

Received: 14.09.2021  
Accepted: 14.11.2021  
Published: 31.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. 4: s. 247-263  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.8314  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Łukasz Łaguna\*  
Nr ORCID: 0000-0001-5692-5262

## ANALIZA STATUSU PROCESOWEGO OSOBY ŚWIADCZĄCEJ PRACĘ ZA WYNAGRODZENIEM NA PODSTAWIE UMOWY CYWILNOPRAWNEJ W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA ZATRUDNIENIA

### ANALYSIS OF THE PROCEDURAL STATUS OF A PERSON PROVIDING PAID WORK UNDER A CIVIL LAW CONTRACT IN EMPLOYMENT LAW CASES

**Streszczenie:** Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.) dokonana ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., przeddefiniowała istotę zbiorowego prawa pracy. Na mocy wskazanej nowelizacji ustawodawca wprowadził do systemu prawnego instytucję „osoby wykonującej pracę zarobkową za wynagrodzeniem”, w ramach której mieści się zarówno pracownik w rozumieniu art. 2 k.p., jak i osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (tzw. niepracownik). Analiza wprowadzonych przepisów prowadzi do konstatacji, iż ustawodawca skupił się na wyposażeniu niepracowników w uprawnienia materialnoprawne, takie jak m.in. prawo koalicji związkowej. Uważam jednakże, że ustawodawca zaniechał analogicznej skrupulatności w zakresie procesowych uprawnień niepracowników, co doprowadziło do powstania sytuacji, w której niepracownikom przysługują częściowo uprawnienia materialne tożsame jak pracownikom, przy czym nie posiadają oni analogicznych uprawnień procesowych. W mojej ocenie stanowi to rażące zaniechanie ustawodawcy, które w konsekwencji prowadzi do niepewności stanu prawnego oraz braku skuteczności wprowadzonej ochrony dla niepracowników.

**Słowa kluczowe:** pracownik, pracodawca, osoba wykonująca pracę zarobkową, osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, umowa cywilnoprawna, prawo zatrudnienia

**Summary:** The amendment of the Trade Union Act by the Act of 5 July 2018 amending the Trade Union Act and certain other acts (Journal of Laws, item 1608), which entered into force on 1 January 2019, redefined the essence of collective labour law. Pursuant to the aforementioned amendment,

---

\* mgr; Szkoła Doktorska Nauk Społecznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Źródła finansowania publikacji: środki własne autora; e-mail: [lukasz.laguna@doctoral.uj.edu.pl](mailto:lukasz.laguna@doctoral.uj.edu.pl)

the legislator introduced into the legal system the institution of a “person who performs paid work”, which includes both an employee within the meaning of Article 2 of the Labour Code and a person providing work for remuneration on a basis other than employment relationship (so-called non-employee). The analysis of the introduced provisions leads to the conclusion that the legislator focused on providing non-employees with substantive legal rights, such as, among others, the right of union coalition. However, in my opinion, the legislator neglected analogous scrupulosity in the area of procedural rights of non-employees, which led to a situation in which non-employees are partially entitled to the same substantive rights as employees, but do not have analogous procedural rights. In my view, this constitutes a flagrant omission on the part of the legislator which, as a consequence, leads to legal uncertainty and a lack of effectiveness of the protection introduced for non-employees.

**Keywords:** an employee, an employer, a person performing paid work, a person providing paid work on a basis other than the employment relationship, civil law contract, labour law

## WSTĘP

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.) dokonana ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., przeddefiniowała istotę zbiorowego prawa pracy. Dotychczas, co do zasady, uprawnienia związkowe takie jak prawo koalicji przysługiwały wyłącznie pracownikom w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Na mocy wskazanej nowelizacji ustawodawca wprowadził do systemu prawnego instytucję „osoby wykonującej pracę zarobkową za wynagrodzeniem”, w ramach której mieści się zarówno pracownik we wskazanym ujęciu, jak i osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy (dalej: „niepracownik”). Analiza wprowadzonych przepisów prowadzi do konstatacji, iż ustawodawca skupił się na wyposażeniu niepracowników w uprawnienia materialnoprawne, takie jak m.in. wspomniane wyżej prawo koalicji związkowej. Uważam jednakże, że ustawodawca zaniechał analogicznej skrupulatności w zakresie procesowych uprawnień niepracowników, co doprowadziło do powstania sytuacji, w której niepracownikom przysługują częściowo uprawnienia materialne tożsame jak pracownikom, przy czym nie posiadają oni analogicznych uprawnień procesowych. W mojej ocenie stanowi to rażące zaniechanie ustawodawcy, które w konsekwencji prowadzi do niepewności stanu prawnego oraz braku skuteczności wprowadzonej ochrony dla niepracowników. W niniejszym opracowaniu dokonam analizy dogmatycznoprawnej dotyczącej zestawienia uprawnień procesowych pracownika oraz niepracownika, wykazując jednocześnie luki prawne w zakresie ochrony drugiej ze wskazanych instytucji.

## DEFINICJE

Mając świadomość różnorodności propozycji definicyjnych pojęcia „pracownik”<sup>1</sup>, w celu przejrzystości wywodu skupię się jedynie na aspekcie prawnym. W pierwszej kolejności należy wskazać definicję pracownika z artykułu 2 k.p. Wskazana norma określa tzw. materialnoprawną definicję tego pojęcia. W nawiązaniu do tej jednostki redakcyjnej pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Wobec powyższego każda osoba, która zawarła określony stosunek prawny z pracodawcą, znajduje się w pracowniczym stosunku pracy<sup>2</sup>. Innymi słowy, „pracownikiem jest każdy, i tylko ten, kto pozostaje w danej chwili w stosunku pracy”<sup>3</sup>. Wskazać należy, że jedynie powyżej wskazane czynności mogą kreować powstanie stosunku pracy. Żadna inna umowa nie może nadawać osobie wykonującej pracę statusu pracownika w znaczeniu materialnym<sup>4</sup>. W doktrynie wskazuje się, że chociaż ustawodawca użył ogólnego terminu „osoba”, to w tym kontekście nie znajdzie zastosowania formuła *lege non distinguente*. Zgodnie z powszechnie przyjmowanym poglądem pracownikiem może być jedynie osoba fizyczna<sup>5</sup>. W szczególności za takim rozumieniem instytucji pracownika przemawia fakt, iż praca jest zawsze wykonywana osobiście.

Po drugie, ustawodawca posłużył się terminem pracownika również w ustawie procesowej, tj. w Kodeksie postępowania cywilnego. W artykule 476 § 5 pkt 1 k.p.c. wskazano, że za pracownika rozumie się, oprócz osób wskazanych w art. 2 k.p., również inne osoby, takie jak członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spadkobierca pracownika. Podmioty te jednak nie są pracownikami w znaczeniu materialnym. Wobec tego definicja procesowa przyznaje narzędzia ochrony prawnej przysługujące pracownikom w znaczeniu materialnym również innym osobom wskazanym w przytoczonej normie.

Kolejną instytucją, którą należy poddać analizie na gruncie niniejszego opracowania jest osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Jest to instytucja prawna wprowadzona nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie dnia 1 stycznia 2019 roku (Dz.U. z 2019 r., poz. 263). *De lege lata* stanowi wraz z pracownikiem w znaczeniu materialnym całość zbioru instytucji osoby wykonującej pracę zarobkową ustanowioną na gruncie art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy stanowi podzbiór osoby wykonującej pracę zarobkową jedynie w sytuacji, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie pra-

<sup>1</sup> W doktrynie podkreśla się, że pojęcie pracownika ma dwa aspekty. W tym kontekście wskazuje się aspekt prawny oraz socjologiczny. Granice tego pierwszego określone są przez stosunek pracy i tylko osoba pozostająca w takim stosunku prawnym jest pracownikiem wedle legalnej definicji. Niemniej w aspekcie socjologicznym wskazuje się, że pracownikiem jest każda osoba znajdująca się w określonej sytuacji życiowej, której podstawowym źródłem utrzymania siebie i swoich najbliższych jest świadczenie pracy zarobkowej. Zob. m.in. P. Korus, *Komentarz do artykułu 2 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, brak nazwy miejscowości 2018, nb. 1.

<sup>2</sup> A. Świątkowski, *Komentarz do art. 2 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Świątkowski, wyd. 6, Warszawa 2018, nb. 1.

<sup>3</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 120.

<sup>4</sup> M. Lewandowicz-Machnikowska, *Pojęcie pracownika*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 187.

<sup>5</sup> G. Goździewicz, Z. Hajn, [w:] *System Prawa Pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 113.

wa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Rozważanie wszystkich powyższych przesłanek konstytuujących osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy wykracza poza zakres tematyczny niniejszych wywodów.

W tym kontekście warto również doprecyzować rozumienie sprawy z zakresu prawa pracy. Katalog normatywny przedmiotów postępowania, które rozumiane są jako sprawy z zakresu prawa pracy, zostały wprost wskazane w art. 476 § 1 k.p.c. W doktrynie sformułowano dwa rozumienia katalogu wskazanego w tym przepisie. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem wyliczenie w ww. przepisie ma charakter enumeratywny<sup>6</sup>. W nawiązaniu do tego poglądu do kategorii spraw z zakresu prawa pracy zalicza się sprawy o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego albo prawa ze stosunku pracy<sup>7</sup>. Przeciwny pogląd<sup>8</sup> wskazuje, że kryterium wyodrębnienia sprawy z zakresu prawa pracy stanowi możliwość zgłoszenia roszczeń, dla których została otwarta przez ustawodawcę droga w postępowaniu przed sądami pracy. Niniejsze stanowisko również zostało poddane krytyce<sup>9</sup> jako niedopuszczalna hybryda płaszczyzny materialnej z procesową. Krytyka ostatniego ze wskazanych poglądów wyrażała się w tezie, że roszczenie procesowe stanowi „korelat wolny od elementów materialnoprawnych”<sup>10</sup>. Procesualiści dokonali podziału spraw z zakresu prawa pracy na dwie kategorie: sprawy z zakresu prawa pracy *sensu stricto* oraz sprawy z zakresu prawa pracy *sensu largo*<sup>11</sup>. Do tych pierwszych zaliczono sprawy wymienione 476 § 1 k.p.c. Pozostałe sprawy zostały sklasyfikowane jako sprawy z zakresu prawa pracy *sensu largo*<sup>12</sup>. W tym zakresie znajdują się zarówno spory o roszczenie ze stosunku pracy w rozumieniu art. 262 § 1 k.p., jak również sprawy o ustalenie stosunku pracy dochodzone na podstawie art. 189 k.p.c.

## STATUS PROCESOWY NIEPRACOWNIKA A UPRAWNIENIA PRACOWNICZE

Dopiero rozważania porównawcze statusu obu instytucji ukażą w istocie zakres ich kompetencji. Ponadto utworzenie nowej kategorii osób zatrudnionych potencjalnie stwarza szereg problemów interpretacyjnych w zakresie działalności związków zawodowych. Powyższa problematyka zostanie omówiona przez pryzmat pozycji procesowej osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

Całość regulacji stanowią przepisy art. 459 i n. k.p.c. dotyczące postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Dalsze rozważania należy rozpocząć od tego, że pozycję procesową pracownika definiuje art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. Pozycja procesowa strony na prawach pracownika jest wystarczająco omówiona w doktrynie<sup>13</sup>, więc ze

<sup>6</sup> K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 35.

<sup>7</sup> K.W. Baran (red.), *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013, s. 101 i n.

<sup>8</sup> J. Bról, *Sądownictwo pracy, cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr 8-9, s. 33.

<sup>9</sup> K. Korzan, *Glosa do postanowienia SN z dnia 20 maja 1988 r., I PZ 11/88*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1990, s. 535-536.

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> A.M. Świątkowski, [w:] *System Prawa Pracy*, tom VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 288.

<sup>12</sup> K.W. Baran, *Sądowy wymiar...*, s. 35-36.

<sup>13</sup> Zob. m.in. A. Rutkowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O. M. Piaskowska, LEX/el. 2021, art. 476; J. Iwulski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*,

względu na brak przesłanki nowości pomijam ją w dalszych rozważaniach, ograniczając się jedynie porównania z pozycją procesową niepracownika.

Ustalić należy, że pozycja procesowa niepracownika ma charakter hybrydalny, bowiem uregulowana jest poprzez punktowe odwołania do kodeksu postępowania cywilnego (zob. art. 3 ust. 3 u.z.z., art. 25<sup>1</sup> ust. 8 u.z.z., art. 25<sup>2</sup> ust. 2 u.z.z. oraz art. 33 ust. 4 u.z.z.). Niemniej ustawa o związkach zawodowych w wielu miejscach wskazuje na tożsamość praw materialnych, a w konsekwencji również i procesowych niepracowników poprzez stosowanie określenia „osoba wykonująca pracę zarobkową”.

Aby dokonać rzetelnej i kompleksowej analizy pozycji procesowej nie pracownika, należy rozważyć poszczególne przepisy ustawy o związkach zawodowych statuujące konkretne uprawnienia, sygnalizując problemy wykładnicze mogące pojawić się na tym tle. Niemniej kwestią, którą poddam dalszej analizie, jest zjawisko polegające na tym, że *de lege lata* niepracownicy dochodzić muszą swych uprawnień za pomocą ogólnych przepisów k.p.c., a jedynie wyjątkiem są sytuacje pozwalające na dochodzenie roszczeń na uprzywilejowanych zasadach przepisów dotyczących spraw z zakresu prawa pracy.

Wywód w tym aspekcie należy rozpocząć od art. 25 ust. 6 u.z.z. statuującego uprawnienie do zwolnienia od pracy działacza związkowego. Ustawodawca dokonał dyferencjacji zakresu uprawnień pracownika będącego wskazanym działaczem i niepracownika pełniącego tę funkcję poprzez ograniczenie możliwości zwolnienia od pracy działacza związkowego wykonującego pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Norma ta stanowi, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Pierwszym zagadnieniem problematycznym jest kwestia otrzymywania wynagrodzenia przez niepracownika za wykonywanie obowiązków związkowych. Ustawodawca zapewnił w tej normie gwarancję wynagrodzenia dla niepracownika. Podkreślenia wymaga, że umowa cywilnoprawna, na podstawie której zatrudniony świadczy pracę, jest umową wzajemną w rozumieniu art. 487 § 2 k.c., gdyż obie strony zobowiązują się w taki sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej. Innymi słowy, niepracownik świadczy pracę, za którą dostaje wynagrodzenie. Natomiast zgodnie z art. 488 § 1 k.c. świadczenia będące przedmiotem zobowiązań z umów wzajemnych (świadczenia wzajemne) powinny być spełnione jednocześnie, chyba że z umowy, z ustawy albo z orzeczenia sądu lub decyzji innego właściwego organu wynika, iż jedna ze stron obowiązana jest do wcześniejszego świadczenia.

Art. 25 ust. 6 u.z.z. jawi się jako *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących umów wzajemnych (art. 487 k.c. i n.), bowiem wprowadza wyjątek od zasady jednoczesnego spełnienia świadczenia wzajemnego przy zawarciu umowy o takim charakterze. Co równie istotne, art. 25 ust. 6 u.z.z. wprowadza istotny wyłom do zasad obowiązujących na gruncie prawa cywilnego, polegających na tym, że świadczenie (wy-

---

tom II: *Artykuły 367–505(39)*, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021, art. 476; E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I: *Art. 1-477(16)*, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021, art. 476; J. May, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*, tom I i II, red. T. Zembrzusi, Warszawa 2020, art. 476.

nagrodzenie) przysługuje, co do zasady, jedynie za wykonanie zobowiązania. Na gruncie omawianej normy wykonujący dzieło, zleceniobiorca lub usługobiorca uprawnieni są do otrzymania wynagrodzenia bez wykonanego świadczenia wzajemnego. Tak zakreślony stan prawny może budzić uzasadnione wątpliwości wykładnicze. W mojej ocenie należy jeszcze dokonać dyferencjacji na umowy cywilnoprawne o charakterze starannego działania i rezultatu. Z jednej strony możliwa jest wykładnia w nawiązaniu do zasady *lege non distinguente*, że zatrudniony na każdej umowie cywilnoprawnej zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach wykonywania obowiązków związkowych, skoro ustawa nie różnicuje uprawnionych podmiotów. Powyższa wykładnia byłaby zgodna z interpretacją literalną. Jednakże z drugiej strony, rozróżnienie na umowy cywilnoprawne o właściwości starannego działania lub rezultatu wydaje się być w tym przypadku nad wyraz istotne. Trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której wykonawca dzieła otrzymuje wynagrodzenie za czas poświęcony na wykonywanie obowiązków związkowych przy braku rezultatu w postaci ukończonego dzieła. Wydaje się, iż byłoby to nadmiernym nadużyciem tej instytucji. Kwestia umów świadczenia usług jawi się jako mniej problematyczna, gdyż podobnie jak umowa o pracę jest kontraktem o charakterze starannego działania i sam rezultat jest wtórny do wykonywanej pracy. Wobec powyższego stawiam tezę, iż art. 25 ust. 6 u.z.z., ustanawiając wyjątek od zasad obowiązujących przy świadczeniach umów wzajemnych, nie może mieć zastosowania do kontraktów o charakterze rezultatu, bowiem nie można oczekiwać od zamawiającego konkretne dzieło, aby wypłacał świadczenia wykonawcy przedmiotu za czas poświęcony na zadania związkowe.

Co istotne, z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania roszczenia niepracownika o wynagrodzenie za czas wykonywania obowiązków związanych z organizacją związkową poddane będą jurysdykcji sądów cywilnych. Wobec powyższego powstanie dyferencjacja właściwości sądów w stosunku do członków organizacji związkowej. Wszelkie roszczenia niepracowników związane z wynagrodzeniem będą rozstrzygane przez sądy cywilne pomimo przyznania im takich kompetencji jak pracownikom. Powyższe wydaje się być niekonsekwentne, gdyż przyznanie uprawnień materialnych analogicznych do pracowników nie przyniosło niepracownikom ułatwień procesowych, a w szczególności załatwiania ich spraw przez sądy w zakresie przepisów dotyczących spraw z zakresu prawa pracy.

Kolejnym problemem jest kwestia ciężaru dowodu w zakresie „niezbędności czasu”, „doraźności czynności” oraz związku czynności z funkcją związkową. Przy stosunku pracy w sytuacji wyraźnego kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem ten pierwszy powinien mieć pełny ogląd sytuacji potwierdzony zgodą pracodawcy na wykorzystanie urlopu bezpłatnego<sup>14</sup>. W przypadku, gdy strony łączy umowa cywilnoprawna, nie ma możliwości, aby stosować analogiczne rozwiązania dotyczące zgody na wykorzystanie urlopu bezpłatnego, ponieważ co do zasady, takowy nie przysługuje, chyba że strony umówią się inaczej. Niemniej powstaje problem interpretacyjny w postaci osoby, na której spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykonywania zadań związkowych podczas wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, bowiem ustawa nie wskazuje możliwego rozwiązania. W przypadku, gdy zlecający usługę bądź dzieło zgadza się na wykonywanie zadań

<sup>14</sup> D. Książek, *Komentarz do art. 25 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

związkowych, problem nie wydaje się aż tak istotny, gdyż możliwe jest przyjęcie w formie konkludentnej zmiany umowy w nawiązaniu do zasady swobody umów z artykułu 353<sup>1</sup> k.c. Doniosłość problemu powstaje w przypadku braku zgody zlecającego, gdyż przenosi instytucję prawa pracy na prawo cywilne bez właściwego dopasowania. Na gruncie prawa cywilnego ustawodawca nie przewidział możliwości wykonywania innych zadań niż te zleczone, które mają być wykonane w godzinach wykonywania usługi.

Przyjęcie takiego punktu widzenia prowadziłyby do wniosku, że wykonywanie funkcji związkowej bez wyraźnej, choć możliwej do wyrażenia w dowolnej formie zgody może prowadzić do naruszenia umowy, a w konsekwencji do jej wypowiedzenia lub pociągnięcia działacza związkowego do odpowiedzialności kontraktowej z artykułu 471 k.c. Jednocześnie zwrócić należy uwagę na literalne sformułowanie art. 25 ust. 6 u.z.z., który stanowi, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od wykonywania obowiązków zawodowych na czas wykonania zadań związkowych. Z tak sformułowanego przepisu wynika, że niepracownik ma roszczenie do drugiej strony kontraktu o zgodę na zwolnienie od obowiązków zawodowych. W konsekwencji brak zgody również może prowadzić do naruszenia umowy i dopuszczalności jej wypowiedzenia na podstawie wskazanej normy. Problem, jaki się tu pojawia, to kwestia przyczyn odmowy udzielenia zgody. Ustawodawca nie wprowadził jakichkolwiek regulacji w tej kwestii. W przypadku zwolnienia pracowniczego judykatura przyjmuje, że odmowa spowodowana musi być obiektywnymi przesłankami i nie leży w gestii uznania pracodawcy<sup>15</sup>.

W tak zakreślonym stanie normatywnym również istnieją dwie możliwości wykładnicze. Zgodnie z pierwszym, *per analogiam* powinno przyjąć się powyższą interpretację i uznać, że strona zlecająca powinna przy odmowie wskazać obiektywne przesłanki. Z drugiej jednak strony ani z ustawy, ani z żadnego innego aktu nie wynika taki obowiązek, a orzecznictwo sądów pracy ma inną specyfikę aniżeli sądów cywilnych, wobec czego proste przenoszenie linii orzeczniczych nie jest zasadne. Przyjmując drugi z wyrażonych poglądów, pracodawca mógłby odmówić w każdej sytuacji, a roszczenie niepracownika o zwolnienie z wykonywania obowiązków mogłoby być ewentualnie badane przez sąd cywilny. Aby rozwiązać powyższy problem, w mojej ocenie należy postulować każdorazowe regulowanie tej kwestii w umowach, tak aby nie dochodziło do powyższych problemów. Moim zdaniem powinno się jednak przyjąć pierwszy z przedstawionych wyżej poglądów, ponieważ to on oddaje w istocie wolę ustawodawcy i jest zgodny z zasadami wykładni teleologicznej. Przyjęcie drugiego poglądu prowadziłyby do wniosku bezprzedmiotowości nowelizacji i byłoby sprzeczne z metazasadą racjonalności ustawodawcy. Zatem pomimo braku wyraźnej regulacji w mojej ocenie należałoby nałożyć obowiązek na stronę zlecającą podania obiektywnych przyczyn odmowy zwolnienia na czas wykonywania zadań związkowych.

Kolejną normą, która wydaje się wyraźnie niepasująca do nowych regulacji i niedostosująca się do pozycji materialnej nie pracowników, jest art. 26 pkt 2 u.z.z., wskazujący, że do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową. Podkreślenia wymaga, że norma

<sup>15</sup> Por. wyrok SN z 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/00, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2001/12, poz. 48; wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997/3, poz. 36.

ustanawia kompetencje organizacji związkowej do zajmowania stanowiska wobec pracodawcy. Zgodnie z przytaczaną definicją z artykułu 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. pracodawca to podmiot z art. 3 k.p. oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Zatem uznać należy, że art. 26 pkt 2 u.z.z. ma zastosowanie zarówno do niepracowników, jak i pracowników, a więc że *de lege lata* niepracownicy wyposażeni zostali również w kompetencję do zajmowania stanowiska wobec drugiej strony umowy (m.in. zleceniodawców).

Kolejna potencjalna dyferencjacja pozycji materialnej, a w konsekwencji procesowej, jawi się na gruncie art. 31 ust. 1 u.z.z. Wskazana jednostka redakcyjna dotyczy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługująca osobie wykonującej pracę zarobkową. Na wstępie tych rozważań podkreślenia wymaga, że norma ta ma zastosowanie do pracodawców zatrudniających pracowników, pracodawców zatrudniających niepracowników oraz pracodawców heterogenicznych. Powyższe rozważania oparte są na dyrektywach *a cohaerentia* oraz *lege non distinguente*<sup>16</sup>. W zakresie podmiotowym do korzystania z tzw. „urlopu związkowego” uprawnieni są zarówno pracownicy, jak i niepracownicy. Wskazana konstatacja zasadna jest również z perspektywy argumentacji *lege non distinguente*.

Powyższe generuje szereg problemów interpretacyjnych. W pierwszej kolejności należy rozważyć problem odmowy pracodawcy zwolnienia od wykonywania pracy w przypadku, gdy analizowana norma znajdzie zastosowanie do niepracownika. Zgodnie z poglądami wyrażonymi w judykaturze spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 u.z.z. prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.). Na podstawie tego przepisu pracownik może domagać się przed sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy<sup>17</sup>. W doktrynie prezentowane są poglądy, iż powyższe stanowisko ma również zastosowanie do niepracowników<sup>18</sup>. Wydaje się, że powyższy pogląd jest słuszny na płaszczyźnie językowej z perspektywy zasad wykładni *lege non distinguente*. Ponadto nowelizacja przedmiotowego artykułu, znacznie rozszerzająca zakres podmiotowy tej normy, wskazuje, że intencją prawodawcy było wyposażenie niepracowników w prawo żądania „urlopu związkowego”.

W powyższym zakresie powstaje jednak pytanie o zakres temporalny stosowania tego przepisu, co ma konsekwencje natury procesowej. Opisywaną problematykę komplikuje również art. 31 ust. 5 u.z.z. *a contrario* w zw. z art. 31 ust. 3 u.z.z. Zwrócić należy uwagę, że ustawodawca w art. 31 ust. 5 u.z.z. wskazał, że umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4 stanowiącym o zwolnieniu od pracy na czas niezbędny do wykonania czynności doraźnej. Z wykładni *a contrario* tej normy można byłoby wysnuć wniosek, iż skoro ustawodawca wyraźnie uregulował nieprzedłużenie stosunku prawnego w przypadku czynności doraźnej, a brak takiej

<sup>16</sup> K.W. Baran, *O pojęciu pracodawcy w zbiorowym prawie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 3, s. 7 i n.

<sup>17</sup> Wyrok SN z 6 maja 1996 r., I PRN 37/96, OSNP 1997, nr 3, poz. 51.

<sup>18</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 35 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, pkt 1.5.



regulacji w stosunku do ust. 1 stanowiącego prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej wskazuje, że w tej drugiej sytuacji umowa ulega przedłużeniu *ex lege*. Innymi słowy, jeśli pracownik ma zawartą umowę o świadczenie usług na czas określony, a wybór przez organizację związkową do zarządu zakładowej organizacji związkowej został dokonany na dłuższy okres, to czas trwania kadencji determinuje przedłużenie stosunku umownego łączącego strony.

Powyższa wykładnia prowadziłaby do absurdalnych wniosków polegających na tym, że zakładowa organizacja związkowa mogłaby w istocie pełnić funkcję utrzymywania i przedłużania stosunków prawnych pomiędzy podmiotami trzecimi.

Wobec powyższego uznać należy, że z chwilą ustania umowy cywilnoprawnej, a podczas trwania kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, ta umowa przestaje obowiązywać. *De lege lata* nie oznacza to, że taka osoba wykonująca pracę zarobkową nie może nadal pełnić funkcji związkowej. W związku z powyższym należy ustalić pozycję procesową niepracownika w tym zakresie. Przy założeniu odmowy pracodawcy do zwolnienia od wykonywania pracy, zgodnie z powołaną wyżej judykaturą, niepracownikowi przysługiwać będzie roszczenie o taką zgodę. Niemniej żaden przepis k.p.c. ani k.p. nie wskazuje wyraźnie uprawnienia do korzystania z przepisów dotyczących spraw z zakresu prawa pracy. Artykuł 476 § 1 k.p.c. określający zakres pojęcia spraw z zakresu prawa pracy w żadnym stopniu nie pozwala na ustalenie, że roszczenie o zwolnienie od wykonywania pracy na czas kadencji zarządu zakładowej organizacji związkowej jest sprawą z zakresu prawa pracy. Nawiązując do regulacji art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c., pozwalającego implementować do tych spraw roszczenia z innych stosunków prawnych aniżeli stosunek pracy, podkreślić należy, że *de lege lata* ustawodawca nie wprowadził przepisu odsyłającego w tej materii do przepisów z działu postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy pozwalającego stosowania tych norm.

Wobec powyższego należy uznać, że na gruncie materialnoprawnym ustawodawca wprowadził tożsamość uprawnień pracownika i niepracownika. Jednakże na płaszczyźnie procesowej istnieje wyraźna dyferencjacja, która nie jest niczym uzasadniona. Po raz kolejny należy podkreślić, że zróżnicowanie na płaszczyźnie procesowej ma fundamentalny wpływ na możliwość dochodzenia swych praw, jawiąc się jako ograniczenie prawa do sądu poprzez niewyposażenie w uprawnienia do możliwości stosowania przepisów korzystniejszych.

Jednocześnie pracodawca obowiązany jest podczas trwania „urlopu związkowego” do zagwarantowania uprawnień lub świadczeń osoby wykonującej pracę zarobkową oraz, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, do wypłacania wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego (zbiorczo dalej: świadczenia). W tym miejscu pomijam, jakie rodzajowo świadczenia niepracownikowi przysługują na podstawie odrębnych przepisów ze względu na bezprzedmiotowość tych rozważań w zakresie materialnym z punktu widzenia niniejszego opracowania. Powyższa regulacja wydaje się problematyczna z dwóch względów. Po pierwsze, narusza ona zasady prawa cywilnego dotyczące świadczeń wzajemnych, które zostały opisane w poprzednich rozważaniach. Na gruncie prawa cywilnego świadczenie przysługuje wyłącznie za wykonane usługi, a przy jej braku zamawiający może pociągnąć wykonawcę do odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku uregulowanym w art. 31 ust. 2 u.z.z. niepracownikowi w istocie przysługują wszelkie świadczenia, tak jakby tę pracę świadczył. Pomijam w tym miejscu obligatoryjność wniosku zarządu orga-

nizacji związkowej jako czynność techniczną. W mojej ocenie jest to kolejny przypadek transponowania instytucji prawa pracy na grunt prawa cywilnego.

Ponownego rozważenia wymaga dyferencjacja umów prawa cywilnego na te staranne działania oraz rezultatu, bowiem z jednej strony zgodnie z dyrektywą *lege non distinguente* można by przyjąć, iż te świadczenia przysługują niezależnie od rodzaju umowy cywilnoprawnej. Jednakże z drugiej strony, ta dyferencjacja wymaga podkreślenia ze względu na różnice w tych umowach. W przypadku umów zlecenia, świadczenia usług lub innej podobnej umowy (zbiorczo dalej: umowa zlecenia) sytuacja wygląda podobnie jak przy umowie o pracę, bowiem są to umowy starannego działania. Pomijając w tym miejscu fundamentalne różnice aksjologiczne pomiędzy tymi umowami wykładnia literalna wskazuje, że fakt zawarcia umowy cywilnoprawnej starannego działania uzasadnia wypłatę świadczeń w momencie wyboru do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jeśliby przyjąć, że przedmiotową cechą istotną umów zlecenia oraz umów o pracę jest ich charakter jako umów starannego działania, jest to uzasadnione. Jednocześnie przy umowach rezultatu, takich jak umowa o dzieło, powyższe konstatacje wydają się absurdalne. Trudno bowiem oczekiwać od pracodawcy, iż będzie wypłacał świadczenia wykonawcy dzieła w sytuacji, w której nie ma oczekiwanego rezultatu, przy czym okres kadencji może trwać kilka lat. Wobec powyższego, w mojej opinii, dyrektywa *lege non distinguente* nie znajdzie zastosowania do art. 31 ust. 2 u.z.z. Z punktu widzenia *ratio legis* tego unormowania oraz posługując się dyrektywą *a completudine*, uznając, że należy wszelkie normy wyklądać w związku z całością systemu prawnego, w mojej ocenie art. 31 ust. 2 u.z.z. znajdzie jedynie zastosowanie do niepracowników, których umowy mają charakter starannego działania. W przypadku niepracowników świadczących pracę na podstawie umów rezultatu ta norma powinna znaleźć zastosowania i te osoby byłyby pozbawione takiego roszczenia. W tak zakreślonym stanie prawnym należy przejść do płaszczyzny procesowej. Również w tym aspekcie ustawodawca nie wyposażył ustawy o związkach zawodowych w odesłanie do spraw z zakresu prawa pracy z k.p.c., jednocześnie tworząc sytuację, że roszczenia z tożsamego przepisu będą dochodzone na dwóch odrębnych regulacjach prawnych przez pracowników i niepracowników.

Żadna z możliwości zakwalifikowania powyższego roszczenia do spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art 476 § 1 k.p.c. nie znajdzie zastosowania. W konsekwencji niepracownicy, których obejmuje art. 31 ust. 2 u.z.z., znajdują się w sytuacji, w której ustawodawca wyposażył ich w uprawnienia tożsame do pracowniczych, jednak z drugiej strony nie dał im narzędzi procesowych, aby te roszczenia prawidłowo dochodzić. Wobec powyższego te roszczenia quasi-pracownicze będą dochodzone na podstawie ogólnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego, bez odniesienia się do działu spraw z zakresu prawa pracy.

Powyższe konstatacje dotyczące art. 31 u.z.z. są zgodne z tezą wyrażoną na początku opracowania. Ustawodawca, wyposażając w prawa materialne nie pracowników, zaniechał ustanowienia odpowiednich norm prawa procesowego dających możliwość dochodzenia swoich praw na uprzywilejowanych przepisach. W istocie może powodować to ogromne trudności interpretacyjne w zakresie stosowania prawa, bowiem taka dyferencjacja dróg prawnych może w konsekwencji prowadzić do dwutorowej judykatury powstałej na podstawie tożsamej normy, a dotyczącej z jednej strony pracownika, a z drugiej niepracownika.

Z punktu widzenia pewności prawa tak ustanowione przepisy wydają się skrajnie nieprawidłowe. Ponadto, w mojej ocenie, taka nieuzasadniona dyferencjacja prowadzi do tezy, iż ustawodawca, dokonując nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, również w aspekcie art. 31 ust. 2 u.z.z. naruszył konstytucyjne zasady równości poprzez brak wskazania istotnej cechy dyferencjonującej oba podmioty, pozwalającej na wprowadzenie różnych modeli dochodzenia roszczeń oraz zasadę prawa do sądu, bowiem nieuzasadnione pozbawienie niepracowników możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie korzystniejszych przepisów utrudnia i ogranicza ich uprawnienia procesowe.

W następnej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 32 u.z.z. statuujący ochronę trwałości stosunku prawnego działacza związkowego łączącego go z pracodawcą. Artykuł ten również generuje szereg problemów natury materialnoprawnej, co w konsekwencji prowadzi do chaosu na płaszczyźnie procesowej. Na początku należy dokonać uporządkowania terminologicznego i wskazać na niedopasowanie terminologiczne omawianej jednostki redakcyjnej do charakteru regulacji. Bowiem art. 32 ust. 1 pkt. 1 u.z.z. wskazuje, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego osobie upoważnionej do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy. Nie stanowi zagadnienia problematycznego odniesienie tej regulacji do sytuacji pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., gdyż ta tematyka została szeroko omówiona w doktrynie<sup>19</sup>. Natomiast wyjaśnienia wymaga odniesienie tego przepisu do niepracowników, tj. osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Na początku rozważań należy dokonać wyjaśnienia tych terminów na gruncie tradycyjnego prawa cywilnego. Wypowiedzenie umowy to czynność jednostronna, dokonywana przez jedną ze stron kontraktu, działająca ze swej istoty *ex nunc*<sup>20</sup>. Natomiast rozwiązanie umowy to w istocie kolejny kontrakt, dokonujący rozwiązania poprzedniej umowy łączącej strony, również mający konsekwencje *ex nunc*, chyba że strony postanowią inaczej<sup>21</sup>. Możliwości wypowiedzenia umowy są uregulowane każdorazowo przy przepisach o określonej umowie w części szczegółowej kodeksu cywilnego (zob. m. in. art. 746 k.c. lub 830 k.c.). Natomiast rozwiązanie umowy jest pojęciem doktrynalnym możliwym przy uwzględnieniu art. 353<sup>1</sup> k.c. statuującym wolność umów.

Podobne konstatacje należy odnieść do art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z., który statuuje zakaz zmiany w sposób jednostronny warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, a spełniającą przesłanki z pkt 1 tej jednostki redakcyjnej.

Wobec powyższego wydaje się, że opisana regulacja nie jest koherentna względem umów prawa cywilnego, co ma również fundamentalny wpływ na płaszczyznę prawa procesowego. Na gruncie prawa cywilnego, co do zasady, nie jest możliwe rozwiązanie stosunku prawnego ani jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy. W tym miejscu pomijam kwestię odrębnych wzajemnych ustaleń umownych lub potencjalnych wyjątków ustawowych (m.in. zastosowanie klauzuli *rebus sic stantibus* z art. 357<sup>1</sup> k.c.). W stosunku

<sup>19</sup> Zob. m.in. K.W. Baran, *Komentarz do art. 35 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, pkt 1.5; M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015 nb. 11.1.

<sup>20</sup> P. Nazaruk, *Komentarz do art. 746 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. P. Nazaruk, J. Ciszewski, Warszawa 2019, nb. 2.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

do pracowników możliwy do zastosowania jest jedynie art. 32 ust. 1 pkt 1 *in principio* u.z.z. statuujący zakaz dotyczący wypowiedzenia stosunku prawnego. W mojej ocenie ten przepis należy wyklądać jako *lex specialis* do regulacji kodeksu cywilnego, który co do zasady nie statuuje żadnych wyjątków od jednostronnego wypowiedzenia umowy.

Dla kompleksowości wyводу stwierdzam, że omawiany przepis nie dotyczy sytuacji, w której umowa prawa cywilnego wygasa z powodu spełnienia świadczenia lub rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta<sup>22</sup>, ponieważ wyliczenie w art. 32 ust. 1 ma charakter taksatywny, a zatem nie obejmuje sytuacji w przepisie niewskazanych<sup>23</sup>. Ponadto, w mojej ocenie, omawiana norma stanowi wyjątek od regulacji dopuszczających zakończenie stosunków prawnych łączących osoby wykonujące pracę z pracodawcą, wobec czego zastosowanie znajdzie dyrektywa *exceptiones non sunt extendendae*.

Tak ustalony stan prawny zawęży również możliwość rozważań na płaszczyźnie procesowej, bowiem w tym przypadku ustawodawca jedynie iluzorycznie wyposażył niepracowników w ochronę stosunku prawnego, nie zważając na właściwość stosunków cywilnych. Wobec powyższego rozważania dotyczące uprawnień procesowych niepracowników zostaną w istocie zawężone do zakazu wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej jako wyjątku od zasad ogólnych wyrażonych w Kodeksie cywilnym.

Zasygnalizuję jedynie, iż w przypadku, w którym pracodawca zdecydowałby się na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia (bez względu czy zmiana byłaby dokonana na korzyść, czy na niekorzyść) albo na jednostronne rozwiązanie umowy, to taka czynność na gruncie materialnoprawnym byłaby nieskuteczna i nie wywoływałaby skutków prawnych. Ponieważ jest to materia materialnoprawna, w tym miejscu ograniczam się jedynie do tezy, iż zastosowanie w przypadku do niepracowników zakazu rozwiązania lub jednostronnej zmiany umowy jest ustawowym *superfluum*.

Przechodząc na płaszczyznę procesową, należy dokonać konstatacji, iż ewentualne odwołanie do sądu od wypowiedzenia stosunku prawnego z naruszeniem art. 32 ust. 1 u.z.z. nie należy do spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Niepracownik, pomimo jakby się wydawało tożsamości praw materialnych (jak wyżej udowodniłem, tożsamość w pewnym zakresie jest jedynie iluzoryczna), ponownie został pozbawiony przez ustawodawcę właściwych praw procesowych. Nie ma możliwości, aby *de lege lata* rozważać, czy roszczenie dotyczące nieprawidłowego wypowiedzenia umowy cywilnej jako sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c., bowiem nie jest to roszczenie ze stosunku pracy lub z nim związane (pkt 1), ani roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (pkt 1<sup>1</sup>), ani roszczenie o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (pkt 3). (do poprawienia) Jedyłą możliwością jest postulat dodania do ustawy o związkach zawodowych klauzuli spełniającej hipotezę pkt 2 omawianej normy Kodeksu postępowania cywilnego, tj. aby przeformułować to roszczenie cywilne na roszczenie z innego stosunku prawnego, do którego z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. Obecnie ustawa o związkach zawodowych nie wyraża takiej normy w stosunku do art. 32 u.z.z., wobec czego niepracownicy wyposażeni w uprawnienia „pracownicze”

<sup>22</sup> Wyrok SN z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189.

<sup>23</sup> Z Góral, *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, 3.1.

zmuszeni są dochodzić swych uprawnień na gruncie ogólnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego bez uwzględnienia działu szczególnego spraw z zakresu prawa pracy. Poprzednie rozważania dotyczące naruszenia prawa do sądu poprzez jego ograniczenie oraz konstytucyjnej zasady równości również w tym miejscu znajdują zastosowanie.

W powyższym kontekście jako ciekawe rozwiązanie prawne jawi się art. 32 ust. 1<sup>3</sup> u.z.z. Stanowi on, że w przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków zakończenia stosunku prawnego z niepracownikiem, tej drugiej (?) należy się rekompensata w wysokości równej 6- miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującej tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia lub 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Zasadą jest, że rekompensata przysługuje niezależnie od poniesionej szkody, jednakże niepracownik może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.

Podkreślenia wymaga, że powyższe uprawnienie jest swoistym novum niewystępującym dotychczas na gruncie prawa zatrudnienia. Kodeks pracy w artykułach 44-51 oraz 56-61 nie przewiduje takich klauzul ustawowych zwalniających pracownika z udowodnienia rozmiaru szkody. Podzielam jednocześnie pogląd, iż omawiana norma stanowi emanację kary ustawowej przewidzianej za jej naruszenie<sup>24</sup>.

W uzasadnieniu do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych wnioskodawca wskazał, że na wypadek naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 u.z.z. wyposażono pracownika w uprawnienie do dochodzenia rekompensaty pieniężnej, która przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody. Warto podkreślić, iż w uzasadnieniu do projektu wnioskodawca wyraził wolę, iż analizowana rekompensata pieniężna powinna stanowić „istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy”<sup>25</sup>. Wnioskodawca w tym aspekcie próbuje umocnić pozycję działaczy związkowych-niepracowników poprzez przyznanie im dodatkowych uprawnień materialnych, jednakże tym razem możliwości te są szersze aniżeli samych pracowników. Jednocześnie wnioskodawca podkreśla, że aby spełnić „cel”, którego notabene wnioskodawca nie definiuje, wysokość rekompensaty powinna stanowić „istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy. Pomijając w tym miejscu pozostałe zagadnienia materialnoprawne, gdyż nie stanowią one istoty niniejszego opracowania, wskazać należy, że można mieć uzasadnione wątpliwości konstytucyjne co do tej normy, gdyż wprowadza ona mechanizm represyjny w stosunku do strony czynności prawnej<sup>26</sup>.

Jednakże, co istotne, wnioskodawca przyznaje w uzasadnieniu projektu, że świadomie różnicuje pozycję procesową pracowników i niepracowników. Wnioskodawca posługuje się wręcz stwierdzeniem, iż postępowanie działaczy-pracowników przed sądem jest nieporównanie łatwiejsze niż postępowanie sądowe niepracowników. W ramach egzemplifikacji należy przede wszystkim podkreślić niższe koszty sądowe pracowników lub brak obowiązku zachowania rygoru pisemnego powództwa. Mając świadomość, iż niepracownicy nie mają normatywnej możliwości skorzystania z wyżej wskazanych ułatwień, celem wnio-

<sup>24</sup> P. Grzebyk, *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, red. P. Czarnecki, Warszawa 2019, nb. 10.

<sup>25</sup> Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12283551/12343246/12343247/dokument213158.pdf> [dostęp: 11.02.2020], s. 46.

<sup>26</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, nr 8.4.

skodawcy było zapewnienie możliwie szybkiej ścieżki dochodzenia przez te osoby żądań względem podmiotu zatrudniającego<sup>27</sup>.

Z powyższego można wyciągnąć wniosek, że wnioskodawca celowo nie wyposażył niepracowników w szczególne uprawnienia procesowe, jednakże w ramach swoistej „rekompensaty” przyznał im szczególne uprawnienia materialnoprawne. W mojej ocenie powyższe doprowadziło do nieuzasadnionego pomieszczenia dwóch płaszczyzn. Wnioskodawca przy tej okazji zastosował argumentację *ad absurdum*, którą można sprowadzić do tego, że przyznano niepracownikom bardziej rozbudowane prawa materialne, uzasadniając to brakiem przyznania praw procesowych. Moim zdaniem pomiędzy powyższym nie zachodzi stosunek implikacji, gdyż jedno nie uzasadnia drugiego.

Wnioskodawca, a w konsekwencji również ustawodawca, formułując opisywaną normę, zwolnił niepracownika jedynie z obowiązku wykazywania wysokości szkody podczas postępowania sądowego. Niemniej niepracownik na gruncie takiej normy nadal musi wykazać pozostałe przesłanki wskazane w art. 32 ust. 1 u.z.z., takie jak m.in. fakt rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę, zakaz dokonywania takiej czynności w związku z pełnieniem funkcji związkowej, ewentualną wiedzę pracodawcy w tym zakresie oraz fakt istnienia szkody. Stosując argumentację *a contrario*, jednocześnie w sytuacji, jeżeli szkoda przewyższa omawianą 6-krotność, niepracownik musi wykazać całość takiej szkody. Wobec powyższego w takich przypadkach analizowana norma w ogóle nie znajdzie zastosowania, a pozycja takiej osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy będzie tożsama jak innych osób wykonujących usługi na podstawie umów cywilnych. W takich przypadkach art. 32 ust. 1<sup>3</sup> u.z.z. jawi się jako ustawowe *superfluum*.

Wobec powyższego zapewnienia wnioskodawcy dotyczące rekompensaty nienadania odpowiednich praw procesowych niepracownikom poprzez uprawnienie materialnoprawne i tym samym wyrównanie pozycji obu grup jest fikcją niemającą realnych konsekwencji.

Podkreślenia wymaga, że jest to jedyna regulacja, w której wnioskodawca wprost nadał więcej uprawnień materialnych niepracownikom kosztem pracowników, jednocześnie uzasadniając to niekorzystną dla tych pierwszych regulacją procesową. Rozważenia wobec tego wymaga, dlaczego wnioskodawca nie dokonał analogicznych rozważań w stosunku do pozostałych przedmiotowych regulacji. Powyższe jawi się jako wyraźna niekonsekwencja wnioskodawcy oraz ustawodawcy oraz stosowanie niewłaściwych metod rozumowania logicznego przez przyzmat logiki formalnej w postaci braku implikacji przyczyny do skutku.

Równie ciekawie jawią się uprawnienia procesowe niepracowników w zakresie art. 32 ust. 9 u.z.z., stanowiącym, że ochrona stosunku zatrudnienia przysługuje również osobie wykonującej pracę zarobkową, korzystającą u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona ta przysługuje na podstawie tej normy również przez rok po upływie tego okresu. Trudność w zdefiniowaniu pozycji procesowej niepracownika na gruncie tej normy pojawia się już na płaszczyźnie określenia pozycji materialnej determinującej płaszczyznę procesową. W zakresie świadczenia usług lub wykonywania dzieła trudno wyobrazić sobie uprawnienia wykonawcy do urlopu bezpłatnego

<sup>27</sup> Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12283551/12343246/12343247/dokument213158.pdf> [dostęp: 11.02.2020], s. 46.

lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, bowiem obie instytucje ze swej istoty nie przystają do takich uprawnień pracowniczych jak powyżej wskazane. Ani Kodeks cywilny, ani Kodeks pracy nie wskazują norm uprawniających niepracowników do wykonywania powyższych możliwości. Niemniej, dopuszczam sytuację, w której niepracownikom zostaną takie kompetencje przyznane na podstawie kontraktu lub swoistych źródeł prawa zatrudnienia implementowanych do umów.

Pomijając jednakże powyższą problematykę, należy wskazać, że pozycja procesowa niepracownika również konsekwentnie nie jest właściwie uregulowana. Należy w szczególności sposób przeanalizować art. 32 ust. 9 *in media parte* u.z.z., który stanowi, że „ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu”. Odpowiedzi wymaga pytanie, czy niepracownikowi przysługuje zarzut procesowych (?) ze wskazanej normy w sytuacji wykonania świadczenia bądź częściowego wykonania. Dopuszczam sytuację, w której niepracownik umyślnie nie wykonuje swojego świadczenia w sytuacji, w której przysługuje mu ochrona stosunku zatrudnienia. W mojej ocenie taki zarzut procesowy niepracownika jest zasadny, ponieważ na gruncie argumentu *lege non distinguente* ustawa nie uzależnia ochrony stosunku umownego od zaawansowania wykonania umowy. Jednakże w takiej sytuacji jako dopuszczalne jawi się również zastosowanie art. 5 k.c. przez pracodawcę i wskazanie, że stosowanie ochrony stosunku zatrudnienia w takich przypadkach byłoby nadużyciem prawa podmiotowego osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.

## PODSUMOWANIE

Po dokonaniu powyższych ustaleń podtrzymuję tezę postawioną we wstępnej części artykułu, zgodnie z którą częściowe zrównanie pozycji materialnej pracownika oraz niepracownika jest w istocie bezprzedmiotowe ze względu na brak odpowiednich mechanizmów procesowych.

Dalsze konstatacje dotyczące pozycji procesowej pracownika oraz niepracownika potwierdzają powyższe ustalenia i w pełni wpisują się w zasadność postawionej tezy. Przepisy ustawy o związkach zawodowych, określające zbiorczo pozycję osoby wykonującej pracę zarobkową, nie przystają do istoty pozycji pracownika oraz niepracownika. Jak wynika z dokonanych ustaleń, ustawodawca nie dokonuje niezbędnej dyferencjacji, co w konsekwencji prowadzi do chaosu pojęciowego. Jednocześnie odpowiednie odesłania w ustawie o związkach zawodowych do Kodeksu postępowania cywilnego są śladowe, wobec czego nawet gdy niepracownik ma teoretycznie równe prawa jak pracownik, to w istocie okazują się one fikcją na etapie ich dochodzenia.

W mojej ocenie *de lege ferenda* ustawodawca powinien stworzyć odrębną kategorię osób zatrudnionych, w której zbiorczo mieściliby się pracownicy oraz niepracownicy oraz uregulować ich status w sposób pełny i równy. Taka regulacja w sposób klarowny i kompleksowy mogłaby służyć osobom pracującym w równym dochodzeniu swych praw.

## Bibliografia

### Literatura

Baran K.W., *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Baran K.W., *Komentarz do art. 35 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Baran K.W., *O pojęciu pracodawcy w zbiorowym prawie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 3.

Baran K.W., *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996.

Baran K.W. (red.), *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013.

Brol J., *Sądownictwo pracy, cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr 8-9.

Goździewicz G., Hajn Z., [w:] *System Prawa Pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Iwułski J., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom II: *Artykuły 367–505(39)*, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021.

Góral Z., *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. Baran, Warszawa 2019.

Grzebyk P., *Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, red. P. Czarnecki, Warszawa 2019.

Korus P., *Komentarz do artykułu 2 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 4, Warszawa 2018.

Korzan K., *Glosa do postanowienia SN z dnia 20 maja 1988 r., I PZ 11/88*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1990.

Książek D., *Komentarz do art. 25 ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Pojęcie pracownika*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

May J., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*, tom I i II, red. T. Zembruński, Warszawa 2020, art. 476.

Nazaruk P., *Komentarz do art. 746 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. P. Nazaruk, J. Ciszewski, Warszawa 2019.

Rutkowska A., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M. Piaskowska, LEX/el. 2021, art. 476.

Stefańska E., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I: *Art. 1-477(16)*, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021, art. 476.

Świątkowski A., *Komentarz do art. 2 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Świątkowski, wyd. 6, Warszawa 2018.

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

Wujczyk M., *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015.



**Orzecznictwo**

Wyrok SN z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189.

Wyrok SN z 6 maja 1996 r., I PRN 37/96, OSNP 1997, nr 3, poz. 51.

Wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.

Wyrok SN z 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/00, Prokuratura i Prawo, wkł. 2001/12, poz. 48.