*Andrzej Marian Świątkowski**

Ponownie o przyszłości prawa pracy

Określenie „przyszłość prawa pracy” nie jest jednoznaczne. W zależności od kontekstu, w jakim ten termin występuje, może być pojmowany jako podjęcie próby zmierzającej do oceny kondycji prawa pracy w okresie, który nastąpi, może również być rozumiany jako opis działań, które powinny być podjęte na wypadek ewentualnych zagrożeń, jakie mogą się pojawić w jakimś, trudnym do określenia, czasie. Nawiązując do powyższej konwencji, po raz pierwszy na temat przyszłości prawa pracy pisałem po drugiej najważniejszej w dziejach Polski w wieku XX zmianie ustrojowej, pociągającej za sobą fundamentalne przemiany stosunków politycznych i gospodarczych, jaka zaszła ćwierć wieku temu, w 1989 r. Nawiązując do wcześniejszych opracowań przygotowanych w końcowym okresie systemu socjalistycznego w Polsce¹, w opracowaniu opublikowanym dwa lata po gruntowych i bardzo szybkich zmianach zewnętrznych oraz postępujących przemianach świadomości społecznej (zbiorowej i indywidualnej) zastanawiałem się nad celami, funkcjami oraz specyficznymi cechami prawa pracy, wyłącznie charakterystycznymi dla tej gałęzi prawa, pozwalającymi na utrzymanie jej dotychczasowego statusu w krajowym porządku prawnym². Prognozowałem, iż przyszłość prawa pracy w Polsce jest uzależniona od zakresu wykorzystania przez partnerów społecznych charakterystycznych dla tej gałęzi prawa technik normowania stosunków społecznych związanych z pracą. Uważałem, iż kontynuacja tradycyjnej metody stanowienia prawa pracy przez państwo spowoduje wchłonięcie tej gałęzi prawa przez prawo cywilne, administracyjne „związkowe” oraz w pewnym, niedużym zakresie, przez prawo karne. Przyszłość prawa

297

* Prof. zw. dr hab., Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ *Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Z. Salwa i M. Matey, Wrocław 1987; *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989.

² A.M. Świątkowski, *Przyszłość prawa pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, Kraków 1991, s. 9 i nast.

pracy jest bowiem uzależniona od umiejętnego dostosowania techniki normowania pracy ludzkiej do stosunków społecznych związanych z wykonywaniem owej pracy³. Ten nurt rozważań nad przyszłością prawa pracy nie został podjęty. W opublikowanej kilkanaście lat później pracy zbiorowej poświęconej polskiemu prawu pracy w procesie przemian⁴, autorzy piszący o problemach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy skoncentrowali się na zagadnieniach i instytucjach prawa pracy stanowionego wyłącznie przez państwowe organy legislacyjne⁵. Dramatyczny spadek znaczenia negocjowanych przez partnerów społecznych norm prawa pracy, odnotowany w literaturze prawa pracy⁶, wynikający z niedopełnienia przez władze państwowe obowiązku promowania rokowań w sprawie negocjowania układów zbiorowych pracy⁷ nie wywarł wpływu na ogólne optymistyczną perspektywę „autonomicznego” prawa pracy tworzonego nie przez państwo, lecz przez partnerów społecznych⁸. Wzmianki zawierające sygnały środowiska naukowego prawa pracy o ewentualnych trudnościach, na jakie może napotkać polski ustawodawca zostały zaprezentowane w dyskusji poświęconej problematyce stosunku pracy⁹. Ponowiona, wspomniana wcześniej propozycja¹⁰ objęcia zakresem regulacji prawa pracy „każdej pracy świadczonej za wynagrodzeniem przez osobę fizyczną w ramach jakiegokolwiek stosunku prawnego na rzecz podmiotu zatrudniającego”¹¹ nie została przyjęta¹². Przeto niniejsze opracowanie, przygotowane dla uczczenia jubileuszu 50-lecia pracy naukowej profesora Michała Seweryńskiego, wybitnego uczonego z dziedziny polskiego, międzynarodowego oraz porównawczego prawa pracy, prezydenta Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,

³ *Ibidem*, s. 23.

⁴ *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 3 i nast.

⁵ W rozdziale XIII *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy* autorstwa G. Goździewicza, s. 457 i nast. przedstawiono wyłącznie kwestie dotyczące wypowiedzenia i odstąpienia od stosowania układu zbiorowego pracy.

⁶ L. Florek, *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 64 i nast.

⁷ A.M. Świątkowski, *Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe...*, s. 95 i nast.

⁸ M. Seweryński, *Uwagi o przyszłości układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe...*, s. 91–92.

⁹ W. Sanetra, *Stosunek pracy i jego przemiany*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 15 i nast.; J. Wrątny, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 35 i nast.

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Przyszłość prawa...*, s. 19.

¹¹ A.M. Świątkowski, *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 48 i nast.

¹² A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 208.

przewodniczącego Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, administratora nauki oraz polityka jest kolejną podjętą przeze mnie próbą określenia warunków gwarantujących zachowanie *status quo* prawa pracy w Polsce. Polemizuję więc z przedstawionymi w doktrynie prawa pracy propozycjami przekształcenia prawa pracy w prawo zatrudnienia oraz zastąpienia Kodeksu pracy Kodeksem zatrudnienia¹³. Powyższe zmiany są – zdaniem M. Gersdorf – konieczne, ponieważ umowy regulujące świadczenie pracy (umowa o pracę oraz umowy cywilnoprawne) poddane zostałyby koniecznemu różnicowaniu. W zależności od znaczenia dla obrotu prawnego poszczególnych umów cywilnoprawnych, w ramach których wykonywana jest praca (więzi prawnej między stronami stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, statusu wykonawcy-zatrudnionego i konieczności zabezpieczenia interesów zatrudnionego i zatrudniającego) sytuacja prawna zatrudnionych była i nadal jest różna. Powstaje od razu pytanie, czy powyższa różnica odnosiłaby się wyłącznie do relacji między zatrudnionymi a pracownikami, czy także aprobowana byłaby przez M. Gersdorf dyferencjacja w ramach ogólnej kategorii umów cywilnoprawnych jako akceptowanych przez ustawodawcę nowych podstaw zatrudnienia, poddanych regulacji prawnej w przyszłym Kodeksie zatrudnienia. Nasuwa się również pytanie, czy przyznanie określonych uprawnień socjalnych musi pociągać za sobą konieczność zmiany nazwy dziedziny prawa oraz Kodeksu jako podstawowego źródła tej gałęzi prawa z prawa pracy na prawo zatrudnienia oraz Kodeksu pracy na Kodeks zatrudnienia. Osiągnięcie celu zapowiadanego przez M. Gersdorf w uwagach od autora¹⁴ byłoby możliwe poprzez nowelizację niektórych przepisów działu XV Kodeksu pracy *Przepisy końcowe*. Tych, które gwarantując pewne uprawnienia pracownicze i socjalne zatrudnionym, utrzymują podstawową ideę, że praca może być wykonywana zarówno w ramach stosunku pracy, jak i stosunków cywilnoprawnych.

M. Gersdorf wzbogaca dyskusję na temat wolności wyboru podstaw zatrudnienia, w której występowały dwa podstawowe nurty: 1) utrzymanie przepisów art. 22 k.p. z wprowadzoną przez ustawodawcę konstrukcją prawną, którą jedni uważają za domniemanie wykonywania pracy osobiście, za wynagrodzeniem, na ryzyko pracodawcy i – co jest najważniejsze – pod jego kierownictwem w sprawach dotyczących sposobu, miejsca i pory jej wykonywania, za pracę świadczoną bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, w ramach stosunku pracy; 2) inni uważają ją za informację, że praca wykonywana w okolicznościach sformułowanych w art. 22 k.p. jest pracą wykonywaną na podstawie umowy

¹³ M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, *passim*.

¹⁴ *Ibidem*, s. 11–12.

o pracę, mimo iż strony tego stosunku prawnego, w ramach którego praca jest wykonywana, zawarły inną umowę, regulowaną przepisami prawa cywilnego. Do tej ostatniej koncepcji M. Gersdorf nie odnosi się merytorycznie. Uważa ją za zbyt radykalną, powodującą nadmierne podrożenie kosztów prowadzenia przedsiębiorstw przez pracodawców i – jak można przypuszczać – szkodliwą dla krajowej gospodarki, powodującą bowiem zmniejszenie konkurencyjności krajowych przedsiębiorców na wspólnym rynku europejskim. Proponuje rozwiązanie, które – moim zdaniem – jest bardziej radykalne od propozycji uznania każdej pracy dobrowolnie, odpłatnie wykonywanej przez człowieka za pracę w ramach stosunku pracy, regulowaną przepisami prawa pracy bez względu na nazwę umowy, na podstawie której jest świadczona. Jej propozycja zróżnicowania pod względem poziomu ochrony prawnej i socjalnej pracowników i zatrudnionych w ramach innych podstaw niż umowy o pracę zakłada przekształcenie prawa pracy w prawo zatrudnienia. Stawia pytanie o model lub filozofię zatrudnienia w przyszłości. Pośrednio nawiązuje do odmiennej tendencji, która występowała w poklasycznym prawie rzymskim, gdzie jednolita wcześniej koncepcja umowy najmu (*locatio conductio*) uległa rozdrobnieniu na trzy różne umowy najmu.

300

Zmieniając nazwę dyscypliny prawniczej oraz podstawowego zbioru praw tej gałęzi prawa ustawodawca zostałby zobowiązany do wybrania jednego z dwóch konkurencyjnych określeń „praca” lub „zatrudnienie” dla oznaczenia podstawowych pojęć definiujących nazwę gałęzi prawa („prawo pracy” czy „prawo zatrudnienia”), kodeksu („Kodeks pracy” czy „Kodeks zatrudnienia”), w którym prawa i obowiązki osób aktywnych zawodowo zostałyby określone, stosunków prawnych, w ramach których powyższa aktywność zawodowa będzie realizowana („stosunki pracy” albo „stosunki zatrudnienia”), podstaw prawnych tych stosunków („umowy o pracę” bądź „umowy o zatrudnienie”), a także określenia podmiotów zawodowo aktywnych („pracownik” czy „zatrudniony”) i ich stron w stosunkach prawnych („pracodawca” lub „zatrudniający”). Naturalne byłoby, gdyby powyższe włączenie zatrudnienia niepracowniczego w orbitę zainteresowań, wpływów i zastosowania aktów prawnych regulujących stosunki prawne, w ramach których świadczona jest praca lub wykonywane zatrudnienie, uwzględniało proporcje między osobami występującymi w roli pracowników oraz zatrudnionych, nie będących pracownikami. Wykorzystując informacje przedstawione przez M. Gersdorf nie można twierdzić, że włączenie zatrudnienia niepracowniczego do stosunków pracy regulowanych dotychczasowymi przepisami prawa pracy w poważniejszym stopniu zmieni strukturę zatrudnienia w Polsce, nawet jeżeli uwzględni się krytyczne zarzuty organizacji związkowych, które akcentują, że odsetek zatrudnionych w naszym kraju na podstawie

umowy o dzieło jest najwyższy w Unii Europejskiej. Nadal więc, po wprowadzeniu w życie pomysłu M. Gersdorf, podstawowym przedmiotem regulacji Kodeksu zatrudnienia będzie praca wykonywana w ramach pracowniczych stosunków pracy. Zatrudnienie nie pracownicze było, jest i będzie jedną z wielu form pracy, z których tylko pewne mogą być objęte przepisami zobowiązaniowego prawa pracy.

W celu wzmocnienia przesłania zawartego w książce, M. Gersdorf wykorzystuje sformułowania i koncepcje, którymi posługują się osoby zajmujące się reklamą i *public relations* (PR), takie na przykład, jak „Kodeks zatrudnienia wyzwaniem przyszłości”, „Przyzwoita legislacja wymaganiem nowego prawa zatrudnienia”. Zaznaczyć należy, iż czyni to wyjątkowo, tylko wtedy gdy z zaangażowaniem stara się przekonać czytelnika o absolutnej konieczności zmiany nazwy dyscypliny prawniczej oraz podstawowej ustawy, w której skodyfikowane zostały instytucje i konstrukcje prawne tej gałęzi prawa. Interesujące, że powołując się na względy sprawiedliwości społecznej cytuje wypowiedzi publikowane w Polsce bezpośrednio po zmianie ustroju. Jej emocjonalne zaangażowanie nie pozwala dostrzec, że zatrudnienie cywilnoprawne we współczesnej Polsce to zjawisko marginalne, chociaż poważny problem polityczny dla rządzących. Nie dostrzega, że w celu wyeliminowania zjawisk niekorzystnych dla budżetu państwa (unikanie obowiązku płacenia danin publicznych z racji zatrudnienia w ramach stosunku pracy) trudno zreformować ustalony od kilkudziesięciu lat porządek prawny. Nie zwraca uwagi na specyfikę regulacji prawnych w Polsce – kraju, w którym po zmianie ustroju obowiązywały przepisy wydane w pierwszym roku dwudziestolecia międzywojennego, a do dnia dzisiejszego obowiązuje Kodeks pracy uchwalony w PRL. Tego rodzaju obserwacje dają świadectwo solidnej prawniczej roboty, która przetrwała zmiany ustrojowe.

Największą niespodzianką są dla mnie wywody autorki zamieszczone w końcowej części monografii. Argumentując na rzecz konieczności przyjęcia przyzwoitej legislacji, czyli uchwalenia Kodeksu zatrudnienia, autorka ujawnia, że chodzi jej nie tylko o włączenie w orbitę wpływów prawa pracy, które zostanie przemianowane na prawo zatrudnienia, umów cywilnoprawnych o świadczenie pracy, ale również o osłabienie bezpieczeństwa prawnego i socjalnego pracowników gwarantowanego przepisami aktualnie obowiązującego Kodeksu pracy, który zostanie uchylony. Studiując monografię M. Gersdorf aż do strony 174 byłem przekonany, że chodzi o zagwarantowanie osobom wykonującym pracę w ramach umów cywilnoprawnych, leżących u podstaw tzw. zatrudnienia nie-pracowniczego, pewnej, jeszcze przez autorkę niesprecyzowanej wyrażnie ochrony prawnej i socjalnej, przyznanej przez ustawodawcę pracownikom, a więc osobom pracującym w ramach tzw. pracowniczych

stosunków prawnych. W wywodach przedstawionych na stronie 173 książki autorka zastanawia się, w jaki sposób można zwiększyć bezpieczeństwo socjalne zatrudnionym nie-pracownikom nie generując kosztów. Píše: „Chodzi o rezygnację z niektórych instrumentów ochronnych przyjętych dla stosunku pracy i niejako w zamian za to objęcie pewną ochroną wszystkich żyjących z pracy rąk”¹⁵. W obecnych realiach powyższe stwierdzenie ma charakter akademicki. Jednakże pewne preludium do zmiany daje się zauważyć na kolejnych stronach monografii. Zwracając uwagę na „ostre antagonizmy” w stosunkach pracy autorka w pierwszej kolejności uwzględnia dotychczasowy, oparty na konflikcie interesów model zbiorowych stosunków pracy. Nie uwzględnia wynikającej z przynależności do Unii Europejskiej konieczności prowadzenia dialogu społecznego przez partnerów społecznych. Dotyka ogólniejszych problemów związanych z ochronnymi i organizacyjnymi funkcjami prawa pracy. Poprzestaje na powtórzeniu pytania, czy prawo pracy ma zabezpieczać stabilizację stosunku pracy (pisze o „stałym zatrudnieniu”), czy powinno sprzyjać zatrudnialności. Akcentując różnice interesów między pracownikami zatrudnionymi w starym systemie ochronnym a „parweniuszami” – młodymi pracownikami zatrudnionymi w „atypowych (a dzisiaj już typowych) formach zatrudnienia zarówno pracowniczego, jak i pozapracowniczego” oraz między pracodawcami zatrudniającymi pracowników w mniej i bardziej korzystnych dla nich formach zatrudnienia, przygotowuje autorka grunt pod podbudowę tezy, że „prawo ludzi pracy powinno być rozszerzone o ten segment dla umów o pracę, który dotyczyłby ochrony socjalnej”¹⁶. Jest M. Gersdorf drugą w historii polskiego prawa pracy osobą, która charakteryzuje prawo jako „prawo ludzi pracy”. Poprzednio Maciej Świąciecki określił to prawo jako „prawo dnia codziennego”. Jednakże argumenty, które traktować należy w kategoriach apeli, mogą przemawiać do wyobraźni polityków i związkowców. W pracy naukowej liczą się argumenty obiektywne.

Autorka zdaje sobie sprawę z następstw przedstawionych propozycji. Stara się więc zapewnić czytelników, że jej koncepcja zmierza do zmian „bardziej ewolucyjnych”¹⁷. Zapewnia, że „rewolucyjne zmiany w prawie nie są dobre”¹⁸. Zapomina jednak, że proponuje zmianę nazwy gałęzi prawa, kodeksu, definicji stron stosunku pracy. Ogranicza postulat objęcia prawem zatrudnienia do „tylko części problematyki umów cywilnoprawnych, związanej ze statusem socjalnym zatrudnionych”¹⁹. Z powyż-

¹⁵ *Ibidem*, s. 175.

¹⁶ *Ibidem*, s. 177.

¹⁷ *Ibidem*, s. 178.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

szego wynika, że rezygnuje z przyznawania zatrudnionym uprawnień pracowniczych, ogranicza się wyłącznie do uprawnień socjalnych. Biorąc pod uwagę, że podstawa części judykatury dotyczy pod rządem obowiązujących przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego pozornych umów o pracę, zawieranych bez zamiaru wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, a wyłącznie w celu nabycia uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (zasiłków macierzyńskich, chorobowych, emerytur), ustanowiona w art. 22 k.p. konstrukcja prawna pozwala sądom pracy odróżnić rzeczywiste umowy o pracę od umów zawartych wyłącznie w celu wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. We wnioskach końcowych M. Gersdorf podważa zasadność własnej propozycji zapewnienia zatrudnionym, lecz nie-pracownikom, uprawnień gwarantowanych przepisami prawa pracy.

Przedstawiając zasady prawa zatrudnienia wymienia sześć zasad, z których – jak wynika z dalszych wywodów – niemal wszystkie, z wyjątkiem ostatniej, dotyczącej wolności zrzeszania się zatrudnionych w związkach zawodowych, są chronione przepisami prawa. Nie są to wprowadzicie przepisy polskiego prawa, ale z punktu widzenia zakresu i intensywności ochrony powyższych uprawnień nie ma to większego znaczenia. Od lat Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy, nadzorujący przestrzeganie przez państwa członkowskie art. 5 Europejskiej Karty Społecznej, wydaje orzeczenia o niezgodności polskich przepisów ustawy o związkach zawodowych z europejskimi standardami²⁰. Czy przyznanie zatrudnionym, nie będącym pracownikami, powyższego uprawnienia wymaga przekształcenia Kodeksu pracy w Kodeks zatrudnienia? Powyższe uprawnienie do zrzeszania się nie jest szczegółowo regulowane przepisami indywidualnego prawa pracy. Włączenie zatrudnionych w obręb prawa pracy na podstawie umów cywilnoprawnych wymaga zatem przekształcenia również przepisów zbiorowego prawa pracy. Czy zamiast proponowania rewolucyjnych zmian w obydwu podstawowych działach prawa pracy – prawie indywidualnym i zbiorowym – nie warto poprzestać na nowelizacji niektórych przepisów końcowych obowiązującego Kodeksu pracy (gdzie między innymi zapisane w art. 18¹ k.p. zostało – jako podstawowa zasada prawa pracy – prawo reprezentacji pracowników i pracodawców) po to, aby dostosować uprawnienia pracownicze zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nie-pracowników do uprawnień, jakie przepisy prawa pracy gwarantują aktualnie nakładcom oraz znowelizować ustawę o związkach zawodowych?

Przyszłość prawa pracy zależy od rozszerzenia zakresu przedmiotowego regulacji tej gałęzi prawa. Od wciągnięcia wszystkich stosunków

²⁰ Zob. A.M. Świątkowski, *Labour Law: Council of Europe*, Wolters Kluwer, AH Alphen aan den Rijn 2014, s. 167 i nast.

prawnych, w ramach których wykonywana jest praca, w orbitę regulacji obecnie obowiązującego indywidualnego i zbiorowego prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego. Osobliwość polskiego prawa pracy wyraża się w dostosowywaniu norm prawnych stanowionych przez państwo, wyznaczających minimalne standardy uprawnień pracowniczych i społecznych oraz maksymalne standardy obowiązków pracodawców²¹, do aktualnie obowiązujących wymagań gospodarczych i społecznych. Zakładam, że obecnie obowiązujące uwarunkowania polityczne nie ulegną zmianie, jednakże doświadczenia z przeszłości, zmiany ustroju politycznego w 1945 r., a następnie w 1989 r. nie unieważniły wcześniej uchwalonych aktów prawnych z dziedziny prawa pracy. Na przełomie XX i XXI stulecia uznałem kontynuację i zdolność adaptacji polskiego prawa pracy do zmieniających się okoliczności zewnętrznych za najbardziej charakterystyczną cechą tej gałęzi prawa²². Jestem zdania, że powyższa konstatacja nie straciła aktualności. Można rozszerzyć jej zakres zastosowania na instytucje zbiorowego i procesowego prawa pracy. Koniecznym warunkiem utrzymania prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa jest zwiększenie aktywności instytucji państwowych i publicznych polegającej na podejmowaniu, zgodnie z międzynarodowymi i europejskimi standardami prawa pracy, działań stymulujących partnerów społecznych do inicjowania i kontynuowania dialogu społecznego. Powyższy dialog powinien być prowadzony zgodnie z nowoczesnymi, obowiązującymi w Unii Europejskiej wymaganiami. Powinien więc być to dialog trójstronny, kierowany lub sterowany przez właściwe władze publiczne, zarządzające sprawami prawa pracy i polityki społecznej²³. Równoprawnymi uczestnikami tego dialogu winni być partnerzy społeczni (ze strony zbiorowości pracowników – związki zawodowe, jak również pozostałe organizacje przedstawicielstwa pracowniczego) oraz organizacje pozarządowe, reprezentujące interesy pozostałych, poza partnerami społecznymi, kategorii społecznych demokratycznego społeczeństwa obywatelskiego. Powinien być on prowadzony na wszystkich szczeblach: zakładowym, regionalnym, branżowym i krajowym. Dialog społeczny oparty na współpracy podmiotów, zainteresowanych osiągnięciem trwałego pokoju społecznego w stosunkach pracy, partycypujących w podziale dóbr pochodzących z pracy zgodnie z zasadami obowiązującymi w Unii Europejskiej, jest postrzegany jako jedna z ważniejszych gwarancji prawnych trwałej przyszłości polskiego prawa pracy. Aby osiągnąć ideał określony w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii

²¹ A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 27–28.

²² A.M. Świątkowski, *Kontynuacja i zmiana instytucji indywidualnego prawa pracy w Polsce*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1999/2000, s. 59 i nast.

²³ A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 107 i nast.

Europejskiej z 3.3.2010 r.²⁴, zgodnie z którym Polska jako państwo członkowskie Unii Europejskiej będzie mogło być uznane za strefę pokoju, bezpieczeństwa i wolności, nie należy zastępować Kodeksu pracy Kodeksem zatrudnienia, ani zmieniać nazwy prawa pracy na prawo zatrudnienia, tylko znowelizować przepisy prawa pracy w taki sposób, aby normy prawa stanowionego przez państwo realizowały wyłącznie w koniecznym zakresie nowoczesną, przyjętą w Europejskim Modelu Socjalnym, koncepcję stosunków pracy²⁵. Przyszłość prawa pracy jest uzależniona od tego, czy instytucje władzy państwowej i administracji publicznej w Polsce będą zdolne do zainspirowania partnerów społecznych do tego, aby stworzyć siatkę postanowień normatywnych, zawierających normy korzystniejsze od minimalnych standardów ustanowionych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy (Kodeksie pracy i innych ustawach regulujących indywidualne i zbiorowe prawo oraz prawie zabezpieczenia społecznego). Materialno-prawny trzon norm krajowego prawa pracy winny stanowić więc układy zbiorowe pracy zawierane na wszystkich szczeblach, na których – w świetle obowiązujących przepisów prawa – może być rozwijana autonomiczna działalność legislacyjna, będąca prawnym efektem dialogu społecznego: zakładowego (lokalnego), branżowego, zawodowego, regionalnego oraz krajowego. Przyszłość prawa pracy zależy od zdolności i chęci zawierania przymierzy, ponieważ *concordia res parvae crescunt, discordia vel maximae dilabuntur*.

Bibliografia

- Florek L., *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góról, Warszawa 2013.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Goździewicz G., *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989.
- Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Z. Salwa i M. Matey, Wrocław 1987.
- Sanetra W., *Stosunek pracy i jego przemiany*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
- Seweryński M., *Uwagi o przyszłości układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góról, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Kontynuacja i zmiana instytucji indywidualnego prawa pracy w Polsce*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1999/2000.
- Świątkowski A.M., *Labour Law: Council of Europe*, Wolters Kluwer, AH Alphen aan den Rijn 2014.

²⁴ DzUrz UE C, nr 83, s. 89.

²⁵ A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne...*, s. 284–285.

- Świątkowski A.M., *Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Świątkowski A.M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
- Świątkowski A.M., *Przyszłość prawa pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, *Prace Prawnicze* 138 [Warszawa-Kraków] 1991.
- Wratny J., *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.

Once Again about the Future of Labour Law

Summary

This study, printed on the occasion of an anniversary of scholarly work of professor Michał Seweryński in a volume titled *Future of the Labour Law* (*Przyszłość prawa pracy*) refers to my first study titled *Future of the labour law* (*Przyszłość prawa pracy*) published by the Jagiellonian University in 1991 in a joint publication *Polish labour law in the process of changes* (*Polskie prawo pracy w procesie zmian*). In that study I drew a conclusion that the future of the labour law in the changed political system in Poland depends on the ability to adapt the techniques of regulation of the human labour to the social relations associated with performance of such labour. I further developed the above argument in another study titled *The subject of the labour law. De lege lata and de lege ferenda deliberations* (*Przedmiot prawa pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*) published in Warsaw in 2011 in a joint publication titled *Contemporary problems of labour law and social security law* (*Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*). I believed – and I still believe – that the future of the labour law depends on the coverage by the scope *ratione personae* of the new Labour Code of all types of legal relations under which work is performed. I think that the current distinction between employee employment and non-employee employment has no *raison d'être*. It hampers development of modern labour law. I hope that the arguments presented in my third, latest study titled *Once again about the future of the labour law* (*Ponownie o przyszłości prawa pracy*) will be well accepted by the honourable jubilarian, a learned and prominent politician.