

*Anna Musiała**

**FILOZOFIA TZW. OCHRONY OSÓB PRACUJĄCYCH
NA ZASADACH CYWILNOPRAWNYCH – GŁOS W DYSKUSJI
PODCZAS I OGÓLNOPOLSKIEJ KONFERENCJI NAUKOWEJ
Z CYKLU „NIETYPOWE STOSUNKI ZATRUDNIENIA”
PT. „STOSOWANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W ŚWIETLE
PRZEPISÓW PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH.
ŁÓDZKO-POZNAŃSKI POCZĄTEK DYSKUSJI...”**

Streszczenie. Opracowanie dotyczy ciągle powszechnego niezrozumienia fundamentalnej dla dyscypliny prawa pracy kwestii, jaką stanowi problem prawnej podstawy zatrudnienia. Chodzi mianowicie o to, co tak naprawdę determinuje wybór owej podstawy, a dokładnie, czy w przedmiotowej kwestii przesądzająca jest ostatecznie owa „wolna” wola stron. Pytania są następujące: czy rzeczywiście obrany przez ustawodawcę kierunek zrównywania prawnych podstaw zatrudnienia w sferze prawa pracy i prawa cywilnego jest błędny, a jeśli tak, to jak powinno wyglądać pewne „rozplanowanie” prawnych podstaw świadczenia pracy i co determinuje decyzję ustawodawcy o tymże planowaniu, a może to po prostu owa „wolna” wola stron w tej mierze decyduje wyłącznie? Znalezienie odpowiedzi na powyższe pytania jest zupełnie kluczowe, żeby odpiąć falę krytyki na propozycje zawarte w projekcie kodeksu z zakresu indywidualnego prawa pracy, opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną z lat 2016–2018.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, umowa cywilnoprawna.

Impulsem do przedstawienia wskazanej w tytule problematyki jest ciągle powszechne niezrozumienie fundamentalnej dla dyscypliny prawa pracy kwestii, jaką stanowi problem prawnej podstawy zatrudnienia. Chodzi mianowicie o to, co tak naprawdę determinuje wybór owej podstawy, a dokładnie, czy w przedmiotowej kwestii przesądzająca jest ostatecznie owa „wolna” wola stron? Uważam, że drastyczne na tym tle nieporozumienia, zwłaszcza wśród przedstawicieli nauki, mają dalekosiężne skutki negatywne; judykatura nie otrzymuje w zasadzie żadnego merytorycznego wsparcia, oprócz myślowego chaosu. Z kolei w obrocie społeczno-gospodarczym utarł się wręcz taki schemat rozumowania, że świadczenie pracy na zasadach cywilnoprawnych należy traktować prawie równorzędnie z zatrudnieniem pracowniczym, zwłaszcza że uzasadnienie dla takiego podejścia

* Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, musiala@amu.edu.pl

płyńcie ze strony samego ustawodawcy, bo przecież następuje zrównywanie ubezpieczeniowej sytuacji osób pracujących na podstawach cywilnoprawnych i prawnopracowniczych, nie mówiąc już o sytuacji przyznania tzw. stawki minimalnej dla zleceniobiorców. W związku z powyższym uważam, że ostatnimi wśród winnych wykorzystywania tzw. śmieciówek są pracodawcy. To ustawodawca ponosi za powyższy stan odpowiedzialność, legitymizując swoimi działaniami zrównywanie owych podstaw zatrudnienia, co jest niezmiernie szkodliwe w sferze budowania ładu społecznego.

Mając zatem na względzie tak wielkie zamieszanie tej kwestii, nie sposób postąpić inaczej niż zacząć od postawienia pytań zupełnie podstawowych celem uporządkowania omawianej materii. Pytania są następujące: czy rzeczywiście obrany przez ustawodawcę kierunek zrównywania prawnych podstaw zatrudnienia w sferze prawa pracy i prawa cywilnego jest błędny, a jeśli tak, to jak powinno wyglądać pewne „rozplanowanie” prawnych podstaw świadczenia pracy i co determinuje decyzję ustawodawcy o tymże planowaniu, a może to po prostu owa „wolna” wola stron w tej mierze decyduje wyłącznie? Myślę, że znalezienie odpowiedzi na powyższe pytania jest zupełnie kluczowe, żeby odpierać falę krytyki na propozycje zawarte w projekcie kodeksu z zakresu indywidualnego prawa pracy, opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną z lat 2016–2018.

1.

Z pełną odpowiedzialnością wskazuję, że obrany przez ustawodawcę kierunek zrównywania prawnych podstaw zatrudnienia w sferze prawa pracy i prawa cywilnego jest błędny. I znów trzeba sięgnąć do zupełnych podstaw. A mianowicie zapytać, kto jest podmiotem prawa pracy, kim zajmuje się czy powinno się zajmować prawo pracy? Odpowiedź jest jedna – człowiekiem pracy. A kim jest człowiek pracy? Człowiek pracy to podmiot, który zawsze oferuje pracę swoich mięśni i umysłu, a więc pracuje osobiście (Święcicki 1966, 11). Z taką „ofertą” staje przed pracodawcą. Ta jego słabość, ale zarazem bezwzględna konieczność zarobkowania powoduje, że on niczego nie „negocjuje”, on niemal przystępuje do zaoferowanej mu pracy. Absolutnie trafnie napisał o tym jeden z francuskich uczonych, wskazując, że wreszcie musi nastąpić zaakceptowanie wszechobecnego w prawie pracy ciała człowieka pracy i owej konieczności zarobkowania jako fundamentu naszego bytowania (Supiot 2002, 59 i n.). Taki powinien być punkt wyjścia dla rozważań o podmiocie prawa pracy. To jest też zresztą ów *homo iuridicus* prawa pracy, a więc człowiek, który w pewnym momencie swego życia wchodzi w czas konieczności zarobkowania, poszukuje zatrudnienia, nie mając do zaoferowania zupełnie nic poza siłą swoich mięśni i umysłem. I to właśnie taki człowiek stanowi centrum zainteresowania prawa pracy.

Tymczasem prawo cywilne ma na względzie zupełnie inny podmiot. *Homo iuridicus* prawa cywilnego stanowi podmiot, który po prostu uczestniczy w gospodarce wymiany dóbr i prawo tylko wyjątkowo bierze pod uwagę jakby szerszy kontekst sytuacyjny dokonywanych przez ów podmiot na gruncie tegoż prawa czynności, jak np. w przypadku prawa najmu lokali mieszkalnych (szerzej zob. Chauvin 2014, 2–4 i cytowana tam literatura).

Konkludując, trzeba stwierdzić tak: wszędzie tam, gdzie człowiek osobiście świadczy pracę, swoim „ciałem”, które to określenie w literaturze zagranicznej nie wywołuje żadnego poruszenia – pojawia się prawo pracy, biorąc niejako „pod skrzydła” tego człowieka. A dlaczego? Bo ów człowiek, nie mając niejako „nic”, będąc uzależnionym ekonomicznie, jeszcze dodatkowo wchodzi we władztwo pracodawcy (w ów stan podporządkowania). Z kolei w takiej sytuacji, z czym nie sposób się nie zgodzić, traci wolność i, co więcej, ryzyko naruszenia jego godności staje się jeszcze większe. W czym to władztwo się przejawia? Najlepiej ów stan bycia we władzy pracodawcy pokazuje § 1 art. 128 k.p., gdzie stanowi się o tym, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Bo jakże inaczej zinterpretować owo bycie w „dyspozycji” pracodawcy? Otóż, owa dyspozycja to nic innego jak rezygnacja z pewnej sfery wolności. Człowiek rezygnuje ze swojej wolności na ów czas pracy. Znajduje się w dyspozycji pracodawcy, oczywiście w granicach prawa, ale w dyspozycji, bo wszystkich poleceń, jakich może oczekiwać od pracodawcy, nie zna.

A jak jest w prawie cywilnym? Ze stanem władztwa do czynienia tam nie mamy. Podobnie nie mówi się o podporządkowaniu. Nie ma stanu władztwa czy tego stanu podporządkowania względem drugiej strony umowy (kontrahenta). W obszarze stosunków prawa cywilnego przez cały czas trwania stosunku prawnego strony uważane są za równorzędne. Nigdzie w prawie cywilnym nie pojawia się pojęcie polecenia w rozumieniu zbliżonym do tego z prawa pracy, choć istnieje pojęcie kierownictwa, występuje bowiem w przepisie art. 430 k.c. Nie staje się ono tam jednak synonimem wydawania poleceń, a jedynie kierownictwa czysto organizacyjnego (Machnikowski 2014, 460).

2.

Prawo pracy zatem niejako zajmuje się człowiekiem pracy pracującym własnym „ciałem”, oddającym się do dyspozycji pracodawcy, w określonym przedziale czasowym, wchodzącym we władztwo pracodawcy.

Nie sposób powiedzieć inaczej, że oto właśnie definicja stosunku pracy buduje się sama. Chodzi o człowieka osobiście świadczącego pracę pozostającego we władztwie, czy innymi słowy w podporządkowaniu, pracodawcy. Dla uspokojenia powiem, że uczynili to już francuscy uczeni. W ujęciu nowego francuskiego

kodeksu pracy pracownikiem jest osoba fizyczna, która wykonuje pracę, będąc we władzy faktycznej lub w zależności od drugiej ze stron¹. Pod pojęciem władzy faktycznej rozumie się realną (praktyczną) możliwość wydawania poleceń drugiej stronie i egzekwowania od niej posłuszeństwa². Pod pojęciem zależności pojmuje się zaś sytuację słabości strony, mającą miejsce wówczas, gdy działalność zawodowa jednej osoby zależy od środków i woli innej osoby³.

A dlaczego należy porzucić cechę kierownictwa jako cechę wyróżniającą stosunek pracy? Ano dlatego, że przesłanka kierownictwa, utożsamiana nie tylko z poleceniami co do kwestii organizacyjnych, ale i merytorycznych, niezmiernie zawęża zakres podmiotowy stosunku pracy. Tym samym niejako „wypycha się” poza nawias stosunku pracy osoby, choć pracujące własnym „ciałem”, ale już niepodlegające nie tylko merytorycznemu kierownictwu, ale nawet w zasadzie kierownictwu organizacyjnemu, które w ich przypadku jest znacznie słabsze. Owe osoby pozostają jednak we władztwie. To zaś oznacza, że istnieje potencjalna możliwość wydawania im poleceń przez pracodawcę. Innymi słowy, pojawia się coraz więcej przykładów świadczenia pracy, gdzie to kierownictwo mogłoby mieć zwodniczy wpływ; mam tu na myśli osoby o specjalistycznej wiedzy, wobec których to kierownictwo praktycznie nie występuje i to nie tylko co do meritum, ale i co do organizacji pracy, a przecież w owym władztwie pracodawcy te osoby się znajdują, ponieważ w stosunku do nich potencjalne polecenia mogą być kierowane (nazywam te osoby pracownikami autonomicznymi, w ślad za wykreowanym przez Sąd Najwyższy – bardzo trafnie zresztą – tzw. podporządkowaniem autonomicznym).

Czy te osoby nie mogłyby więc budować zakresu podmiotowego stosunku pracy? Przy wskazywaniu na cechę kierownictwa jako cechę fundamentalną tego stosunku – niestety nie. Tymczasem chodzi w rzeczywistości o to, aby i takie osoby w stosunku pracy mogły się znaleźć. Ich obecność w zakładzie pracy jako pracowników pozwala budować w większym stopniu wspólnotowość „zakładu pracy”. Te właśnie osoby niejako swoją obecnością i postawami mogą wiele „dać” innym pracownikom. Powinny zatem w zakładzie pracy pozostać jako pracownicy. Nawet gdy weźmie się pod uwagę, że posiadają swój drobny, a nawet czasami większy sprzęt – to pracują „sobą”. Są ciągle pracownikami, ciągle pracują „ciałem”.

¹ Proposition de code du Travail, Sous l'égide du Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), Dalloz 2017, s. XII.

Article L. 11-3 Le salarié est une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui.

² Article L. 11-4 Le pouvoir de fait est la capacité pratique dont dispose une personne d'en commander une autre et de s'en faire obéir.

³ Article L. 11-5 La dépendance est la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui.

Jak można zauważyć, stosunek pracy to po prostu różne odcienie władztwa. W samym centrum stosunku pracy znajdzie się pracownik będący w ścisłej dyspozycji pracodawcy, otrzymujący niemal w sposób ciągły kolejne polecenia. Jest on pod kierownictwem pracodawcy zarówno organizacyjnym, jak i merytorycznym. Jego wolność w czasie pracy jest prawie żadna; ryzyko naruszeń jego godności – istotne, dlatego ochrona powinna być największa.

W przypadku pracownika autonomicznego sytuacja jest nieco inna. Kwestia pracy własnym „ciałem” i trwania we władztwie pozostaje oczywiście bez zmian. Przy tym jednak owo władztwo w postaci otrzymywania kolejnych poleceń nie jest już tak intensywne, jak w przypadku pracującego na przysłowiowej „taśmie”. Umożliwienie pracownikowi autonomicznemu pozostawania w stosunku pracy pozwala natomiast na współtworzenie jednorodnej społeczności zakładu pracy – wspólnoty tego zakładu. Osoby te są niejako ogromną wartością „dodaną” tego zakładu pracy.

Podsumowując zatem, stosunek pracy to stosunek między świadczącym pracę osobiście a podmiotem go zatrudniającym, gdzie ów świadczący pracę znajduje się we władztwie tegoż podmiotu zatrudniającego. To władztwo może być bardzo ścisłe, ale też może być luźniejsze – jak dzieje się to w przypadku pracowników autonomicznych.

3.

Obok stosunku pracy istnieje możliwość świadczenia pracy w ramach działalności gospodarczej. W owym obszarze, na co wskazywałam już wiele lat temu, chodzi o pewne parametry pracy, precyzyjnie rzecz ujmując: usługi, jakie wytwarza przedsiębiorca, który stworzył pewną jednostkę organizacyjną, a idąc dalej: pewien kolejny zakład pracy (Musiała 2011; Sobczyk 2018). I teraz pytanie, dlaczego nie mówimy tam już o pracy, ale o usłudze? Bo „na czoło” wybija się pewna struktura i usługa, w tle zaś są ludzie pracy. Oni względem kontrahenta w zasadzie nie występują. Wobec kontrahenta niejako staje przedsiębiorca wraz z wykonaną usługą, a łączy ich cywilnoprawny kontrakt. W owym stosunku między przedsiębiorcą wykonującym usługę a kontrahentem jak najbardziej dopuszczalna jest sytuacja kierownictwa, o czym zresztą stanowi przepis art. 430 k.c. Należy w tym miejscu podkreślić, że w owej relacji sytuacji władztwa odnotować nie można.

W tym miejscu powstaje kluczowe pytanie: Dlaczego zatem prawo pracy w ogóle się zajmuje tematem pracy w ramach działalności gospodarczej? Otóż zajmuje się ze względów humanistycznych. W świetle prawa dopuszcza się bowiem prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej. Możliwe jest więc takie zjawisko społeczne, kiedy pojawia się człowiek pracujący osobiście, ale będący w uzależnieniu ekonomicznym, który stworzył własną jednostkę organizacyjną,

założył również działalność gospodarczą. Pozostaje on poza władztwem pracodawcy, ale z racji kooperowania w zasadzie z jednym podmiotem bez wątplenia znajduje się w zależności ekonomicznej. Pytanie, które się w tym miejscu nasuwa, dotyczy kwestii, czy praca w ramach własnej działalności gospodarczej możliwa jest w sytuacji, gdy dana osoba nie posiada sprzętu? Uważam, że tak. Istnieje bowiem swoboda prowadzenia działalności gospodarczej. Ktoś może chcieć w ten sposób pracować, a więc niejako wychodzić „na zewnątrz” i świadczyć usługi, unikając sytuacji władztwa i współtworzenia ściślejszego zespołu. Innymi słowy, chce przyjmować zamówienia na świadczenie przez siebie usług. Ma taką wizję swojej działalności zawodowej i oczywiście może to czynić, ale pod warunkiem, że zakłada działalność gospodarczą.

Sumując, chodzi o człowieka pracującego własnym „ciałem”, ale który tak bardzo ceni sobie wolność, że nie chciałby jej „oddawać” za bycie w jakiegokolwiek dyspozycji. Ów człowiek również nie zamierza współtworzyć wspólnoty zakładu pracy, raczej jest ukierunkowany na inwestowanie pod względem kapitałowym, jak i osobowym we własne struktury. I tego rozwiązania nie należy oceniać negatywnie. Czasami może to być chęć sprawdzenia swoich możliwości organizatorskich, ale przede wszystkim od tego może zaczynać się budowanie firmy, która potem stanie się większa, zwyczajnie się rozrastając.

Prawo pracy natomiast interesuje ów „początek”, a więc moment, kiedy człowiek prowadzący działalność gospodarczą najpierw pracuje zupełnie samodzielnie (lub przy naprawdę niewielkiej pomocy ze strony innych osób) i co więcej, ma w zasadzie jednego kontrahenta. Dlaczego? Bo widzimy tam cielesność i jego sytuację bardzo zbliżoną pod względem ekonomicznego uzależnienia do sytuacji pracownika. Co jednak bardzo istotne, brak tam władztwa. Dlatego ochrona przyznana takiemu pracownikowi będzie skromniejsza.

Konkludując, nie do końca jest tak, że podstawy zatrudnienia można sobie dowolnie wybierać. Trzeba uznać, że są pewne reżimy prawne świadczenia pracy, może to być albo zatrudnienie pracownicze, albo działalność gospodarcza. I to między reżimami prawnymi dokonujemy wyboru. Rozróżnienie owych reżimów jest fundamentalne, bo z tym wiąże się różny poziom ochrony, uzależniony od stopnia ograniczenia naszej wolności rozumianej jako swoboda dysponowania „sobą” podczas świadczenia pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Chauvin, Tatiana. 2014. *Homo iuridicus. Człowiek jako podmiot prawa publicznego*. Warszawa: C.H. Beck.
- Machnikowski, Piotr. 2014. *Prawo zobowiązań – część ogólna. Tom 6. W System prawa prywatnego*. Red. Zbigniew Radwański. Warszawa: C.H. Beck.
- Musiała, Anna. 2011. *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Difin.

- Sobczyk, Arkadiusz. 2018. *Podmiotowość pracy, towarowość usług*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Supiot, Alain. 2002. *Critique du droit du travail*. Paris: Quadrige/PUF.
- Święcicki, Maciej. 1966. *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*. Warszawa: Instytut Pracy.

Anna Musiała

THE PHILOSOPHY OF PROTECTING PEOPLE WORKING ON CIVIL-LAW BASIS: A VOICE IN THE DISCUSSION DURING THE 1ST NATIONWIDE SCIENTIFIC CONFERENCE FROM THE SERIES ‘NON-STANDARD EMPLOYMENT RELATIONS’ ENTITLED ”APPLYING CIVIL-LAW CONTRACTS IN THE LIGHT OF THE LABOUR LAW REGULATIONS AND SOCIAL INSURANCE. ŁÓDŹ AND POZNAŃ BEGINNING OF THE DISCUSSION...”

Abstract. The study pertains to the common misconception of an issue that is fundamental for the labour law, namely the problem of the legal grounds for employment. It is about what actually determines the choice of these grounds, and more precisely whether it is ‘free will’ of parties that is ultimately decisive in this respect. The questions are as follows: is it erroneous that the legislators have chosen the direction of equating the legal grounds for employment in the sphere of labour law and civil law? Next, if it is the case, what should certain ‘planning’ of the legal grounds for work provision look like, and what determines the legislators’ decision about this planning, or maybe it is this ‘free will’ of the parties that is solely decisive here? Finding the answer to the above questions is of primary importance in order to counter the wave of criticism to the proposals included in the draft code on individual labour law prepared by the Codification Committee in the years 2016–2018.

Keywords: employment, civil law agreement.