

Izabela Florczak

Granice rozszerzania instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne

Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis 4/1, 237-251

2015

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Izabela Florczak
Uniwersytet Łódzki

Granice rozszerzania instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne

Limits of extending labour law regulations
to the civil law employment

Streszczenie

Z uwagi na zmieniający się paradygmat prawa pracy poszukuje się nowych rozwiązań jego uelastyczniania. Jednym z przejawów odchodzenia od pracy ściśle skoooperowanej jest stosowanie zatrudnienia cywilnoprawnego. W związku ze wzrostem jego popularności postuluje się objęcie regulacjami właściwymi dla prawa pracy stosunków zatrudnienia gałęziowo przynależących do prawa cywilnego. Poniższy tekst, poprzez wskazanie ideowo odmiennych standardów prawa pracy i prawa cywilnego, stara się przedstawić granice obejmowania stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego instytucjami właściwymi dla prawa pracy.

Słowa kluczowe

geneza prawa pracy, zatrudnienie cywilnoprawne, związki prawa pracy z prawem cywilnym

Abstract

Due to the changing paradigm of labor law, new solutions which will lead to its flexibilization are being looked for. One of the signs of departing from closely cooperated work is the use of the civil law employment. Because of the increase in its popularity it is being postulated that some labor law regulations should apply to the branches belonging to the civil law employment. By indicating ideologically different standards of labor law and civil law, the following text attempts to present limits of extending labor law regulations to the civil law employment.

Keywords

genesis of labor law, civil law employment, relations between labor law and civil law

Uwagi wprowadzające

Pomimo że umowa o pracę wykształciła się z dawnej cywilnoprawnej umowy najmu pracy¹, należy mieć na względzie, że założenia systemowe pracy świadczonej w obrębie prawa pracy i prawa cywilnego są inne. W okresie wyodrębniania się prawa pracy regulacje prawne dotyczące pracy świadczonej w reżimie prawa cywilnego i prawa pracy pozostawały względem siebie niezależne, pomimo istniejących wielu związków o charakterze genetycznym, ideologicznym i dogmatycznym². Bezsporne było bowiem, że praca wykonywana w wyniku zawarcia umowy prawa cywilnego nie miała typowego dla stosunku pracy charakteru pracy podporządkowanej³, toteż nie mogła być obejmowana jego regulacjami. To bowiem właśnie praca podporządkowana⁴, nie zaś każda praca ludzka⁵, w tym praca niezależna, jest przedmiotem regulacji prawa pracy. Niezależność pracy świadczonej na podstawie umów prawa cywilnego nie obejmuje swoim zakresem jedynie braku obowiązku wykonywania poleceń, ale dotyczy całego procesu pracy w tym jej organizacji i ponoszenia ryzyka⁶. Z drugiej strony nie ulegało wątpliwości, że reżim prawa cywilnego, zakładający równość prawną stron, indywidualizm i ochronę praw jednostki⁷, nie przystawał do unormowań właściwych dla prawa pracy, które wysuwają na pierwszy plan potrzebę ochrony pracowników.

W warunkach gospodarki postindustrialnej faktycznie istniejące granice pomiędzy pracą świadczoną na podstawie umów cywilnoprawnych i prawnopracowniczych zaczęły się zacierać, choć ich odrębność gałęziowa nadal istnieje. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele, jednak ich analiza poprzedzona być musi wskazaniem przyczyn systemowego wyodrębnienia prawa pracy. Dopiero w toku dalszego wywodu uzasadnione będzie przejście do meritum niniejszych rozważań, czyli granic obejmowania stosunków cywilnoprawnych instytucjami właściwymi dla prawa pracy.

1. Geneza i przedmiot prawa pracy

Najdawniejsze regulacje prawne prawa pracy miały na celu przeciwdziałanie zjawiskom zmniejszającym siłę roboczą społeczeństwa, czyli ochronę ludzi pracujących i ochronę ich pracy. Przedmiotem prawa pracy stała się zatem praca skoooperowana, ze-

¹ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1994, s. 20.

² *Ibidem*.

³ Z. Salwa, *Prawoznawstwo. Prawo pracy*, Warszawa 1977, s. 3.

⁴ R. Korolec, J. Pacho, *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975, s. 5.

⁵ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989, s. 13.

⁶ W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Poznań – Gdańsk – Warszawa 1984, s. 12.

⁷ J. Jończyk, *op. cit.*, s. 20–21.

społowa⁸, co nie wyłącza zindywidualizowanego charakteru wielu norm prawa pracy. Ponieważ zatem wykonywanie pracy w obrębie zaliczanym do prawa pracy nie ma charakteru jednostkowego, przedmiotem prawa pracy są społeczne stosunki pracy⁹, przy czym pojęcie „stosunku pracy” w kontekście stosunku prawnego ma charakter pojęcia abstrakcyjnego¹⁰. Nadrzędnymi cechami pracy świadczonej w ramach prawa pracy jest, po stronie pracodawcy, jednostronne wyznaczanie zadań, kierowanie procesem pracy, organizowanie procesu pracy, ponoszenie ryzyka oraz czerpanie przezeń zysków z pracy wykonywanej przez pracownika. Cechy te skorelowane są z odpowiadającymi im warunkami świadczenia pracy przez pracownika, czyli z podporządkowaniem, brakiem konieczności samodzielnego organizowania pracy, nieponoszeniem ryzyka oraz nieczerpaniem bezpośrednich korzyści z wyników pracy.

Kształtowanie się prawa pracy następowało poprzez ograniczanie cywilistycznej zasady wolności umów w odniesieniu do najmu pracy za wynagrodzeniem¹¹. Genetycznie prawo pracy wykształciło się z prawa cywilnego, a wiele jego konstrukcji powstało na wzór i podobieństwo instytucji właściwych dla prawa cywilnego, głównie jego obligacyjnej części¹². Nie zmienia to jednak faktu, że koncepcja prawa pracy i prawa cywilnego w ujęciu dogmatycznym jest odmienna. Prawo cywilne normuje stosunki prawne pomiędzy, z założenia, równymi sobie podmiotami, natomiast prawo pracy reguluje stosunki prawne z uwzględnieniem potrzeby ochrony słabszej strony stosunku pracy – pracowników. Ma to miejsce zarówno na płaszczyźnie ochrony zindywidualizowanej, jak i ochrony zbiorowej.

2. Aktualna sytuacja na rynku pracy jako czynnik prowadzący do unifikacji prawa zatrudnienia

W związku ze wzrostem liczby osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego (głównie umowy o dzieło i zlecenia) coraz częściej pojawiają się postulaty unifikacji prawa zatrudnienia poprzez, po pierwsze, nadanie wszystkim zatrudnionym tożsamych praw w obrębie nowej dziedziny prawa – prawa zatrudnienia¹³ albo, po drugie, poprzez nadanie niektórych uprawnień pracowniczych osobom za-

⁸ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 12–13.

⁹ J. Jończyk, *op. cit.*, s. 16.

¹⁰ Szerzej na ten temat: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 233 i n.

¹¹ H. Lewandowski, *Uwagi o roli umowy we współczesnym prawie pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 253.

¹² T. Zieliński, *op. cit.*, s. 140.

¹³ M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 11.

trudnionym na podstawie umów prawa cywilnego przy zachowaniu gałęziowej odrębności prawa pracy i prawa cywilnego¹⁴.

Problem stosowania zatrudnienia cywilnoprawnego zamiast zatrudnienia pracowniczego dotyka w dużej mierze ludzi młodych. W latach 2008–2013 sytuacja na rynku pracy osób w wieku od 21 do 25 lat uległa wyraźnemu pogorszeniu, co przejawia się przede wszystkim wzrostem stosowania zatrudnienia na podstawie umów o dzieło i zlecenie¹⁵. Ponadto, zgodnie z danymi GUS w grupie osób, które równolegle nie pozostawały w stosunku pracy w 2010 roku zawarto 546 700 umów o dzieło i zleceń, ale w roku następnym było ich już 1 012 900, czyli prawie dwukrotnie więcej¹⁶. Zestawienie to nie oddaje realnej skali zatrudnienia cywilnoprawnego, bowiem nie wyklucza możliwości zawarcia przez jedną osobę wielu umów w jednym roku. W roku 2013 szacunkowa liczba osób, z którymi zawarta została umowa zlecenia lub umowa o dzieło, a które nie były zatrudnione w ramach stosunku pracy oraz nie pobierały emerytury lub renty, wyniosła 1,4 miliona¹⁷, czyli niemalże milion więcej niż w roku 2010.

Tendencje wzrostu liczby osób pracujących w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego potwierdzają również dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Liczba osób opłacających składkę z tytułu umowy zlecenia, umowy agencyjnej oraz umowy o oświadczeniu usług systematycznie wzrastała w latach 2005–2013 z 399,1 tys. w 2005 r. do 899,2 tys. w IV kwartale 2013 r. W I kwartale 2014 r. takich osób było już 911,8 tys.¹⁸ Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględniają oczywiście umów o dzieło, gdyż umowy te nie są podstawą wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne.

W związku z tak liczną rzeszą osób, które nie korzystają z dobrodziejstw regulacji prawa pracy, a które świadczą pracę na podstawie umów prawa cywilnego, konieczne, z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej, wydaje się rozszerzenie zakresu stosowania prawa pracy na stosunki zatrudnienia powstające w wyniku zawarcia umów gałęziowo przynależnych do prawa cywilnego.

¹⁴ Z. Hajn, *Regulacja prawna zatrudniania agentów*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2002, s. 157; A. Patulski, *Koncepcja flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentyzację polskiego rynku pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki uspołecznionej*, Warszawa 2010, s. 369 [za:] A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 549–553.

¹⁵ A. Kiersztyn, *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Warszawa 2015, s. 9–10.

¹⁶ Rocznik Statystyczny Pracy 2012, s. 132, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2012,7,3.html> [dostęp 01.03.2015].

¹⁷ Wybrane zagadnienia rynku pracy, 06.02.2015, s. 2, dostęp: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2013-rok-,9,2.html> [dostęp 01.02.2015].

¹⁸ Opinia merytoryczna do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (druk sejmowy nr 2367), <http://orka.sejm.gov.pl/rexdomk7.nsf/Opdodr?OpenPage&nr=2362> [dostęp 01.03.2015].

3. Obszary objęcia stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego regulacjami prawa pracy – *de lege lata*

Wśród obecnie istniejących obszarów, w których objęto osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego regulacjami właściwymi dla prawa pracy, wymienić należy przyznanie:

- 1) prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- 2) prawa koalicji w związkach zawodowych – w ograniczonym zakresie;
- 3) prawa do objęcia układem zbiorowym pracy;
- 4) ochrony przed dyskryminacją¹⁹.

To, że pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jest bezsporne. Uprawnienia takiego nie gwarantuje jednak Kodeks cywilny. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie jest związane jedynie ze stosunkiem pracy, bowiem Konstytucja gwarantuje je „każdemu”. W związku z powyższym prawodawca zdecydował się przyznać część uprawnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy również osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego. Dokonał przy tym rozszerzenia stosowania przepisów Kodeksu pracy na stosunki cywilnoprawne, umiejscawiając właściwą regulację w Kodeksie pracy (dalej k.p.). Regulacja art. 304 § 1 k.p. zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Art. 304 § 1 k.p. w zakresie objęcia osób fizycznych swoim zastosowaniem odsyła do art. 207 § 2 k.p., konkretyzując obowiązki dotyczące bhp, jakie muszą zostać spełnione względem osób nieposiadających statusu pracowniczego.

Znajdując *rationis legis* ograniczenia stosowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy względem osób fizycznych świadczących pracę u pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy jedynie do treści art. 207 § 2 k.p., trzeba raz jeszcze podkreślić, że ogólna zasada dotycząca obowiązku zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) jest podstawową zasadą prawa pracy²⁰. Rozszerzanie jej obowiązywania w całości na podmioty nieobjęte prawem pracy byłoby ingerencją zbyt daleko idącą.

O ile umiejscowienie w Kodeksie pracy regulacji dotyczącej pracodawców, czyli podmiotów prawa pracy, którzy jednocześnie zatrudniają też osoby fizyczne niebędące

¹⁹ Warto wskazać, że coraz bardziej rozszerza się, istniejąca od lat (por. W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *op. cit.*, s. 59 i n.), tendencja do obejmowania osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Ponieważ jednak, pomimo oczywistych powiązań, prawo ubezpieczeń społecznych uważa się za osobną gałąź prawa, rozważania te nie są przedmiotem niniejszej pracy.

²⁰ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 190–191.

pracownikami, wydaje się uzasadnione, o tyle umiejscowienia w tym akcie prawnym regulacji o zakresie podmiotowym niezwiązanym z prawem pracy nie można uznać za właściwy zabieg legislacyjny. Mowa tu o art. 304 § 3 k.p., zgodnie z którym obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy²¹. W tym przypadku w sposób ograniczony podstawowa zasada prawa pracy wyrażona w art. 15 k.p. została rozszerzona nie tylko na osoby zatrudnione jako beneficjentów, ale także na zatrudniających jako zobowiązanych²². Należy przyznać rację, że, *de lege ferenda*, warto byłoby w osobnym akcie prawnym, wydanym na podstawie art. 303 § 2 k.p. ukształtować uprawnienia oraz obowiązki stron zatrudnienia cywilnoprawnego w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy²³.

Zgodnie z art. 1 ustawy o związkach zawodowych²⁴, związki zawodowe są samorządными organizacjami ludzi pracy. Pomimo szerokiego zakresu desygnatów pojęcia „ludzie pracy” ustawodawca zdecydował o zamknięciu katalogu podmiotów do niego zaliczanych²⁵. W zakresie dotyczącym uprawnień koalicyjnych osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych zwrócić należy uwagę na rozgraniczenie prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Spośród osób zatrudnionych na cywilnoprawnych podstawach oba wskazane uprawnienia posiadają jedynie wykonawcy umowy agencyjnej pod warunkiem, że sami nie są pracodawcami (art. 2 ust. 1 u.z.z.). Wykonawcom pracy nakładczej przyznano jedynie prawo do wstępowania do związków zawodowych, wyłączając względem tych podmiotów możliwość tworzenia związków zawodowych. Prawo to jest dodatkowo ograniczone do możliwości wstąpienia do związku zawodowego działającego w zakładzie pracy, z którym wykonawcy pracy nakładczej nawiązali umowę o pracę nakładczą (art. 2 ust. 2 u.z.z.).

Przyznanie uprawnień koalicyjnych wiąże się z rzeczywistym wykonywaniem zadań przez związki zawodowe. Związki zawodowe w zakresie zbiorowych praw pracowniczych mają prawo, między innymi, do prowadzenia rokowań zbiorowych z pracodawcą w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego pracy, organizowania strajku, akcji protestacyjnych, uzgadniania treści re-

²¹ Przepis ten obejmuje swoim zakresem podmiotowym, obok osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, również osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Materia te wykracza jednak poza obszar niniejszego opracowania.

²² Z. Góral, *op. cit.*, s. 193.

²³ T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, [w:] J. Stelina, A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, tom XVII, s. 340.

²⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r., Dz. U. t.j. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., dalej u.z.z.

²⁵ J. Unterschütz, *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10 s. 22.

gulaminów²⁶. Konsekwencją nieposiadania prawa tworzenia i przynależności do związków zawodowych przez osoby zatrudnione niewskazane w art. 2 u.z.z. jest pozbawienie ich reprezentacji związkowej w wymienionych aspektach²⁷.

Artykuł 239 § 2 k.p., rozszerzając zakres obowiązywania Kodeksu pracy²⁸, uprawnia do objęcia postanowieniami układu zbiorowego pracy, obok emerytów i rencistów, „osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy”. Określenie kręgu podmiotów, które mogą być układem zbiorowym pracy objęte w ramach dyspozycji art. 239 § 2 k.p. jako „osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy”, wydaje się mieć w tym miejscu znaczenie kluczowe. W związku z tym wyróżnić można dwie możliwości:

- 1) objęcie układem zbiorowym pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, którym przyznano prawo koalicji i które są reprezentowane przez związek zawodowy²⁹;
- 2) objęcie układem zbiorowym pracy wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych bez względu na to, czy mają one prawo koalicji i czy są reprezentowane przez związek zawodowy³⁰.

Wobec nieuregulowania wskazanej kwestii w Kodeksie pracy można uznać, choć osoby reprezentujące ten pogląd pozostają w zdecydowanej mniejszości, że skoro układy zbiorowe pracy są instytucją prawa pracy i przez tę gałąź prawa są regulowane, to brak jest podstaw do twierdzenia, że przepisy dają możliwość objęcia ich postanowieniami innych niż pracownicy osób świadczących pracę, jeśli nie posiadają one prawa koalicji. W przeciwnym razie część osób, które byłyby obejmowane układem, nie miałyby żadnego wpływu na jego treść³¹. Twierdzenie takie zawęzałoby jednak znacznie zakres podmiotowy obowiązywania układów zbiorowych pracy i godziło w ideę związków zawodowych jako „organizacji ludzi pracy”. Pośrednim rozwiązaniem jest uznanie, że osoby nieposiadające prawa koalicji, zatrudnione na innej niż stosunek pracy podsta-

²⁶ E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 9–10.

²⁷ B. Cudowski, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)*, [w:] A. Wypych-Zywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 241.

²⁸ K.W. Baran, *O zakresie podmiotowym nauki prawa pracy na tle niepracowniczych stosunków zatrudnienia*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2011, s. 441.

²⁹ Takie rozwiązanie uznaje K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 256.

³⁰ Taką możliwość potwierdzają: H. Tulwin [w:] A. Patulski, G. Orłowski (red.), *Kodeks pracy 2012. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2012, s. 922; K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 991; J. Stelina [w:] U. Jackowiak [et al.] (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, s. 791; J. Piątkowski [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1180–1181; K.W. Baran [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, Gdańsk 2011, s. 1083; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 47; K. Jaśkowski, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1994, s. 14.

³¹ J. Unterschütz, *op. cit.*, s. 24–25.

wie są, za sprawą odpowiedniego porozumienia ze związkiem zawodowym, podmiotami pośrednio przez związek zawodowy reprezentowanymi³². Ponieważ każdorazowo o zakresie podmiotowym układu decyduje wola stron go zawierających, nie można odmówić im możliwości przyznania określonym podmiotom, na przykład wszystkim osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, uprawnień zgodnie ze swoją wolą³³, zwłaszcza że ograniczenia takiego nie przewidują przepisy prawa pracy.

Regulacja Kodeksu pracy w sposób całościowy reguluje problematykę związaną z ochroną przed dyskryminacją. Potrzeba wprowadzenia takiej regulacji związana była z dostosowywaniem prawa polskiego do licznych norm Unii Europejskiej³⁴. Regulacje Kodeksu pracy znajdują zastosowanie do wszystkich stosunków pracy zawartych w ramach zatrudnienia pracowniczego, ale nie obejmują swoim zakresem zatrudnienia cywilnoprawnego. W wyniku prac legislacyjnych mających na celu rozszerzenie prawa przeciwdziałającego dyskryminacji na obszary pozostające poza prawem pracy, uchwalono ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania³⁵. Ustawy tej nie można zaliczyć do źródeł prawa pracy, zatem rozszerzenie jego granic nie powstaje na tej płaszczyźnie. Jednak skoro do tej pory jedyną gałęzią prawa regulującą zakaz dyskryminacji było prawo pracy, można przyjąć, że rozszerzenie tego prawa na stosunki inne niż prawnopracownicze stanowi po części obejmowanie podmiotów pozostających poza prawem pracy instytucjami dla niego właściwymi. Założenie takie można jednak przyjąć jedynie na gruncie krajowego porządku prawnego. Na gruncie prawa Unii Europejskiej ochrona przed dyskryminacją nie była zawężana tylko do relacji związanych ze świadczeniem pracy w ramach prawa pracy.

Wielorodzajowość instytucji prawa pracy, jakimi objęto zatrudnienie cywilnoprawne, nie pozwala sprowadzić uzasadnienia takich rozwiązań legislacyjnych do wspólnego mianownika. Nie oznacza to jednak, że regulacje te pozbawione są racjonalności. Potrzeba przyznania osobom świadczącym pracę na podstawie umów prawa cywilnego uprawnień z zakresu bhp wynika z konieczności ochrony zdrowia i życia każdego człowieka. Przyznanie prawa koalicji i prawa do objęcia postanowieniami układów zbiorowych pracy wynika ze zbiorowych stosunków związanych ze świadczeniem pracy, które

³² W. Sanetra podkreśla, że układ zbiorowy pracy jest porozumieniem zawierającym przepisy adresowane zasadniczo wyłącznie do podmiotów bezpośrednio lub pośrednio reprezentowanych przez strony układu, które go zawarły. Por. W. Sanetra, *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 2, s. 2.

³³ Z. Salwa, *Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 12, s. 5; E. Wronikowska, P. Nowik, *op. cit.*, s. 78.

³⁴ Ponieważ celem niniejszego opracowania nie jest szczegółowe omówienie ustawodawstwa Unii Europejskiej, kwestia ta, ze względu na swoją rozległość, zostanie jedynie zasygnalizowana. W przeciwnym razie z pola widzenia prowadzonych rozważań utracony zostałby główny ich wątek.

³⁵ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700.

często swoim zakresem wykraczają poza stosunki pracy. Konieczność ochrony przed dyskryminacją wyniknęła natomiast z potrzeby dostosowania polskiego ustawodawstwa do norm Unii Europejskiej.

4. Obszary objęcia stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego regulacjami prawa pracy – *de lege ferenda*

Konieczne jest dokonanie analizy pojawiających się w nauce prawa pracy stanowisk o niewystarczającym katalogu instytucji prawa pracy, które swoim zakresem obejmują zatrudnienie cywilnoprawne. Wśród postulatów na pierwszy plan wysuwają się:

- 1) postulat przyznania wszystkim osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego pełnego prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz praw związanych z prawem koalicji³⁶;
- 2) postulat przyznania osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego prawa do minimalnego wynagrodzenia³⁷;
- 3) postulat przyznania osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego prawa do odpoczynku w zakresie regulacji dotyczących prawa do odpoczynku i prawa do urlopów wypoczynkowych³⁸.

W związku ze złożoną przez NSZZ Solidarność skargą³⁹ do Komisji Związkowej MOP, w dniach 14–16 maja 2014 roku odbyły się spotkania partnerów społecznych, których wynikiem było sprawozdanie Misji Międzynarodowej Organizacji Pracy⁴⁰. Postulaty wysunięte przez Misję MOP nie pozostawiają wątpliwości w zakresie konieczności rozszerzenia uprawnień koalicyjnych na osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego. Rozszerzenie to nie musiałoby jednak mieć charakteru zupełnego. Nadrzędnym celem jest przyznanie wszystkim osobom pracującym prawa do organizowania się, ochrony swoich praw do organizowania i możliwości prowadzenia dialogu społecznego. Ponieważ następstwem prawa do zrzeszania się jest, między innymi, prawo do akcji zbiorowych,

³⁶ Problematykę tę szeroko omawia Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników, czy prawo ludzi pracy?*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku...*, s. 175–183. Zob. też: I. Florczak, *Prawo koalicji w związkach zawodowych a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2012, nr 2, s. 81–98.

³⁷ Opinię taką wyraził A. Sobczyk w artykule T. Zalewskiego, *Minimalne wynagrodzenia także dla zleceniobiorców i osób z firmą*, „Gazeta Prawna” 03.09.2013.

³⁸ A. Sobczyk, *Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9, s. 7–12.

³⁹ Dostęp: <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/wszyscy-zatrudnieni-moga-byc-czlonkami-zwiazku.html> [01.03.2015].

⁴⁰ Dostęp: http://www.solidarnosc.org.pl/images/files/zalaczniki/Pomoc_techiczna_MOP.pdf [01.03.2015].

w wyniku rozszerzenia prawa koalicji również to uprawnienie zostałoby przyznane osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego⁴¹.

Postulowanie wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia w stosunku do zatrudnienia cywilnoprawnego uzasadnia się konstytucyjnym uregulowaniem tej instytucji. Konstytucja w art. 65 ust. 4 wskazuje, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób jego ustalania określa ustawa. Konstytucja nie przesądza, czy minimalna wysokość wynagrodzenia dotyczy jedynie wynagrodzenia pracowniczego, czy każdego należnego za pracę⁴². Spośród umów cywilnoprawnych, które mogą być podstawą dla powstania stosunku zatrudnienia, jedynie regulacja dotycząca pracy nakładczej odnosi się do obowiązku zapewnienia wykonawcy określonego wynagrodzenia. Pozostałe podstawy zatrudnienia cywilnoprawnego nie limitują granic określających wysokość wynagrodzenia.

Uznając brak pełnego związku ograniczania wymiaru czasu pracy z wykonywaniem pracy podporządkowanej, postuluje się przyznanie wszystkim osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego⁴³ prawa do wypoczynku w postaci norm związanych z okresami odpoczynku i urlopami wypoczynkowymi. Uzasadniając taki pogląd, należy uznać, że ochrona życia i zdrowia w zakresie czasu przeznaczanego na odpoczynek nie powinna ograniczać się do pracy podporządkowanej, ale dotyczyć wszystkich płaszczyzn stanowiących podstawę do świadczenia pracy, w tym prawa cywilnego.

Tak ujęte postulaty o charakterze *de lege ferenda*, które z pewnością nie wyczerpują całkowicie tendencji przedstawianych w doktrynie prawa pracy, należy przedstawić w kontekście ogólnego rozgraniczenia prawa pracy i prawa cywilnego z uwzględnieniem tendencji zmierzających do zrównywania uprawnień osób zatrudnionych bez względu na reżim prawny, w którym praca jest świadczona.

⁴¹ M. Kurzynoga, *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 12, s. 624.

⁴² L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 11–12, s. 209. Przeciwnie: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 39 i n. Autor podkreśla, że konstytucyjna regulacja dotycząca minimalnego wynagrodzenia nie obejmuje jedynie pracowników. Moim zdaniem treść Konstytucji samoistnie przesądza o zawężeniu przepisu do zatrudnienia pracowniczego. Ustawodawca przesądził o zawężeniu kręgu podmiotów objętych regulacją dotyczącą minimalnego wynagrodzenia na gruncie aktów prawnych niższej rangi (Kodeksu pracy i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu), które stanowią akty prawne niższego rzędu, muszą pozostawać z Konstytucją zgodne. Uznając ich zgodność, należy przyznać, że sama Konstytucja ogranicza obowiązek ustalania minimalnego wynagrodzenia do więzi prawnopracowniczej. Również Trybunał Konstytucyjny orzekł, że wynagrodzenie minimalne dotyczy jedynie zatrudnienia pracowniczego. Wyrok z dnia 10 stycznia 2005 r., K 31/03, LEX nr 143514.

⁴³ Obecnie prawo takie posiadają jedynie osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą. Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 29, 32.

5. Podsumowanie – granice rozszerzania instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne

Tok niniejszego wywodu sprawił, że jego podsumowanie stanowi jednocześnie *meritum* prezentowanych rozważań. Jednak bez poczynionych wcześniej uwag niniejsza analiza byłaby niekompletna.

Bez względu na fakt, że w wielu aspektach obligacyjnych status osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego jest zbliżony do pracowniczego⁴⁴, pomiędzy tymi stosunkami nie można stawiać znaku równości. Już w okresie PRL dostrzegano równoległe istnienie zatrudnienia cywilnoprawnego i pracowniczego, choć to pierwsze nie występowało na tak szeroką skalę jak teraz. Obecna ekspansja zatrudnienia cywilnoprawnego, zdaniem niektórych autorów, powoduje obumieranie prawa pracy⁴⁵. Ograniczenie prawa pracy do pracy najemnej może stanowić o niedokończeniu jego rozwoju jako odrębnej gałęzi prawa⁴⁶. Jednak w związku z objęciem zatrudnienia cywilnoprawnego częścią regulacji właściwych dla prawa pracy, rozwój ten można uznać za zakończony przynajmniej w tym zakresie. Nie wyłącza to konieczności tworzenia regulacji prawa pracy odpowiadających aktualnym tendencjom społeczno-gospodarczym. Konsekwentne, właściwe dla tej gałęzi prawa, obejmowanie swoim zakresem podmiotowym coraz to szerszych grup⁴⁷ nie musi doprowadzić do unifikacji sytuacji prawnej pracowników i osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego. Podobny rezultat osiągnąć można, uelastyczniając istniejące konstrukcje prawne prawa pracy bądź korzystając z dyspozycji art. 303 § 2 k.p., co nie powinno mieć charakteru w pełni zrównującego konstrukcje prawne zatrudnienia cywilnoprawnego i pracowniczego.

W związku z powyższym, za główną granicę rozszerzania instytucji prawa pracy na stosunki cywilnoprawne uznać należy odrębność systemową tych dwóch gałęzi prawa. Całkowite zrównanie statusu osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego i prawa pracy nie wchodzi w rachubę⁴⁸. Objęcie wszystkich stosunków zobowiązaniowych, w ramach których świadczona jest praca, takimi samymi regulacjami spowoduje

⁴⁴ K.W. Baran, *O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 30.

⁴⁵ J. Wratny, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 5, s. 4; J. Jończyk, *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 6.

⁴⁶ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 27.

⁴⁷ L. Mitrus, *Elastyczność zatrudnienia a stabilność socjalna. Głos w dyskusji*, [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa i zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2009, s. 194.

⁴⁸ J. Wratny, *Problem ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 7, s. 8.

rozmycie granic pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym⁴⁹. Ponieważ deregulacja rynku pracy zakłada istnienie rodzajowo różnych konstrukcji prawnych zatrudnienia⁵⁰, rodzących inne zobowiązania po stronie zatrudniających i dających inne prawa zatrudnionym, zrównanie takie z gospodarczego punktu widzenia nie jest pożądanym.

Odrębność systemową prawa pracy wyznacza funkcja ochronna i podporządkowanie pracownicze. Ponieważ to właśnie funkcja ochronna jest pierwotną⁵¹ i nadrzędną funkcją prawa pracy, chroniącą pracowników przed wyzyskiem gospodarczym, rozszerzanie instytucji prawa pracy na zatrudnienie niepodporządkowane może doprowadzić do uzyskania przez cywilnoprawne podstawy zatrudnienia statusu konia trojańskiego w prawie pracy⁵². Konstrukcja taka doprowadziłaby do upadku znaczenia prawa pracy, które przestałoby konkurować z zatrudnieniem cywilnoprawnym, bowiem stosunki powstające w wyniku zawarcia umów o pracę i umów prawa cywilnego byłyby niemalże identyczne. Dodatkowo rozszerzenie instytucji prawa pracy na konstrukcje właściwe prawu cywilnemu godziłoby i w zasadę swobody umów, i zasadę równości stron. Modyfikacje prawa pracy nie mogą doprowadzić do utraty przez nie swojej tożsamości⁵³, tak jak nie mogą doprowadzić do utraty tożsamości przez prawo cywilne.

Oczywiście pozostawienie zatrudnienia cywilnoprawnego zupełnie poza opieką instytucji właściwych dla prawa pracy, jak ma to miejsce w obecnym kształcie, byłoby społecznie niezrozumiałe⁵⁴. Niemniej jednak należy uznać, że, poza koniecznością rozszerzenia prawa koalicji w związkach zawodowych, zapewnienie minimum ochrony socjalnej⁵⁵ osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego już się dokonało i nie wymaga dalszego rozszerzania. Postulowanie przyznania osobom świadczącym pracę na podstawie umów prawa cywilnego prawa do minimalnego wynagrodzenia czy też szeroko rozumianego prawa do odpoczynku burzy niezależny, niepodporządkowany charakter pracy świadczonej w ramach organizacyjnie niezależnych umów prawa cywilnego, w których granicę przyznanych stronie uprawnień, poza przepisami bezwzględnie obowiązującymi, wyznacza jej siła negocjacyjna.

⁴⁹ T. Liszcz, *Nietypowe stosunki pracy w Projekcie kodeksu pracy*, [w:] Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009, s. 134.

⁵⁰ J. Wratny, *Problem ochrony...*, s. 8.

⁵¹ A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1963, nr 5, s. 4.

⁵² T. Zieliński, *Umowy o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy ...*, s. 54.

⁵³ I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 7.

⁵⁴ Z. Hajn, *Aspekty prawne relacji: pracownik – pracodawca w procesie przemian społeczno-gospodarczych i integracji europejskiej*, [w:] H. Lewandowski, J. Sokołowski (red.), *Pracodawca-pracownik w procesie przemian gospodarki polskiej i integracji z Unią Europejską*, Łódź 2000, s. 26.

⁵⁵ A. Patulski, *op. cit.*, s. 369.

Uznając zatrudnienie cywilnoprawne w obecnym rozmiarze za niepożądane, należy się raczej zastanowić nad sposobami jego ograniczania, aniżeli postulować obejmowanie go instytucjami prawa pracy. Jednym ze sposobów niwelowania nadmiernego korzystania z zatrudnienia cywilnoprawnego jest zmniejszanie różnic w atrakcyjności jego stosowania⁵⁶. Powinno się to dziać w obrębie uelastyczniania prawa pracy oraz zmniejszania kosztów zatrudnienia pracowniczego, przy jednoczesnym sankcjonowaniu przepisów dotyczących przeciwdziałania stosowaniu umów cywilnoprawnych w miejsce zatrudnienia pracowniczego. Dodatkowo, ponieważ zależności występujące pomiędzy stronami stosunku pracy ewoluują w kierunku podległości organizacyjnej, w której ściśle podporządkowany model świadczenia pracy traci na znaczeniu⁵⁷, należy dostosować kształt prawa pracy do aktualnych potrzeb rynku pracy⁵⁸. Zastosowanie takiego rozwiązania prawnego pozwoli szukać rozwiązania w przyczynie (poszukiwanie zatrudnienia taniego i elastycznego), a nie w skutku, jakim jest nadmierne wykorzystywanie zatrudnienia cywilnoprawnego.

Bibliografia

- Baran K. W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Florezczak I., *Prawo koalicji w związkach zawodowych a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Gdańsko-Lódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2012, nr 2.
- Florek L., *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 11–12.
- Florek L., Pisarczyk Ł. (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2011.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Gersdorf M., Rączka K., Rączkowski M. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Góral Z., *Najnowsze tendencje w polskim prawie pracy na tle integracji europejskiej*, Prace Naukowe Wydziału Administracji, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, „Zeszyty Naukowe” 2003, nr 26.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Z. Góral (red.), *Umowne podstawy zatrudnienia*, Warszawa 2012.

⁵⁶ Z. Góral, *Najnowsze tendencje w polskim prawie pracy na tle integracji europejskiej*, Prace Naukowe Wydziału Administracji, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, „Zeszyty Naukowe” 2003, nr 26, s. 213.

⁵⁷ P. Prusinowski, *Umowne podstawy zatrudnienia*, [w:] *Biblioteka prawa pracy*, Z. Góral (red.), Warszawa 2012, s. 43.

⁵⁸ Istotą prawa pracy jest uwarunkowanie jego kształtu realiami życia społeczno-gospodarczego oraz postępem technicznym. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 46.

- Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M. (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak C., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Poznań – Gdańsk – Warszawa 1984.
- Jaśkowski K., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1994.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1994.
- Jończyk J., *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6.
- Kiersztyn A., *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Warszawa 2015.
- Kolasiński K., *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996.
- Korolec R., Pacho J., *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975.
- Kubot Z., Kuczyński T. (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011.
- Kubot Z. (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2002.
- Kubot Z., *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9.
- Kurzynoga M., *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 12.
- Lewandowski H., Sokołowski J. (red.), *Pracodawca-pracownik w procesie przemian gospodarki polskiej i integracji z Unią Europejską*, Łódź 2000.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Matey-Tyrowicz M., Nawacki L., Wagner B. (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Niedbała Z., Skąpski M. (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009.
- Patulski A., Orłowski G. (red.), *Kodeks pracy 2012. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2012.
- Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989.
- Salwa Z., *Prawoznawstwo. Prawo pracy*, Warszawa 1977.
- Salwa Z., *Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 12.
- Sanetra W., *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 2.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 9.
- Sobczyk A. (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki uspołecznionej*, Warszawa 2010.
- Stelina J., Wypych-Żywicka A. (red.), *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, tom XVII.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
- Świątkowski A.M. (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa i zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2009.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.

Unterschütz J., *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10.

Wagner B. (red.), *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, Gdańsk 2011.

Walas A., *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1963, nr 5.

Wratny J., *Przemiany stosunku pracy w III RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 5.

Wratny J., *Problem ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 7.

Wronikowska E., Nowik P., *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008.

Wypych-Żywicka A., Tomaszewska M., Stelina J. (red.), *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku*, Gdańsk 2010.

Zalewski T., *Minimalne wynagrodzenia także dla zleceniobiorców i osób z firmą*, „Gazeta Prawna” 03.09.2013.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.

Źródła internetowe

<http://orka.sejm.gov.pl>.

<http://solidarnosc.org.pl>.

<http://stat.gov.pl>.