

Roczniki Administracji i Prawa nr XIX(1), s. 371-382

**Oryginalny artykuł naukowy**  
**Original article**

Data wpływu/Received: **10.03.2019**

Data recenzji/Accepted: **10.05.2019**

Data publikacji/Published: **30.06.2019**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

DOI: **10.5604/01.3001.0013.3609**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Łukasz Łaguna\*

Nr ORCID: **0000-0001-5692-5262**

## NOWELIZACJA USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH A PRAWO DO PRACY

### WPROWADZENIE

1 stycznia 2019 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o związkach zawodowych<sup>1</sup>. Wprowadza ona swoistą rewolucję w obowiązującym systemie prawa zatrudnienia. Ustawa rozciąga prawo koalicji związkowej, tj. tworzenie i wstępowanie do organizacji związkowych na osoby niebędące pracownikami. Artykuł 1 ustanawia kategorię normatywną osób wykonujących pracę zarobkową, do której należy zaliczyć pracowników oraz osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej

---

\* Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

<sup>1</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 1881.

podstawie niż stosunek pracy. Zatem ustawodawca rozszerza ustawowe prawo koalicji związkowej na osoby, które nie uznaje się za pracowników. W związku z powyższym w kontekście analizowania tego aktu prawnego nie jest zasadne posługiwanie się tradycyjnym zwrotem „prawo pracy” jako sformułowaniem zbyt wąskim na potrzeby nowych regulacji. W najnowszych publikacjach doktryny pojawia się zatem termin „prawo zatrudnienia” jako szerszy od powyższego<sup>2</sup>.

Należy zastanowić się, czy zaproponowana terminologia jest słuszna dla kategorii osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Odpowiedź na to pytanie związana jest z analizą szeregu instytucji, które zostaną omówione w tym artykule. Niniejszy artykuł nie ma na celu rozwinięcia wszystkich przedstawionych wątpliwości, moim celem jest rozpoczęcie dyskursu naukowego na temat charakteru prawa do pracy. W swojej argumentacji częstokroć będę posługiwał się pojęciem „publicznych praw podmiotowych” przysługujących pracownikowi w stosunku do jego roszczeń od pracodawcy. Co więcej, przyjęcie takiej wykładni pozwala na rozwinięcie szeregu dalej idących konsekwencji. Konwersja języka prywatnoprawnego na publicznoprawny pozwala wydobyć z przepisów zarówno Kodeksu pracy, jak i ustaw związanych zupełnie nową istotę. Nie ma wątpliwości, że przy ujęciu prawa pracy jako gałęzi prywatnoprawnej takie rozważania są obarczone kardynalnym błędem. Niemniej jeśliby przyjąć optykę publicznoprawną, powyższe spojrzenie jest jak najbardziej słuszne. Artykuł nie może stanowić pełnych rozważań nad powodami wyboru danej wykładni, ponieważ stałby się nazbyt obszerny. W związku z tym pozwolę sobie odesłać Czytelnika do literatury<sup>3</sup> w tym zakresie i pominąć kwestie podstawowe związane z wyborem danego poglądu.

Celem niniejszego opracowania jest analiza nowych pojęć, które ustawodawca wprowadza w nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z zasadą prawa do pracy. Na szczególnie uwzględnienie zasługuje pojęcie „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy”. Normatywne podstawy wspomnianej zasady zostaną wyrażone w dalszej części opracowania. Jednakże już na wstępie należy zwrócić uwagę na to, że przyjęcie optyki publicznoprawnej pozwala na wprowadzenie terminologii związanej z prawami człowieka i wprowadzenie jej do dyskusji w doktrynie prawa pracy. Zdając sobie sprawę z możliwej kontrowersyjności przedstawianych tez, chciałbym dać asumpt do dalszego dyskursu na temat istoty prawa do pracy.

Dalsze rozważania zostaną ujęte z wyżej wskazanej perspektywy, tj. prawa do pracy jako publicznego prawa podmiotowego, które jest w sposób immmanentny związane z prawami człowieka. Jednakże dla zachowania porządku badawczego przy analizie poszczególnych problemów zostanie przedstawiony także pogląd przeciwny.

<sup>2</sup> J. Stelina, J. Szmit, *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018.

<sup>3</sup> A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018; A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Kraków 2015.

## UWAGI WSTĘPNE

Aby skutecznie analizować normy zawarte w danym akcie prawnym, należy mieć świadomość podłoża aksjologicznego, które pozwoliło na jego wprowadzenie. Projektodawca (Rada Ministrów) w uzasadnieniu do projektu wskazuje, że „nowelizacja u.z.z. ma na celu umożliwienie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w szczególności osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, czy umowa o dzieło, oraz osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy. Ponadto w ramach definicji osoby wykonującej pracę zarobkową zakłada się rozszerzenie uprawnienia do tworzenia związków zawodowych na osoby wykonujące pracę nakładczą, które dotychczas posiadały jedynie uprawnienie do wstępowania do związków zawodowych działających już w zakładzie pracy. Pełne prawo koalicji związkowej będzie przysługiwało zatem wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową”<sup>4</sup>.

Ponadto projektodawca w uzasadnieniu potrzeby wprowadzenia nowej regulacji powołuje się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego<sup>5</sup> z 2.06.2015 r., który miał wymusić na ustawodawcy zmianę ustawy o związkach zawodowych. Istotnie, TK zajął się kwestią konstytucyjności przepisu omawianej ustawy i stwierdził, że podmiotem wolności zrzeszania się w związku zawodowym są pracownicy, ale w konstytucyjnym rozumieniu tego pojęcia. Z tego względu pracownik będący podmiotem wolności zrzeszania się w związkach zawodowych nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Status pracownika powinien być oceniany przez odwołanie się do kryterium wykonywania pracy zarobkowej. W perspektywie konstytucyjnej pracownikiem jest zatem każdy, kto wykonuje określoną pracę zarobkową, pozostaje w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczy oraz posiada takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Trybunał słusznie zauważył, że ustawodawca musi uwzględniać konstytucyjne rozumienie pojęcia „pracownik” przy określaniu zasad korzystania z wolności zrzeszania się w ustawie o związkach zawodowych. Nie może zatem w prosty sposób przenosić na grunt tej ustawy definicji pracownika przyjętej w kodeksie pracy. Wydaje się, że wyrok TK mógł być impulsem do przedmiotowej zmiany. Niemniej należy pamiętać, że ustawodawca potrzebował aż trzech lat na dokonanie korekty ustawodawczej zgodnie z propozycjami sądu konstytucyjnego.

Nie ma możliwości przeprowadzenia badań empirycznych w zakresie ilości zawieranych umów o pracę i tzw. umów-zleceń. Jednakże wskazuje się, że obec-

<sup>4</sup> Druk nr 1933: Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

<sup>5</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

nie w Polsce planuje plaga tzw. umów śmieciowych, które w istocie są umowami nienazwanymi o świadczenie usług (art. 750 w zw. z art. 734 Kodeksu cywilnego), ponieważ artykuł 734 wspomnianej ustawy statuuje, że zleceniobiorca ma wykonać określoną czynność prawną dla zleceniodawcy. W praktyce jednak „zleceniobiorcy” nie wykonują czynności prawnych, ale czynności faktyczne, jak na przykład praca przy budowie. W związku z powyższym należy uznać, że stopniowe rozszerzanie praw pracowniczych na osoby wykonujące faktycznie pracę na innej podstawie aniżeli umowa zlecenie jest podyktowane coraz silniej dostrzeganą potrzebą społeczną.

## ZAKRES PODMIOTOWY OBOWIĄZYWANIA USTAWY

Tak jak to zostało wskazane powyżej, ustawodawca posługuje się pojęciem „osób wykonujących pracę zarobkową”, i to tej kategorii osób przyznaje prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. W tym aspekcie zrównana zostaje pozycja tych osób z prawami pracownika. Na tej podstawie możliwe jest ustalenie nowego kręgu osób, którym przysługuje prawo koalicji.

Zatem stosując metodę *a contrario*, ustawodawca wyklucza z tego zakresu osoby wykonujące pracę niezarobkową. W tej kategorii znajdują się takie osoby jak wolontariusze czy stażyści. W tym aspekcie może powstać problem oceny użycia w kontekście wyżej wymienionych osób pojęcia „praca” i „praca niezarobkowa”, czy nie jest ono zbiorem co najmniej pustym, wręcz oksymoronem. Zarówno Konstytucja RP w artykule 65, jak i Kodeks pracy w artykule 78 ustanawia obowiązek wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Jednakże wydaje się, że należy uznać to za wyjątek od generalnej zasady i przyznać ustawodawcy rację w używaniu tej terminologii. Gdyby przyjąć odmiennie, należałoby uznać, że to, co robią stażyści lub wolontariusze, ma mniejszą istotność, a to mogłoby deprecjonować wykonywaną w istocie pracę przez te osoby.

Ponadto zagadnieniem problematycznym jest zakres pojęcia osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Nie wydaje się trudne włączenie w tę kategorię osób zleceniobiorców bądź osób świadczących usługi. Kwestią budzącą wątpliwości może być to, czy osoby wykonujące świadczenie z umowy o dzieło mają takowy przymiot. Kwestię tę można potraktować bardziej generalnie i zadać pytanie, czy ma znaczenie w kontekście tej normy ustawowej charakter umowy cywilnej, tj. czy w zakresie chronionym przez ustawę są zarówno osoby świadczące umowę rezultatu i umowę starannego działania. Z argumentu *lege non distinguente* należałoby wyprowadzić wniosek, że nie ma znaczenia charakter umowy cywilnoprawnej, a więc osoba mająca wykonać obraz dla pracodawcy będzie mogła wstąpić do organizacji związkowej, która będzie funkcjonować w ramach jego zakładu pracy. Wykładnia funkcjonalna nie stawia tak prostej tezy. Ochrona stosunku pracy ma sens wtedy, gdy stosunek ten trwa określony czas. Zabezpiecza się pracownika przed negatywnym oddziaływaniem nań pracodawcy

i niejako zrównuje ich pozycję. W przypadku osoby świadczącej usługę w postaci umowy o dzieło brak zachowanej, i w mojej ocenie wymaganej, ciągłości stosunku prawnego, który mógłby być realnie chroniony. W umowie o dzieło zlecający niejako kupując usługę – jej efekt. Z natury tego stosunku prawnego wynika brak potrzeby ochrony rozłożonej w czasie. Obie strony mają zapewnioną ochronę na gruncie Kodeksu cywilnego. W związku z tym wydaje się, że wykładnia funkcjonalna wskazywałaby na wykluczenie osób świadczących usługę w postaci dzieła z tej kategorii.

Pomijając powyższe problemy szczegółowe, należy postawić tezę, że ustawodawca próbuje poprawić sytuację osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, przyznając im dodatkowe uprawnienia w postaci prawa koalicji. Jednakże należy się zastanowić czy jest to słuszny pomysł i czy paradoksalnie nie pogorszy to sytuacji takich osób. Ustawodawca nie znalazł innego sposobu rozwiązania problemu szerokiego stosowania w praktyce tzw. umów-zleceń. Kolejny wniosek, który może zostać wyprowadzony z powyższych konstatacji, jest taki, że ustawodawca nakłada na osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy zarówno reżim ochronny wynikający z Kodeksu cywilnego, jak i z ustawy o związkach zawodowych. W ujęciu teoretycznym taki model może wydawać się nieprawidłowy, natomiast ustawodawca w ten sposób próbuje niwelować patologię rynku pracy.

## MIĘDZYNARODOWE I KONSTYTUCYJNE PRAWO DO PRACY

Nowelizację ustawy o związkach zawodowych należy przeanalizować w kontekście prawa do pracy ustanowionego zarówno przez akty prawa międzynarodowego, jak i przez Konstytucję RP. Zostało ono uznane zarówno w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka<sup>6</sup>, jak i Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>7</sup>. Ponadto Konstytucja RP z 1997 roku także w artykule 65 ustanawia wspomniane prawo. Przez sformułowanie artykułu 65 ustęp 1 zdanie 1, które brzmi „każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”, część doktryny uznaje ustanowienie przez ustrojodawcę publicznego prawa podmiotowego w postaci roszczenia w pewnych okolicznościach skierowanego do podmiotu wykonującego zadania ze sfery publicznej o zatrudnienie<sup>8</sup>. Fundamentem dla tej argumentacji<sup>9</sup> jest stwierdzenie, iż należy podkreślić prawo każdego człowieka do utrzymania się z wynagrodzenia otrzymanego za wykonaną pracę. W przeciwieństwie do powyższego w doktrynie formułuje się tezy na temat zatrudnienia

<sup>6</sup> Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona 10 grudnia 1948 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

<sup>7</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przyjęty został 16 grudnia 1966 roku, wszedł w życie 3 stycznia 1976 roku, Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.

<sup>8</sup> A. Sobczyk, *Wolność...*, s. 71.

<sup>9</sup> J. Bucińska, *Konstytucyjne prawo człowieka do pracy na tle standardów międzynarodowych*, Lublin 2006.

niepracowniczego oraz świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>10</sup>. Przedstawiciele tego poglądu uznają pracę za pewien fenomen rynkowy, który może również podlegać regulacjom cywilnym. Brak w literaturze i orzecznictwie odniesienia do kwestii publicznych praw podmiotowych, niemniej w płaszczyźnie prawa pracy jako regulacji stosunków quasi-cywilnych nie ma miejsca na instytucję prawa administracyjnego, która tradycyjnie wyraża możliwość żądania przez obywatela od państwa określonego zachowania. Przyjęcie takiej tezy jest niemożliwe przy założeniu równości podmiotu zatrudnianego i zatrudniającego. Niemniej wyrażam pogląd o możliwości dokonania wykładni w art. 18<sup>3c</sup> § 1 w sposób zgodny z instytucją publicznych praw podmiotowych, stanowiąc, że „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Doktryna<sup>11</sup> przy komentowaniu niniejszej normy posługuje się konstytucyjnym prawem równości, nie wyprowadzając konsekwencji z powyższego. Skoro norma ustawowa nakazuje pracodawcom zachować równość w wynagrodzeniu, to przy niedochowaniu tego nakazu pracownik może mieć roszczenie o wypłatę właściwej (zgodnej z zasadą równości) kwoty. Osoba uprawniona nie ma w takim układzie podstawy obligacyjnej swojego roszczenia, lecz publicznoprawne, tj. z ustawy. Żądanie wykonania pewnego prawa, które swoje oparcie ma wyłącznie w ustawie, nie mieści się w tradycyjnym ujęciu cywilnoprawnym jako wymianie handlowej dwóch równych podmiotów. Jest to gwarancja zapewniona przez państwo pewnych praw. W związku z powyższym wydaje się słuszny pogląd, że w prawie zatrudnienia jako gałęzi, w której pracownik może domagać się swoich praw na podstawie ustawy, możliwa jest do zastosowania koncepcja publicznych praw podmiotowych jako roszczenie pracownika do pracodawcy, na którym ciąży wiele obowiązków ustawowych.

Zarówno z przedstawionych aktów prawa międzynarodowego, jak i z ustawy konstytucyjnej można wyprowadzić wnioski o objęciu przez państwo opieką i ochroną pracę. Podkreśla się tu prawa związane ze sferą form i czasu pracy, urlopów, zabezpieczenia społecznego, tworzenia związków zawodowych czy strajku<sup>12</sup>. Prawo do pracy przybiera podwójną formę. Można je rozumieć w sposób pozytywny jako prawo do swobodnego wyboru pracodawcy, rodzaju i miejsca pracy oraz przede wszystkim możliwości ukształtowania stosunku pracy. W aspekcie negatywnym rozumie się przez prawo do pracy wolność od przymusu pracy. Ponadto prawo do pracy rodzi dwie grupy podmiotów: zobowiązanego oraz uprawnionego. Zobowiązanym jest pracodawca, a właściwie podmiot, który może i powinien zostać pracodawcą danej osoby. Uprawnionym w tym przypadku jest przyszły pracownik, który spełnia obiektywne wymogi ustanowione przez przyszłego pracodawcę. Pra-

<sup>10</sup> I PKN 432/99, ONAPiUS 2001, nr 9, poz. 310.

<sup>11</sup> M. Tomaszewska, *Komentarz do art.183c Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

<sup>12</sup> Ibidem.

wa do pracy w pozytywnym znaczeniu nie można rozumieć jako generalne roszczenie do podmiotu zobowiązanego w każdym przypadku, niezależnie od sytuacji podmiotu uprawnionego. Należy przez to rozumieć sytuację, gdy pracodawca realnie poszukuje osoby, która może dołączyć do jego zakładu pracy, rozumianej jako społeczność pracodawcy i pracowników, przy określonych wymaganiach. Wydaje się prawidłowe określenie, że jeżeli osoba uprawniona spełnia wszystkie wymagania postawione przez pracodawcę, wtedy może mieć roszczenie o zatrudnienie wynikające z publicznego prawa podmiotowego, jakim jest prawo do pracy w aspekcie pozytywnym. Niespełnienie tego żądania przez podmiot zobowiązany może być usprawiedliwione tylko obiektywnymi okolicznościami. Jeżeli takowe nie zostałyby wskazane, można takie zachowanie uznać nie tylko za niewywiązanie się z wiążącego prawa do pracy, ale także za dyskryminację przyszłego pracownika określoną w artykuł 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy. Wydaje się także, że celowe ustanowienie przez pracodawcę warunków przyjęcia pracownika, w danych okolicznościach będą mogły zostać uznane za oczywiście sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Emanacją procesową tego prawa jest artykuł 189 Kodeksu postępowania cywilnego, który służy do ustalania stosunku pracy, jeśli takowy nie został formalnie zawarty, a osoba wykonuje pracę określoną w artykuł 22 Kodeksu pracy. W związku z powyższym należy się zastanowić, w jakiej relacji pozostają osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy do publicznego prawa podmiotowego, jakim jest prawo do pracy. Podobną analizę należy przeprowadzić przy zastosowaniu drugiego z wyżej wskazanych ujęć, tj. odrzucając publicznoprawną instytucję publicznych praw podmiotowych i przyjmując koncepcję heterogenicznego charakteru prawa pracy jako gałęzi prawa o znamionach prywatnoprawnych. Przyjmując pierwszą ze wskazanych możliwości, należy postawić tezę, że skoro ustawodawca zrównuje pozycję pracowników z osobami zatrudnionymi na innej podstawie niż umowa o pracę, to wydaje się, że pełnią one tak samo istotną społecznie funkcję, a także często mogą wykonywać tę samą pracę. Zatem należy zadać pytanie, dlaczego ustawodawca legitymizuje podział na te dwie kategorie, przyznając jednocześnie takie same uprawnienia (w zakresie prawa koalicji). Ustawodawca, wprowadzając nowelizację ustawy o związkach zawodowych, legitymizuje stan patologiczny polegający na tym, że pracodawcy nie zawierają umów o pracę z osobami faktycznie taką pracę wykonującymi. Wydaje się, że co do zasady nie będzie miało tutaj znaczenia, jakie kryterium zostanie przyjęte do ustalenia stosunku pracy. W doktrynie wyróżnia się kryterium oparte na wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 11 września 2013 r.<sup>13</sup>) lub w ramach organizacji pracodawcy<sup>14</sup>.

Jeżeli „osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż umowa o pracę” wykonuje w istocie to samo co pracownik, a pozbawiona jest umowy o pracę, która kreowałaby

<sup>13</sup> II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80.

<sup>14</sup> A. Sobczyk, *Podmiotowość...*, s. 68-79.

stosunek pracy, to nie można jej statusu legitymować i tworzyć dla niej nowej kategorii prawnej. Powyższa uwaga ma znaczenie głównie do osób wykonujących pracę na tzw. umowach- zlecenie, ponieważ to ona stwarza najwięcej problemów w praktyce. Ustawodawca nie znalazł rozwiązania, które pozwoliłoby w sposób realny zahamować proceder zawierania umów o świadczenie usług zastępujących w rzeczywistości umowy o pracę. Jest to problem natury zarówno prawnej, jak i socjologicznej. Osoba wykonująca pracę, której podstawą tego zachowania jest umowa cywilna, w aspekcie formalnym wyłączona jest ze społeczności, która składa się na zakład pracy<sup>15</sup>. Pomijając oczywiste negatywne konsekwencje prawne jak brak szeregu praw pracowniczych, może mieć to konsekwencje społeczne. Ustawodawca, dostrzegając te kwestie, próbuje zminimalizować największy obecnie problem w tym aspekcie, tj. niestabilność takich stosunków prawnych. Jest to kolejny krok w stronę ujednoczenia statusu pracowników i nie pracowników po wprowadzeniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>16</sup>, która zrównuje wynagrodzenie za godzinę pracy osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenie i o świadczenie usług z pracownikami.

W związku z tym można mówić o pewnej tendencji ustawodawcy. Niemniej jednak wszystkie te zabiegi prowadzą do wskazanej powyżej legitymizacji stanu, który nie powinien mieć miejsca. Ustawodawca nowymi regulacjami przyzwyczajają społeczeństwo do sytuacji, w której osoby wykonują tę samą pracę w sensie faktycznym, zatrudnione są na innych podstawach, a mimo to otrzymują to samo wynagrodzenie oraz przysługują im pewne wspólne prawa. Co więcej, ustawodawca miesza tutaj także dwie odrębne kategorie, tj. pracę oraz usługę. W europejskiej kulturze prawnej, ukształtowanej w dużej mierze przez społeczną naukę Kościoła katolickiego, praca jest silnie związana z człowiekiem. Rozumie się przez to, że człowiek wykonuje pracę całym sobą i jest z nią immamentnie związany. Ma to szereg konsekwencji społecznych, takich jak to, że praca w dużej mierze kształtuje człowieka oraz wpływa na jego pozycję społeczną. Bez wątplenia awans w pracy, podwyżka bądź praca u lepszego pracodawcy wpływa na rolę społeczną człowieka. Pozbawienie człowieka możliwości wykonywania pracy i oferowanie mu w zamian umowy cywilnoprawnej jest swoistą dehumanizacją pracy. Umowy cywilne regulowane przez szeroko rozumiane prawo prywatne oparte są na wzajemnej konkurencji, a ich celem jest jak najlepszy obrót gospodarczy, który jest kategorią wymierną poprzez uzyskany zysk. W odróżnieniu od tego prawo pracy oparte jest na wzajemnej współpracy i dążeniu do szeregu innych osiągnięć aniżeli sam zysk materialny. Poza tym co zostało napisane powyżej, warto zauważyć funkcję ireniczną prawa pracy<sup>17</sup>, która zabezpiecza zachowanie spokoju społecznego w stosunkach pracy. Celem tych norm jest zapobieganie powstawaniu konfliktów społecznych w środowisku pracy

<sup>15</sup> A Sobczyk, *Wolność...*, s. 121.

<sup>16</sup> Dz.U. 2002, nr 200, poz. 1679.

<sup>17</sup> M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VI, s. 144 i nast.



oraz ewentualna ich polubowna likwidacja. Ponadto warto także zaznaczyć funkcję rozdzielczą prawa pracy<sup>18</sup>. Jej zadaniem jest redystrybucja dóbr materialnych i środków finansowych w stosunkach pracy w ramach podziału dochodu narodowego.

Nie budzi wątpliwości, że o powyższych funkcjach nie możemy mówić przy stosunkach cywilnoprawnych. Zastosowanie art. 189 KPC jest nie do zaakceptowania przy założeniu, że wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę oraz innej podstawie niż umowa o pracę to są dwie równoważne formy. Pracownik nie może żądać ustalenia stosunku pracy, skoro zawarł umowę cywilnoprawną, ponieważ zgodnie z tym ujęciem nie spełnia on wszystkich przesłanek z art. 22 § 1 KP. W doktrynie uwagę zwraca się zwłaszcza na brak wymaganego przez ustawę „kierownictwa”<sup>19</sup>. Brak tej przesłanki jest oczywisty w przypadku wykonywania pracy w zakresie umowy cywilnoprawnej, która ze swej istoty zakłada równość stron. W związku z tym spojrzenie na powyższe zagadnienia z punktu widzenia cywilnoprawnego wyklucza zastosowanie roszczenia o ustalenie stosunku pracy. W mojej ocenie legitymizacja stosunków cywilnoprawnych w obrębie prawa pracy jest niedopuszczalna nie tylko ze względu na jednostkę wykonującą realnie pracę, ale ma także negatywne znaczenie w kontekście działalności państwa z powodu jego nierzetelnej redystrybucji dóbr.

Zgoda na funkcjonowanie w obrębie systemu osób realnie wykonujących pracę, a nie będących zatrudnionymi na umowie o pracę stanowi zgodę na przyjęcie tezy, że praca jest towarem, ponieważ w przypadku osoby świadczącej usługę usługodawca płaci za efekt, który jest co do zasady świadczeniem wzajemnym. Przy stosunkach pracy nie można mówić o stosunku wzajemnym z powodu szeregu instytucji takich jak wynagrodzenie za okres pozostawania w gotowości do pracy czy wynagrodzenie za urlop. Wynika to także z aksjologicznych powodów wskazanych wyżej (praca jako czynnik kształtujący rolę społeczną). W związku z powyższym należy oddzielić pojęcie pracy od jej efektów, które są nabywane na zasadach rynkowych (cywilnoprawnych). Ustawodawca w nowelizacji stawia pracownika oraz osobę świadczącą usługi na równi i przyznaje im równorzędne prawa. Zabieg ten został wykonany z powodów, które zostały już zarysowane, tj. niewywiązywania się pracodawców z obowiązku zawierania umów o pracę i zastępowanie ich umowami cywilnymi dla osób realnie wykonujących pracę. Z punktu widzenia konstrukcji prawnej rozwiązanie przyjęte w omawianej ustawie wydaje się nader niespójne systemowo.

## PODSUMOWANIE

Po powyższej analizie można przystąpić do odpowiedzi na pytanie postawione na początku wywodu. Doktryna posługuje się pojęciem „prawa zatrudnienia” w kontek-

<sup>18</sup> K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, s. 54.

<sup>19</sup> M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

ście osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Zgodnie z słownikiem języka polskiego „zatrudniać”<sup>20</sup> oznacza „dać komuś pracę” lub „podjąć płatną pracę”. W tym miejscu warto także bliżej przyjrzeć się określeniu „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy”. Ustawodawca posłużył się terminem „świadczy pracę”. Świadczyć<sup>21</sup>, według słownika języka polskiego, oznacza (co istotne dla niniejszego artykułu) „robić coś dla kogoś”, a świadczenie<sup>22</sup> jako termin prawa cywilnego to „obowiązek wykonania lub przekazania czegoś na czyjąś rzecz; też: „to, co jest z tytułu takich zobowiązań wykonywane lub przekazywane” lub „zachowanie się dłużnika przewidziane treścią zobowiązania”. Zatem termin „świadczenie” należy uznać za określenie cywilistyczne. W związku z powyższym ustawodawca miesza terminologię cywilistyczną z kwestią określenia podmiotu z szeroko pojętego oddziaływania przepisów prawa pracy. Zatem aby być precyzyjnym, należałoby posłużyć się określeniem z nomenklatury prawa pracy – „wykonywanie pracy” z art. 22 § 1 zdanie 1 Kodeksu pracy. Terminologia używana przez ustawodawcę ma funkcję nie tylko prawną, ale także symboliczną, bowiem wskazuje swoistą mentalność osób kreujących przepisy prawne. W tym przypadku projektodawca, a za nim ustawodawca skłonili się w pełni do rozumienia prawa pracy jako prawa prywatnego sensu *largo* i w konsekwencji użyta została terminologia prawa cywilnego. Zatem już samo pojęcie „świadczy pracę” wydaje się nieprawidłowe.

Natomiast nadal nierozstrzygniętą kwestią pozostało sformułowanie „prawo zatrudnienia”. W związku z powyższymi uwagami terminologicznymi prawo zatrudnienia określa osoby wykonujące płatną pracę. Wydaje się, że w przypadku osób świadczących usługi na podstawie umowy o świadczenie usług, które wykonują w rzeczywistości tę samą pracę jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, nie ma możliwości różnicowania ich statusu. W rzeczywistości te osoby nie świadczą usług, lecz wykonują pracę. W związku z powyższym termin „prawo zatrudnienia” ma rację bytu, ale tylko w kontekście negatywnej oceny zjawiska społecznego, jakim jest unikanie zawierania umów o pracę. W przypadku gdy doktryna posługiwać się będzie tym pojęciem bez negatywnego nacechowania, stan, który powinien zostać wyeliminowany, zostanie zalegitymizowany także przez naukę prawa pracy.

Podsumowując, należy zaznaczyć, że zmiany proponowane przez ustawodawcę mogą w dłuższej perspektywie negatywnie wpłynąć na społeczeństwo. Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, a posiadające szereg takich samych uprawnień jak osoby pracujące na umowie o pracę, mogą zaprzestać starania się o zawarcie takiej. A to przyniesie negatywny efekt dla całego społeczeństwa, choćby przez brak możliwości egzekwowania funkcji prawa pracy. Należy także odnotować pewną tendencję ustawodawcy do przyznawania takim osobom coraz większych

<sup>20</sup> <https://sjp.pwn.pl/slowniki/zatrudnia%C4%87.html>.

<sup>21</sup> <https://sjp.pwn.pl/slowniki/%C5%9Bwiadczy%C4%87.html>.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

uprawnień. Wydaje się, że starania ustawodawcy powinny być skierowane w stronę wyeliminowania w zupełności umów cywilnych z relacji prawnopracowniczych, a nie przyznawanie praw osobom zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

## Bibliografia

Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018.

Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Kraków 2015.

Bucińska J., *Konstytucyjne prawo człowieka do pracy na tle standardów międzynarodowych*, Lublin 2006.

Stelina J., Szmit J., *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018.

Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

Skąpski M. [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VI, Kraków 2018.

Baran K.W. [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Kraków 2018.

**Streszczenie:** Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 stycznia 2019 roku, zmusza doktrynę prawa pracy do ponownej analizy zagadnień zbiorowego prawa pracy, a w szczególności instytucji prawa koalicji. Fundamentalną zmianą zaproponowaną przez ustawodawcę jest rozszerzenie tego prawa na osoby niebędące pracownikami. W artykule poruszam kwestię nieaktualności terminu „prawo pracy” jako zbiorczej kategorii regulacji osób wykonujących pracę. Posługuję się szerszym pojęciem, jakim jest „prawo zatrudnienia”, które stara się łączyć podmioty wykonujące pracę bez względu na stosunek prawny, który jest podstawą ich zatrudnienia. Ponadto poddaję analizie zwrot normatywny „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy”. Zakreślenie znaczenia tej grupy jest konieczne z punktu widzenia zakresu stosowania tych regulacji. Konkludując wywód, zaznaczam, że efektem zmian może być to, iż osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, a posiadające szereg takich samych uprawnień jak osoby pracujące na umowie o pracę, mogą zaprzestać starania się o zawarcie takowej. Przyniesie to negatywny efekt dla całego społeczeństwa, choćby przez brak możliwości egzekwowania funkcji prawa pracy.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy, ustawa o związkach zawodowych, prawo zatrudnienia

---

## AMENDMENTS TO THE TRADE UNIONS ACT AND THE RIGHT TO WORK

**Summary:** On 1 January 2019, the amendment to the Trade Unions Act enters into force. It introduces a kind of revolution in the current system of employment law. The law extends the law of the trade union coalition, creating and joining union organizations for non-employees. Article 1 establishes a normative category of persons who perform paid work, including employees and persons providing work for remuneration on a basis other than the employment relationship. Thus, the legislator extends the statutory right of the trade union to persons who are not considered employees. In relation to the above, in the context of analyzing this legal act, it is not justified to use the traditional “labor law” as a too narrow term for the needs of new regulations. The term “employment law” appears in the latest publications of the doctrine as a broader term than the above. Finally, it should be noted that the effect of changes may be that people who work on a different basis than an employment contract and who have a number of the same rights as those working on a contract of employment may stop trying to conclude such a contract. And this will have a negative effect on the whole society, for example due to the lack of the possibility to enforce labor law functions.

**Keywords:** labor law, Trade Unions Act, employment law