

Dr Michał Pawłucki

Uniwersytet Jagielloński
ORCID: 0000-0003-0266-6861
e-mail: michal.pawlucki@gmail.com

Mgr Paula Nowak

Uniwersytet Jagielloński
ORCID: 0000-0003-2682-7076
e-mail: paula.maria.nowak@student.uj.edu.pl

Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy

The concept of worker in the Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union and the concept of worker in Polish labour law

Streszczenie

Celem artykułu jest nie tylko określenie zakresu podmiotowego nowej dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, ale przede wszystkim podjęcie refleksji nad pojęciem pracownika (worker) funkcjonującym w prawodawstwie unijnym. W tym celu autorzy dokonali przeglądu występowania pojęcia pracownika na gruncie kluczowych dla tego zagadnienia aktów prawa unijnego oraz wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Na tej podstawie wskazali szereg cech, jakimi charakteryzuje się pracownik w prawie Unii, a następnie zestawili je z przesłankami występującymi w polskim ustawodawstwie krajowym. Wskazali także na niebezpieczeństwo, jakie wiąże się z odmiennym rozumieniem podobnych przesłanek występującym w prawie unijnym i krajowym.

Słowa kluczowe

pojęcie pracownika, TSUE, Unia Europejska, przejrzyste i przewidywalne warunki pracy

JEL: K3

Abstract

The purpose of this article was not only to determine the subjective scope of the new directive on transparent and predictable working conditions in the European Union, but primarily to reflect on the concept of worker functioning in the EU legislation. For this purpose, the authors reviewed the occurrence of this notion in the acts of the EU legislation significant in this matter, as well as selected judgments of the Court of Justice of the European Union. On this basis, the authors pointed out a number of worker's features established in the EU law, and then compared them with the premises expressed in the Polish national legislation. Moreover, the authors indicated the threat associated with different understanding of similar premises of the EU and national law.

Keywords

concept of worker, CJEU, European Union, transparent and predictable working conditions

Uwagi wstępne

W dniu 11 lipca 2019 r. w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej została opublikowana dyrektywa 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (Dz. Urz. WE L 186 z 11.07.2019). Kraje członkowskie są zobowiązane do implementacji jej postanowień do 1 sierpnia 2022 r. Akt ten ma zastąpić dyrektywę 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 08.07.1992, dalej: dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia). Nowo przyjęta dyrektywa poszerza zakres praw minimalnych przysługujących pracownikom oraz nakłada na pracodawców bardziej restrykcyjne obowiązki dotyczące informowania zatrudnionych o przysługujących im warunkach zatrudnienia. Poniżej przedstawiamy koncepcję rozumienia pojęcia pracownika, jaka została przyjęta w treści nowej dyrektywy. Jednocześnie koncepcja ta może być cennym punktem odniesienia dla analizy pojęcia pracownika stosowanego na gruncie polskiego prawa.

Geneza i cele dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE

Projekt omawianej w artykule dyrektywy został przedstawiony przez Komisję Europejską w grudniu 2017 r. Uprzednio obowiązująca dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia z 1991 r. zobowiązywała pracodawców do pisemnego informowania pracownika o zasadniczych aspektach łączącego ich stosunku pracy (w tym o danych personalnych stron, długości urlopu przysługującego pracownikowi, długości okresów wypowiedzenia czy o długości dnia lub tygodnia pracy zatrudnionego). Dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia odnosi się wyłącznie do osób traktowanych jako pracownicy na gruncie krajowych porządków prawnych, a dodatkowo zawiera fakultatywne wyłączenia podmiotowe¹. Od czasu jej wejścia w życie na europejskim rynku pracy zaszły istotne zmiany polegające na uelastycznieniu warunków zatrudnienia i na wzroście odsetka osób pracujących w ramach tzw. nietypowych form (m.in. w ramach umów o pracę na żądanie, umów o pracę przerywaną czy umów zerogodzinowych). Cyfryzacja umożliwiła rozwój elastycznych form pracy za pośrednictwem platform internetowych. Celem dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy jest wyjście naprzeciw ewolucji rynku pracy, przede wszystkim poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i przewidywalności zatrudnienia również tym osobom, które nie są objęte zakresem podmiotowym dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia. Nowo przyjęta dyrektywa zapewnia dodatkowe prawa minimalne² i poszerza zakres informacji, jakie pracodawca musi przekazać pracownikowi³. Odpowiednie informacje dotyczące warunków pracy muszą być co do zasady przekazane zatrudnionym w ciągu siedmiu dni kalendarzowych od rozpoczęcia pracy (w przypadku niektórych kategorii informa-

cji, np. dotyczących szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, okres ten wynosi miesiąc). Dotychczas obowiązująca dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia wymagała przekazania pracownikowi określonych informacji w ciągu dwóch miesięcy od podjęcia zatrudnienia.

Nowa dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE ma zapewniać bardziej sprawiedliwe traktowanie pracowników niezależnie od rodzaju i czasu trwania danego stosunku pracy, zarazem nie ograniczając ponad miarę elastyczności dostępnych form zatrudnienia. W kontekście tego zamierzenia kluczową kwestią jest zakres podmiotowy nowo przyjętej dyrektywy. Jego możliwie szerokie i jednoznaczne zdefiniowanie nie tylko pozwoliłoby na bardziej sprawiedliwe, przejrzyste i przewidywalne określenie warunków pracy, zwłaszcza specyficznych kategorii pracowników, ale także zminimalizowałoby odmienności w sytuacji prawnej osób zatrudnionych w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. W uzasadnieniu wniosku ustawodawczego dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy m.in. wskazywano, że zmiany zachodzące na rynku pracy związane przede wszystkim z popularyzacją nietypowych form zatrudnienia (oraz z idącym za tym wzrostem niepewności co do przysługujących pracownikom praw) potęgują zróżnicowanie regulacji prawnych powstających w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Dysproporcje dotyczące treści norm sprzyjają z kolei konkurencji polegającej na zaniżaniu poziomu zabezpieczenia społecznego. Uderza to nie tylko w pracowników, ale także w pracodawców funkcjonujących w warunkach wzrastającej presji konkurencyjnej (Parlament Europejski i Rada, 2017, s. 1) i w dłuższej perspektywie może prowadzić do zjawiska tzw. dumpingu socjalnego. Uporządkowaniu tych kwestii powinna służyć odpowiedź na pytanie o to, kto jest pracownikiem według dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

Pracownik w prawie unijnym

Dotychczasowa praktyka prawodawcy unijnego często przewidywała, że krąg podmiotów będących pracownikami dla regulacji wspólnotowych powinien obejmować osoby mające status pracowników na gruncie krajowych porządków prawnych⁴. Wspólnotowe prawodawstwo dotyczące pracy i zabezpieczenia społecznego nie zawsze jednak pozwalało na to, by ustawodawcy krajowi swobodnie określali krąg podmiotów, do których mają się odnosić regulacje unijne, m.in. dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, s. 9–19) stała się bazą dla wypracowania autonomicznego unijnego pojęcia pracownika. Dyrektywa ta wielokrotnie odnosi się do „pracowników”, jednak w żaden sposób tego pojęcia nie definiuje, nie odwołując się również do krajowych unormowań. Rozumienie terminu „pracownik” na gruncie dyrektywy 2003/88/WE stało się przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), który

w wyroku z 14 października 2010 r., C-428/09, pkt 27–28, stwierdził: „[...] dyrektywa 2003/88 nie zawiera żadnego odesłania [...] do definicji pracownika wynikającej z ustawodawstw lub praktyk krajowych. Z tego [...] stwierdzenia wynika, że dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 pojęcie to nie może być różnie interpretowane w zależności od przepisów krajowych, lecz ma ono samodzielne znaczenie na gruncie prawa Unii. Musi być ono definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy, z uwzględnieniem praw i obowiązków zainteresowanej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie [...]”. Podobnie w postanowieniu z 7 kwietnia 2011 r., C-519/09, pkt 21–22, Trybunał orzekł: „[...] należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE [dotyczącego swobody przemieszczania się pracowników — dop. aut.] ma wymiar autonomiczny i nie powinno być interpretowane zawężająco. Za „pracownika” należy uważać każdą osobę, która wykonuje czynności rzeczywiste i efektywne, przy czym bez znaczenia są czynności wykonywane na tak niewielką skalę, że można je jedynie uznać za marginalne i pomocnicze. Cechą charakteryzującą stosunek pracy jest zgodnie z tym orzecznictwem fakt, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie [...]. Powyższe dokonane przez Trybunał sprecyzowanie pojęcia pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE pozostaje aktualne wobec tego samego pojęcia użytego w aktach prawodawczych wskazanych w art. 288 TFUE [tj. unijnych rozporządzeń, dyrektyw, decyzji, zaleceń i opinii — dop. aut.] [...]”. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika, że jeśli nie sprzeciwia się temu wyraźne postanowienie prawodawcy wspólnotowego, to pojęcie pracownika używane w unijnych aktach prawnych ma swoje autonomiczne i szerokie znaczenie. Pozwala to na objęcie możliwie szerokiego kręgu osób gwarancjami socjalnymi ustalonymi na poziomie Unii.

Na marginesie warto wspomnieć o kwestii niekiedy podejmowanego rozróżniania pojęć „worker” oraz „employee” używanych w angielskiej wersji językowej aktów prawnych UE. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie prawne na gruncie brytyjskiego prawa krajowego, gdzie pojęcia „employee” używa się w stosunku do tzw. pracowników „etatowych”, z którymi została zawarta umowa o pracę, która zawiera obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wzajemne zobowiązania stron (pracodawca ma obowiązek zlecać pracę, zaś pracownik ma obowiązek ją wykonywać), a także zastrzega po stronie pracodawcy efektywne uprawnienia kontrolne względem pracownika. Z kolei pojęcia „worker” używa się w odniesieniu do tzw. pracowników nieetatowych, których umowa o zatrudnienie bądź to nie zawiera któregoś z ww. elementów, bądź też nie została zawarta. W rozumieniu brytyjskim „worker” jest to zatem osoba, która wykonuje pracę, ale nie pozostaje w stosunku pracy, ze

względu na co nie przysługuje jej taki sam katalog praw jak pracownikowi etatowemu „employee” (Sobczyk, 2018, s. 153–163; Bowery, 2013). W naszej ocenie prawodawca unijny, w przeciwieństwie do brytyjskiego, nie posługuje się pojęciami „worker” oraz „employee” w sposób pozwalający na konkretne wnioski wykładnicze dotyczące ich odróżniania. Oba te pojęcia występują w angielskich wersjach językowych wspólnotowych aktów prawnych, jednakże nie sposób zrekonstruować zamysłu, jaki miałyby stać za ich rozróżnianiem. Wskazuje na to, po pierwsze, fakt, iż prawodawca unijny posługuje się identycznymi kryteriami wskazującymi zakresy znaczeniowe obu pojęć. Gdy pracownik w angielskiej wersji językowej aktów prawnych jest określony jako „worker”, definiuje się go np. jako osobę uznaną za pracownika według prawa krajowego⁵. „Employee” jest definiowany identycznie — tj. jako osoba mająca umowę o pracę lub pozostająca w stosunku pracy według ustawodawstwa krajowego⁶. O niekonsekwencji prawodawcy unijnego w posługiwaniu się pojęciami „worker” i „employee” może także świadczyć to, że w treści angielskiej wersji językowej wniosku prawodawczego dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (zarówno w treści uzasadnienia, jak i w części normatywnej) używane są oba omawiane terminy (bez wskazania na kryteria ich rozróżniania). Ponadto pojęcia „worker” oraz „employee” w innych wersjach językowych unijnych aktów prawnych niż wersja angielska bywają tłumaczone za pomocą jednego terminu. Taka sytuacja dotyczy m.in. polskiego „pracownika”, włoskiego „lavoratore” czy francuskiego „travailleur”. Języki poszczególnych krajów członkowskich co do zasady mają zaś równoprawny status języków urzędowych, w których należy wyklądać akty prawa UE. W kontekście tych uwag należy stwierdzić, że zakres znaczeniowy pojęcia pracownika przyjmowanego na gruncie dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE nie zależy od tego, czy prawodawca unijny określa go po angielsku jako „worker”, czy jako „employee”.

Zakres podmiotowy nowo przyjętej dyrektywy

Początkowo projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE zawierał wyraźną definicję pracownika. Jej treść odpowiadała kryteriom ustalonym w ramach orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości⁷. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. a projektu dyrektywy: „»pracownik« oznacza osobę fizyczną, która wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie”. Przyjęcie takiej definicji w treści dyrektywy oznaczałoby zwrot we wspólnotowej technice legislacyjnej, który miałby na celu ujednoczenie zakresu stosowania dyrektywy w poszczególnych państwach członkowskich, bez odwoływania się do porządków krajowych, a przy tym — objęcie postanowieniami dyrektywy pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia (Parlament Europejski i Rada, 2017, s. 12–13). Ostatecznie jednak przywołana

definicja pracownika nie znalazła się w przyjętej dyrektywie. Zgodnie z treścią rezolucji ustawodawczej Parlamentu Europejskiego ogłoszonej 16 kwietnia 2019 r. wśród zmian wprowadzonych do projektu omawianej dyrektywy znalazła się rezygnacja z wyraźnej definicji pracownika, zaś zakres podmiotowy dyrektywy określono w niejednoznaczny sposób. Zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy w finalnym kształcie: „W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”⁸. Odwołanie się do krajowych porządków prawnych, a równocześnie do orzecznictwa TSUE budzi istotne wątpliwości i wydaje się świadczyć o braku konsensusu co do pożądanego kształtu tworzonej regulacji. Europejska myśl orzecznicza (której pozytywną rolę stanowiła początkowo proponowana w projekcie dyrektywy wyraźna definicja) podkreśla autonomiczny i samodzielny charakter pojęcia pracownika w prawie unijnym. Zgodnie z orzecznictwem TSUE niedookreślenie omawianego terminu w aktach prawa UE nie oznacza domyślnego odwołania do przepisów krajowych, ale nakazuje wyznaczenie zakresu podmiotowego poprzez obiektywne kryteria, tj. wykonywanie pracy przez osobę fizyczną przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za którą wypłacane jest wynagrodzenie. Można zatem przyjąć, że uwzględnienie orzecznictwa unijnego w istocie nie daje się pogodzić z odwołaniem do krajowych definicji „umowy o pracę” czy „stosunku pracy”. Wbrew tytułowi omawianej dyrektywy zakres jej zastosowania nie jest ani przejrzysty, ani przewidywalny.

„Pracownik unijny” a „pracownik kodeksowy”

Implementacja dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE będzie się wiązać z koniecznością określenia kręgu adresatów tego aktu prawnego. Z perspektywy polskiej konieczne jest zatem skonfrontowanie definicji pracownika, które funkcjonują na gruncie orzecznictwa wspólnotowego, oraz definicji na poziomie polskiego kodeksu pracy. Należy ustalić, jaki stosunek zakresowy istnieje pomiędzy „pracownikiem unijnym”, o którym mówi TSUE i do którego odwołuje się omawiana dyrektywa, a „pracownikiem kodeksowym”, którego definicję sformułował polski ustawodawca.

Przede wszystkim należy wskazać, że pracownikiem na gruncie unijnego orzecznictwa jest osoba fizyczna wykonująca pracę⁹. W polskiej doktrynie także przyjmuje się jednogłośnie, że pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, na co wskazuje zarówno sama specyfika stosunku pracy, jak i treść licznych przepisów, które niewątpliwie są skierowane do osób fizycznych (przykładem może być art. 63¹ § 1 k.p., zgodnie z którym stosunek pracy wygasa z dniem śmierci pracownika). Odniesienie pojęcia

pracownika wyłącznie do osób fizycznych wyraźnie podkreśla podmiotowy charakter samej pracy. Praca, w odróżnieniu od usługi, nie może być wykonywana przez osobę prawną lub inną jednostkę organizacyjną. Jest zajęciem istotnie powiązaniem ze sferą wolności człowieka i niebędącym, zgodnie z prawem międzynarodowym¹⁰ i utrwalonym w doktrynie poglądem (Sobczyk, 2018; Strzyczkowski, 2005, s. 25; Pisarczyk, 2008, s. 98–100), towarem. Osoba pracownika jest tak ściśle i podmiotowo powiązana z wykonywaną przez siebie pracą, że nie można mówić o pracy, nie odnosząc się pośrednio do osoby, która ją wykonuje (praca jest aktem całej osoby, jest „osobą w działaniu”). Wydaje się więc, że choć definicja ukuła w orzecznictwie unijnym nie wskazuje na to wprost, to warunkiem koniecznym dla uznania danego podmiotu za pracownika jest osobiste wykonywanie przezeń pracy (podobnie jak przyjmuje się to w prawie polskim).

Na gruncie europejskiego orzecznictwa pracownik jest charakteryzowany również przez kryterium wykonywania pracy przez pewien okres. Pojęcie „pewnego okresu” jest bardzo niejednoznaczne — każdy możliwy do wyobrażenia czas wykonywania pracy jest wszak „pewnym okresem”. Wydaje się jednak, że to pojęcie wyklucza z zakresu definicji pracownika osoby wykonujące incydentalne, przypadkowe czynności. Pewnym dookreśleniem pojęcia „pewnego okresu” może być treść dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, która w tym zakresie przecież wprost odwołuje się do orzecznictwa europejskiego, a która fakultatywnie wyłącza swoje stosowanie w odniesieniu do pracowników, których ustalony z góry i faktyczny czas pracy nie przekracza trzech godzin w tygodniu (art. 1 ust. 3 dyrektywy). Należy przyjąć, że w przypadku osób, które świadczą określoną pracę w bardzo małym wymiarze czasowym (np. trzech godzin tygodniowo lub niższym), praca ta nie jest istotnym punktem orientacyjnym dla ich społecznej i życiowej sytuacji. Zawarte w dyrektywie założenia dotyczące koniecznego wsparcia prawnego osoby, która poprzez pracę uzyskuje środki do życia, samorealizację w wymiarze osobowym, a także włączenie społeczne, przestają być proporcjonalne, gdy dana praca staje się zajęciem ewidentnie ubocznym. Trzeba jednak zauważyć, że dyrektywa nie zakłada, że osoby wykonujące pracę przez krócej niż trzy godziny tygodniowo przestają być „pracownikami”. Wspomniane wyżej wyłączenie podmiotowe z art. 1 ust. 3 dyrektywy mówi o niestosowaniu tego aktu prawnego w odniesieniu do pewnej kategorii „pracowników” (jak wcześniej zaznaczono, wyłączenie to jest przewidziane jako fakultatywne dla krajów członkowskich). Także polski kodeks pracy nie rezerwuje formuły pracownika dla osób wykonujących pracę przez z góry zdefiniowany okres — nie ma więc istotnej odmienności pomiędzy unijną a kodeksową definicją pracownika w tym zakresie. Z zasady bowiem relacje społeczno-gospodarcze kwalifikowane przez polskiego ustawodawcę jako stosunki pracy nie powstają pomiędzy osobami, z których jedna świadczy czynności wyłącznie incydentalne (można przypuszczać, że w odniesieniu do czynności jednorazowych czy bardzo sporadycznych adekwatną formą mogą okazywać się stosunki cywilnoprawne).

Zgodnie z kolejną przesłanką, pracownik według orzecznictwa TSUE musi wykonywać pracę na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, co na gruncie orzecznictwa oznacza, między innymi, że pracownik wykonuje swoje zadania zgodnie ze wskazówkami i pod nadzorem pracodawcy (wyroki TSUE z 3 lipca 1986 r., C-66/85 i z 10 września 2014 r., C-270/13), który wyznacza zakres obowiązków pracownika (wyrok TSUE z 3 lipca 1986 r., C-66/85), natomiast pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy z jednoczesnym poszanowaniem wyznaczonych przez pracodawcę reguł (wyrok TSUE z 3 lipca 1986 r., C-66/85). W polskiej doktrynie prawa pracy kierownictwo jest rozumiane dość podobnie — przede wszystkim jako możliwość wydawania przez pracodawcę (na rzecz którego praca jest wykonywana) wiążących poleceń dotyczących pracy. Wskazywanie miejsca i czasu pracy przez pracodawcę, o czym mówi art. 22 § 1 k.p., bywa rozumiane jako dookreślenie kierownictwa pracodawcy (Stelina, 2017, s. 95) lub też jako odrębna od kierownictwa przesłanka przemawiająca za prawnopracowniczym charakterem więzi prawnej (Gersdorf, 2014). W tym kontekście kierownictwo, o którym mówi Trybunał Sprawiedliwości UE, może być rozważane albo jako pojęcie tożsame, albo jako pojęcie szersze od kierownictwa, o którym mówi kodeks pracy. Jeśli wyznaczanie miejsca i czasu pracy uznać za dookreślenie uprawnień kierowniczych, wówczas orzecznictwo unijne i kodeks pracy mówią o kierownictwie o tym samym zakresie. Jeśli natomiast wyznaczanie miejsca i czasu pracy nie jest elementem kierownictwa, o którym jest mowa w kodeksie pracy, to kierownictwo, o którym mowa w orzecznictwie wspólnotowym, można uznać za pojęcie szersze (tj. obejmujące również wyznaczanie miejsca i czasu pracy). W każdym razie należy założyć, że pracownikami w rozumieniu orzecznictwa unijnego mogą być również te osoby, które same wyznaczają sobie miejsce i czas pracy, przy czym znajdują się pod kierownictwem w innych kwestiach związanych z ich pracą¹¹.

Ostatnią przesłanką, którą należy zbadać w kontekście definicji pracownika wynikającej z orzecznictwa, jest wynagrodzenie, jakie pracownik ma otrzymywać za pracę. Kryterium to jest warunkiem, bez którego nie można mówić o pracowniku, co odróżnia go np. od wolontariusza. Jest to przy tym ściśle związane z charakterem i funkcją społeczną zatrudnienia, które dzięki gwarantowanemu wynagrodzeniu za pracę stanowi źródło utrzymania dla pracownika i jego rodziny, a także pozwala mu korzystać z innych powiązanych instytucji polityki społecznej, np. ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych czy uprawnień emerytalnych.

W kontekście powyższych uwag trzeba stwierdzić, że koncepcja pracownika wynikająca z orzecznictwa unijnego jest w istotnym zakresie zgodna z charakterystyką pracownika, jaką sformułował polski ustawodawca. W obu przypadkach pracownikiem jest osoba fizyczna świadcząca określoną pracę na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu. Zarazem na gruncie polskim istotnym problemem związanym z funkcjonowaniem pojęcia pracownika jest to, że kształtujące je normy nie są stosowane konse-

kwentnie. Teoretycznie o charakterze prawnym zawartej umowy powinny decydować nie oświadczenia stron, ale fakt realizowania umowy w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Niejednokrotnie jednak, wbrew postanowieniu art. 22 § 1² k.p., osoby pozostające w stosunkach prawnych, których cechy w istocie odpowiadają definicji stosunku pracy, nie są traktowane jako pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy. Do przyczyn tego stanu należy zaliczyć m.in. niejednolite i niekonsekwentne rozumienie pojęcia „kierownictwa pracodawcy” w polskiej doktrynie i judykaturze. Z jednej bowiem strony, zgodnie z polskim orzecznictwem, za pracownika może być uznana osoba świadcząca pracę w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego polegającego na wyznaczaniu pracownikowi zadań bez ingerencji w sposób ich wykonania, o ile przemawia za tym charakter wykonywanej pracy (wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 277/99), z drugiej zaś Sąd Najwyższy twierdzi, że „nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stosunku pracy. [...] W zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy” (wyrok SN z 11 września 2013 r., II PK 372/12). Pomijając w tym miejscu szczegółowe rozważania, należy stwierdzić, że takie tezy z orzecznictwa prowadzą do pomieszania reżimów prawnych. Na gruncie kontraktów cywilnych, takich jak np. umowy zlecenia czy umowy nienazwane o świadczenie usług, nie powinno być mowy o kierownictwie jednej strony umowy względem drugiej, ponieważ zarobkowanie w takich okolicznościach (kierownictwa) powinno odbywać się w ramach stosunku pracy. W kontraktach cywilnoprawnych mających za przedmiot świadczenie usług jedna strona nie może pokierować drugą stroną w ramach kierownictwa, ponieważ strony zachowują dalej idącą autonomię, decydując o sposobie i zasadach wykonywania swoich obowiązków umownych (co nie wyklucza udzielania usługodawcy pewnych wskazówek przez usługobiorcę, np. na etapie samego zawierania umowy) (Kubot, 2009). Przeciwnie stwierdzenie, jak zawarte w cytowanym orzeczeniu Sądu Najwyższego, prowadzi do utożsamienia stosunków cywilnoprawnych ze stosunkami pracy, powodując zatarcie granic między tymi odmiennymi relacjami prawnymi. Należy to uznać za naruszenie zasady pewności prawa. Rozmycie kryteriów odróżniających stosunki pracy i relacje cywilnoprawne skutkuje bowiem stanem niezgodnym z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa — niejednokrotnie osoby wykonujące zasadniczo taką samą pracę w bardzo podobnych warunkach uzyskują różne jakościowo prawa i obowiązki (przewidziane prawem cywilnym albo prawem pracy) bez faktycznego uzasadnienia dla takiego różnicowania. Wydaje się mimo to, że obecnie zarówno doktryna, jak i judykatura polska optuje za praktycznym rozluźnieniem kryteriów kwalifikacji danej osoby jako pracownika w rozumieniu kodeksu pracy. Rodzi to niekiedy stan niezgodności z ustawą, gdy osoba funkcjonująca w warunkach definiujących stosunek pracy nie zostaje uznana za pracownika.

Podsumowując powyższe uwagi należy przyjąć, że literalne brzmienie dwóch omawianych definicji pracownika

— polskiej i europejskiej — w przeważającym zakresie pokrywa się. Jeśli definicja pracownika i stosunku pracy uregulowana w polskim kodeksie byłaby stosowana konsekwentnie, wówczas dyrektywa uwzględniająca orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości odnosiłaby się w przeważającej mierze do tych osób, które są uznane za pracowników na gruncie polskiego ustawodawstwa. Czynnikiem różniącym pozostałaby wyłącznie kwestia wyznaczenia miejsca i czasu przez pracodawcę, o ile byłoby to potraktowane jako odrębna od kierownictwa przesłanka istnienia stosunku pracy. Biorąc pod uwagę tendencję polskiej judykatury do wąskiego interpretowania przesłanek przemawiających za istnieniem stosunku pracy (a także fakt błędnego naszym zdaniem utożsamiania w doktrynie i orzecznictwie polskim świadczenia usług i świadczenia pracy), należy przyjąć, że dyrektywa może znaleźć zastosowanie do wielu osób, które formalnie na gruncie polskiego prawa mają status usługodawców, jednak faktycznie świadczą pracę pod kierownictwem innego podmiotu. Podobnie nowo przyjęta dyrektywa powinna znaleźć zastosowanie m.in. w odniesieniu do osób, które formalnie są samozatrudnione, ale jednocześnie pozostają pod kierownictwem konkretnego podmiotu i w istocie świadczą pracę na jego rzecz¹².

Zakończenie

Podsumowując przedstawione rozważania można stwierdzić, że swego rodzaju *novum* stanowi bezpośrednio odwołanie się do orzecznictwa TSUE w określeniu zakresu podmiotowego przyjętej dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE. Omawiany zabieg prawodawczy wydaje się mieć na celu wyraźne włączenie do europejskiego porządku prawnego autonomicznego pojęcia pracownika funkcjonującego na gruncie orzecznictwa unijnego. Jednocześnie może to pozwolić na objęcie gwarancjami wynikającymi z omawianej dyrektywy dużo szerszej grupy osób aktywnych zawodowo (zwłaszcza tych zatrudnionych w ramach tzw. nietypowych form), które do tej pory nie miały zapewnionego odpowiedniego poziomu ochrony ze względu na wyłączenie spod zakresu pojęcia pracownika funkcjonującego na gruncie krajowych porządków prawnych. Tymczasem określenie pracownika funkcjonujące w unijnym orzecznictwie ma charakter uniwersalny i autonomiczny, nieuzależniony od formalnej kwalifikacji stosunku prawnego, w jakim pozostaje dana osoba. Do uznania za pracownika wystarczający jest bowiem stan faktyczny polegający na wykonywaniu przez osobę fizyczną pracy przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem w zamian za wynagrodzenie. Kryteria te są przy tym interpretowane szeroko w orzecznictwie TSUE, co ma na celu objęcie nimi jak największej liczby osób w celu realizacji filaru socjalnego w ramach UE. Zarazem nie jest jasne, w jaki sposób zakres podmiotowy omawianej dyrektywy może być z jednej strony określany poprzez autonomiczne unijne rozumienie pracownika, z drugiej zaś — poprzez regulacje krajów członkowskich dotyczące umowy o pracę i stosunku pracy. Wydaje się, że wspólnotowe po-

jęcie pracownika określa podstawową grupę adresatów dyrektywy, którą prawodawca krajowy może tylko poszerzyć. Trudno inaczej rozumieć krąg podmiotów, który ma być wyznaczony „z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” (do czego zobowiązuje wcześniej przywołany art. 1 ust. 2 dyrektywy). Istotą unijnego rozumienia pracownika jest wszak jego niezależność względem regulacji krajów członkowskich.

Unijne rozumienie pojęcia pracownika jest w wielu punktach zbliżone do definicji funkcjonującej na gruncie polskiego kodeksu pracy. Kryteria przesądzające o byciu pracownikiem są jednak różnie interpretowane na gruncie prawa europejskiego i polskiego, zwłaszcza biorąc pod uwagę niekonsekwentną wykładnię przesłanki kierownictwa dokonywaną przez polską judykaturę. Zarysowana wyżej zawężająca interpretacja pojęcia pracownika na gruncie polskiego porządku prawnego wyłącza wiele osób spod reżimu prawnopracowniczego i pozbawia je tym samym praw i gwarancji socjalnych, w tym samego bezpieczeństwa zatrudnienia.

W polskim prawodawstwie pojęcie „pracownika” funkcjonuje ponadto na gruncie Konstytucji RP. Jego znaczenie odbiega przy tym od rozumienia kodeksowego. Jak bowiem zauważa się w doktrynie i orzecznictwie, terminy używane przez ustrojodawcę mają swoje autonomiczne znaczenie, niezależne względem pojęć funkcjonujących w treści ustaw zwykłych. Jeśli Konstytucja RP wprost lub pośrednio odnosi się do „pracowników” (np. mówiąc o ochronie pracy w art. 24 czy zapewniając wolność zrzeszania się w związkach zawodowych w art. 59), nie dookreślając przy tym pojęcia pracownika, to jego zakres podmiotowy należy określać możliwie najszerszej. Praca tzw. pracownika konstytucyjnego nie musi być zatem wykonywana pod kierownictwem (wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015/6/80) — to kryterium funkcjonuje bowiem dopiero na gruncie kodeksu pracy. Warto więc odnotować, że unijne rozumienie pojęcia pracownika jest węższe od tego przyjętego na gruncie Konstytucji RP. Jest to o tyle uzasadnione, że Konstytucja, odnosząc się do podstawowych praw i wolności przyznawanych ludziom pracy oraz skorelowanych z nimi obowiązków państwa, musi być stosowana możliwie szeroko. Jeśli zaś chodzi o rozumienie pojęcia pracownika w prawie Unii Europejskiej, to trzeba zauważyć, że dyrektywy i rozporządzenia unijne dotyczą często bliżej skonkretyzowanych praw i obowiązków pracowników, toteż unijne pojęcie pracownika musi mieć bardziej specyficzne znaczenie.

Paradoksalnie, formalne podobieństwo określenia pracownika w projekcie dyrektywy oraz w kodeksie pracy może być w praktyce przeszkodą do pełnego przyjęcia przez judykaturę polską omawianej dyrektywy. Poszczególne przesłanki z definicji pracownika mają już bowiem na gruncie polskim swoje utrwalone (choć często niekonsekwentnie stosowane) znaczenie i próba wprowadzenia w tym zakresie zgoła innej, europejskiej optyki może okazać się bardzo utrudniona. Może się więc okazać, że autonomiczny charakter pojęcia pracownika na gruncie prawa europejskiego zawarty w omawianym projekcie dyrek-

tywy nie zostanie w Polsce dostatecznie dostrzeżony, co spowoduje interpretacyjne zespolenie definicji europejskiej z definicją krajową. Biorąc pod uwagę choćby uzasadnienie projektu dyrektywy, stałoby to w sprzeczności

z intencją prawodawcy unijnego, jako pogłębiające niejednolite, partykularne interpretacje, których wynikiem jest niezapewnienie wystarczającego standardu ochrony osobom wykonującym pracę w ramach Wspólnoty.

Przypisy/Notes

¹ Państwa członkowskie mogą wyłączyć z zakresu podmiotowego dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia tych pracowników, którzy pozostają w stosunkach pracy, których łączna długość nie przekracza miesiąca, których tydzień pracy nie przekracza ośmiu godzin, albo pracowników, których stosunek pracy ma charakter dorywczy lub specjalny (w tym ostatnim przypadku niestosowanie dyrektywy musi znajdować obiektywne uzasadnienie).

² Między innymi ustalenie maksymalnego czasu trwania umowy o pracę na okres próbny na poziomie co do zasady sześciu miesięcy czy ograniczenia dotyczące prawa pracodawcy do wymagania świadczenia pracy przez pracownika, gdy jego schemat pracy jest w dużej mierze nieprzewidywalny (art. 8 ust. 1 i art. 10 dyrektywy).

³ Między innymi o informację dotyczącą prawa do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę czy informację o godzinach i dniach, w których pracownik może być zobowiązany do pracy, gdy jego system czasu pracy jest w dużej mierze nieprzewidywalny (art. 4 ust. 2 lit. h i m pkt ii dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy).

⁴ Tytułem przykładu można przywołać art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431), zgodnie z którym: „Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany”. Podobnie stanowi m.in. art. 2 lit. D dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L 80 z 23.03.2002, s. 29): „Do celów niniejszej dyrektywy: [...] »pracownik« oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym Państwie Członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką [...]”.

⁵ Art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431.

⁶ Art. 1 ust. 1 dyrektywy 91/533/EWG Rady z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 08.07.1992) czy art. 2 lit. d dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L 80 z 23.03.2002, s. 29).

⁷ W tym kontekście projektodawcy wprost odwołali się do sprawy C-66/85 (Lawrie-Blum vs Land Baden-Württemberg) oraz do sprawy C-216/15 (Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH vs. Ruhrlandklinik GmbH). W obu tych sprawach TSUE wskazał na cechy definiujące pracownika na gruncie aktów prawnych UE, ujętego autonomicznie względem krajowych systemów prawa pracy.

⁸ Dyrektywa wprowadza także fakultatywne wyłączenia podmiotowe — państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu dyrektywy m.in. wobec pracowników, których ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi nie więcej niż trzy godziny tygodniowo w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery tygodnie. Zastosowanie tego wyłączenia nie jest jednak możliwe w sytuacji, gdy przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry liczby gwarantowanych, płatnych godzin pracy (art. 1 ust. 3 i 4 dyrektywy).

⁹ Znajduje to wyraźne odbicie w zacytowanej wprost z orzecznictwa definicji pojęcia pracownika, która pojawiła się pierwotnie w propozycji dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE.

¹⁰ Jako sztandarowy przykład należy tu wskazać pkt Ia Deklaracji filadelfijskiej stanowiącej załącznik do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy przejętej przez Sejm RP 14 listopada 1947 r. (Dz. U z 1948 r. nr 43, poz. 308).

¹¹ Jednocześnie w wyrokach z 10 września 2014 r., C-270/13 oraz z 14 grudnia 1989 r., C-3/87, TSUE wskazał, że wyznaczanie czasu i miejsca wykonywania pracy może stanowić jeden z elementów oceny, czy w danej relacji mamy do czynienia z kierownictwem.

¹² Ilustracją dla tej tezy może być m.in. wyrok TSUE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media vs Staat der Nederlanden — „Trybunał uściślił [...], że kwalifikacja jako »usługodawcy prowadzącego działalność na własny rachunek« w rozumieniu prawa krajowego nie wyklucza, iż daną osobę należy kwalifikować jako »pracownika« w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest wyłącznie fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy [...]. Z powyższego wynika, że status »pracownika« w rozumieniu prawa Unii nie może zostać naruszony przez fakt, iż dana osoba została zatrudniona jako usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego, ze względów podatkowych, administracyjnych lub biurokratycznych, pod warunkiem że ta osoba działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy [...], pod warunkiem że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy [...], a także że zostanie ona zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość [...]”.

Bibliografia/References

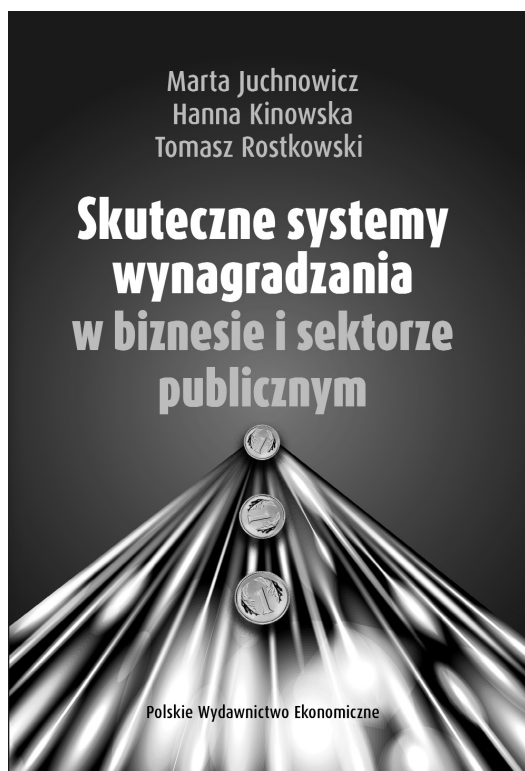
- Bowery, L. (2013, 8 kwietnia). *What is the difference between a worker and an employee?* Pozyskano z <https://www.personneltoday.com/hr/what-is-the-difference-between-a-worker-and-an-employee/>
- Gersdorf, M. (2014). Art. 22. W: M. Gersdorf, M. Raczkowski i K. Rączka (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Pozyskano z SIP Lex.
- Kubot, Z. (2009). Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne. W: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora H. Lewandowskiego*. Pozyskano z SIP Lex.
- Parlament Europejski i Rada (2017, 21 grudnia). *Wniosek dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. COM/2017/0797 final — 2017/0355 (COD)*. Pozyskano z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sobczyk, A. (2018). *Podmiotowość pracy i towarowość usług*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Stelina, J. (2017). Art. 22. W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 95). Warszawa: C.H. Beck.
- Strzyczkowski, K. (2005). Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa tworzenia i stosowania prawa. W: C. Kosikowski (red.), *Zasady ustroju społecznego i gospodarczego w procesie stosowania konstytucji* (s. 25). Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.

Dr Michał Pawłucki, w październiku 2019 roku obronił rozprawę doktorską pt. *Idea wspólnoty a wybrane paradygmaty naukowe i unormowania polskiego prawa pracy* przygotowaną pod opieką naukową prof. dra hab. Arkadiusza Sobczyka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Pracuje jako asystent sędziego w Sądzie Okręgowym w Krakowie.

Mgr Paula Nowak, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. W 2018 roku ukończyła studia prawnicze broniąc pracę magisterską w tej samej jednostce. Wśród jej zainteresowań naukowych, poza prawem pracy, znajduje się także prawo ochrony danych osobowych.

Dr Michał Pawłucki, in October 2019, he defended his doctoral dissertation entitled *The idea of community and selected scientific paradigms and norms of Polish labour law* prepared under the supervision of prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk at the Department of Labour Law and Social Policy of the Jagiellonian University. He is working as the assistant of a judge in the Regional Court in Kraków.

Mgr Paula Nowak, doctoral student at the Department of Labour Law and Social Policy of the Jagiellonian University. In 2018, she graduated from the law faculty defending her master's thesis in the same organizational unit. Her scientific interests, in addition to labour law, also include personal data protection law.



Wynagrodzenia stanowią jeden z najważniejszych obszarów zarządzania kapitałem ludzkim, dlatego nieprzerwanie znajdują się w centrum zainteresowań teorii i praktyki. Imperatywem systemu wynagrodzeń w okresie rozwoju gospodarki rynkowej była efektywność wynagrodzeń wyrażona maksymalizacją zwrotu z kosztów pracy, to znaczy produktywności na jednostkę tych kosztów. Takie podejście nie odpowiada współczesnym warunkom funkcjonowania, które wymagają zróżnicowanych i elastycznych strategii biznesowych, dostosowanych do funkcjonowania w świecie VUCA oraz zmieniającej się hierarchii celów i oczekiwań pracowników. Dlatego kryterium oceny współczesnych systemów wynagrodzeń powinna stanowić ich skuteczność, która oznacza kompleksowe podejście do celów zarządzania wynagrodzeniami. Obok istotnych celów ekonomicznych uwzględnia także cele pozaekonomiczne, takie jak satysfakcja i zaangażowanie pracowników, oceniane z perspektywy kluczowych interesariuszy.

Tworzenie systemu wynagrodzania w organizacji jest jednym z trudniejszych wyzwań jakie stoją przed menedżerami w procesie zarządzania. Poglębia ją obiektywna potrzeba ciągłej modernizacji systemu, wymuszona zmiennością otoczenia (np. sytuacją na rynku pracy) i warunków wewnętrznych (np. zmianą struktury zatrudnienia). Dlatego celem niniejszej monografii jest dostarczenie kompendium informacji pomocnych w procesie zarządzania wynagrodzeniami. Omawiane zagadnienia zostały przedstawione na tle uniwersalnej i utrwalonej wiedzy dotyczącej kształtowania wynagrodzeń w szerokim spectrum organizacji: w firmach biznesowych, instytucjach sektora publicznego, a także w organizacjach non-profit. Treści merytoryczne uzupełnione są komentarzami na temat realiów polskiej gospodarki. Przedstawiane w książce wyniki badań dostarczają materiału na temat diagnozy i tendencji w kształtowaniu systemów wynagrodzeń w organizacjach działających w latach 2019–2020. Celem ich prezentacji, poza aspektem informacyjnym, jest konfrontacja z dorobkiem nauki oraz inspiracja czytelników do samodzielnej analizy i oceny rzeczywistości.