

Wrocław, dnia 10 maja 2016 r.

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska

Uniwersytet Wrocławski

Instytut Prawa Cywilnego

## **RECENZJA**

**rozprawy doktorskiej mgr Izabeli Florczak**

**„Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego  
zatrudnienia nietypowego”**

sporządzona dla Rady Wydziału Prawa i Administracji

Uniwersytetu Łódzkiego

1. Problematyka właściwego ukształtowania regulacji prawnych dotyczących świadczenia pracy jest ciągle aktualna, ponieważ duża liczba osób jest zatrudniana na podstawie umów nietypowych, co powoduje poważne konsekwencje społeczne. Mimo że tematyka ta była już przedmiotem opracowań naukowych, również mających formę monografii i wielu opracowań cząstkowych, nie doszło do ustalenia jednolitego stanowiska w doktrynie co do modelu zatrudnienia umownego właściwego w obecnych warunkach gospodarczych. W swojej pracy Doktorantka konfrontuje model zatrudnienia typowego, czyli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z omawianym kompleksowo umownym zatrudnieniem nietypowym. Przedstawiając umowne zatrudnienie nietypowe Autorka analizuje sytuację prawną osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy na podstawie terminowych umów o pracę, jak również w formie telepracy, a ponadto zatrudnienie tymczasowe i zatrudnienie cywilnoprawne, w ramach którego omówiona zostaje sytuacja prawna osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę nakładczą, zlecenia, umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umów agencyjnych oraz umów o dzieło. Ustalenia dokonane w pracy mogą stanowić podstawę do wskazania, jakie są rzeczywiście obszary, w których potrzebna jest ingerencja ustawodawcy, aby zapewnić właściwą ochronę osobom wykonującym pracę na innych umownych podstawach niż umowa na czas nieokreślony. Zawarte w pracy rozważania pozwalają ustosunkować się

merytorycznie do pojawiających się w dyskusji publicznej koncepcji dotyczących możliwości przeciwdziałania upowszechnieniu umów nietypowych, jako formy świadczenia pracy przez wprowadzenie np. jednolitego kontraktu pracowniczego. Ponadto, ponieważ obecnie nie ma w k.c. ogólnej kategorii umowy o wykonywanie usługi, w której świadczenie usługodawcy byłoby opisane szeroko, jako wykonywanie czynności dla innej osoby bez obowiązku osiągnięcia określonego rezultatu tych czynności, a nakaz odpowiedniego stosowania do umów usługowych nieuregulowanych w sposób szczególny przepisów o umowie zlecenia, nie odpowiada obecnym stosunkom społecznym i gospodarczym, rozważania zawarte w pracy mogłyby być przydatne, gdyby ustawodawca zdecydował się na odrębne uregulowanie takich umów. Podjęcie tematu tak doniosłego społecznie, a jednocześnie interdyscyplinarnego oceniam zatem wysoko.

2. Rozprawa składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia. W pierwszym rozdziale Doktorantka przedstawia uwagi terminologiczne i pojęciowe. Wskazuje, co należy rozumieć przez zatrudnienie typowe i umowne zatrudnienie nietypowe. Przedstawia poszczególne rodzaje umownego zatrudnienia nietypowego oraz ograniczenia związane z ich stosowaniem. Doktorantka stara się wykazać, jakie były społeczno-gospodarcze cele wyodrębnienia poszczególnych podstaw prawnych i form świadczenia pracy w ramach umownego zatrudnienia nietypowego i odpowiedzieć na pytanie, czy pozostają one aktualne. Rozdział drugi dotyczy statusu prawnego kandydatów do pracy w fazie nawiązywania stosunków umownego zatrudnienia nietypowego i obejmuje omówienie swobody wyboru i kształtowania umownego zatrudnienia nietypowego, sytuację prawną kandydatów do pracy w przypadku umownego zatrudnienia nietypowego, w tym ochronę danych osobowych kandydatów do pracy, a ponadto warunki dopuszczenia do pracy świadczonej w ramach zatrudnienia nietypowego w zakresie badań lekarskich, szkolenia bhp, a także ochronę przed dyskryminacją. Trzeci rozdział rozprawy został poświęcony sytuacji prawnej osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego w okresie realizacji stosunku prawnego. W rozdziale tym opisane są obowiązki a następnie uprawnienia osób świadczących pracę w ramach zatrudnienia nietypowego. Doktorantka analizuje w szczególności problematykę odpowiedzialności stron umownego zatrudnienia nietypowego, w tym odpowiedzialność osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego i odpowiedzialność osób zatrudniających. W tym rozdziale zawarte są również bardzo ważne rozważania dotyczące ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego. Rozdział czwarty dotyczy sytuacji prawnej osób świadczących pracę w ramach zatrudniania nietypowego w

zakresie zbiorowych stosunków zatrudniania. Doktorantka omawia w nim prawo do zrzeszania się osób zatrudnionych na różnych podstawach w związkach zawodowych i inne prawa z tym związane, ale również prawo zawierania i podlegania postanowieniom układów zbiorowych pracy jak i uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W rozdziale piątym Autorka przedstawia rozważania dotyczące fazy ustania zatrudnienia, w tym uprawnienia osób świadczących pracę nietypowo w wypadku wadliwego rozwiązania umowy oraz szczególne uprawnienia i obowiązki osób świadczących pracę w ramach zatrudnienia nietypowego związane z zakończeniem stosunku prawnego.

W zakończeniu zawarte są uwagi podsumowujące dokonane w pracy ustalenia w kontekście głównej tezy dysertacji. Układ rozprawy uważam za bardzo dobry. Umożliwia on Doktorantce spójne i uporządkowane przedstawienie badanej problematyki, a także sformułowanie i uzasadnienie wniosków. Zakres rozprawy uważam za przemyślany, choć niektóre zagadnienia np. problematykę ubezpieczenia społecznego należało potraktować szerzej, zwłaszcza, że wymaga tego przedmiot pracy. Wydaje się, że to właśnie w związku z niewłaściwym ukształtowaniem przez ustawodawcę obowiązku ubezpieczenia społecznego i związanych z tym różnych kosztów pracy, doszło do nadużywania w zatrudnieniu umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umowy o dzieło. Jednocześnie brak poczucia bezpieczeństwa socjalnego osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych powoduje szereg negatywnych konsekwencji społecznych. Należało zatem moim zdaniem temu właśnie zagadnieniu poświęcić w pracy więcej uwagi. Rozwinięcia wymaga, moim zdaniem, problematyka ubezpieczenia osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło (s. 242 i s. 245). Należało, moim zdaniem, zwrócić większą uwagę na zróżnicowanie statusu osób objętych obowiązkowo i dobrowolnie ubezpieczeniem społecznym, np. poruszenia wymaga kwestia prawa osób dobrowolnie ubezpieczonych np. do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia (s. 193). Cenne byłoby również dokonanie przez Autorkę oceny faktu ponoszenia przez pracodawcę ryzyka socjalnego związanego z chorobą pracownika (s. 193).

3. Zastosowana w pracy metoda badawcza nie budzi zastrzeżeń, choć miejscami rozprawa ma charakter sprawozdawczy. Metoda Autorki polega na analizie treści przepisów ustaw, wypowiedzi doktryny i orzecznictwa oraz formułowaniu na tej podstawie własnych poglądów na temat prezentowanych problemów. W pracy Autorka odwołuje się nie tylko do prawa polskiego, ale również do regulacji międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej, co dodatkowo wpływa na wysoką ocenę pracy. Ze względu na temat pracy metoda dogmatyczno-prawna jest odpowiednia do rozwiązania wybranego zagadnienia badawczego. Warta podkreślenia jest bardzo dobra znajomość prawa pracy (indywidualnego i

zbiorowego), ale również prawa cywilnego, a także swoboda poruszania się Autorki w obydwu obszarach. Doktorantka omawia również wybrane zagadnienia z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych. Praca ma zatem charakter interdyscyplinarny, co wpływa również na jej pozytywną ocenę. Powyższe świadczy moim zdaniem o dobrym przygotowaniu Doktorantki do pracy naukowej.

4. Pod względem merytorycznym rozprawa ma dużą wartość. Zgadzam się z główną tezą dysertacji, że poszczególne stosunki prawne, w ramach których świadczona jest praca nietypowa, są zróżnicowane, każdy z nich spełnia również obecnie odmienną funkcję i dlatego należy pozostawić różnorodność form zatrudniania, które kreują odmiennie sytuację prawną osób świadczących na jej podstawie pracę (s. 60 i s. 332). Wysoko oceniam zwrócenie przez Autorkę uwagi na znaczenie autonomii woli stron dla wyboru formy prawnej wykonywania pracy. Uważam, że swoboda ta, to przede wszystkim swoboda wyboru modelu relacji, który strony uważają za najodpowiedniejszy dla siebie, a więc swoboda wyboru między różnymi zawartymi w ustawach typami umów zobowiązaniowych (ale również zawarcia umowy niemieszczącej się w żadnym z tych typów). Ustawodawca powinien oczywiście przeciwdziałać wykorzystywaniu poszczególnych typów umów niezgodnie z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, jak również wyciągać konsekwencje w stosunku do podmiotów, które próbują ukrywać prawdziwą łączącą je więź prawną. Powinien jednak również wprowadzając określone regulacje prawne dotyczące form prawnych, na podstawie których ma być wykonywana praca, uwzględniać możliwość wyboru przez strony najodpowiedniejszego z ich subiektywnego punktu widzenia modelu relacji kontraktowej, wprowadzając za razem szczególne instrumenty ochronne, tylko w zakresie w jakim jest to konieczne. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy strony są jedynie formalnie równe, a jedna z nich może narzucać drugiej niekorzystne warunki zatrudnienia wykorzystując swoją przewagę ekonomiczną.

Podzielam stanowisko Autorki w zakresie większości uwag szczegółowych dotyczących oceny regulacji prawnych dotyczących stosunków w ramach, których świadczona jest praca w ramach umownego zatrudnienia nietypowego. Zgadzam się z przedstawioną przez Autorkę w pracy krytyką klauzul o możliwości wypowiedzania umów terminowych i nowych regulacji prawnych dotyczących możliwości wypowiedzania tych umów, przez co zniweczony zostaje podstawowy walor umowy terminowej, jakim jest gwarancja zatrudnienia przez określony czas (s. 29, s. 34, s. 55, s. 284). Cenne są, moim zdaniem, uwagi dotyczące uprawnień rodzicielskich uwzględniające zmiany obowiązującego stanu prawnego. Uważam, że w obecnych warunkach społecznych i ekonomicznych

zapewnienie osobom zatrudnionym możliwości godzenia pracy z opieką nad dzieckiem niezależnie od podstawy zatrudnienia jest konieczne. Na wysoką ocenę zasługuje szeroko i wnikliwie omówiona przez Doktorantkę kwestia niewłaściwego ukształtowania możliwości korzystania również przez osoby zatrudnione w ramach umownego zatrudnienia nietypowego z prawa tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych (s. 264). Cenne w pracy jest, że rozważania w tym zakresie, prowadzone są z uwzględnieniem regulacji prawa międzynarodowego i unijnego. Podzielam pogląd, że nie ma podstaw do odmiennego kształtowania statusu osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego w zakresie zbiorowego prawa pracy, zwłaszcza dla ograniczania prawa koalicji, które powoduje poważne dalsze konsekwencje społeczne, ponieważ pozbawia dużą grupę zatrudnionych reprezentacji związkowej w wielu aspektach.

Za dyskusyjne natomiast uważam przyjmowane w pracy stanowiska, jakoby w związku z wyrokiem TK możliwe było dochodzenie przez pracownika innych roszczeń niż wskazane w art. 58 k.c., na podstawie art. 415 k.c., w sytuacji, gdy szkoda poniesiona przez niego przewyższa wartość odszkodowania przyznanego na podstawie art. 58 k.p. (s. 317). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy jest, moim zdaniem, w tym przypadku odpowiedzialnością kontraktową na podstawie, art. 471 k.c. w związku z art. 300 k. p. Odpowiedzialność kontraktowa dotyczy bowiem naruszenia zobowiązania wynikającego nie tylko z umowy, ale również innych tytułów, a o kwalifikacji odpowiedzialności jako deliktowej lub kontraktowej decyduje to, czy szkoda nastąpiła na skutek naruszenia obowiązku powszechnego, czy obowiązku nakazującego jednej oznaczonej osobie określone zachowanie względem innej oznaczonej osoby. Dla przyjęcia w konkretnym przypadku podstawy odpowiedzialności kontraktowej znaczenie ma to, czy dochodzi do naruszenia obowiązku o charakterze powszechnym czy względnym (to jest łączącego indywidualnie określone podmioty), a taka sytuacja ma miejsce w rozpatrywanym przypadku.

Budzi moje zastrzeżenia fragment dotyczący problematyki klauzul autonomicznych (s. 105). Autorka pisze, że „ostatnia grupa postanowień to elementy autonomiczne, dodatkowe. Wśród nich wyróżnić można umowę o zakazie konkurencji, czy umowę w której powierza się pracownikowi mienie(...)” Choć kwestia ta nie ma pierwszorzędного znaczenia dla prowadzonych rozważań, należy uwzględnić stan badań w tym zakresie. Nie zgadzam się ze stanowiskiem, że materia ta jest szczegółowo określona w odpowiednich przepisach prawa pracy i strony mogą je modyfikować tylko w granicach przez te przepisy dopuszczonych. Coraz częściej przyjmuje się w literaturze, że ze względu na autonomię woli stron katalogu

klauzul autonomicznych nie można ograniczać jedynie do tych przewidzianych w przepisach prawa. Ponadto określenie „klauszula autonomiczna” jest używane w literaturze w różnych znaczeniach, w szczególności przypisywano im różny charakter prawny traktując raz jako dodatkowy składnik umowy o pracę, a innym razem jako odrębną umowę.

Pewna nieścisłość pojawia się również na s. 220, gdzie Autorka pisze, że „założenie o słabszej pozycji pracowników względem pracodawców uzasadnia wzmożoną dbałość ustawodawcy o ochronę ich prawa. Formalna równość podmiotów obrotu cywilnego nie wymaga takich unormowań.” Moim zdaniem formalnie równe są nie tylko strony umów cywilnoprawnych, ale również strony stosunku pracy. Problem polega na tym, że faktycznie zwłaszcza ekonomicznie strony stosunku pracy nie są równe. Zbyt kategoryczne są moim zdaniem sformułowania dotyczące tego, że formalna równość stron stosunku zobowiązaniowego wyklucza możliwość prawnego regulowania np. wynagrodzenia minimalnego (s. 223). Prawo cywilne dostrzega przecież fakt, że również strony stosunku cywilnoprawnego mogą być formalnie równe, ale faktycznie jedna z nich jest słabsza np. konsumenci i dlatego wymaga jednak ochrony.

Podsumowując, moim zdaniem, Doktorantka zajmuje stanowisko w większości spornych zagadnień, a prezentowane poglądy są uargumentowane i mieszczą się w granicach swobody dyskusji naukowej. Dlatego prezentowane wyżej zastrzeżenia co do tych wątków pracy mają charakter raczej polemiczny niż krytyczny.

5. Doktorantka wykazała się dobrą znajomością literatury i orzecznictwa sądów polskich, poprawnie wskazała źródła, z których korzystała. Niekiedy można wytknąć uchybienia w kwestiach niemających zasadniczego znaczenia. Doktorantka korzysta np. z podręcznika G. Szyburskiej-Walczak, Ubezpieczenia społeczne. Repetytorium z 2012 r., choć nowe zaktualizowane wydanie tego podręcznika miało miejsce w 2015 r. (s.238). Autorka pominęła również niektóre ciekawe opracowania, np. A. Drozda, Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika, Warszawa 2004, które mogłoby wnieść dodatkową wartość do części rozprawy poświęconej ochronie danych osobowych kandydatów do pracy.

6. Na wysoką ocenę pracy składa się również to, że Autorka posługuje się dobrym i zrozumiałym językiem prawniczym. Redakcja rozprawy jest staranna, występują w niej rzadkie uchybienia (np. s. 136). Moim zdaniem można się również zastanowić nad tym, czy części długich przypisów nie przenieść do treści pracy.

7. Wskazane powyżej usterki pracy oraz zasygnalizowane wątpliwości co do poprawności zawartych w niej niektórych twierdzeń nie wpływają zasadniczo na wartość

pracy, jako całościowego, interdyscyplinarnego opracowania problematyki sytuacji prawnej osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, uwzględniającego poglądy doktryny i orzecznictwa oraz przedstawiającego własne stanowisko Autorki. Dlatego uważam, że rozprawa doktorska mgr Izabeli Florczak stanowi oryginalne rozwiązanie przedstawionego w jej temacie problemu naukowego, wykazuje wiedzę teoretyczną Doktorantki w dziedzinie prawa pracy i Jej umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Tym samym rozprawa ta spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, może więc zostać przyjęta i dopuszczona do publicznej obrony.

M. Lewandowicz-Machnikowska

dr hab. M. Lewandowicz-Machnikowska