

Received: 14.01.2021
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 129-137
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6077
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Joanna Unterschütz*
Nr ORCID: 0000-0002-7416-8717

EUROPEJSKA AUTONOMICZNA DEFINICJA PRACOWNIKA. PRZYCZYNEK DO DYSKUSJI NAD ROZWOJEM PRAWA ZATRUDNIENIA

EUROPEAN AUTONOMOUS EMPLOYEE DEFINITION. A REASON FOR A DISCUSSION OVER DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT RIGHTS

Streszczenie: Od wielu lat w nauce polskiego prawa pracy toczy się dyskusja nad zasadnością zastąpienia prawa pracy prawem zatrudnienia jako kategorią szerszą, obejmującą także osoby wykonujące pracę zarobkową na innych podstawach. Implementacja dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, w której prawodawca unijny, określając zakres podmiotowy, odwołuje się do autonomicznej unijnej definicji pracownika stworzonej przez TSUE, powinna obejmować także szerszą grupę osób wykonujących pracę zarobkową. Pomimo zastrzeżeń zgłaszanych przeciwko koncepcji prawa zatrudnienia, implementacja dyrektywy może stanowić krok w kierunku budowania nowej dziedziny prawa, podobnie jak rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy o związkach zawodowych przyczyniło się do tworzenia zbiorowego prawa zatrudnienia.

Słowa kluczowe: pracownik, prawo zatrudnienia, europejskie prawo pracy, samozatrudnienie, dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy

Summary: For many years, there has been a discussion in the study of Polish labour law on the legitimacy of replacing labour law with employment law as a broader category, including also people who perform paid work on other grounds. The implementation of Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union should also cover a wider group of people performing paid work. The EU legislator, when defining the subjective scope, refers to the autonomous EU definition of an employee created by the CJEU, which is broader than many national definitions. Despite the objections raised against the concept of employment law, the implementation of the directive may be a step towards building a new field of law, just as the extension of the subjective scope of the Act on Trade Unions contributed to the creation of collective employment law.

Keywords: employee, employment law, European labor law, self-employment, directive on transparent and predictable working conditions

* dr hab., prof. WSAiB; Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas. e-mail: joanna.unterschuetz@kadra.wsaib.pl

UWAGI WSTĘPNE

W bogatym dorobku naukowym Profesora Bolesława Ćwiertniaka szczególne miejsce zajmują zagadnienia związane z zasadami prawa pracy oraz zatrudnieniem pracowników samorządowych. Nie oznacza to, że Profesor stroni od innych tematów stanowiących przedmiot gorącej debaty naukowej. Wśród nich znalazło się opracowanie dotyczące koncepcji prawa zatrudnienia, w którym Jubilat wyrażał wątpliwości i przedstawiał argumenty krytyczne wobec tej koncepcji¹. Niniejsze opracowanie nawiązuje do podniesionych przez Jubilata zagadnień z perspektywy prawa europejskiego i kształtującej się od wielu lat europejskiej autonomicznej definicji pracownika. Ze względu na aktualnie stosowane na polskim rynku praktyki zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego oraz samozatrudnienia zastosowanie autonomicznej europejskiej definicji pracownika oznacza konieczność interpretacji w świetle prawa UE znacznego obszaru prawa pracy, począwszy od przepisów dotyczących równego traktowania, przez zatrudnienie w ramach umów na czas określony, w niepełnym wymiarze, kwestie związane z czasem pracy, urlopami dla pracowników – rodziców, zatrudnieniem za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, po prawo do informacji i konsultacji (i wiele innych).

Kwestie te nabierają szczególnego znaczenia w świetle Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (PE/43/2019/REV/1 Dz.U. L 186 z 11.07.2019, s. 105-121). Dyrektywa ta *prima vista* odnosi się tylko do obowiązków informacyjnych pracodawcy, w praktyce jednak oznaczać może obowiązek określenia warunków wykonywania pracy dla osób objętych jej zakresem podmiotowym. Przybliżenie tych kwestii wypada poprzedzić jednak kilkoma uwagami odnośnie do rozróżnienia między osobami pracującymi na własny rachunek a pracownikami, zjawisko to bowiem występuje we wszystkich krajach UE².

1. SAMOZATRUDNIENIE W ŚWIETLE ORZECZNICTWA TSUE

Osoby rzeczywiście prowadzące działalność na własny rachunek zazwyczaj samodzielnie zarządzają i organizują swoją działalność zawodową, pracują dla dużej liczby klientów, nie poddając się im w hierarchii, i cieszą się niezależnością, autonomią i bezpieczeństwem na rynku³. Dwie charakterystyczne cechy tej formy działalności gospodarczej to ryzyko i możliwości przedsiębiorcze⁴. Jednak określenie poziomu niezależności ekonomicznej, który pozwala komuś na określenie siebie jako osób rzeczywiście samozatrudnionych, należy do ustawodawców krajowych⁵.

¹ B.M. Ćwiertniak, *O prawie zatrudnienia (kilka refleksji)*, [w:] *Wokół problematyki stosowania prawa*, red. A. Rogacka-Łukasik, D. Fleszer, Sosnowiec 2016, ss. 31-50.

² C. Engels, *Subordinate employees or self-employed workers*, [in:] R. Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Hague 2004, s. 275.

³ U. Muehlberger, *Dependent self-employment. Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, New York, 2007, s. 4-5; A. Perulli, *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. Studium dla Parlamentu Europejskiego, 2003, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf, s. 105.

⁴ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 92; A. Perulli, *Economically dependent ...*, s. 105.

⁵ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 114.

W prawie UE pojęcie samozatrudnienia nie jest zdefiniowane. Warto jednak zauważyć, że zakres podmiotowy art. 49, 50 i 53 TFUE obejmuje także „samozatrudnienie”. W orzecznictwie TSUE trzy czynniki pozwalają na rozróżnienie pomiędzy pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem: czas, miejsce pracy i sposób jej wykonywania⁶. „Działalność inna niż zatrudnienie” lub „praca na własny rachunek” charakteryzuje się brakiem jakiegokolwiek stosunku podporządkowania między przedsiębiorcą a osobą, która go wynagradza⁷. TSUE wskazuje, że samozatrudnienie jest działalnością wykonywaną „poza stosunkiem podporządkowania dotyczącym wyboru tej działalności, warunków pracy i wynagrodzenia; na własną odpowiedzialność tej osoby; w zamian za wynagrodzenie wypłacone tej osobie bezpośrednio i w całości”⁸.

Trybunał dostrzega także problem rozróżnienia pomiędzy rzeczywistym a pozornym samozatrudnieniem. W szczególności na przyznanie statusu pracownika w rozumieniu prawa UE nie ma wpływu fakt, że dana osoba została zatrudniona jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek na mocy prawa krajowego z powodów podatkowych, administracyjnych lub organizacyjnych, o ile osoba ta działa pod kierownictwem pracodawcy, w szczególności w zakresie swobody wyboru czasu, miejsca i zakresu jego pracy⁹, nie ponosi odpowiedzialności za ryzyko handlowe pracodawcy i przez czas trwania tego stosunku stanowi integralną część przedsiębiorstwa tego pracodawcy.

2. ZAKRES PODMIOTOWY DYREKTYWY 2019/1152

W pierwotnym brzmieniu projektu w art. 2 ust. 1 lit. a projektodawca formułował definicję pracownika, zgodnie z którą jest to osoba fizyczna „która wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie”. Kryteria te są oparte na orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości ze względu na konieczność zapewnienia jednolitego zakresu podmiotowego dyrektywy w poszczególnych krajach, w oderwaniu od obowiązujących tam pojęć prawnych, a także wobec „ryzyka wykluczenia z tego zakresu rosnącej liczby pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia, takich jak pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych oraz osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. Proponowana dyrektywa miałaby zastosowanie do tego typu pracowników, o ile spełnialiby oni wyżej wspomniane kryteria”¹⁰.

W ostatecznym brzmieniu dyrektywy 2019/1152 zrezygnowano z umieszczenia definicji pracownika w art. 2. Art. 1 ust. 2 określa jednak zakres podmiotowy dyrektywy, odnosząc się do 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.

⁶ Wyrok TSUE z 27 czerwca 1996 r., C-107/94, *Asscher v Staatssecretaris van Financiën*, §§ 24-25.

⁷ Wyrok TSUE z 20.11.2001 r., C-268/99, *Jany i in.*, Legalis, § 56. Zob. także wyrok TSUE *Asscher v Staatssecretaris van Financiën*, §§ 25, 26; wyrok TSUE z 8.06.1999 r., C-337/97, *Meeusen*, § 15.

⁸ Wyrok TSUE w sprawie *Jany*, § 26.

⁹ Wyrok TSUE w sprawie *Allonby*, § 72.

¹⁰ Wniosek, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.

Istotne znaczenie dla interpretacji tekstu dyrektywy ma jednak preambuła. Motyw ósmy wyraźnie odnosi się do kryteriów ustalania statusu pracownika, wymienia także niektóre nietypowe formy zatrudnienia, jak np. praca na żądanie czy praca w ramach platform cyfrowych i do pracowników zerogodzinowych (motyw 12). Widoczny jest więc pierwotny zamysł objęcia zakresem podmiotowym dyrektywy jak najszerszej grupy osób wykonujących pracę zarobkową.

3. EUROPEJSKA AUTONOMICZNA DEFINICJA PRACOWNIKA

Ze względu na odesłanie do orzecznictwa TSUE warto w tym miejscu przypomnieć, że już od czasu wydania wyroku w sprawie 75/63 Unger ETS zaczął on określać „wspólnotowe znaczenie” terminu „pracownik”¹¹. Ponad 20 lat później w wyroku w sprawie Lawrie-Blum¹² Trybunał wyjaśnił, że terminu „pracownik” w art. 48 nie można interpretować inaczej w zależności od prawa każdego państwa członkowskiego, ale ma on znaczenie wspólnotowe.

Autonomiczny charakter definicji pracownika w unijnym prawie pracy został wyraźnie sformułowany przez TSUE w *Union Syndicale Solidaires Isère*: „Zasadniczą cechą stosunku pracy [...] jest to, że przez pewien czas osoba świadczy usługi pod kierownictwem innej osoby, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie”¹³. Oznacza to, że unijna koncepcja pracownika niekoniecznie odpowiada opisom prawnym znajdującym się w ustawodawstwie wielu państw członkowskich¹⁴. TSUE w orzeczeniu w sprawie *Danosa*¹⁵ przypomina, że „cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie, przy czym kwalifikacja prawna i forma tego stosunku, podobnie jak charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, nie są w tym względzie decydujące”¹⁶. W sprawie *Allonby* Trybunał przyznaje, że termin „pracownik” ma znaczenie europejskie i nie może być interpretowany w sposób zawężający¹⁷. Zasada równego traktowania musi mieć pierwszeństwo przed jakimkolwiek uzasadnieniem ekonomicznym przepisów krajowych, nawet jeśli unikanie takiej dyskryminacji wiązało się ze zwiększonymi kosztami¹⁸.

Obecnie uznać można, że Trybunał stosuje następujące kryteria i wskaźniki: rzeczywisty charakter działalności, wynagrodzenie oraz podporządkowanie pracownika¹⁹, które w znacznej mierze pokrywają się z cechami stosunku pracy wymienianymi na gruncie prawa i doktryny w Polsce.

¹¹ Zob. wyrok TSUE z 19.03.1963 r., C-75/63, *Unger v Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, § 1 of the operative part, Zbiór Orzeczeń 1964 00347.

¹² Zob. wyrok TSUE z 3.07.1986 r., C-66/85, *Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, § 16, Zbiór Orzeczeń 1986 02121.

¹³ Zob. wyrok TSUE z 14.10.2010 r., C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère*, § 28. Zob. też wyrok TSUE z 1.10.2015 r., C-432/14 O, § 22, *Legalis*.

¹⁴ Zob. wyrok TSUE z 11.11.2010 r., C-232/09, *Danosa*, § 9, 40, *Legalis*.

¹⁵ Zob. wyrok TSUE z 11.11.2010 r., *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 39, 40 i przytoczone tam orzecznictwo.

¹⁶ Zob. *Ruhrlandklinik*, § 28.

¹⁷ Zob. wyrok TSUE z 13.01.2004 r., C-256/01, *Allonby*, § 65, 70, 71, *Legalis*.

¹⁸ Zob. wyrok TSUE z 17.06.1998 r., C-243/95, *Hill and Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance*, § 37, *Legalis*; *M. Tomaszewska*, *Prawo integracji stosunku...*, s. 292. Podobnie wyrok TSUE z 20.9.2007 r., C-116/06, *Kiiski*, § 24, § 38-42, *Legalis*.

¹⁹ Zob. J. Unterschütz, *The concept of the 'Employment relation'*, [w:] F. Dorsemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford 2019, s. 87; M. Risak, T. Dullinger, *The Concept of 'Worker' in EU Law. Status Quo and Potential for Changes*, Brussels 2018, s. 40.

Pierwsza z przesłanek, rzeczywisty charakter działalności, ma na celu odróżnienie stosunku pracy od działań prowadzonych na tak małą skalę, że można je uznać za czysto marginalne i pomocnicze²⁰. Różnorodne działania brane pod uwagę przez TSUE to np. zawodowy lub półprofesjonalni piłkarze, a także trenerzy piłkarscy²¹, koszykarze²², prostytutki²³ lub praktykanci²⁴. Obejmuje to również różne nietypowe formy pracy, takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin²⁵ lub praca na wezwanie²⁶, jeżeli wykonywane czynności są rzeczywiste. Również fakt, że dana osoba przepracowała jedynie bardzo ograniczoną liczbę godzin w stosunku pracy, może wskazywać, że czynności te mają charakter marginalny i pomocniczy.

Podobnie pojęcie wynagrodzenia interpretowane jest bardzo szeroko²⁷. Obejmuje wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin²⁸, nawet gdy jest niższe niż wynagrodzenie osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy lub gdy wynagrodzenie pracownika jest znacznie niższe niż gwarantowana płaca minimalna²⁹, a także poniżej minimalnego poziomu utrzymania, a osoba stara się go uzupełnić innymi zgodnymi z prawem środkami³⁰. Wynagrodzenie może nawet pochodzić częściowo ze środków publicznych lub dotacji³¹. Jednocześnie ważne jest, aby prowadzone działania stanowiły „część normalnego rynku pracy”³² i nie były jedynie środkiem rehabilitacji lub reintegracji³³.

Podporządkowanie, czyli działanie pod kierunkiem innych³⁴, oznacza w szczególności, że praca jest wykonywana pod kierunkiem i pod nadzorem partnera umownego danego pracownika³⁵, a pracodawca określa czas, miejsce i treść jego pracy³⁶. Pracownik nie bierze udziału w ryzyku handlowym pracodawcy³⁷ i na czas trwania umowy stanowi integralną część przedsiębiorstwa tego pracodawcy³⁸. Specjalna grupa, która ilustruje poszerzające się

²⁰ Zob. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, § 17; Haralambidis, § 28; wyrok TSUE z 8.06.1999 r., C-337/97, Meeusen, § 13, Legalis.

²¹ Zob. Legalis, wyroki TSUE: z 15.12.1995 r., C-415/93, Union royale belge des sociétés de football association and others v. Bosman and others; z 8.05.2003 r., C-438/00, Deutscher Handballbund; z 12.04.2005 r., C-265/03, Simutenkov; z 16.03.2010 r., C-325/08, Olympique Lyonnais.

²² Zob. wyrok TSUE z 3.04.2000 r., C-176/96, Lehtonen and Castors Braine, Legalis.

²³ Zob. wyrok TSUE z 20.11.2001 r., C-268/99, Jany i in., Legalis.

²⁴ Zob. wyrok TSUE z 20.03.2003 r., C-187/00, Kutz-Bauer, Legalis.

²⁵ Zob. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, § 16 oraz Lawrie-Blum, § 21, a także wyrok TSUE z 3.06.1986 r., C-139/85, RH Kempf v. Staatssecretaris van Justitie, § 14, Zbiór Orzeczeń 1986 01741.

²⁶ Zob. wyrok TSUE z 26.02.1992 r., C-357/89, Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, § 11, Legalis.

²⁷ Zob. wyrok TSUE z 5.10.1998 r., C-196/87, Udo Steymann v. Staatssecretaris van Justitie, § 11, Zbiór Orzeczeń 1988 06159.

²⁸ Zob. Lawrie-Blum, § 2.

²⁹ Zob. wyroki TSUE: z 3.06.1986 r., C-139/85, Kempf, § 14; z 4.06.2009 r., C-22/08 i C-23/08, Vatsouras and Koupatantze, § 28, Legalis.

³⁰ Zob. wyrok TSUE z 14.12.1995 r., C-317/93, Inge Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover, § 19, Legalis.

³¹ Zob. Kempf, § 14 oraz wyrok TSUE z 26.11.1998 r., C-1/97, Birden v. Stadtgemeinde Bremen, § 28, Legalis.

³² Zob. Trojani, § 24.

³³ Zob. wyrok TSUE z 31.05.1989 r., C-344/87, Betray v. Staatssecretaris van Justitie, § 20, Zbiór Orzeczeń 1989 01621.

³⁴ Zob. Lawrie-Blum, § 17; zob. też Legalis wyroki TSUE: z 6.11.2003 r., C-413/01, Ninni-Orasche, § 24 i C-22/08, Vatsouras and Koupatantze, § 26; z 21.02.2013 r., C-46/12, LN v. Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtt, § 42.

³⁵ Zob. wyrok TSUE: z 11.11.2010 r., C-232/09, Danosa, § 56, Legalis.

³⁶ Zob. wyrok TSUE z 13.01.2004 r., C-256/01, Allonby, § 72, Legalis.

³⁷ Zob. wyrok TSUE z 14.12.1989 r., C-3/87, Agegate, § 36, Legalis.

³⁸ Zob. Legalis wyroki TSUE: z 4.12.2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, § 36; z 16.09.1999 r., C-22/98, Becu, § 26.

granice pojęcia „podporządkowanie pracowników”, to akcjonariusze i członkowie zarządu spółki. Ci „pracownicy” musieli składać sprawozdania ze swoich działań kierowniczych radzie nadzorczej i współpracować z nią³⁹ lub wykonywać swoją pracę pod kierownictwem i nadzorem ministra infrastruktury i transportu, co stworzyło w opinii TSUE stosunek podporządkowania. Istotny jest również fakt, że wspólnicy lub inny właściwy organ, poza kierowaniem pracami danego członka zarządu, mają również uprawnienie do odwołania ich ze swoich obowiązków⁴⁰, nawet gdy autonomia pracownika jest na tyle szeroka, że może zatrudniać własnych asystentów⁴¹.

Konieczność stosowania autonomicznej interpretacji pojęcia pracownika znajduje potwierdzenie w orzeczeniu w sprawie *Ruhrlandklinik*, w której Trybunał podkreśla, że zastosowanie wyłącznie definicji krajowych mogłoby zagrozić realizacji celów dyrektywy 2008/104/WE, a tym samym naruszyć skuteczność tej dyrektywy poprzez nadmierne i nieuzasadnione zacieśnienie jej zakresu stosowania⁴². Dlatego też konkludując rozważania w tej części orzeczenia, Trybunał stwierdza, że „pojęcie »pracownika« w rozumieniu dyrektywy 2008/104/WE należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono każdą osobę, która świadczy pracę – to znaczy wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie – i która jest chroniona z tego tytułu w danym państwie członkowskim, i to bez względu na kwalifikację prawną jej stosunku pracy w prawie krajowym, charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, i formę tego stosunku”⁴³.

4. KONSEKWENCJE DLA POLSKIEGO PRAWA PRACY

Takie ujęcie stawia pod znakiem zapytania (przynajmniej w tych obszarach prawa pracy, które zharmonizowane są z prawem unijnym) dotychczasowy sposób spojrzenia na sposób stosowania art. 22 § 1¹ k.p. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, zgodnie z którym przepis art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy o pracę⁴⁴. Co więcej, z powszechną i słuszną aprobatą spotyka się pogląd, zgodnie z którym o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), praca zaś może być wykonywana także na podstawie umów prawa cywilnego⁴⁵. W literaturze pojawia się także odniesienie do regulacji art. 22 § 1¹ jako tzw. „miękkiego domniemania stosunku pracy”⁴⁶. Wypada także odnotować, że jak pokazuje bogaty dorobek orzecznicy w tym zakresie, granica pomiędzy umową o pracę

³⁹ Szkodliwy, do 49; *Balkaya*, do 38.

⁴⁰ *Danosa*, paras 50-51, 56; *Balkaya*, para 39; *Haralambidis*, par. 31. See also CJEU, 10 September 2015, C-47/14, *Holterman Ferho Exploitatie and Others*, par. 47. Cf CJEU, 27 June 1996, C-107/94, *Asscher v Staatssecretaris van Financiën*, par. 26.

⁴¹ *Agegate*, par. 36; *Haralambidis*, par. 33.

⁴² *Ruhrlandklinik*, § 36.

⁴³ *Ruhrlandklinik*, § 43.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 29 września 1998 r. (II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 627) oraz z dnia 9 grudnia 1999 r. (I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310).

⁴⁵ B. Wagner, [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, Gdańsk 2011, s. 159; zob. także wyrok SN z 26.03. 2008 r., I UK, 282/07, LEX nr 411051.

⁴⁶ G. Orłowski, *Umowa zlecenia a „miękkie domniemanie stosunku pracy”*, *Monitor Prawa Pracy* 2007, nr 3.

a umowami prawa cywilnego bywa płynna⁴⁷. Jednak jak słusznie zauważają G. Goździewicz i T. Zieliński, umowy nazwane błędnie umowami zlecenia bądź umowami o dzieło nie są nieważne jako pozorne czynności prawne w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. Przepis ten nie ma zastosowania do takich umów, ponieważ kodeks pracy przewiduje w art. 22 § 1¹ inny skutek, a mianowicie nawiązanie na ich podstawie stosunku pracy⁴⁸.

Wydaje się, że właściwa implementacja dyrektywy 2019/1152 na gruncie prawa polskiego powinna prowadzić do tego, że obowiązki informacyjne określone w tej dyrektywie spoczywałyby nie tylko na podmiocie zatrudniającym pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., ale także na podstawie umów prawa cywilnego, jeśli wykonywana praca spełniałaby przesłanki działania na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem. W praktyce zakresem dyrektywy powinni być objęci m.in. zleceniobiorcy, a także pozorni samozatrudnieni⁴⁹. Wzmacniałoby to opisywane przez Jerzego Wratnego zjawisko „przyciągania” stosunków opartych na prawie cywilnym przez prawo pracy, co przejawia się m.in. w zamieszczaniu w kontraktach cywilnych klauzul zawierających uprawnienia właściwe prawu pracy, jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia gwarancyjnego⁵⁰. To, jak przekonuje autor, może prowadzić w wyniku ekspansji prawa pracy do wykształcenia się jednorodnego prawa zatrudnienia obejmującego wszystkie formy pracy⁵¹.

Bez wątplenia proponowane przez Małgorzatę Gersdorf objęcie takimi zasadami, jak: wolność koalicji, prawo do rokowań zbiorowych, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do równego traktowania, ochrony wynagrodzenia, prawo do wypoczynku, ochrony przed wypadkami i chorobami zawodowymi i zabezpieczeniem społecznym wszystkich osób zatrudnionych, przyniosłoby wymierne korzyści samym zatrudnionym i mogłoby ograniczyć segmentację rynku pracy⁵².

PODSUMOWANIE

Występowanie różnych form zatrudnienia, w szczególności zatrudnienia cywilnoprawnego, obok zatrudnienia pracowniczego, istniało zawsze w stosunkach pracy⁵³. Rozpowszechnienie niepracowniczych form zatrudnienia, w szczególności wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług oraz samozatrudnienia, skłania do poszukiwania rozwiązań, pozwalających na zapewnienie osobom wykonującym pracę zarobkową pewnego poziomu ochrony. Jednym z rozwiązań dylematów z tym

⁴⁷ Obok kontraktów cywilnych, takich jak umowa zlecenia lub umowa podobna do zlecenia, umowa o dzieło, umowy o pracę zastępowane bywają niekiedy wolontariatem. Por. wyrok SN u z 2.12.2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011/11-12/; zob. także wyrok z 5.05. 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; podobnie, w przywoływanym wyżej wyroku z 14.12.2009, I PK 108/09, LEX nr 564760, uznał, że irracjonalne jest stosowanie wolontariatu jako podstawy zatrudnienia, gdy zatrudniony nie jest zatrudniony w innym podmiocie i nie ma w związku z tym środków do godnego życia.

⁴⁸ G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011.

⁴⁹ Zob. wyrok TSUE z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, § 36.

⁵⁰ J. Wratny, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 43.

⁵¹ I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4, s. 8.

⁵² M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 191.

⁵³ J. Wratny, *Przemiany stosunku pracy...*, s. 42.

związanych, proponowanym przez Alaina Supiot, jest redefinicja pojęcia zatrudnienia⁵⁴. Nie wydaje się jednak możliwe rozszerzenie go w taki sposób, aby objęło wszelkie formy wykonywania pracy, nie zawsze bowiem charakteryzuje je chociażby szczególna osobista więź pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (podporządkowanie oraz obowiązek osobiste go świadczenia pracy), czy też istnienie interesów grupowych, które mogłyby być reprezentowane przez związki zawodowe bądź inne formy przedstawicielstw pracowniczych⁵⁵.

Istniejący stan rzeczy może ulec zmianie na skutek implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/1152. Prawodawca europejski, określając zakres podmiotowy dyrektywy, odsyła do definicji pracownika sformułowanej przez TSUE. Już od lat sześćdziesiątych XX wieku TSUE, zrazu głównie w związku z realizacją swobody przepływu osób, później interpretując zakres podmiotowy dyrektyw w sferze prawa pracy, buduje autonomiczną, niezależną od definicji stosowanych w poszczególnych państwach członkowskich, definicję pracownika. Jej główne elementy to rzeczywisty charakter działalności, wynagrodzenie oraz podporządkowanie pracownika. Definicja, zgodnie z którą „zasadniczą cechą stosunku pracy [...] jest to, że przez pewien czas osoba świadczy usługi pod kierownictwem innej osoby, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie”⁵⁶ jest stosowana bez względu na to, czy dyrektywa odsyła czy nie odsyła do definicji pracownika stosowanych w poszczególnych państwach członkowskich. W przeciwnym razie państwa mogłyby w sposób nieuprawniony zawężyć zakres podmiotowy dyrektyw, co ograniczałoby ich *effet utile*. W praktyce może oznaczać to objęcie zakresem podmiotowym dyrektyw w sferze prawa pracy szerszego kręgu podmiotów niż te, które uznawane są za pracowników na gruncie krajowego prawa pracy.

Implementacja dyrektywy 2019/1152 sama w sobie nie przesądza o kierunku ewolucji polskiego prawa pracy w stronę kształtowania się prawa zatrudnienia. Cały czas przedmiotem dyskusji pozostaje nie tylko celowość tego zabiegu, ale także zakres praw przyznanych wszystkim osobom zatrudnionym. Przeciwno tej koncepcji przywoływane są argumenty natury konstytucyjnej (ochrona pracy) i znaczne zróżnicowanie stosunków społecznych związanych z wykonywaniem pracy⁵⁷. Warto jednak zauważyć, że proces ten jest znacznie bardziej zaawansowany na gruncie zbiorowego prawa pracy w związku ze zmianami w ustawie o związkach zawodowych uwzględniającymi także obecność w przedsiębiorstwach osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, mianowanie, powołanie lub spółdzielcza umowa o pracę⁵⁸.

Bibliografia

Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4.

⁵⁴ A. Supiot, *Beyond employment. Changes in work and the future of labour law in Europe*, Oxford 2001, s. 54-55.

⁵⁵ Zob. W. Weiss *Re-inventing labour law*, [w:] G. Davidov, B. Langille (red.), *The idea of labour law*, Oxford 2011, s. 49; N.D. Zaz, *The impossibility of work law*, s. 244.

⁵⁶ Zob. wyrok TSUE z 14.10.2010 r., C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère, § 28. Zob. też wyrok TSUE z 1.10.2015 r., C-432/14 O, § 22, Legalis.

⁵⁷ B.M. Ćwierniak, *O prawie zatrudnienia...*, s. 41-43.

⁵⁸ *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2013.

- Ćwiertniak B.M., *O prawie zatrudnienia (kilka refleksji)*, [w:] *Wokół problematyki stosowania prawa*, red. A. Rogacka-Łukasik, D. Fleszer, Sosnowiec 2016.
- Engels C. *Subordinate employees or self-employed workers*, [w:] R. Blanpain (red.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Hague 2004.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011.
- Muehlberger U., *Dependent self-employment. Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, New York 2007.
- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Orłowski G., *Umowa zlecenia a „miękkie domniemanie stosunku pracy”*, *Monitor Prawa Pracy* 2007, nr 3.
- Perulli A. *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. Studium dla Parlamentu Europejskiego, 2003, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf.
- Risak M., Dullinger T., *The Concept of ‘Worker’ in EU Law. Status Quo and Potential for Changes*, Brussels 2018.
- Supiot A., *Beyond employment. Changes in work and the future of labour law in Europe*, Oxford 2001.
- Unterschütz J., *The concept of the ‘Employment relation’*, [w:] F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford 2019.
- Weiss W., *Re-inventing labour law*, [w:] G. Davidov, B. Langille (red.), *The idea of labour law*, Oxford 2011.
- Wniosek, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.
- Wratny J., *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.
- Zaz N.D., *The impossibility of work law*, [w:] G. Davidov, B. Langille (red.), *The idea of labour law*, Oxford 2011.