

Rozdział 17

Granice rozszerzenia gwarancyjnych instytucji prawa pracy na zatrudnienie w stosunkach cywilnoprawnych

Boundaries of extending labor law guarantee institutions to employment under civil law contracts

Monika Banaś

Uniwersytet Jagielloński oraz Conservatoire National des Arts et Métiers, Paryż
<https://orcid.org/0009-0000-8426-3278>

Streszczenie

Z uwagi na stale zmieniające się realia dzisiejszego świata oraz nieuniknioną ewolucję w konstrukcji i rozumieniu typowych stosunków zatrudnienia poszukuje się nowych rozwiązań, które mają prowadzić do efektywnego uelastycznienia powszechnie uznanych paradygmatów prawa pracy. Podstawową formą rzeczowego uelastycznienia jest stopniowe odchodzenie od modelu ściśle podporządkowanej pracy pod kierownictwem. W rozdziale stawia się pytanie o możliwości oraz granice rozszerzenia gwarancji przysługujących pracownikom w rozumieniu Kodeksu cywilnego na podmioty świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, z uwzględnieniem odmiennych standardów sterujących tymi gałęziami prawa.

Słowa kluczowe: zatrudnienie cywilnoprawne, gwarancyjne instytucje prawa pracy, związek prawa pracy z prawem cywilnym

Abstract

Given the everchanging nature of today's reality as well as the inevitable evolution of the understanding of a typical relationship of employment, we continue to search for new solutions, that would enable a paradigm shift. The primary means of rendering it more flexible is the gradual decrease in adopting the model of work in strict subordination. In the following article we raise the question whether there exist a possibility of enlargement of the scope of application of certain labor law institutions to individuals performing work on a basis different than employment contract.

Keywords: civil law work agreements, labor law institutions, relationship between labor law and civil law

Uwagi wprowadzające

W ostatnich latach na rodzimym rynku pracy mamy do czynienia z bujnym rozwojem i popularyzacją stosunków cywilnoprawnych w zatrudnieniu. Często wynika to z przekonania o lepszych warunkach ekonomicznych czy o bardzo odległym widmie konieczności zagwarantowania sobie zabezpieczenia społecznego, chociażby w postaci emerytury. Zatrudnienie w stosunkach cywilnoprawnych w ogromnej większości dotyka ludzi młodych, ta tendencja dostrzeżona (a nawet zaaprobowana) została także przez ustawodawcę, który dokonał zmian w zakresie podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu oraz zmodyfikował przepisy prawa podatkowego, nadając ulgi tej grupie społecznej. Choć sprawia to, że młodzi zatrudniani na popularnych umowach nazwanych, których przedmiotem jest świadczenie pracy, zarabiają więcej „do ręki”, to ich sytuacja na rynku nie jest pewna, a tym bardziej nie jest uprzywilejowana. Wzrost stosowania umów cywilnoprawnych w stosunku do osób, które nie ukończyły 25. roku życia, zaobserwowano już dekadę temu w badaniach POLPAN¹. Nie ma szczegółowych danych z Głównego Urzędu Statystycznego, dotyczących stopnia zatrudnienia na umowach typowych dla prawa cywilnego osób w konkretnych grupach wiekowych, jednak dostępne informacje pozwalają potwierdzić istnienie trendu wzrostowego w liczbie zawieranych umów tego typu. W latach 2020–2021 na takich umowach rokrocznie zatrudniano blisko milion osób, co w stosunku do danych sprzed dekady stanowi podwojenie².

Wraz z postępującą popularyzacją konstrukcji pracy w stosunkach cywilnoprawnych coraz głośniej można usłyszeć postulaty unifikacji szeroko rozumianego prawa zatrudnienia³. Jednocześnie należy podkreślić, iż rozszerzenie pewnych uprawnień o charakterze pracowniczym na osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego nie prowadzi do zatarcia granic między tymi dwoma gałęziami prawa⁴.

1 A. Kiersztyn, *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Warszawa 2015, s. 1.

2 Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane zagadnienia z rynku pracy – dane za 2021 r.*, 2022, s. 1, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2021-r-,9,10.html> (dostęp: 19.02.2023); Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*, 2021, s. 129, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html> (dostęp: 19.02.2023); Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*, 2014, s. 132, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2012,7,3.html> (dostęp: 19.02.2023).

3 M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 13.

4 I. Florczak, *Granice rozszerzenia instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2015, nr 4/1, s. 239–240.

Gwarancyjne instytucje prawa pracy

Z uwagi na rozległość materii poniżej przedstawione zostaną wybrane gwarancyjne zasady podstawowe prawa pracy wraz z ich omówieniem. Będą one stanowić pole do dalszych rozważań.

Zakaz dyskryminacji

Wydaje się, iż słysząc obecnie o gwarancyjnych instytucjach prawa pracy, pierwszym co przychodzi na myśl, jest zakaz dyskryminacji. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁵ w sposób kompleksowy i całkowity reguluje tę kwestię. Sama inkorporacja tej problematyki w ramy kodeksowe stanowi transpozycję kilku dyrektyw Rady⁶. Zdaniem W. Perdeusa zasadę niedyskryminacji odnosi się do stosunku pracy oraz jego elementów, takich jak nawiązanie czy rozwiązanie⁷. Za nieusprawiedliwione uważa się odniesienie tej zasady do wszystkich stosunków zatrudnienia *per se*. Jednocześnie wysoka aktywność Sądu Najwyższego w dziedzinie zakazu dyskryminacji pozwoliła na jej zdefiniowanie jako bezprawnego pozbawienia czy ograniczenia praw pracownika, które swoje źródło mają właśnie w stosunku pracy, a także jako nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na ich cechy, takie jak płeć, wyznanie czy pochodzenie etniczne, w stosunku do innych, pozostających w analogicznej sytuacji pracowników⁸.

Godziwa płaca

Jako podstawową zasadę prawa pracy wskazać należy także prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, określone w art. 13 k.p. Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż polski ustawodawca utożsamia pojęcie godziwości płacy z płacą minimalną. Judykatura wypracowała rozumienie płacy godziwej jako wynagrodzenie właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe⁹.

5 Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm. – dalej k.p.

6 Dyrektywa Rady nr 2000/43/WE w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. L 180, 19/07/2000 P. 0022–0026); dyrektywa Rady nr 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania w zatrudnieniu oraz wykonywaniu zawodu (Dz.Urz. L 303, 02/12/2000 P. 0016–0022); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. L 204/23).

7 W. Perdeus, *Komentarz do art. 11³*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.

8 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., sygn. II PK 279/09.

9 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., sygn. II PK 50/10.

Prawo koalicji

Prawo koalicji, rozumiane jako prawo tworzenia oraz wstępowania do organizacji związkowych, wskazane zostało w art. 18¹ k.p., choć jego źródła normatywnego należy poszukiwać w regulacjach ustawy zasadniczej. Kluczowa w rozumieniu znaczenia tej instytucji jest samorządność, ograniczana w działaniach związku zawodowego wyłącznie zasadą legalizmu. Równie istotne są cele i zadania związków zawodowych, które „odgrywają szczególną rolę w sferze ochrony interesów osób, które świadczą pracę zarobkową w sprawach dotyczących stosunku pracy”¹⁰. W zakres podstawowych zadań organizacji związkowych należy włączyć reprezentowanie praw i interesów zawodowych lub/i socjalnych¹¹ ich członków, które pozostają w bezpośrednim związku z łączącym pracownika i pracodawcę stosunkiem pracy¹². Przytoczone funkcje jawią się jako ochronne w stosunku do społeczności pracowniczej, związki zawodowe w założeniu mają bowiem nie tylko bronić godności swoich członków, ale także uczestniczyć w określaniu warunków pracy czy wypoczynku.

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

Obowiązek pracodawcy, o jakim mowa w art. 15 k.p., ma swoje źródło normatywne w regulacjach konstytucyjnych. Ponadto został skonkretyzowany w rozdziale 10 k.p., w szczególności w art. 207 § 2. Konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma charakter realny, bezwarunkowy i niepodzielny, a więc działania lub zaniechania, jakich dopuścili się inni, nie zwalniają pracodawcy z odpowiedzialności¹³. W doktrynie wskazuje się na podwójne zakwalifikowanie tego obowiązku – jako mającego charakter zobowiązaniowy w stosunku do pracownika i publicznoprawny w stosunku do państwa, co pozwala na zagwarantowanie jego wykonania¹⁴. Zakres przedmiotowy obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odczytywany jest jako przestrzeganie ogólnie obowiązujących norm reżimu prawnego BHP, ale także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub „osobniczymi skłonnościami pracownika”¹⁵. Jedynie na marginesie wskazuje się, że fakt, iż omawiana zasada kodeksowa skupia się *prima facie* na obowiązkach pracodawcy wobec pracowników, nie jest równoznaczny z tym, że na gruncie przepisów BHP pracownicy nie mają żadnych zobowiązań.

10 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. K 1/13.

11 Art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854).

12 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 listopada 2001 r., sygn. K 31/01.

13 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2019 r., sygn. I PK 137/18.

14 W. Perdeus, *Komentarz do art. 15*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.

15 Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., sygn. III SA/Kr 40/10.

Ochrona dóbr osobistych

Zapisana w art. 11¹ k.p. zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika nie obejmuje próby definicji tych dóbr. Zarówno judykatura, jak i doktryna prawa pracy w tym kontekście posługują się pojęciem „godności pracowniczej”¹⁶, utożsamianej z czcią wewnętrzną, co nie oznacza, że pozostaje w kontradycji z czcią zewnętrzną¹⁷. Godność pracowniczą tworzy poczucie własnej wartości, zbudowane m.in. na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy przez przełożonych¹⁸. Należy przez to rozumieć, że przypadki naruszenia czci pracownika mogą nastąpić przez pomówienie o złym postępowaniu w życiu osobistym, ale także przez oskarżenie o negatywnym postępowaniu w różnych aspektach życia zawodowego, które może narazić pracownika na utratę zaufania niezbędnego do wykonywania zawodu¹⁹. Jednocześnie w doktrynie wykazuje się, że obowiązek poszanowania godności pracowniczej jest przedmiotowo szerszy niż ten wywodzący się z regulacji ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny²⁰. Wynika to z faktu, iż obowiązek leżący po stronie pracodawcy ma dwojaki charakter: zakłada zarówno konieczność podjęcia działań stwarzających warunki pracy gwarantujące poszanowanie godności pracowniczej (aspekt pozytywny), jak i powinność powstrzymania się od działań naruszających godność pracowniczą (aspekt negatywny).

Dopuszczalność i stopień rozszerzenia gwarancyjnych instytucji prawa pracy na zatrudnienie w stosunkach cywilnoprawnych

Oczywiste jest, że nie wszystkie zasady podstawowe prawa pracy mogą być przenieśnione na grunt zatrudnienia niepracowniczego. Celem tego rozdziału nie jest obrona takiej tezy. Niemniej zapewnienie pewnej stabilności i poczucia bezpieczeństwa osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych powinno stanowić jeden z podstawowych celów ustawodawcy, zwłaszcza mając na uwadze skalę problemu i brak obiektywnych perspektyw jego minimalizacji. W ostatnich latach podjęto wiele działań mających na celu ujednoczenie pozycji

16 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. II PK 207/14.

17 M. Lekston, *Komentarz do art. 11¹*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.

18 J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135.

19 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2002 r., sygn. IV CKN 1402/00.

20 Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 96 ze zm.

pracowników oraz osób pozostających w stosunku zatrudnienia niepracowniczego, w szczególności w odniesieniu do instytucji gwarancyjnych.

Jak już wskazano, w obecnym porządku prawnym jedną z kluczowych instytucji o charakterze gwarancyjnym jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Regulacje Kodeksu cywilnego nie wypowiedają się w tej kwestii *explicite*, w takim samym charakterze, w jakim uczynił to prawodawca w art. 207 § 1 oraz 2 k.p. W tym przypadku jednak kluczowe znaczenie mają zapisy rozdziału II Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.²¹ Bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie są immanentnie i nierozzerwalnie związane ze stosunkiem pracy, przeciwnie – art. 66 Konstytucji gwarantuje je każdemu. Dochodzi więc do swoistego rozszerzenia zakresu obowiązywania obowiązku wskazanego w art. 207 § 1 i 2 k.p.²², co znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w dyspozycji art. 304 § 1 i 2 k.p., wskazującego na konkretyzację treści powinności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do zatrudnionych na umowach innych niż umowa o pracę. Przyznanie tych uprawnień wynika z konieczności ochrony życia i zdrowia każdego człowieka, którą wyprowadzić należy z regulacji konstytucyjnych²³. Jedynie nawiasem trzeba wspomnieć, iż w sposób analogiczny obowiązki pracowników dotyczące reżimu BHP zostały przetransponowane na zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Jednocześnie należy wskazać, iż konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi podstawową zasadę prawa pracy²⁴, a tym samym holistyczne rozszerzenie jej stosowania do podmiotów zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych jawi się jako krok zbyt daleko idący²⁵.

Dopuszczenie tworzenia organizacji związkowych osób fizycznych zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy łączący strony było szeroko komentowaną zmianą wprowadzoną do porządku prawnego w 2019 r.²⁶ Stanowiło to pełne przyznanie uprawnień koalicyjnych, a więc przełom w reprezentacji praw zbiorowych tej grupy w zakresie m.in. prowadzenia rokowań czy organizowania strajku. Do tej pory prawa te w pełnym zakresie posiadali wyłącznie pracownicy w rozumieniu art. 2 k.p. oraz wykonawcy umów agencyjnych, przy jednoczesnym spełnieniu warunku niewykonywania funkcji pracodawcy. Pozwala to na pełne (i z pewnością skuteczniejsze) podejmowanie działań mających na celu obronę interesów niepracowników.

Regulacje Kodeksu pracy związane z zakazem dyskryminacji w pełni dotyczą wszystkich stosunków pracy, jednak nie znajduje usprawiedliwienia twierdzenie,

21 Dz.U. Nr 78, poz. 483.

22 I. Florczak, *Granice rozszerzenia instytucji prawa pracy...*, s. 241.

23 Art. 38 i 68 Konstytucji RP.

24 Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 191.

25 I. Florczak, *Granice rozszerzenia instytucji prawa pracy...*, s. 241.

26 Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z dnia 17 stycznia 2019 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 263).

że w równym stopniu mają zastosowanie do stosunków zatrudnienia pozapracowniczego.²⁷ Niemniej skoro drogą aplikacji zakazu dyskryminacji w polskim porządku prawnym jest właśnie prawo pracy, to rozszerzanie tego prawa na stosunki pozapracownicze powinno zostać odczytane jako swoiste obejmowanie podmiotów stojących poza prawem pracy instytucjami dlań właściwymi, tym bardziej mając na uwadze fakt, iż na gruncie prawa Unii Europejskiej zakaz dyskryminacji nie był odczytywany jedynie w kontekście stosunku pracy²⁸. Wskazać tu jednocześnie należy na ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania²⁹, na mocy której zakazuje się nierównego traktowania ze względu m.in. na płeć, rasę czy pochodzenie etniczne, także w zakresie podejmowania działalności zawodowej, w tym w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych, o czym mówi art. 8 ust. 1 pkt 2 wskazanej ustawy. Istniejące paralele między zakazem dyskryminacji w stosunkach pracowniczych oraz problematyką nierównego traktowania w zatrudnieniu nie usprawiedliwiają zaakceptowania braku ich odrębności zarówno na płaszczyźnie normatywnej, jak i funkcjonalnej³⁰. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy, podkreślając, że regulacje Kodeksu cywilnego dotyczące zakazu dyskryminacji nie znajdują zastosowania w stosunku do nierównego traktowania, którego przyczyna nie może zostać uznana za podstawę dyskryminacji³¹.

Także zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika może (i powinna) zostać przetransponowana na grunt zatrudnienia cywilnoprawnego. Ochrona dóbr osobistych wykazuje normatywny związek z art. 30 Konstytucji RP, odwołującym się do przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Dobra osobiste stanowią konstrukcję cywilistyczną, której pogładowe wyliczenie o charakterze niewyczerpującym (a więc egzempla) znajduje się w art. 23 Kodeksu cywilnego. Obowiązek poszanowania godności ludzkiej ma charakter uniwersalny, w związku z czym nie ma przeszkód do odniesienia go także do więzi o charakterze niepracowniczym³². W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano, że pojęcia dobra osobistego wytworzone na użytek prawa cywilnego znajdują także zastosowanie do „dóbr osoby zatrudnionej”³³, jednocześnie podkreślając, że wynikają one nie ze stosunku zatrudnienia, a przysługują jej jako osobie w ogóle³⁴. W tym miejscu należy jednakże wskazać, iż obowiązek poszanowania dóbr osobistych niepracownika uaktualnia się jedynie w aspekcie negatywnym, zakłada więc konieczność powstrzymania się

27 I. Florczak, *Granice rozszerzenia instytucji prawa pracy...*, s. 244.

28 Tamże.

29 Dz.U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700.

30 W. Perdeus, *Komentarz do art. 11*³.

31 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09.

32 M. Lekston, *Komentarz do art. 111*.

33 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. II PK 207/14.

34 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 215/11.

od działań mogących naruszyć godność i inne dobra osobiste, bez jednoczesnego zobowiązania do podejmowania jakichkolwiek działań natury pozytywnej.

Choć nie można w pełni mówić o zaadaptowaniu zasady dotyczącej godziwego wynagrodzenia na grunt zatrudnienia niepracowniczego, poczyniono starania, by zagwarantować odpowiedni standard wynagrodzenia dla osób objętych stosunkiem zatrudnienia wywodzącym się z prawa cywilnego. Należy jednocześnie wskazać, że dotyczy to wyłącznie określonych umów nazwanych, których przedmiotem jest świadczenie pracy, a nie ich ogólności, oraz nie obejmuje to przypadków, gdy umowa zawierana jest między osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej. Mowa tu o obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej³⁵ w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. W przypadku pozostałych umów, jak chociażby popularnej umowy o dzieło, postulat zagwarantowania godziwego wynagrodzenia pozostaje bez echa.

Podsumowanie

Postulaty wysuwane przez przedstawicieli doktryny prawa pracy w zakresie objęcia osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych gwarancyjnymi instytucjami prawa pracy w większości mają swoje źródło w regulacjach konstytucyjnych. Stanowi to punkt wyjścia wszelkich rozważań dotyczących istnienia powinności natury pozytywnej w stosunku do niepracowników. Zjawiskiem zdecydowanie pozytywnym jest stopniowa inkorporacja gwarancyjnych instytucji prawa pracy na grunt zatrudnienia niepracowniczego. W szczególności napawa optymizmem fakt, iż niektóre z postulatów doktryny³⁶ zostały już zrealizowane, jak na przykład pełne prawo koalicji. Tym samym udało się zapewnić prawo do ochrony praw i udziału w dialogu społecznym niepracowników. Jednak wiele z kwestii, które są nie tylko istotne, ale stanowią od lat podstawę prawa pracy, jest ignorowanych na tle zatrudnienia niepracowniczego. Wydawać się może, że przyczyną takiego stanu rzeczy jest właśnie immanentne ich powiązanie z tą gałęzią prawa. W szczególności uwidocznione jest to na przykładzie gwarancji godziwej płacy (co w tym rozdziale sprowadzone jest to zapewnienia płacy minimalnej), prawo takie wywodzi się bezpośrednio z art. 64 ust. 4 Konstytucji RP i nie można

35 Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265).

36 Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy ludzi pracy?*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 170–183.

o nim powiedzieć, że jest swoistym przywilejem zarezerwowanym dla pracowników, skoro dotyczyć ma każdego. Ten sam problem pojawia się w przypadku zapewnienia prawa do wypoczynku i ograniczenia wymiaru czasu pracy, który także nie jest bezpośrednio i nierozzerwalnie związany wyłącznie ze statusem pracownika i pracą podporządkowaną³⁷. Brak analogicznych gwarancji dla niepracowników jawi się jako paradoksalny, szczególnie mając na uwadze liczbę podobieństw między pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. a osobami zatrudnionymi na podstawie umów prawa cywilnego, wynikających z powinności natury obligacyjnej³⁸. Nie oznacza to jednocześnie, iż autor postuluje, by stawiać między nimi znak równości, jednak w odpowiedzi na aktualne tendencje socjoekonomiczne i społeczno-gospodarcze nie powinno się uznawać, iż pewne rozszerzenie instytucji prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze, z jakim mamy do czynienia teraz, stanowi rozwiązanie ultymatywne.

Bibliografia

- Baran K.W., *O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011.
- Florczak I., *Granice rozszerzenia instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2015, nr 4/1.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*, 2014, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2012,7,3.html> (dostęp: 19.02.2023).
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*, 2021, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html> (dostęp: 19.02.2023).
- Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane zagadnienia z rynku pracy – dane za 2021 r.*, 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2021-r,-9,10.html> (dostęp: 19.02.2023).
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

37 Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 29–33.

38 K.W. Baran, *O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 30–35.

- Hajn Z., *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy ludzi pracy?*, [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *Zbiorowe prawo pracy XXI wieku*, Gdańsk 2010.
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Kiersztyn A., *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Warszawa 2015.
- Kubot Z., *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9.
- Lekston M., *Komentarz do art. 11¹*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.
- Perdeus W., *Komentarz do art. 11³*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.
- Perdeus W., *Komentarz do art. 15*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.

Akty prawne i orzecznictwo

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. L 204/23).
- Dyrektywa Rady nr 2000/43/WE w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. L 180, 19/07/2000).
- Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania w zatrudnieniu oraz wykonywaniu zawodu (Dz.Urz. L 303, 02/12/2000).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).
- Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z dnia 17 stycznia 2019 r. (Dz.U. poz. 263).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r., o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700).
- Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 1265).
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2002 r., sygn. IV CKN 1402/00.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., sygn. II PK 279/09.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., sygn. II PK 50/10.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 215/11.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. II PK 207/14.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2019 r., sygn. I PK 137/18.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 listopada 2001 r., sygn. K 31/01.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. K 1/13.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., sygn. III SA/Kr 40/10.