

Krystyna Ziółkowska

Podstawy prawne zatrudniania dziennikarzy – główne pojęcia

Media – Kultura – Komunikacja Społeczna 9, 219-226

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Krystyna Ziółkowska

Podstawy prawne zatrudniania dziennikarzy - główne pojęcia

Słowa kluczowe: dziennikarz, umowa o pracę, zatrudnienie, prawo prasowe, prawo pracy
Key words: journalist, contract, employment, media law, labour law

Wstęp

Celem autorki niniejszego szkicu jest zarysowanie w nim podstaw prawnych zatrudnienia i podanie najważniejszych informacji dotyczących statusu prawnego oraz uprawnień, jakie daje każdemu zatrudnionemu w Polsce pracownikowi, także dziennikarzowi, podpisanie, po pierwsze, umowy o pracę na podstawie przepisów Kodeksu pracy (dalej także: k.p.) oraz, po drugie, dwóch rodzajów umów cywilnoprawnych: umowy zlecenia i umowy o dzieło, obu regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego (dalej także: k.c.). Informacje te, poszerzone o omówienie definicji terminów „dziennikarz” oraz „stosunek pracy”, mogą się okazać przydatne osobom zaczynającym pracę w zawodzie dziennikarza oraz studentom kierunków związanych z dziennikarstwem, jako punkt wyjścia do dalszego poszerzania tej jakże niezbędnej obecnie wiedzy.

Warto nadmienić, że wspomniane umowy cywilnoprawne stały się przedmiotem krytyki związków zawodowych oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, zajął także stanowisko w tej kwestii Prezes Rady Ministrów obecnego rządu. Przepisy cywilne, regulujące zawieranie umów cywilnoprawnych, nie zawierają zapisów dotyczących uprawnień pracowniczych, takich jak: prawo do urlopu, możliwość wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz domagania się za nie wynagrodzenia, a także opłacanie składek emerytalno-rentowych. Natomiast według przepisów Kodeksu pracy, pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło nie wlicza się do stażu pracy.

Kto jest dziennikarzem w świetle Ustawy - Prawo prasowe

Definiując pojęcie zawodu dziennikarza, oprócz aspektów przedmiotowych należy również zwrócić uwagę na aspekt podmiotowy. W tym ujęciu za dziennikarza należy uznać osobę, która faktycznie wykonuje zawód dziennikarza albo pozostaje w stosunku pracy wiążącym ją z redakcją, albo wykonuje ten zawód niezależnie i samodzielnie, czerpiąc z tego zajęcia główne środki

utrzymania (jako tak zwany wolny strzelec, ang. *freelancer*)¹. Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 roku Prawo prasowe² w art. 7 ust. 2 pkt 5 zawiera następującą definicję ustawową: „dziennikarzem jest osoba zajmująca się redagowaniem, tworzeniem lub przygotowywaniem materiałów prasowych, pozostająca w stosunku pracy z redakcją albo zajmująca się taką działalnością na rzecz i z upoważnienia redakcji”.

Zawód dziennikarza posiada status tak zwanego otwartego zawodu; dziennikarzem jest także osoba, którą z redakcją łączy jedynie umowa cywilnoprawna, a także jeżeli jest ona stałym współpracownikiem redakcji, nawet wówczas, gdy zbiera ona materiały na własną rękę, o ile są one przeznaczone dla danej redakcji³. Dziennikarz może również być zatrudniony na podstawie umowy o pracę regulowanej przez przepisy Kodeksu pracy; niewątpliwie jest to korzystniejsza sytuacja, dająca wszelkie uprawnienia pracownicze, o czym wspomniano we wstępie.

Współczesne postrzeganie dziennikarstwa nie może jednak opierać się wyłącznie na działalności dziennikarza, ale powinno ponadto uwzględniać ramy społeczne, ekonomiczne, polityczne czy też prawne kształtujące sytuację faktyczną osób trudniących się działalnością dziennikarską⁴. Dziennikarzem jest zarówno reporter, jak i pracownik redakcji, który przygotowuje, opracowuje lub przetwarza informacje. Status dziennikarza ma także stały współpracownik redakcji i korespondent terenowy. Dziennikarzem jest też student odbywający praktykę w redakcji, a nawet archiwista, jeśli nie tylko gromadzi i udostępnia, ale też selekcjonuje zbiory na użytek materiałów prasowych⁵.

Ustawowa definicja stosunku pracy

Przepisy Kodeksu pracy⁶ w art. 22 § 1 wskazują na ustawową definicję stosunku pracy: „Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Jest to konstrukcja typu zobowiązaniowego oparta na zasadzie równorzędności podmiotów, gdzie dwie strony obowiązane są do wypełniania wzajemnych świadczeń (wykonanie pracy na rzecz pracodawcy, zapłata za spełnione świadczenie). Pracownik oddaje się do dyspozycji (do rozporządzenia) pracodawcy

¹ M. Siwicki, *Dziennikarz w ujęciu ustawy Prawo prasowe – problematyka terminologiczna*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 20, s. 1081.

² Dz.U. nr 5, poz. 24 – Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 roku – Prawo prasowe.

³ J. Sobczak, *Radiofonia i telewizja. Komentarz do ustawy*, Kraków 2001, s. 142–144.

⁴ M. Siwicki, dz. cyt., s. 1081.

⁵ T. Sasińska-Klas, *Dziennikarstwo – zawód czy wyzwanie?*, w: *Dziennikarstwo i świat mediów*, red. Z. Bauer, E. Chudziński, Kraków 2010, s. 474.

⁶ Dz.U. nr 21, poz. 94 z późn. zm. – Ustawa z dnia 2 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, art. 22 § 1.

w celu wykorzystania przez pracodawcę jego zdolności do wykonywania pracy określonego rodzaju, aby w zamian otrzymać świadczenie pieniężne, nazywane wynagrodzeniem⁷.

Stosunek pracy posiada wiele cech specyficznych, które odróżniają go od zobowiązaniowych stosunków prawa cywilnego (między innymi umowy zlecenia i umowy o dzieło). Te cechy to:

- osobistość świadczenia – pracownik, wykonując zobowiązanie na rzecz pracodawcy, nie może powierzyć go trzeciej osobie ani innym podwykonawcom;
- wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym – podporządkowanie pracodawcy oraz osobom kierującym zakładem pracy pod kątem wydawanych poleceń, przy czym podporządkowanie nie posiada absolutnego charakteru, a obwarowane jest przepisami prawnymi;
- odpłatność pracy – za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie, którego nie można się zrzec (zasada odpłatności stanowi jedną z głównych zasad uwzględnionych w przepisach Kodeksu pracy);
- ciągłość świadczenia pracy (stosunek starannego działania) – zobowiązanie do wykonywania pracy w sposób ciągły; chodzi przede wszystkim o staranne działanie przez cały proces pracy, a nie jednorazowe wykonanie konkretnej czynności (por. na przykład umowa o dzieło);
- ryzyko związane z zatrudnieniem, które wpisane jest wyłącznie w działalność pracodawcy (ryzyko osobowe, ekonomiczne, gospodarcze, produkcyjne, socjalne).

Inni przedstawiciele doktryny⁸ dodają do wyżej wymienionych cech: umiejscowienie pracy, skoooperowanie pracy oraz uczasowienie pracy.

Na treść stosunku pracy składają się obowiązki pracownika oraz pracodawcy, które znajdują się w pewnej współzależności ze sobą. Mając na myśli obowiązki, mam na uwadze jedynie te prawne obowiązki pracownika, które są objęte treścią stosunku pracy. Zawierając umowę o pracę, pracownik dobrowolnie zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju i na rzecz pracodawcy, zgadzając się jednocześnie na wypełnianie jego poleceń. Należyte skonkretyzowanie treści obowiązków pracowniczych ma istotne znaczenie w relacji pracodawca – pracownik. Im bardziej są precyzyjne i jasne dla pracownika, tym bardziej mogą pomóc stworzyć lepsze zrozumienie między pracodawcą oraz wpłynąć na lepsze wykonanie pracy. Niewątpliwie określają one pozycję pracownika w zakładzie pracy, ale również wpływają na zapewnienie należytego porządku w pracy, mogą wyzwolić poczucie współodpowiedzialności za pracę oraz wpłynąć pozytywnie na rozwój zakładu. Podejście w sposób nienależyty bądź nawet obojętny do ich wykonywania może wpłynąć ujemnie

⁷ T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 150–151.

⁸ B.M. Ćwiertniak, *Stosunek pracy*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 138–139.

na organizację pracy jednostkowego działu lub całego zespołu pracowników. Zabezpieczenie odpowiedniego przebiegu pracy wymaga starannego wykonania zadań oraz przestrzegania wszystkich obowiązków przez pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Dyspozycyjność w pracy jest jednym z elementów pożądaných przez pracodawców.

Obowiązki wynikające z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę według przepisów Kodeksu pracy

Przepisy Kodeksu pracy wskazują na możliwość zawarcia umowy o pracę: na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony, na czas zastępstwa innego pracownika. Ze specyfiką zatrudnienia połączone są obowiązki pracownika, które są określone w przepisach prawnych.

W literaturze przedmiotu ugruntowuje się stwierdzenie, że nie jest możliwe sklasyfikowanie obowiązków składających się na treść stosunku pracy, polegające na ich wyczerpującym wyliczeniu. Jest to niemożliwe, a nawet w literaturze uważa się to za bezcelowe⁹. Tworząc systematykę obowiązków pracowniczych, można wskazać na ustawowy podział obowiązków, który opiera się na kryterium podmiotowym (obowiązki pracodawcy i pracownika). Inny spotykany w literaturze przedmiotu podział to podział na: obowiązki podstawowe i inne, niemające charakteru podstawowego.

Obowiązki podstawowe to takie, których naruszenie w sposób ciężki uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 55 § 1 k.p. – rozwiązanie umowy przez pracownika, art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – przez pracodawcę). Niewykonanie lub nienależyte wykonanie innych obowiązków, niemających podstawowego charakteru, uzasadnia na przykład odpowiedzialność porządkową pracownika, wypowiedzenie mu umowy o pracę. W literaturze wyrażono pogląd, że wszystkie wymienione w Kodeksie pracy oraz w aktach kreujących indywidualny stosunek pracy obowiązki mają charakter podstawowy¹⁰. Obowiązki również można podzielić według źródła pochodzenia. Na podstawie tego kryterium wyróżnia się obowiązki: normatywne, wynikające wprost z przepisów prawa, umowne, czyli wynikające z treści czynności kreującej stosunek pracy, zwyczajowe czy też mające swe źródło w zasadach współżycia społecznego¹¹.

⁹ M. Dörre-Nowak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 311.

¹⁰ Tamże, s. 311–312.

¹¹ Tamże, s. 312.

Podstawa zatrudnienia cywilnoprawnego – Kodeks cywilny

Na możliwość zatrudnienia innego niż zatrudnienie pracownicze wskazują przepisy Kodeksu cywilnego¹². Najczęściej z dziennikarzami jest podpisywana umowa zlecenia lub umowa o dzieło, rzadziej dokonuje się spisywania umów z dziennikarzami zarejestrowanymi w formie przedsiębiorstw. Umowa zlecenia bądź umowa o dzieło zazwyczaj (choć nie jest to regułą) jest podpisywana na krótki okres. Celem tych umów jest przede wszystkim wykonanie pewnego zobowiązania nałożonego na osobę świadczącą usługę bądź wykonującą dzieło w oznaczonym czasie za wynagrodzeniem lub bez wynagrodzenia.

W polskim prawie zobowiązań umowa o dzieło, a także umowa zlecenia zajmują główne miejsce wśród umów dotyczących świadczenia usług. Zdarzają się jeszcze nieliczne przypadki, że umowę zlecenia bądź umowę o dzieło zalicza się do stosunków pracowniczych regulowanych przez Kodeks pracy, co stanowi bardzo poważny błąd.

Umowa o dzieło

W ujęciu Kodeksu cywilnego przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 k.c.). Stronami tej umowy są:

- 1) przyjmujący zamówienie, którego wysiłkiem i staraniem, w wyniku jego pracy i umiejętności dzieło ma powstać;
- 2) zamawiający, dla którego dzieło ma powstać¹³.

Umowa ta jest powszechnie zawierana przez pracodawców, jednakże okresu jej wykonywania nie wlicza się to stażu pracy. Strony wzajemnie ustalają i konkretyzują, jakie zobowiązanie powinno być wykonane, wzajemnie ustanawiają odpłatność za usługę, zaś dla celów dowodowych wymagana jest forma pisemna. Umowa o dzieło, której treść określić można jako świadczenie pracy i umiejętności nie oparte na stosunku zależności wykonawcy od zamawiającego, mające doprowadzić do z góry określonego rezultatu (dzieła), zalicza się do kategorii umów o świadczenie usług¹⁴.

Umowę o dzieło zalicza się często do podgrupy „umów o rezultat usługi” i przeciwstawia się umowie o pracę ze względu na brak podporządkowania – oraz umowie zlecenia jako umowie o staranne wykonanie usługi¹⁵. Między stronami umowy o dzieło nie może istnieć jakikolwiek stosunek zależności czy podporządkowania. Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania dzieła w określonej przyszłości. Nie jest on obowiązany do osobistego wykonania

¹² Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm. – Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny.

¹³ Z. Radwański, *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, Warszawa 2007, t. 7, s. 368.

¹⁴ Tamże, s. 371.

¹⁵ W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964, s. 102 i n.

dzieła, chyba że obowiązek taki wynika z umowy albo z natury świadczenia w rozumieniu art. 356 k.c.¹⁶

Odróżnienie umów o dzieło od umów o pracę w praktyce wzbudza wiele wątpliwości, szczególnie wśród osób świadczących ten rodzaj pracy. Umowa o dzieło różni się od umowy o pracę brakiem stosunku zależności między stronami i koniecznością osiągnięcia oznaczonego rezultatu ludzkiej pracy i umiejętności w szerokim znaczeniu, podczas gdy w umowie o pracę decydujący nie jest rezultat, lecz wykonywanie pracy jako takiej. Pracownik, w odróżnieniu od przyjmującego zamówienie, nie ponosi odpowiedzialności kontraktowej, gdy świadczona przez niego praca nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Natomiast przyjmującego zamówienie obciąża odpowiedzialność za osiągnięcie określonego rezultatu. Prowadzi to do innego rozkładu ryzyka co do wykonania i jakości usługi¹⁷.

Pracodawca, zawierając umowę o pracę z pracownikiem, zobowiązuje się do dostarczenia wszelkich niezbędnych narzędzi do wykonania pracy, zaś przepisy Kodeksu cywilnego (w przypadku umowy o dzieło) obowiązkiem dostarczenia materiałów, narzędzi oraz innych środków pomocowych, niezbędnych do wykonania dzieła, obciążają osobę przyjmującą zamówienie.

Umowa zlecenia

Tak jak umowę o dzieło, również umowę zlecenia Wojciech Siuda zalicza do części zobowiązaniowej przepisów Kodeksu cywilnego. Należy podkreślić, że elementami odróżniającymi tę umowę od umowy o pracę jest przede wszystkim brak trwałej więzi między zleceniodawcą a zleceniobiorcą, brak obowiązku pracowniczego podporządkowania czy nawet odpłatności, której w stosunkach pracowniczych nie można się zrzec.

Osoba przyjmująca zlecenie zobowiązuje się do dokonania czynności z należytą starannością wymaganą dla czynności zawodowych. Otrzymujący zlecenie powinien zastosować się do wskazówek dającego zlecenie odnośnie do sposobu wykonania danej czynności. Przyjmujący zlecenie powinien wykonać osobiście powierzone mu czynności ze względu na stosunek zaufania łączący strony umowy. Powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju¹⁸.

¹⁶ J. Ciszewski, A. Stępień- Sporek, *Prawo cywilne. Zobowiązania i spadki w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009, s. 302.

¹⁷ Z. Radwański, dz. cyt., s. 375.

¹⁸ J. Ciszewski, A. Stępień- Sporek, dz. cyt., s. 390–391.

Podsumowanie

Zarówno w stosunkach cywilnoprawnych, jak i stosunkach pracowniczych podkreśla się znaczenie zasady swobody umów. Strony zawierające umowę mogą jej treść ukształtować według swego uznania, a tym samym powołać do życia mocą swej woli taki stosunek zobowiązaniowy, jaki odpowiada ich interesom; stronom wolno, w granicach ogólnie wytyczonych przez przepisy prawa przedmiotowego, zarówno przyjąć określony typ umowy nazwanej, jak i modyfikować postanowienia dotyczące tego typu umowy, uzupełniać je lub odrzucić; wolno im zawrzeć umowę mieszaną czy też umowę o cechach zupełnej nowości, której szczegółową treść one całkowicie ustalają¹⁹. W chwili obecnej pracodawcy z pracownikami dziennikarzami coraz częściej zawierają umowy odnoszące się do świadczenia usług (umowa o dzieło, umowa zlecenia), w potocznym języku nazywane „umowami śmieciowymi”, które nie gwarantują wielu pracowniczych uprawnień.

Bibliografia

- Ciszewski J., Stępień-Sporek A., *Prawo cywilne. Zobowiązania i spadki w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009.
- Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1994.
- Ćwiertniak B.M., *Stosunek pracy*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Dörre-Nowak M., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Liszczyński T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
- Radwański Z., *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, Warszawa 2007.
- Sasińska-Klas T., *Dziennikarstwo – zawód czy wyzwanie?*, w: *Dziennikarstwo i świat mediów*, red. Z. Bauer, E. Chudziński, Kraków 2010.
- Siuda W., *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964.
- Siwicki M., *Dziennikarz w ujęciu ustawy Prawo prasowe – problematyka terminologiczna*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 20.
- Sobczak J., *Radiofonia i telewizja. Komentarz do ustawy*, Kraków 2001.
- Szczurek Z., *Prawo cywilne dla studentów administracji*, Warszawa 2012.
- Dzienniki Ustaw
- Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm. – Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny.
- Dz.U. nr 21, poz. 94 z późn. zm. – Ustawa z dnia 2 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy.
- Dz.U. nr 5, poz. 24 – Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 roku – Prawo prasowe.

¹⁹ W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1994, s. 109; por. Z. Szczurek, *Prawo cywilne dla studentów administracji*, Warszawa 2012, s. 262.

Summary

Legal basis of journalist employment – main terms

The main objective of this paper is to present the different forms of the employment of journalists based on the current legislation. The article describes the legal status and rights provided under a contract of employment according to the Labour Code (employment for a probationary period, undetermined period of time, determined period of time or to substitute). There are also other legal bases of journalist employment currently in Poland. These are civil-legal contracts such as a mandate contract or a contract for specific work which are regulated by the Civil Code. Employers are increasingly often concluding contracts with journalists for specific tasks, which are known as “rubbish contracts” because they do not guarantee many employee rights. The author presents, among others, the statutory definition of an employment relationship and the basic differences between the above-mentioned types of contracts.