http://dx.doi.org/10.18778/7969-749-6.22

*Zbigniew Góral**

O zakresie podmiotowym prawa pracy w Polsce – wybrane uwagi na tle planów rekodyfikacyjnych

1. Dokonania Profesora Michała Seweryńskigo są rozliczne. Przejawiają się one na wielu płaszczyznach. Nie wspominając w tym miejscu o Jego działalności społeczno-politycznej, w której występował i występuje w różnych rolach, z okazji wspaniałego Jubileuszu pracy naukowej przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na te formy aktywności Profesora, które dały Mu niekwestionowaną pozycję jednego z najwybitniejszych przedstawicieli nauki prawa pracy. O tej pozycji zaświadcza w pierwszym rzędzie Jego bogata twórczość. Trudno pisać o wynagrodzeniu za pracę, nie odwołując się do poglądów Profesora, wyrażonych w tej materii w wielu publikacjach, a zwłaszcza w monografii wydanej w 1981 r. Jest czołowym przedstawicielem doktryny zbiorowego prawa pracy. W swoim dorobku często nawiązywał i nawiązuje do prawa międzynarodowego i prawa europejskiego, przekonująco uzasadniając, że standardy w nich określone muszą stanowić punkt odniesienia dla polskiego ustawodawstwa pracy, a zwłaszcza wyznaczać kierunki rozwoju w okresie przemian demokratycznych i budowy nowego ładu społeczno-gospodarczego. W sposobie postrzegania przez Profesora prawa pracy charakterystyczne jest przywiązywanie wielkiej wagi do wartości społecznych oraz krytyczny stosunek do mechanizmów wolnorynkowych jako jedynego (głównego) wyznacznika przyjmowanych rozwiązań prawnych. Dawał temu wyraz wielokrotnie, angażując się w różnego rodzaju przedsięwzięcia, których celem miało być głębokie zreformowanie prawa pracy, o potrzebie którego był i jest mocno przekonany. Przede wszystkim trzeba tu przywołać Jego udział w powołanej w 2002 r. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, której od roku 2003 był przewodniczącym.

* Prof. zw. dr hab., Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Efektem działalności Komisji były dwa projekty: Kodeksu Pracy oraz Zbiorowego Kodeksu Pracy, które do dnia dzisiejszego, z różnych powodów, nie zostały skierowane na drogę prac legislacyjnych. Stanowią jednak bez wątpienia nieustający przedmiot zainteresowania ze strony przedstawicieli polskiej doktryny prawa pracy oraz partnerów społecznych. Trudno od zaprezentowanych tam propozycji abstrahować w toczących się ciągle dyskusjach o przyszłości prawa pracy, zwłaszcza w Polsce. Z pewnością jedną z bardziej kontrowersyjnych, a zarazem wykazujących dużą aktualność kwestii jest zakres podmiotowy tej gałęzi prawa. Temu właśnie zagadnieniu, a w zasadzie wybranym jego aspektom, poświęcone jest niniejsze opracowanie.

2. W świetle dotychczasowych zapatrywań nauki prawa pracy zakres podmiotowy tej gałęzi prawa wyznaczony jest przez pojęcia pracownika i pracodawcy. Normatywne tego potwierdzenie stanowi art. 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym w akcie tym zostały określone prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Trzeba to jednak zweryfikować, biorąc pod uwagę zawarte w kodeksie pracy odesłania pozwalające na odpowiednie stosowanie przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą (art. 303 § 1) oraz osób stale wykonujących pracę na innych podstawach prawnych (upoważnienie udzielone w tym zakresie Radzie Ministrów w art. 303 § 2 ciągle jednak nie zostało wykorzystane). Oczywiście, prawo pracy znacznie wykracza poza przepisy kodeksu pracy, jednak pojęcia w nim występujące mają decydujące znaczenie dla zakresu podmiotowego wszelkich regulacji mieszczących się w ramach tej dziedziny prawa. Wynika to z zasady powszechności kodeksu pracy w związku z zasadą jego zupełności, nawet jeśli uznamy, że zasady te zostały zrealizowane w sposób dalece odbiegający od tego, co przez nie zwykle się rozumie odnosząc je do aktów kodyfikacyjnych[1].

Koncentrując w tym miejscu uwagę jedynie na pojęciu pracownika, należy podkreślić, że jest on stroną stosunku pracy, a więc jednej tylko, choć centralnej, więzi prawnej stanowiącej przedmiot regulacji prawa pracy. W ramach innych stosunków prawnych prawa pracy tak rozumiany pracownik niekoniecznie jednak wyczerpuje ich zakres podmiotowy.

Dotyczy to w pierwszej kolejności tego, co określamy mianem stosunków prawnych poprzedzających zatrudnienie lub przygotowujących zatrudnienie. Z ich istoty wynika, że stroną tego rodzaju więzi prawnych nie jest pracownik. Gdybyśmy stwierdzili, że jest nią kandydat na pracownika, byłoby to jedynie w części zgodne z prawdą. Tak jest w przypadku norm prawnych zawartych w kodeksie pracy, dotyczących przysługujące-

[1] Por. W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 305 i nast.

go pracodawcy prawa żądania od „osoby ubiegającej się o zatrudnienie" podania określonych danych osobowych (art. 22^1 k.p.). Z tego sformułowania nie wynika wprost, że chodzi tu o zatrudnienie w ramach stosunku pracy (o zatrudnienie pracownicze), trudno jednak byłoby twierdzić inaczej, biorąc pod uwagę wykładnię systemową (omawiany przepis stanowi wszak część składową działu kodeksu zatytułowanego *Stosunek pracy*). Zdecydowanie trudniej byłoby obronić takie stanowisko, biorąc pod uwagę przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[2], która – przynajmniej w zasadniczej części – przynależy również do prawa pracy[3]. Warto zatem podkreślić, że przez zatrudnienie rozumie się w niej nie tylko stosunek pracy, ale również stosunek służbowy oraz umowę o pracę nakładczą. Co jednak najważniejsze, przepisy tej ustawy mają zastosowanie także do „innej pracy zarobkowej", przez którą rozumie się „wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych".

Poza pozostawaniem w zatrudnieniu to także wyznacza zatem podmiotowy zakres usług rynku pracy świadczonych dla bezrobotnych i poszukujących pracy (m.in. pośrednictwa pracy).

Również w przypadku tzw. procesowych stosunków pracy zawężanie ich zakresu podmiotowego tylko do pracowników nie jest oczywiste. Wystarczy tylko wskazać na przepis art. 476 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sprawami z zakresu prawa pracy są m.in. kwestie związane ze stosunkiem pracy oraz sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych (niż stosunek pracy), do których z mocy odrębnych regulacji stosuje się przepisy prawa pracy. To sprawia, że właściwość podmiotowa sądów pracy wykracza poza krąg pracowniczy, obejmując np. członków rodziny pracownika czy też w określonych przypadkach osoby pozostające w stosunkach służbowych[4].

Bez wątpienia trudno byłoby ograniczać wyłącznie do pracowników zbiorowe prawo pracy. Trzeba tu zwłaszcza zwrócić uwagę na zakres podmiotowy prawa zrzeszania się w związkach zawodowych. Choć w odniesieniu do pracowników ma ono szczególnie duże znaczenie, to jednak przysługuje, w takim czy innym stopniu, członkom rolniczych spółdzielni

---

[2] T.j.: DzU z 2015 r., poz. 149.

[3] Por. m.in. Z. Góral, *Bezrobocie a prawo pracy*, [w:] *Człowiek, obywatel pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańskie Studia Prawnicze, t. XVII, Gdańsk 2007, s. 85 i nast.

[4] K.W. Baran, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Gdańsk–Kraków 1999, s. 141 i 145.

produkcyjnych, agentom, chałupnikom, emerytom i rencistom, bezrobotnym, a także niektórym kategoriom funkcjonariuszy publicznych (por. art. 2 ustawy o związkach zawodowych[5]. Trudno też nie zauważyć, że układ zbiorowy pracy pomimo że jest zawierany dla pracowników, może obejmować osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów (art. 239 § 2 k.p.).

Wreszcie beneficjentami przepisów kodeksowych o ochronie życia i zdrowia (przynajmniej niektórych) są, poza pracownikami, także inne kategorie osób wskazane przez ustawodawcę, m.in. osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę oraz osoby prowadzące w tych samych miejscach działalność gospodarczą na własny rachunek, a także studenci i uczniowie odbywający na terenie zakładu zajęcia (art. 304–304[4] k.p.). Z punktu widzenia zakresu podmiotowego prawa pracy niezbyt jest jasna funkcja pełniona przez przepis art. 304[5] k.p., który ustanawia wyjątek od zakazu wykonywania pracy i innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia. Gdyby stwarzał on, ograniczoną do czterech wskazanych w tym przepisie obszarów działalności, możliwość ich zatrudniania w charakterze pracowników, oznaczałby jedynie modyfikację zdolności prawnej do bycia pracownikiem, określonej w art. 22 § 2 k.p. Inaczej na tę regulację należałoby spojrzeć wtedy, gdybyśmy uznali, że zatrudnienie dzieci w ramach stosunku pracy w ogóle nie jest dopuszczalne, możliwe jest natomiast wykonywanie przez nie pracy i innych zajęć zarobkowych w formule niepracowniczej[6]. W takim przypadku przepis art. 304[5] byłby równoznaczny z objęciem dzieci zakresem zastosowania niektórych ochronnych przepisów kodeksu pracy o tyle, o ile odnoszą się one do podstaw prawnych wykonywania pracy i innych zajęć zarobkowych przez osoby, które nie ukończyły 16. roku życia. W przepisie tym nie znajdujemy bowiem bezpośredniego odesłania do konkretnych przepisów kodeksowych. Pewną wskazówką jest jedynie brzmienie przesłanki obligującej inspektora pracy do odmowy wydania zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych (jeśli powodowałoby to zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka), a także określenie treści zezwolenia (m.in. powinna się w nim znaleźć wzmianka o dopuszczalnym dobowym wymiarze czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych).

Konkludując, zakres podmiotowy obowiązującego prawa pracy jest wyznaczony sposobem definiowania pracownika. W ujęciu prawnym pracownikiem jest tylko taka osoba, która pozostaje w stosunku pracy.

[5] T.j.: DzU z 2014 r., poz. 167.

[6] Por. m.in. Z. Góral, *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy" 2005, nr 6.

Odmienność podstaw prawnych nawiązania tej więzi prawnej oraz rodzaj pełnionej w jej ramach pracy decydują jedynie o wewnętrznej dyferencjacji stosunków pracy. Jak podkreślał W. Szubert, bez znaczenia dla uzyskania takiego statusu prawnego jest to, czy praca świadczona w ramach stosunku pracy determinuje również pozycję społeczną świadczącego pracę, zwłaszcza to, czy stanowi dla niego główne źródło utrzymania[7]. W równym zatem stopniu przepisy prawa pracy znajdują zastosowanie do tych osób, dla których wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy decyduje o ich pozycji społecznej, jak i do tych, dla których więź pracownicza ma charakter uboczny, wtórny, sporadyczny, marginalny, wobec innych granych ról społecznych. Nie ulega jednak wątpliwości, że oblicze prawa pracy, zwłaszcza związane z pełnioną przez nie funkcją ochronną, kształtowane jest przez tę dominującą grupę osób, dla których pozostawanie w stosunku pracy wyznacza również ich pozycję społeczną. Inne osoby, korzystające w świetle prawa z przymiotu pracownika, są beneficjentami ochronnych unormowań prawa pracy niezależnie od tego, czy jest to uzasadnione ich statusem materialnym, zawodowym, rodzinnym itp. Motywy objęcia ich prawem pracy są więc jedynie formalne, niezwiązane bezpośrednio z aksjologią tej gałęzi prawa. Bez wątpienia cały szereg kategorii osób wykonuje pracę, choć poza stosunkiem pracy, z podobnych powodów, jakie towarzyszą świadczeniu pracy przez większość pracowników. W tych przypadkach zachodzi zbieżność ich statusu społecznego ze statusem pracowniczym, zwłaszcza wtedy, gdy stale wykonywana praca jest dla nich jedynym (głównym) źródłem utrzymania i wyznacza ich pozycję zawodową. Jak wynika z wcześniejszych uwag, nie jest to obojętne dla kształtu regulacji prawnej, jaka jest do nich stosowana. Ustawodawca traktuje to jako wystarczające uzasadnienie rozciągnięcia przepisów prawa pracy również na te osoby. Biorąc to pod uwagę, obowiązujące prawo pracy wychodzi poza właściwy sobie krąg pracowniczy. Niekiedy znajduje zastosowanie do osób niebędących z formalnego punktu widzenia pracownikami w szerokim zakresie (chałupnicy), niekiedy w zdecydowanie węższym (przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia). Zróżnicowane jest też wyjście poza pracowników w stosowaniu przepisów poszczególnych segmentów prawa pracy. Pozostaje jednak pytanie, czy to otwarcie się prawa pracy na inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę jest wystarczające z punktu widzenia współczesnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych oraz obowiązującego porządku konstytucyjnego, a także standardów międzynarodowych i europejskich. Coraz częściej odpowiedź na to pytanie jest negatywna. Pojawia się różnie uzasadniany postulat ekspansji prawa pracy na inne niż stosunki pracy więzi prawne,

[7] W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 86.

w ramach których jest wykonywana praca. Różnorodność przytaczanej argumentacji oraz proponowanego zakresu i kierunków owej ekspansji skłania do podjęcia dyskusji na ten temat, od jej rezultatów zależy bowiem znaczenie i przyszły kształt prawa pracy, niezależnie od tego, czy poddane zostanie ono rekodyfikacji.

3. Niekiedy za punkt wyjścia w dyskusji przyjmuje się stwierdzenie, że obecnie zamiast ekspansji obserwujemy zjawisko odwrotne – ucieczki od prawa pracy. Jawi się ono jako odchodzenie od zatrudniania na podstawie stosunku pracy na rzecz wykorzystywania pozapracowniczych form wykonywania pracy. Przede wszystkim chodzi tu o umowy cywilnoprawne i tzw. samozatrudnienie. Ocena tego zjawiska z punktu widzenia zakresu podmiotowego prawa pracy nie może być jednoznaczna. Przede wszystkim trzeba rozróżnić między tym, co się określa ucieczką od prawa pracy, a tym, co stanowi próbę obchodzenia prawa pracy poprzez zawieranie pozornych umów cywilnoprawnych. Już na gruncie kodeksu cywilnego bezsporne jest, że umowa zawarta dla zachowania pozoru jest nieważna, a ważność umowy ukrywanej należy oceniać według jej właściwości (art. 83). Regulacja zamieszczona w art. 22 § 1^1 k.p. nie wnosi tu niczego nowego. Stanowi jedynie potwierdzenie, że zatrudnienie realizowane na warunkach „pracowniczych", jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na to, jak strony nazwały zawartą przez siebie umowę. Podobnie należy ocenić treść art. 22 § 1^2, która z pewnością nie zawiera niczego, co mogłoby być uznane za nowość normatywną. Wbrew pozorom wskazane wyżej przepisy nie mają zatem na celu ratowania stanu posiadania prawa pracy. W żadnym stopniu nie uszczupla zakresu podmiotowego tej gałęzi prawa zawieranie umów cywilnoprawnych ukrywających jedynie zatrudnienie pracownicze. Zupełnie inną sprawą jest ocena skuteczności przewidzianego w obowiązującym prawie instrumentarium, którego celem jest przeciwdziałanie temu niepożądanemu zjawisku. Jego utrzymywanie się oraz rozmiary, jakie przybiera, mogą jedynie świadczyć o tym, że prawo pracy w kształcie obowiązującym sprzyja próbom pozornego zawierania umów cywilnoprawnych (choćby ze względu na koszty obciążające pracodawców w związku z zatrudnieniem pracowniczym). Warto jednak zwrócić uwagę również na to, że opisywane zjawisko świadczy także o atrakcyjności formuły zatrudnienia pracowniczego, skoro to ona jest skrywana pod taką czy inną nazwą nadawaną zawieranej umowie. Gdyby zatem umowom o pracę i umowom cywilnoprawnym towarzyszyły podobne koszty ponoszone przez pracodawców (zwłaszcza o charakterze socjalnym), te pierwsze mogłyby skutecznie konkurować z drugimi.

Pewną formą ekspansji prawa pracy byłoby natomiast przyjęcie domniemania zawarcia umowy o pracę, które oznaczałoby, że w razie wystąpienia wątpliwości co do charakteru zawartej umowy, należało-

by te wątpliwości rozstrzygać na rzecz istnienia umowy o pracę[8]. Takie domniemanie byłoby, co prawda, wzruszalne, oznaczałoby jednak inny rozkład ciężaru dowodu. Powód musiałby zatem wskazać jedynie podstawę domniemania, pozwanego pracodawcę obciążałby natomiast dowód przeciwny. Trudno nie przyznać, że takie domniemanie zakłócałoby, na korzyść umowy o pracę, równowagę między różnego rodzaju dopuszczonymi przez prawo podstawami wykonywania pracy, nie respektując zasady swobody ich wyboru[9]. Wprowadzenie domniemania zawarcia umowy o pracę nie może zatem spotkać się z akceptacją jako wniosek *de lege ferenda*, a tym bardziej nie przekonuje jako wniosek *de lege lata*[10]. Warto bowiem zauważyć, że w tych kategoriach jest niekiedy przedstawiana regulacja zawarta w art. 22 § 1^1 k.p.[11] Pogląd ten nie zyskał jednak uznania nie tylko w zdecydowanej większości wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, ale również w judykaturze. W jednym ze swoich wyroków Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że w razie wątpliwości co do rodzaju łączącej strony umowy przepis art. 22 § 1^1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę[12].

4. Mając na uwadze, że zakres podmiotowy prawa pracy wyznacza pojęcie pracownika jako strony stosunku pracy, kluczowe znaczenie mają cechy odróżniające ów stosunek od innych więzi prawnych, w ramach których jest wykonywana praca. Z tego punktu widzenia wśród owych cech szczególne miejsce wyznacza się zwykle podporządkowaniu pracownika. Znajduje to wyraz w dotychczasowych definicjach stosunku pracy, w których jako cechę główną wyróżnia się właśnie podporządkowanie. Inne cechy podporządkowaniu towarzyszą, co nie przeczy temu, że w niektórych przypadkach to one właśnie mogą urastać do rangi przesądzającego kryterium delimitującego (np. odpłatność pracy w odniesieniu do porównania: stosunek pracy – praca woluntarystyczna[13]).

Szczególna rola podporządkowania osoby świadczącej pracę podmiotowi, na rzecz którego praca jest świadczona, nie wynika z samej nazwy „prawo pracy" czy „stosunek pracy". Mogłoby się wydawać, że obejmują one wszelkie prawne formy wykonywania pracy. Tak jednak

[8] Warto zwrócić uwagę na fakt, że również Międzynarodowa Organizacja Pracy proponuje rozważenie przez państwa członkowskie ustanowienia domniemania prawnego, „że stosunek pracy istnieje wówczas, gdy obecny jest jeden lub więcej określonych wskaźników" (Zalecenie nr 198 dotyczące stosunku pracy).

[9] Por. A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 202 i nast.

[10] M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 50 i wielu innych autorów.

[11] Por. m.in. D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy" 2001, nr 1, s. 14.

[12] Wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSN 1999, z. 15, poz. 627.

[13] M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia…*, s. 76 i nast.

nie jest, mamy tu do czynienia z historycznie ukształtowaną konwencją terminologiczną, wedle której to praca podporządkowana, a nie jakakolwiek, stanowi punkt odniesienia dla ustawodawcy regulującego stosunki pracy. Już przed wielu laty zwracał na to uwagę S. Grzybowski, pisząc: „Prawo pracy reguluje bowiem istotnie stosunki wynikające z faktu wykonywania pewnej pracy. Porządkowi prawnemu i nauce przysługuje jednak, jak zawsze, zupełna swoboda określenia, jakie to stosunki wynikające z faktu wykonywania pracy mają podlegać szczególnemu prawnemu unormowaniu, nie wyłączając związanych z tym dalszych ściślejszych ujęć"[14].

W innym miejscu autor dodaje: „Ograniczenie prawa pracy do przypadków umowy o pracę jest więc tylko tradycyjnym ograniczeniem konwencjonalnym, opierającym się na rozwoju historycznym, na panującym ustroju gospodarczym oraz na uznaniu, że właśnie praca najemna przede wszystkim wymaga szczególnej ochrony"[15].

Historycznie i społeczno-ekonomicznie jest też uwarunkowane samo pojęcie podporządkowania[16]. Trwanie przy takim jego rozumieniu, jakie zostało wykształcone w okresie narodzin prawa pracy spowodowałoby z pewnością poważne trudności w objęciu tą gałęzią prawa relacji prawnych, jakie towarzyszą współcześnie znanym formom wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów, w warunkach takiej czy innej od nich zależności. Zależności te są dalece bardziej złożone i wysublimowane niż te, które charakteryzowały pracę najemną, stanowiącą całkowite przeciwieństwo pracy samodzielnej. Zredefiniowanie podporządkowania pracowniczego nie prowadzi zatem – przynajmniej co do zasady – do zmiany zakresu podmiotowego prawa pracy, nie jest tym samym przejawem jego ekspansji. Wynika jedynie z konieczności uwzględnienia tego, że klasyczna forma zależności pracownika od pracodawcy, polegająca na podleganiu poleceniom dotyczącym pracy, była wystarczająca w odniesieniu do wizerunku pracownika świadczącego prace o nieskomplikowanym charakterze, raczej fizyczne niż związane z wysiłkiem umysłowym, raczej wymagające niezbyt głębokiej wiedzy niż wysokich, specjalistycznych kwalifikacji zawodowych, wykonywane w warunkach bezpośredniego nadzoru sprawowanego w imieniu pracodawcy przez przełożonych.

We współczesnych realiach społeczno-ekonomicznych zakres odrębności od klasycznej formuły podporządkowania niekiedy jest znaczący,

[14] *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 20.

[15] *Ibidem*, s. 24.

[16] L. Mitrus, *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 123 i nast.

nie przekreśla jednak tego, że praca świadczona przez pracownika odbywa się w warunkach zależności, w odniesieniu od pracodawcy[17]. Dotyczy to zwłaszcza niektórych tzw. nietypowych form zatrudnienia pracowniczego, których wyróżnienie ma zresztą również konwencjonalne znaczenie. Odrębności podporządkowania pracowniczego dotyczą jego zakresu związanego z miejscem wykonywania pracy (telepraca), z podmiotami realizującymi uprawnienia kierownicze (praca tymczasowa), przede wszystkim zaś ze stopniem samodzielności w realizacji obowiązku wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu (praca kierownicza, praca twórcza, wykonywanie wolnych zawodów w ramach stosunków pracy). Zachowanie tego rodzaju więzi prawnych w obrębie prawa pracy sprawia, że przewartościowaniu ulegają poglądy na temat podporządkowania. Tak należy ocenić stanowisko rozróżniające między podporządkowaniem zewnętrznym (organizacyjnym) i wewnętrznym, pozwalające na kwalifikowanie jako pracownika osoby, która będąc podporządkowana organizacyjnie, nie podlega poleceniom dotyczącym sposobu wykonywania pracy, jest zatem samodzielna w pełnieniu wynikających z umowy o pracę zadań pracowniczych[18]. W podobnym kierunku idzie wyróżnianie tzw. podporządkowania autonomicznego. W pewnym sensie prekursorski w tym względzie jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., zgodnie z którym podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast w kontekście sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy[19]. Jak słusznie podkreśla się w literaturze przedmiotu, konstrukcja stosunku pracy musi nadążać za rozwojem stosunków społeczno-gospodarczych, dyktowanych m.in. rozwojem techniki, „co oznacza ewoluowanie w kierunku pracy bardziej autonomicznej"[20]. Wydaje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego pozwala też na wyjaśnienie pracowniczego statusu nie tylko osób wykonujących pracę twórczą. Odwoływanie się do niej jest jak najbardziej uzasadnione w odniesieniu do charakterystyki pracy wykonywanej przez przedstawicieli wolnych zawodów. Osoby wykonujące takie zawody niejako z definicji cechują się samodzielnością[21]. Nie jest zatem możliwe wydawanie poleceń wyznaczających sposób wykonywania

[17] W ujęciu porównawczym pisze o tym R. Wyziński w: *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2012, s. 98 i nast.

[18] H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 125.

[19] I PKN 277/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 18.

[20] M. Gersdorf w: *Zatrudnieni i zatrudniający…*, s. 48.

[21] Por. m.in. K. Wojtczak, *Pojęcie wolnego zawodu w świetle prawa*, „Studia Prawnicze" 1997, nr 3–4, s. 123 i nast.

wolnego zawodu. Niekiedy wyraźnie gwarantuje się w tym zakresie niezależność (np. lekarze, radcowie prawni). Pomimo to w wielu przypadkach wolny zawód jest wykonywany (choć nie musi tak być) w ramach stosunku pracy, o czym przesądza wyraźnie sam ustawodawca. Mniej oczywisty jest charakter prawny zatrudnienia menedżerów, zwłaszcza tzw. top menedżerów, jakimi są np. członkowie zarządów spółek. Jak można sądzić, ich samodzielność wykracza poza to, co określa się mianem podporządkowania autonomicznego. Są oni bowiem w zasadzie samodzielni także w sferze organizacyjnej. Oczywiście, można doszukiwać się w ich statusie prawnym pewnych elementów i takiego podporządkowania (np. podleganie regulaminom pracy). W podejmowanych próbach objęcia prawem pracy tej kategorii osób, a zatem dopuszczenia stosunku pracy jako podstawy ich zatrudnienia, niekiedy podkreśla się, że cechuje je jeszcze jedna odmiana zależności od pracodawcy, którego zakładem pracy kierują, a mianowicie zależność ekonomiczna[22]. Jeśli jednak identyfikuje się podporządkowanie z podleganiem poleceniom dotyczącym pracy, oznacza to albo zakwestionowanie statusu pracowniczego członków zarządu spółek kapitałowych (mogą oni pozostawać tylko w innych niż stosunek pracy relacjach obligacyjnych)[23], albo też akceptację stanowiska, zgodnie z którym brak podporządkowania nie jest przeszkodą w posiadaniu przez te osoby statusu pracownika. Jak się podkreśla, może istnieć stosunek pracy bez podporządkowania, jeśli tak stanowią przepisy prawne. Tak jest choćby w przypadku członków zarządu spółek kapitałowych (por. np. art. 378 k.s.h.)[24].

Konkludując, uznanie, że cechą wyróżniającą stosunek pracy jest przede wszystkim podporządkowanie pracownika podmiotowi zatrudniającemu, nie prowadzi do zmian zakresu podmiotowego prawa pracy, o ile tylko nie rezygnuje się z tej cechy delimitacyjnej, a jedynie nadaje się podporządkowaniu treść uwzględniającą zmiany na współczesnym rynku pracy, innymi słowy – nadaje się mu kształt adekwatny do uwarunkowań społeczno-gospodarczych oraz nowych potrzeb związanych z elastycznymi formami organizacji pracy. Podporządkowanie pracownicze nie może zatem być postrzegane w sposób statyczny, zawsze jednak musi pozostawać w opozycji do pełnej niezależności wykonawcy pracy od podmiotu, na rzecz którego praca jest świadczona. Dla możliwości różnego rozumie-

[22] A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 174 i nast.

[23] T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006, s. 380 i n.; por. też idem, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 359 i nast.

[24] Z. Hajn, Glosa do wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177.

nia podporządkowania w zależności od zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych związanych ze świadczeniem pracy istotne znaczenie ma sposób zdefiniowania stosunku pracy w obowiązujących w Polsce przepisach prawnych. Warto podkreślić, że pojęcie podporządkowania nie jest terminem ustawowym. Co najważniejsze, nie musi takim być, choć nie ma przeszkód, aby stało się jednak pojęciem języka prawnego. O podporządkowaniu jako cesze stosunku pracy wnosi się zwykle z całego zespołu norm prawnych, a zwłaszcza tych, które dotyczą obowiązków pracowniczych. Z tego punktu widzenia należałoby oczekiwać, że ustawowa definicja stosunku pracy nie jest nadmiernie restrykcyjna, a przede wszystkim nie determinuje jednego tylko sposobu odkodowania tego pojęcia. Taka była definicja zamieszczona w kodeksie pracy w pierwotnym jego brzmieniu. Wskazywała ona jedynie na to, że poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz podmiotu zatrudniającego. Zmiany wprowadzone w wyniku kolejnych nowelizacji kodeksu trudno uznać za idące we właściwym kierunku. W definicji stosunku pracy najpierw pojawiło się pojęcie kierownictwa pracodawcy[25]. W rezultacie niejasne okazało się to, jakie są różnice znaczeniowe między tym pojęciem a pojęciem podporządkowania[26]. Przede wszystkim jednak tak sformułowana definicja narzucała taki sposób postrzegania zależności pracownika od pracodawcy, który utrudniał traktowanie w kategoriach zatrudnienia pracowniczego przypadków pracy świadczonej w warunkach pewnej autonomii, co – jak zaznaczono wyżej – jest w czasach współczesnych nieuchronną tendencją rozwojową. Jeszcze bardziej wątpliwa jest zmiana wprowadzona do art. 22 § 1 k.p. w wyniku nowelizacji z 2002 r.[27] Według obowiązującej definicji, nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się nie tylko do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, ale także do wykonywania tej pracy „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę". Takie sformułowanie daje pole do kolejnych sporów (tym razem również dotyczących tego, czy kierownictwo pracodawcy obejmuje swoim zakresem wyznaczanie miejsca i czasu wykonywania pracy). Najważniejsze jest jednak, że jeszcze bardziej utrudnia rozciągnięcie pojęcia podporządkowania poza tradycyjne przypadki świadczenia pracy zależnej (choćby w odniesieniu do telepracy)[28]. W tym świetle warto zwrócić uwagę na proponowaną definicję stosunku pracy

[25] DzU z 1996 r., nr 24, poz. 110.

[26] Szerzej 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. 147–148.

[27] DzU z 2002 r., nr 135, poz. 1146.

[28] Por. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia…*, s. 40–41.

w projekcie kodeksu pracy przygotowanym przez Komisję rekodyfikacyjną. Godne aprobaty jest pominięcie w niej sformułowań nawiązujących do kierownictwa pracodawcy oraz ogólne wskazanie na podporządkowanie jako na cechę definicyjną, co w połączeniu z innymi wymienionymi przez twórców projektu cechami daje dobrą (co nie znaczy – wystarczającą) podstawę nie tylko do delimitacji stosunku pracy od innych więzi prawnych, w ramach których jest świadczona praca, ale również do szerokiego pojmowania podporządkowania, pozwalającego na zachowanie w obrębie prawa pracy wskazanych w dalszej części projektu nietypowych stosunków zatrudnienia (przynajmniej w większości) z uwzględnieniem ich odrębności dotyczących także różnego rodzaju zależności pracownika od pracodawcy[29].

5. Prawu pracy tradycyjnie przypisuje się funkcję ochronną, co z pewnością wiąże się również z zakresem podmiotowym tej gałęzi prawa. Obejmuje ono zatem pracowników, traktowanych zwykle jako słabsza ekonomicznie strona stosunku pracy. Regulacje prawne zawierające mechanizmy ochronne mają w rezultacie być przeciwwagą dominacji pracodawców. Związanie tej ochrony jedynie z pracą podporządkowaną było przez długi czas czymś oczywistym i niekwestionowanym. Zupełnie inna była sytuacja osób świadczących pracę niezależną, na podstawie umów cywilnoprawnych. Wartością samoistną była w ich przypadku właśnie owa niezależność. To ona gwarantowała najlepiej ochronę ich interesów, a najlepszym środkiem tej ochrony była autonomia woli stron oraz zasada wolności umów. Trudno było mówić o dominacji świadczeniobiorców. Często w uprzywilejowanej sytuacji był nawet świadczący pracę, mający duży wpływ na warunki zawieranych umów i dokonujący swobodnego wyboru kontrahenta. Na skutek przemian społeczno-gospodarczych stopniowo taki obraz niezależnych wykonawców pracy stawał się coraz mniej aktualny. Nie wchodząc w szczegóły, należałoby stwierdzić, że współcześnie ich niezależność bywa iluzoryczna. Dotyczy to zwłaszcza tych osób, które stale wykonują „niezależną" pracę na rzecz tego samego kontrahenta. W tym przypadku można mówić o zbliżaniu się do siebie pracy podporządkowanej i niezależnej. Dzieje się tak na różnych płaszczyznach. Przede wszystkim, z jednej strony (stosunki pracy) postępuje proces zwiększania się autonomii w wykonywaniu pracy, świadczenie pracy staje się więc coraz bardziej samodzielne, z drugiej strony (stosunki cywilnoprawne) poszerzeniu ulega ekonomiczna zależność od kon-

[29] Pewne uwagi krytyczne dotyczące skorelowania w projekcie kodeksu pracy definicji stosunku pracy z zestawieniem nietypowych stosunków pracy podnosi T. Liszcz, *Nietypowe stosunki pracy w Projekcie kodeksu pracy*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009, s. 141 i nast.

trahenta, która sprawia, że wykorzystując swobodę umów to on dyktuje warunki wykonywania pracy. Po drugie, w wielu przypadkach do przeszłości należy zróżnicowanie położenia socjalnego pracownika i osoby świadczącej pracę niezależną. Można wręcz mówić o swoistego rodzaju pauperyzacji tych drugich. Wobec dominującej pozycji ekonomicznej kontrahenta, uwzględniając nieingerowanie w swobodę kontraktowania przez państwo, ich sytuacja staje się częstokroć gorsza niż sytuacja osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Na tym tle nie dziwi zaliczanie umów cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona jest praca, do kategorii określanej mianem umów „śmieciowych", o jednoznacznie pejoratywnych konotacjach. Zjawisko to potęguje brak ochrony związkowej, będący rezultatem zawężającego, pod względem podmiotowym, traktowania prawa koalicji.

Jak trafnie zauważył A. Supiot, „względne rozmycie kryterium podporządkowania, a także zbliżenie sytuacji prawnej pracowników umownych i niezależnych, wywołały burzliwą dyskusję, której celem jest ponowne rozważenie miejsca […] prawa pracy, prawa cywilnego i prawa handlowego w sferze działalności zawodowej"[30].

Nie ulega wątpliwości, że dyskusja ta wiąże się ściśle z ustaleniem granic podmiotowych prawa pracy. Teoretycznie możliwe są tu różne rozwiązania. Ich istota zależy w dużym stopniu od oceny dość oczywistego faktu, że daleko idąca ochrona pracowników stanowi duże obciążenie dla podmiotów zatrudniających (finansowe, organizacyjne, związane z możliwością skutecznego reagowania na zmiany koniunkturalne itp.), brak takiej ochrony w odniesieniu do osób świadczących pracę w formach niepracowniczych kieruje uwagę pracodawców ku tym właśnie formom zatrudnienia.

Poprzestając na poziomie argumentacji ekonomicznej odwołującej się do potrzeby zapewnienia wysokiej dynamiki rozwoju gospodarczego, można dojść do dwojakiego rodzaju wniosków. Zgodnie z pierwszym z nich, zakres podmiotowy prawa pracy powinien ulec zawężeniu. Oznaczałoby to, że ochrona wynikająca z tego prawa, przekładająca się na różnej natury uciążliwości dla pracodawców, zostałaby wyłączona w stosunku do niektórych kategorii osób korzystających dotychczas ze statusu pracownika (w szczególności pozostających w nietypowych stosunkach pracy czy też wykonujących wolne zawody)[31]. Nie ulega wątpliwości,

[30] A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 160.

[31] Na tę konsekwencję zawężenia zakresu podmiotowego prawa pracy zwraca uwagę L. Florek, *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego (Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003, s. 16–17.

że akceptowalność społeczna takiej propozycji (budzącej zresztą wątpliwości również z punktu widzenia porządku konstytucyjnego) byłaby znikoma. Warto jednak zauważyć, że tego rodzaju interwencje ustawodawcy (niekiedy jest to wynik praktyki orzeczniczej) przesuwające granice prawa pracy na rzecz imperium szeroko rozumianego prawa cywilnego są jednak w różnych krajach podejmowane[32]. Możliwy jest także inny wniosek, w myśl którego przy zachowaniu stanu posiadania prawa pracy należałoby zweryfikować standardy ochronne, jakie gwarantuje ono pracownikom i uczynić tę gałąź prawa bardziej „przyjazną" pracodawcom, zwłaszcza poprzez odciążenie ich od ponoszenia kosztów zatrudnienia pracowniczego na dotychczasowym poziomie. Hipotetycznym tego skutkiem byłoby uczynienie zatrudnienia pracowniczego bardziej atrakcyjnym dla podmiotów gospodarczych, przez co zmniejszyłaby się ich skłonność do uciekania w stronę umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza do pozornego zawierania tych umów w celu obchodzenia przepisów prawa pracy. Oceniając tę propozycję, nie sposób nie zgodzić się z jej tezą wyjściową. Koszty zatrudnienia pracowniczego postrzegane są w Polsce dość powszechnie jako bardzo wysokie. Ich ograniczenie oznaczałoby jednak konieczność przeorientowania celów polityki społecznej, a zwłaszcza zasad jej finansowania. Już w tym należy upatrywać barierę w dokonywaniu postulowanych zmian w kształcie prawa pracy. Można byłoby oczekiwać, że poziom niechęci dla nich ze strony pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych mógłby zostać zrekompensowany możliwością partycypowania w owocach przyspieszonego, na skutek obniżenia kosztów pracy, rozwoju gospodarczego, zwłaszcza przejawiającego się w znaczącym wzroście wynagrodzeń za pracę. Byłaby to jednak perspektywa odległa, a postawy pracodawców, dążących do maksymalizacji zysków, niekoniecznie musiałyby jej sprzyjać. Mając to wszystko na uwadze, nie można jednak z góry odrzucać takiej wizji rozwojowej prawa pracy (zachowanie *status quo* pod względem jego zakresu podmiotowego z jednoczesną redukcją różnej natury uciążliwości, jakie dla pracodawców wiążą się z zatrudnieniem pracowniczym).

Występuje też inny sposób podejścia do zakresu podmiotowego prawa pracy, biorący pod uwagę bardziej socjalne niż ekonomiczne względy. Punktem wyjścia jest tu podobna, jak to wyżej przedstawiono, konstatacja, że powodem ucieczki pracodawców od prawa pracy w stronę umów cywilnoprawnych jest zdecydowanie mniejsza ochrona, na jaką mogą liczyć osoby wykonujące pracę na ich podstawie, równoznaczna z mniejszymi kosztami obciążającymi podmioty, na rzecz których praca ta jest świadczona. Odmienny jest natomiast proponowany sposób przeciw-

[32] Przykłady powołuje A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze*..., s. 164–165.

działania temu zjawisku. Jest nim ekspansja prawa pracy również na te inne podstawy zatrudnienia, zapewniająca osobom wykonującym pracę, także niezależną, standardy ochrony podobne do tych, jakie przysługują pracownikom. W tym ujęciu prawo pracy nie ograniczałoby się tylko do regulacji statusu prawnego osób wykonujących pracę podporządkowaną, obejmując także takie czy inne kategorie osób wykonujących pracę niezależną[33]. Propozycja ta budzi jednak wątpliwości. Nie można bowiem abstrahować od społecznej i gospodarczej charakterystyki wykonywanej pracy, podejmując decyzję o objęciu jej prawem pracy. Przede wszystkim nie można wyprowadzać z prawa cywilnego takich czy innych kontraktów tylko dlatego, żeby zapewnić ochronę „pracowniczą" jedynie pewnej grupie osób będących ich stronami, niezależnie od tego, czy ochrona taka jest uzasadniona również w stosunku do pozostałych kategorii podmiotów świadczących pracę na tej samej podstawie.

Trudno byłoby nie zgodzić się ze stwierdzeniem A. Supiot, że „nierozważne rozszerzenie statusu pracowniczego wydaje się również niewłaściwe, skoro prowadzi do rozszerzenia tej ochrony na kierowników wielkich przedsiębiorstw (korzystających z zalet niezależności bez ponoszenia jej ryzyk) czy też na pracowników rzeczywiście pracujących na własny rachunek"[34].

Nie można jednocześnie negować tego, że istnieje potrzeba rozszerzenia mechanizmów ochronnych wykształconych na gruncie prawa pracy na osoby, które choć nie mają statusu pracownika, to jednak ich pozycja społeczna wykazuje znaczne podobieństwo do pozycji, w jakiej znajdują się pracownicy (świadczą w sposób względnie trwały pracę na rzecz innego, jednego co do zasady, podmiotu i nie przekraczają z tego tytułu pewnego, niezbyt wygórowanego, poziomu dochodów). W takim przypadku nie jest jednak konieczne obejmowanie ich zakresem podmiotowym prawa pracy, wystarczy rozciągnięcie na te osoby stosowania określonych regulacji prawnych i to w takim stopniu, jaki znajduje uzasadnienie z punktu widzenia ochrony, jaką chce się im zapewnić, bez naruszania tożsamości stosunku prawnego, w którym pozostają, a zwłaszcza bez zmiany jego przynależności gałęziowej. I w tym przypadku za właściwy należy uznać kierunek rozwiązań prawnych zaproponowanych w przywołanym wyżej projekcie kodeksu pracy. Wyodrębnia się w nim zatem pojęcie zatrudnienia niepracowniczego, różne od nietypowych stosunków pracy. Wydaje się przy tym, że co do zasady trafnie ujęto istotę tego zatrudnienia z punktu widzenia regulacji prawnych, które do niego miałyby być stosowane – chodzi tu o osoby zatrudnione na podstawie innej

[33] W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego*…, s. 316–317.

[34] A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze*..., s. 166.

niż umowa o pracę (nie jest to jednak precyzyjne, biorąc pod uwagę zachowanie w projekcie stosunków pracy na podstawie mianowania), wykonujące osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się, za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Do tak zdefiniowanego zatrudnienia niepracowniczego, a więc nieobjętego prawem pracy, znalazłyby zastosowanie określone regulacje ochronne zawarte w przepisach tej gałęzi prawa, w tak czy inaczej zmodyfikowanej postaci.

W najnowszej literaturze prawa pracy można odnaleźć koncepcję współbrzmiącą z zarysowaną wyżej, choć w pewnych aspektach różniącą się od niej. Chodzi tu o propozycję wyodrębnienia prawa zatrudnienia, a w dalszej perspektywie ustanowienia nawet kodeksu zatrudnienia[35]. Zasadniczą częścią składową owego prawa byłoby prawo pracy w tradycyjnym rozumieniu, obejmującym pracowników podporządkowanych. Ponadto prawo zatrudnienia zawierałoby przepisy ochronne skierowane do innych kategorii osób wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych, zasadniczo na rzecz jednego kontrahenta, za periodycznym wynagrodzeniem, trwającą co najmniej sześć miesięcy[36]. Oznaczałoby to zatem, że umowy cywilnoprawne nie zostałyby włączone do prawa pracy, do osób wykonujących pracę w ich ramach znalazłaby natomiast zastosowanie charakterystyczna dla stosunków pracy ochrona socjalna, z zachowaniem różnorodności rozwiązań prawnych w zależności od podstawy świadczenia pracy. Prawo zatrudnienia byłoby więc prawem „dla osób żyjących z pracy rąk, którym należy się z tego tytułu ochrona, a jej zakres i przedmiot wynika ze specyfiki tego zatrudnienia"[37]. Niewątpliwie wymaga dyskusji, czy zapewnienie tej ochrony musi się wiązać z kreowaniem nowej dziedziny prawa. Ma za tym przemawiać potrzeba wskazania na wspólne podstawy aksjologiczne, które mogłyby znaleźć swój wyraz w zasadach prawa zatrudnienia, stanowiących w przyszłości przedmiot regulacji kodeksu zatrudnienia. Aksjologia ochrony socjalnej nieograniczającej się do osób świadczących pracę podporządkowaną wynika dostatecznie dobrze z Konstytucji (z kluczowym pod tym względem jej art. 24), nie wydaje się w związku z tym, aby zachodziła potrzeba jej powielania w formie zasad wyrażonych na poziomie ustawodawstwa zwykłego. Na uwagę zasługują w tym miejscu zapatrywania A. Sobczyka, którego zdaniem dyskusja o zakresie i sposobie realizacji ochrony zleceniobiorców i samozatrudnionych powinna toczyć się z perspektywy

[35] M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*…, zwłaszcza s. 29 i nast. oraz s. 169 i nast.
[36] *Ibidem*, s. 172.
[37] *Ibidem*, s. 34.

socjalnych praw człowieka, jego potrzeb, dla których bez znaczenia jest podporządkowanie. Jak twierdzi autor, brak regulacji zapewniających zaspokojenie potrzeb osoby zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę „jest oczywistym naruszeniem konstytucyjnej zasady równości"[38]. Niezbyt przekonuje również sama nazwa – „prawo zatrudnienia". Przede wszystkim dość dowolny jest wniosek, że ma ona szerszy zakres znaczeniowy niż nazwa „prawo pracy" (skoro prawo pracy miałoby stanowić jądro prawa zatrudnienia). Tymczasem to zatrudnienie jest szczególnym przejawem wykonywania pracy. Pomimo znajdujących się w powszechnym użyciu określeń „zatrudnienie niepracownicze" czy też „zatrudnienie cywilnoprawne" zgodzić się wypada z wyrażonym w literaturze przekonaniem, że określenie „zatrudnienie" w świetle prawa obowiązującego łączy się jednak ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy[39]. Jeśli nawet uznać za zasadne utworzenie nowej dziedziny prawa obejmującej różnorodne formy ochrony socjalnej pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie, należałoby dla niej poszukać innej nazwy.

Bibliografia

Baran K.W., *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Gdańsk–Kraków 1999.

Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy" 2001, nr 1.

Duraj T., *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013.

Duraj T., *Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006.

Florek L., *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego (Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003.

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

Gersdorf M. (red.), *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Warszawa 2012.

Góral Z., *Bezrobocie a prawo pracy*, [w:] *Człowiek, obywatel pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańskie Studia Prawnicze, t. XVII, Gdańsk 2007.

Góral Z., *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy" 2005, nr 6.

Grzybowski S., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.

Hajn Z., Glosa do wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177.

Jończyk J., *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 6.

[38] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 298–299.

[39] J. Jończyk, *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 6, s. 2.

Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
Liszcz T., *Nietypowe stosunki pracy w Projekcie kodeksu pracy*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009.
Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
Mitrus L., *Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
Sanetra W., *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
Supiot A., *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
Wojtczak K., *Pojęcie wolnego zawodu w świetle prawa*, „Studia Prawnicze" 1997, nr 3–4.

On the Personal Scope of Employment Law in Poland – Selected Comments on the Recodification Plans

Summary

One of the most controversial, but also one of the most current points is the personal scope of employment law. According to the present legal status it is designated by the term "employee" as a party to the employment relationship. We should ask whether or not it needs to be verified taking into account new phenomena in the field of employment. One of them is the growing importance of work beyond the employment relationship (civil law contracts, self-employment). However, it does not seem that the redefinition of subordination could lead to the modification of the personal scope of employment law. In the future, we should expect a tendency to expand the scope of application of protective standards of this branch of law on people who do not have a formal status of "employee". Nevertheless, the demand of establishment of so-called "law of employment" with employment law as only one part of it, is not justified.