

ANNA MUSIAŁA (Poznań)

Zatrudnienie niepracownicze – uwarunkowania prawnohistoryczne

W projekcie nowego polskiego kodeksu pracy – jego księgę siódmą poświęcono zatrudnieniu niepracowniczemu¹. W tytule pierwszym stanowi się o zatrudnieniu niepracowniczym na podstawie umowy, zaś w tytule drugim – o ochronie zdrowia i życia w tego typu zatrudnieniu. Tytuł trzeci z kolei traktuje o zatrudnieniu niepracowniczym, ale już na kierowniczych stanowiskach państwowych. Poniższy artykuł ma na celu, po pierwsze, przedstawienie definicji tego typu zatrudnienia, następnie, przede wszystkim pokazanie przyczyn i kontekstu jego marginalności do tej pory, a w konsekwencji ewentualnej zasadności wprowadzenia instytucji zatrudnienia niepracowniczego do polskiego porządku prawnego.

I. W pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę na fakt, że przedmiotowe określenie ujęte jest od strony negatywnej, a więc – jak sama nazwa wskazuje – chodziłoby o wszelkie zatrudnienie, którego nie można nazwać zatrudnieniem pracowniczym. Swoistego podziału tego typu zatrudnienia dokonał W. Sanetra, wyróżniając cztery rodzaje zatrudnienia niepracowniczego, mianowicie typu: 1. cywilnoprawnego, 2. administracyjnoprawnego, 3. penalnego oraz 4. ustrojowego². Pojęciem zatrudnienia niepracowniczego posługiwał się również inny autor, J. Jończyk, który do tego typu zatrudnienia zaliczył zatrudnienie: 1. chałupników, 2. policjantów oraz 3. więźniów³. Jednak należy zauważyć, że pojmowanie zatrudnienia niepracowniczego przez J. Jończyka jest w gruncie rzeczy zbieżne z ujęciem przedmiotowego zagadnienia W. Sannetry, brakuje jedynie wskazania na zatrudnienie typu ustrojowego.

¹ Projekty: Kodeksu Pracy i Zbiorowego Kodeksu Pracy dostępne są na stronach internetowych: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1250> – 2 maja 2009 r.

² W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. 1, Temida 2, Białystok 1994, s. 54-62.

³ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 293-300.

Tymczasem polski projektodawca, stanowiąc o tego rodzaju zatrudnieniu, ujmuje je nieco inaczej. Zgodnie bowiem z unormowaniem z przepisów art. 462 projektu kodeksu pracy, przepisy o zatrudnieniu niepracowniczym stosuje się do pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, wykonującej osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie przepisów odrębnych (§ 1). Ponadto, przepisy te znajdują zastosowanie także w razie wykonywania pracy na rzecz zatrudniającego, od którego osoba zatrudniona uzyskuje większą część wynagrodzenia, jeżeli przekracza ono połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych (§ 2). Zgodnie zaś z przepisem § 3 osobistego charakteru pracy nie wyłącza korzystanie przez osobę zatrudnioną z pomocy członków rodziny pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. Obok powyższych grup w zakres zatrudnienia niepracowniczego wchodzi również osoby będące na kierowniczych stanowiskach państwowych⁴.

W uzasadnieniu do projektu kodeksu pracy wskazano, że, wprowadzając do prawa pracy pojęcie „zatrudnienie niepracownicze”, chodziło o włączenie w jego zasięg przypadków prowadzenia działalności zarobkowej na podstawie umów prawa cywilnego, a więc znajdujących się do tej pory poza polem oddziaływania regulacji prawa pracy⁵. Jak dalek twierdzi się w uzasadnieniu, zakres ochrony, jaką kodeks obejmuje zatrudnienie niepracownicze, okazuje się poważnie ograniczony, ponieważ ingerencja prawa pracy w stosunki prawne, w ramach których to zatrudnienie jest wykonywane, nie może zniweczyć gospodarczych walorów tych stosunków, zaś trzeba też mieć na względzie, że osoby wykonujące zatrudnienie niepracownicze są częstokroć wykonawcami usług, zachowującymi daleko idącą samodzielność w ich świadczeniu.

Konkludując ten fragment rozważań, należy wskazać, że przedmiotem zainteresowania polskiego projektodawcy w ramach zatrudnienia niepracowniczego będzie m.in. tzw. samozatrudnienie zależne, znane w literaturze zagranicznej jako *dependent self-employment*⁶ czy *trabajo autónomo económicamente dependiente*⁷. A zatem chodzi o podmioty świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, które w procesie świadczenia pracy zostają podporządkowane przede wszystkim ekonomicznie względem podmiotu zatrudniającego. Trzeba tutaj zwrócić szczególną uwagę na element ciągłości czy powtarzającego

⁴ Ta grupa pozostaje poza zakresem mojego zainteresowania z uwagi na publicznoprawny charakter powyższego zatrudnienia. Swoją uwagę koncentruję na prywatnoprawnym stosunku zatrudnienia niepracowniczego.

⁵ Uzasadnienia do Projektów Kodeksu Pracy i Zbiorowego Kodeksu Pracy dostępne są na stronach internetowych: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1250> – 2 maja 2009 r.

⁶ Por. Ulrike Muehlberger, *Dependent Self-Employment*, Palgrave Macmillan 2007.

⁷ Por. Guillermo L. Barrios Baudor, Margarita Apilluelo Martín, *Introducción al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Editorial Aranzadi, Pamplona 2007.

się charakteru tej pracy, ponieważ projektodawca nie zamierza modyfikować cywilnoprawnych umów zlecenia czy umów o dzieło, mających za przedmiot stosunkowo krótkie czy jednorazowe czynności. Zaś jego uwaga skupia się na tych, którzy już w pewnym sensie w ugruntowany charakter świadczą pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego, pozostając z nim w cywilnoprawnym stosunku i, co bardzo ważne, praca ta jest ich głównym źródłem dochodu.

II. Prawo pracy ukształtowało się historycznie jako gałąź prawa regulująca stosunki pracy zależnej (najemnej), których istotna treść sprowadza się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierunkiem i na jego ryzyko, w zamian za otrzymane od niego wynagrodzenie. Tymczasem, jak wiadomo, formy świadczenia pracy mogą być różne i nie zawsze będzie ono odbywało się w ramach stosunku pracy, zdarza się bowiem i tak, że pracę świadczy się na własny rachunek. Stąd pojawia się pytanie, dlaczego właśnie pracę podporządkowaną uczyniono istotą prawa pracy. Nad tym, już ponad 60 lat temu, zastanawiał się Stefan Grzybowski, wskazując, że trudno zrozumieć, dlaczego poddaje się pod szczególną opiekę prawa stosunki pracy a nie stosunki wynikające z zawarcia umowy o dzieło, z tej tylko przyczyny, że przy umowie o pracę powstaje zobowiązanie świadczenia samej pracy, a przy umowie o dzieło istnieje zobowiązanie świadczenia wyniku tej pracy. Autor stawiał zatem trafne pytanie, dlaczego nałożenie cięższych niewątpliwie obowiązków wyłącza szczególną ochronę prawa, a więc dlaczego – jego zdaniem – jest tak, że „normom prawa podlega wysoko uposażony, a może nawet posiadający znaczny majątek osobisty, »urzędnik prywatny«, a nie podlega im z trudem zarabiający na życie krawiec”. W ocenie S. Grzybowskiego bowiem, jeżeli wyłączy się z rozważań osobistą zależność pracownika od pracodawcy, długotrwałość stosunku, uzależnienie nie od wyniku pracy, lecz od czasu pracy, a tym bardziej w ogóle zagadnienie wysokości wynagrodzenia, to nie można doprawdy dostrzec, jakie względy społeczne, czy chociażby tylko logiczne, skłaniają do tak silnego oddzielenia stosunków związanych z umową o pracę od stosunków związanych z umową o dzieło⁸.

Tymczasem, jak wiadomo, rozwój prawa pracy zasadzał się na reformowaniu stosunków pracy, jakie w przeważającej mierze istniały w pierwszych latach XIX stulecia, a były to stosunki robotnicze. Podstawę filozoficzną dla tamtego okresu stanowiła zaś *Encyklopedia francuska*, której pierwszy tom ukazał się pół wieku wcześniej, w 1751 r., a jej autorzy – Diderot wraz z d’Alembertem – wskazywali w niej, że los ludności robotniczej winien być główną troską rządu⁹.

⁸ S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 100.

⁹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Ouvrage_des_philosophes_des_Lumi%C3%A8res – 2 maja 2009 r. Por. także S. Grzybowski, *Wstęp...*, s. 100 oraz P. Durand, R. Jaussaud, *Traité de droit du travail*, t. 1, Librairie Dalloz, Paris 1947, s. 56-58.

Według S. Grzybowskiego – co, jak uważam, zasługuje na szczególne podkreślenie – ówczesne ograniczanie się prawa pracy do pracy najemnej jest brakiem i stanowi niedokończenie jego rozwoju; reformowano bowiem – jak wskazuje autor – stosunki pracy, gdyż „potrzeba reformy była tu najpoważniejsza i najpilniejsza, a reforma była przy tym najłatwiejsza, i to najłatwiejsza nie tylko gospodarczo i społecznie, ale i prawniczo”, a zatem „uchwycono więc, jako podstawę prawną, umowę o pracę i stosunki pracy najemnej, i tak już pozostało, chociaż logika i słuszność mogą wskazywać co innego”¹⁰. Trudno się nie zgodzić ze spostrzeżeniem S. Grzybowskiego odnośnie do luki w rozwoju prawa pracy, co więcej, staje się ono aktualne zwłaszcza dziś, kiedy formy świadczenia pracy przybierają coraz bardziej różnorodne kształty, a prawo pracy uparcie trwa przy traktowaniu stosunku pracy jako swej naczelnej instytucji.

Przez cały XIX w. tak właśnie wąsko rozumiano zakres prawa pracy, a więc ograniczając go w zasadzie wyłącznie do stosunków robotniczych. Pojmowanie prawa pracy w ten oto sposób odcisnęło swoje wyraźne piętno w traktacie wersalskim¹¹, gdzie w art. 427 wysokie układające się strony, uznając, że dobrobyt fizyczny, moralny i umysłowy pracowników zarobkujących (*industrial wage-earners, travailleurs salariés*) jest rzeczą pierwszorzędnej wagi z punktu widzenia międzynarodowego, ustanowiły dla osiągnięcia tego podniesłego celu stałą organizację, przewidzianą w Dziale I i przyłączoną do Organizacji Związku Narodów. A zatem znów pojawia się owo ograniczenie do robotników przemysłowych. Sygnatariusze traktatu wskazują na to podmiotowe zawężenie wprost w dalszej jego części, gdzie twierdzą, iż biorąc pod uwagę różnice klimatu, obyczajów i zwyczajów, warunków ekonomicznych i tradycji przemysłowych (*industrial, industrielle*) czyniące trudnym do osiągnięcia natychmiastowe i zupełne ujednoczenie warunków pracy, są jednak przeświadczeni, że praca nie może być uważana po prostu za przedmiot handlu, i sądzą, że pewne metody i zasady reglamentacji warunków pracy powinny starać się zastosować wszystkie zrzeszenia przemysłowe (*industrial communities, communautés industrielles*), o ile tylko pozwolą na to okoliczności, w jakich się znajdują. Warto jednak zwrócić uwagę, że w końcowej części dokumentu już stanowi się, iż przepisy wydane w każdym kraju odnośnie do warunków pracy winny zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenie wszystkim zatrudnionym (*all workers, tous les travailleurs*) prawnie w kraju zamieszkałym. Można się zastanawiać, czy w owym nawiązaniu do wszystkich pracujących chodzi rzeczywiście o wszystkich ludzi pracy, czy ma się na myśli znów wyłącznie robotników przemysłowych. Zapewne, niestety, to drugie.

A zatem uprawnione jest twierdzenie, że w wiek XX myśl prawa pracy weszła, mając na uwadze wyłącznie świadczących pracę podporządkowaną

¹⁰ S. Grzybowski, *Wstęp...*, s. 101.

¹¹ Ustawa z dnia 31 lipca 1919 r. o ratyfikacji traktatu pokoju, Dz. U. z 1920 r., nr 35, poz. 199.

robotników w nabierającym coraz większego tempa przemyśle. Doktryna jeszcze czasem zastanawiała się nad słusznością obranej drogi, ale nie były to liczne głosy. W polskiej literaturze z zakresu prawa pracy najdonioślejszy chyba był głos wspomnianego wyżej S. Grzybowskiego, zaraz po II wojnie światowej. W latach pięćdziesiątych do tematu szerszego pojmowania prawa pracy wrócił Witalis Ludwiczak, wspomniął o przedmiotowym problemie także Sylwester Wójcik, a swoistą krytykę ówczesnego kierunku rozwoju prawa pracy, a więc jego wąskiego ujęcia, wyraził dopiero pod koniec lat osiemdziesiątych Tadeusz Zieliński.

Zdaniem Witalisa Ludwiczaka, można – jeśli rozważy się stany faktyczne, jakie podpadają pod uregulowanie przez instytucję zlecenia – łatwo dojść do przekonania, że przedmiotem czynności przyjmującego zlecenie, w ogólniejszym znaczeniu, jest praca¹². Autor wprost pyta: „Czyż czynność adwokata, lekarza, architekta, administratora nieruchomości, majątku itp. nie jest pracą?” Jak twierdzi, takie przykłady podają źródła prawa rzymskiego oraz judykatura sądów współczesnych, stąd – w jego opinii – można mówić, że pojęcie umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno – szersze – obejmujące „każdą umowę, na podstawie której jedna ze stron zobowiązuje się wykonać lub wykonywać jakąkolwiek pracę” i tu w tak ogromnie szerokim zakresie pod pojęcie umowy o pracę podpada nie tylko umowa o pracę w charakterze robotnika lub pracownika, lecz również umowa o dzieło, zlecenie, o dzieło literackie itd.; drugie – węższe – odnosi się do umów, w których pracujący występuje wyłącznie w charakterze „robotnika lub pracownika”¹³. A zatem można rzec, że w pojmowaniu W. Ludwiczaka pobrzmiewa jeszcze echo tego zupełnie pierwotnego i jednocześnie krótkotrwałego podejścia do prawa pracy, w którym zakres podmiotowy tworzyli wszyscy pracujący – ludzie pracy¹⁴.

Tymczasem S. Wójcik już nieco mniej odważnie podkreśla równoprawność świadczenia pracy w ramach stosunku pracy i stosunku cywilnoprawnego. Co prawda wskazuje, że w ramach prawnych stosunków pracy występują prawne stosunki pracy regulowane normami prawa cywilnego (jak np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) oraz prawne stosunki pracy regulowane normami prawa pracy (umowa o pracę)¹⁵. Jednak twierdzi, że podstawową formą prawną świadczenia pracy w Polsce Ludowej jest umowa o pracę, zaś umowa o dzieło i umowa zlecenia to tylko pomocnicze formy prawne świadczenia pracy dla drugiej osoby¹⁶. A więc wskazany wyżej autor, zapewne także pod

¹² W. Ludwiczak, *Umowa zlecenia*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Poznań 1955, s. 33.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ten nurt myślenia o prawie pracy dał o sobie znać przez krótki czas w ustawodawstwie francuskim połowy XVII w. Szerzej por. G. Lyon-Caen, *Le travail non salarié*, Éditions Sirey 1990, s. 1-2. W polskiej literaturze o właśnie tak rozumianej umowie o pracę pisze również Z. Leser, *Umowa o pracę*, Księgarnia Narodowa we Lwowie, Lwów 1905, s. 9-13 oraz 45-46.

¹⁵ S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i od umowy zlecenia*, „Zeszyty Naukowe UJ” 1963, nr 65, Prace Prawnicze, z. 10, s. 166.

¹⁶ Ibidem, s. 202.

wpływem rozwoju ówczesnej doktryny politycznej, już całkowicie marginalizuje ważkość problemu świadczenia pracy w ramach stosunków cywilnoprawnych.

Z kolei T. Zieliński nie szczędzi słów krytyki pod adresem ówczesnego kierunku rozwoju prawa pracy i wskazuje na dwie zasadnicze kwestie, a mianowicie niedorozwój prawnej ochrony indywidualnych inicjatyw w procesach pracy i upośledzenie pracy poza sektorami społecznymi¹⁷. Zdaniem autora w odniesieniu do pierwszego problemu należałoby dokonać rehabilitacji indywidualizmu rozumianego jako umiejętne prowadzenie przez jednostkę swoich spraw, a więc – jak twierdzi – chodzi o „stworzenie warunków do bardziej swobodnego rozwijania przez człowieka inicjatywy w zakresie obrony interesów zawodowych, umocnienie dzielności człowieka pracy, a tym samym jego osobistej odpowiedzialności za własny los”¹⁸. Co do drugiej kwestii – równie istotnej z punktu widzenia tematyki artykułu – autor pisze, że wraz z ograniczeniem w ówczesnym systemie inicjatywy gospodarczej jednostki wystąpił niedorozwój regulacji prawnej stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna. Chodzi mu o niedostateczne unormowanie sytuacji uczestników tych stosunków w prawie, zwłaszcza z punktu widzenia gwarancji przestrzegania w owych stosunkach ogólnych (podstawowych) zasad prawa pracy. Jak uważa T. Zieliński, „zaniedbania w zakresie badań nad tymi stosunkami obciążają również konto nauki prawa pracy”¹⁹.

A zatem w myśleniu T. Zielińskiego o prawie pracy widać istotne niezadowolenie z ówczesnego stanu rozwoju tego prawa i jego potencjalnego kierunku, w jakim zmierzało. Autor dostrzegał problemy nie tylko w samym unormowaniu stosunku pracy, ale co szczególnie ważne – zauważył także dylemat i konsekwencje pozostawiania na marginesie prywatnoprawnych stosunków zatrudnienia niepracowniczego. Jest to uwaga ważka, zwłaszcza że wyrażona w okresie, kiedy polski ustawodawca nie tylko stawiał na piedestale w ramach prawa pracy stosunek pracy, ale rolę tego prawa sprowadzał w zasadniczej mierze do jego regulacji. W doktrynie zaś można było zaobserwować silneciążenie właśnie w kierunku socjalistycznego stosunku pracy²⁰.

Warto jednak na marginesie zauważyć, że T. Zieliński nie tylko wyraża dezaprobatę we wspomnianym zakresie, ale swoje krytyczne rozważania rozpoczyna od wskazania przyczyn, z powodu których prawo pracy nabrało takiego właśnie kształtu. Otóż, jego zdaniem istotnie mniejszy wpływ na ówczesny kształt prawa pracy wywarł indywidualizm będący antytezą kolektywizmu, a mianowicie „jako wzorzec życia człowieka w odosobnieniu, zakładający sa-

¹⁷ T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa–Kraków 1988, s. 50 i n.

¹⁸ *Ibidem*, s. 51.

¹⁹ *Ibidem*, s. 55.

²⁰ Por. W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977 i powołana tam literatura.

modzielność jednostki w rozwiązywaniu własnych problemów życiowych bez uciekania się do pomocy zbiorowości”²¹.

Należy jednakże mieć na uwadze, że owe skutki wpływu kolektywizmu – jak powszechnie wiadomo – spotęgował światopogląd socjalistyczny, który wyrażał się negatywnie o indywidualistycznych postawach. Wówczas bowiem dodatkową aprobatę zyskiwały zachowania zbiorowe, które miały być efektywną obroną uciśnionych robotników. Trafnie zatem autor pisze, że w krajach realnego socjalizmu doszło w ten sposób do istotnego osłabienia samodzielności w dążeniach ludzi do realizowania ich własnej egzystencji, a tym samym do pewnej degradacji jednostki; w etyce socjalistycznej – jak twierdzi – dominowała „ciągle wysoce pejoratywna ocena samotniczych skłonności, szczególnie zaś dystansu jednostki wobec zbiorowości”, zaś w tym odosobnieniu doktryna socjalizmu doszukiwała się po prostu egoizmu, a nawet przejawów pogardy człowieka–indywidualisty do ludzi żyjących we wspólnocie²².

Konkludując ten fragment rozważań, trzeba wskazać, że socjalistyczna doktryna ekonomiczna uparcie niszczyła gospodarczy indywidualizm, co miało swój wyraz szczególnie w deprecjacji roli jednostki chcącej świadczyć pracę na własny rachunek i zarazem samodzielnie występować na rynku pracy. Należy jednak zważyć, że to idea kolektywizmu leży u podstaw ówczesnej niechęci wobec jednostek prowadzących indywidualną działalność zarobkową – na własny rachunek, poza stosunkiem pracy, a więc tych, których można określić jako „niepracownicze grupy zawodowe”, a ideologia socjalizmu ów negatywny stosunek tylko wzmacniała. T. Zieliński pisze celnie: „Nazwa ta [niepracownicze grupy zawodowe – A. M.] z formalnoprawnego punktu widzenia może być uznana za poprawną, ale socjologicznie ma sens pejoratywny, sugeruje bowiem, że obywatele nie należący do świata »pracy najemnej« (nie będący pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy) nie zasługują na miano warstw pracujących”²³. A zatem w ówczesnych realiach niemożliwość „wylegitymowania się” pozostawaniem w stosunku pracy, w kontekście świadczenia pracy np. w ramach umów cywilnoprawnych, skutkowałą wręcz wykluczeniem z kręgu ludzi pracy – świata pracy, do którego mogli przynależć wyłącznie pozostający w stosunku pracy.

III. Swoiste oparcie dla podkreślania wagi stosunku pracy doktryna socjalizmu znajdowała już na szczeblu ustawy zasadniczej²⁴. Stwierdzono tam bowiem, że obywatele PRL urzeczywistniają zagwarantowane im konstytucyjnie prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według

²¹ T. Zieliński, *Podstawy*, s. 50.

²² *Ibidem*, s. 51.

²³ *Ibidem*, s. 56.

²⁴ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz. U. nr 33, poz. 232 ze zm.

ilości i jakości pracy (przepis ust. 1 art. 58); zaś wobec uspołecznienia podstawowych środków produkcji (jako że zgodnie z przepisem ust. 1 art. 7 teże Konstytucji: podstawę ustroju społeczno-gospodarczego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej stanowi socjalistyczny system gospodarczy, oparty na uspołecznionych środkach produkcji i socjalistycznych stosunkach produkcji), świadczyli swą pracę w ogromnej większości na rzecz organizacji socjalistycznych, w oparciu o prawny stosunek pracy wynikający z umowy o pracę. Podstawową formą prawną świadczenia pracy była więc w Polsce Ludowej umowa o pracę.

Słuszne wydaje się jednak zauważyć, że wcześniej – przedwojenne prawodawstwo – nie marginalizowało prawnych możliwości pracy poza stosunkiem pracy. Kodeks zobowiązań z 1933 r.²⁵ bowiem w tytule XI używa pojęcia świadczenie usług w znaczeniu nadrzędnym, tzn. w ramach tego pojęcia mieści się umowa o pracę w ścisłym znaczeniu, jak również i inne umowy, mianowicie umowa o dzieło, zlecenia itd. Właśnie z powyższego faktu W. Ludwiczak wyprowadził wniosek, iż termin „umowa o pracę” ma podwójne znaczenie – szersze i ściślejsze, a więc – jak wyżej wskazano – umowa o pracę w ściślejszym znaczeniu to umowa, którą inaczej nazywamy umową pracowniczą, a umową o pracę w szerszym znaczeniu jest każda umowa, na podstawie której jedna ze stron zobowiązuje się wykonać lub wykonywać jakąkolwiek pracę. A zatem w tak bezgranicznie – jak określa to autor – szerokim znaczeniu pojęcie umowy o pracę obejmuje nie tylko umowę o pracę w charakterze robotnika czy pracownika, lecz także umowę o dzieło, zlecenia, o dzieło literackie²⁶. Warto na marginesie zasygnalizować, że do dziś w niemieckim Kodeksie cywilnym rozróżnia się umowę o świadczenie usług jako pojęcie nadrzędne, równające się pojęciu umowy o pracę w szerokim znaczeniu, oraz umowę o usługi, co mniej więcej równa się pojęciu umowy o pracę w ścisłym znaczeniu²⁷.

Tymczasem w demokracji ludowej chodziło o włączenie każdego pracującego w określony kolektyw robotniczy, a prawną tego formą miał być stosunek pracy. Istota bowiem leżała w tym, aby dla ogółu pracujących podmiotem zatrudniającym było państwo, a pracę świadczone w ramach socjalistycznego stosunku zatrudnieniowego – socjalistycznego stosunku pracy. Karol Marks twierdził wręcz, że to „burżuazja odarła z aureoli świętości wszystkie rodzaje zajęć, które cieszyły się dotychczas szacunkiem i na które spoglądano z trwożną czcią”; jego zdaniem, „lekarza, prawnika, księdza, poetę, uczonego zamie-

²⁵ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks Zobowiązań, Dz. U. nr 82, poz. 598 ze zm.

²⁶ W. Ludwiczak, *Umowa...*, s. 33.

²⁷ Typ umowny, którym jest objęta umowa o pracę w sensie ścisłym, nazywa się umową o usługi (Dienstvertrag).

niła w swoich płatnych najemnych robotników”²⁸. Zatem według K. Marksa z natury rzeczy wszyscy powinni pracować na rzecz dobra wspólnego – państwa, a nie na rzecz konkretnej osoby drugiej.

W związku z tym tuż po wojnie sytuacja pracy np. lekarzy zmieniła się w ten sposób, że zostali oni zobowiązani do wykonywania zawodu w uspołecznionym zakładzie służby zdrowia, jeśli zamierzali pracować także na własny rachunek. A więc poza takim zakładem mogli pracować w zawodzie tylko wtedy, gdy pracę w owym uspołecznionym zakładzie służby zdrowia wykonywali przez określoną liczbę godzin²⁹. Podstawę prawną zatrudniania lekarzy zatem stanowiła umowa o pracę, a umowa cywilnoprawna mogła stanowić prawną podstawę ich pracy, gdy traktowano ją – ową pracę – jedynie jako zajęcie uboczne.

Podobnych ograniczeń doznała adwokatura. Utworzono tam zespoły adwokackie, w których umowy z klientami oraz wysokość wynagrodzenia i terminy zapłaty ustalał kierownik zespołu³⁰. Przebudowana do gruntu adwokatura miała bowiem udzielać „pomocy prawnej zgodnie z prawem i interesem mas pracujących”³¹.

To tylko niektóre przykłady „zaprzęgania” wszystkich pracujących w ramy stosunku pracy. Warto podkreślić, że ideowo nie chodziło tu o zwykły prawny stosunek pracy, ale socjalistyczny prawny stosunek pracy, który – jak wskazuje ówczesnie N.G. Aleksandrow – charakteryzowały dwie podstawowe cechy o znaczeniu konstytutywnym:

1. pracownik zobowiązywał się do wykonywania określonego rodzaju działalności – wykonywania jakiegokolwiek pracy związanej z określonym zawodem, specjalnością lub stanowiskiem służbowym, a więc nie chodziło zatem przy prawnym stosunku pracy o konkretnie określone – zindywidualizowane zadania oraz

²⁸ K. Marks, *Manifest komunistyczny*, K. Marks i F. Engels, *Dzieła wybrane*, t. 1, s. 28. Boleśław Bierut powiedział zaś: „Nie dla pasażerów i dla obcych wysła się dziś myśl inżyniera, konstruktora, wynalazcy i przodownika pracy walczącego o nowe osiągnięcia w wydajności załogi robotniczej. Lekarz, artysta, literat, badacz naukowy, architekt, nauczyciel, pracownik umysłowy – wiedzą, że wysiłek ich cenią miliony ludzi pracy, którym on obecnie służy”. B. Bierut, *Órędzie Prezydenta RP do Narodu Polskiego z dnia 22 lipca 1949 r.*, cyt. za: W. Ludwiczak, *Umowa...*, s. 73.

²⁹ Por. przepis ust. 1 art. 6 ustawy z dnia 28 października 1950 r. o zawodzie lekarza, Dz. U. nr 50, poz. 458, wedle którego lekarz, uprawniony do samodzielnego wykonywania zawodu, może wykonywać ten zawód również poza zakładem społecznym służby zdrowia pod warunkiem, że jest zatrudniony w zakładach społecznych służby zdrowia w wymiarze godzin, ustalonym na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz. U. nr 55, poz. 434 i z 1950 r., nr 36, poz. 327). Zaś wykonywanie zawodu poza zakładem społecznym służby zdrowia przez lekarza, nie odpowiadającego warunkowi, określonemu w ust. 1, wymaga zgody Ministra Zdrowia (przepis ust. 2).

³⁰ Por. przepisy następujących rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości: z dnia 19 sierpnia 1953 r. w sprawie wynagrodzenia adwokatów za wykonywanie czynności zawodowych, Dz. U. nr 40, poz. 176 oraz z dnia 14 sierpnia 1950 r. w sprawie zespołów adwokackich, Dz. U. nr 35, poz. 318.

³¹ Ustawa z dnia 27 czerwca 1950 r. o ustroju adwokatury, Dz. U. nr 30, poz. 275.

2. pracownik przyjmował na siebie obowiązek wykonywania ustalonej dla danej kategorii pracownika normy pracy, która mogła się wyrażać w obowiązującej normie wydajności, w obowiązującym czasie trwania pracy lub w obu tych miernikach równocześnie³².

Wynika z tego, że pracę, do której wykonywania zatrudniony zobowiązywał się, określano formą rodzaju działalności, a nie konkretnym zadaniem do wykonania. Pracujący tym samym podporządkowywał się kierownictwu w zakresie dysponowania swoją pracą według oznaczonych norm lub czasu pracy albo według obu tych mierników łącznie. Jak pisze dalej Aleksandrow, forma, jaką przybierał prawny stosunek pracy, prowadziła do określenia jego treści, która wyróżniała się nie rodzajem wykonywania pracy, lecz stosunkiem pracującego do zakładu pracy, w którym był zatrudniony, zaś stosunek ten polegał na włączeniu podmiotu pracującego do składu osobowego przedsiębiorstwa (instytucji, gospodarstwa) i to właśnie stanowiło główną cechę charakterystyczną prawnego stosunku pracy.

Warto jeszcze na marginesie wskazać, że socjalistyczny ustawodawca w ustawie z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych³³ prawo do tworzenia i zrzeszania się w owe związki przyznał wyłącznie pracownikom rozumianym jako osoby pozostające w stosunku pracy, bez względu na podstawę takiego stosunku i stanowisko. Z prawa tego nie korzystali więc należący do warstw określanych terminem „niepracowniczych grup zawodowych”, co miało pozostawać w zgodności z założeniami doktryny głoszącej wyższość pracy kolektywnej („socjalistycznej”) nad pracą wykonywaną samodzielnie („prywatną”), a więc tylko pierwszy typ pracy zarobkowej został objęty w PRL ochroną związkową. Wyjątek od tej zasady został uczyniony dopiero nowelą z dnia 6 kwietnia 1984 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych³⁴, kiedy prawo przynależności do związków zawodowych działających w zakładach pracy zaczęło przysługiwać również osobom wykonującym pracę nakładczą, a także wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, o ile nie były pracodawcami (przepis pkt 1 art. 1).

Konkludując powyższe, można powiedzieć, że jeszcze tuż po wojnie istniał swoisty grunt dla tworzenia prawa obejmującego niepracownicze stosunki zatrudnienia. Jednakże socjalistyczna doktryna zacięcie dusiła wszelkie przejawy pracy niezależnej. A więc wszystkich starano się wpleść w ramy stosunku pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na definicję pracownika z przepisu pkt 2 art. 1 dekretu z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej³⁵, w którym stwierdzono, że pracownikiem jest osoba zatrud-

³² N.G. Aleksandrow, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 199-200.

³³ Dz. U. nr 32, poz. 216 ze zm. Por. przepis ust. 1 art. 10 tej ustawy, zgodnie z którym prawo tworzenia i zrzeszania się w związki zawodowe przysługuje osobom świadczącym pracę w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę takiego stosunku i stanowisko.

³⁴ Dz. U. nr 21, poz. 101.

³⁵ Dz. U. nr 47, poz. 428.

niona w uspołecznionym zakładzie pracy nie tylko na podstawie stosunku publicznoprawnego czy umowy o pracę, ale także na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Można byłoby tutaj wręcz niejako pod ideologiczny prąd doszukiwać się szerokiego rozumienia pojęcia pracownika, a więc w pewnym sensie nawiązując do przedwojennej koncepcji pojmowania umowy o pracę. Sądzę jednak, że chodziło tu o konsekwentne ujednoczenie nomenklatury i usiłowanie nazywania wszystkich pracownikami – jako strony stosunku pracy.

Trzeba zatem wskazać, że w realia gospodarki rynkowej prawo pracy przeszło z istotnym uprzedzeniem względem prywatnej inicjatywy, a więc zatrudnienia niepracowniczego opartego na umowach cywilnoprawnych. Oczywiście, przestała obowiązywać doktryna socjalistyczna i zarazem nowa ekonomia wyzwoliła dążenia do samodzielnego stanowienia o sobie – swojej pracy. Dla wielu zaś pojawiła się upragniona możliwość działalności na własny rachunek. Jednakże to kilkudziesięcioletnie – w kontekście polskim, a w pewnym sensie liczone już w wiekach, marginalizowanie tego typu zatrudnienia spowodowało, że prawo pracy okazało się nieprzygotowane do normowania cywilnoprawnych stosunków zatrudnieniowych. Nie istniała bowiem kultura czy tradycja obejmowania ochroną osób pracujących w ramach tych stosunków. Dochodziło więc do sytuacji, w których, zwłaszcza w przypadku kryzysów ekonomicznych, pracodawcy wręcz nienaturalnie wymuszali na swoich pracownikach przechodzenie do zatrudnienia niepracowniczego, dążąc w ten sposób do unikania rygorów prawnych i wysokich kosztów pracy.

Na marginesie warto zauważyć, że nowa rzeczywistość gospodarczo-społeczna wcale nie oznacza wyeliminowania z pola zainteresowania prawa pracy instytucji stosunku pracy. Ów stosunek powinien, moim zdaniem, dalej pozostać w centrum oddziaływania tego prawa, ale zarazem prawo to nie może być obojętne na konsekwencje zmian gospodarczo-społecznych, a więc na nowe formy zatrudnienia. Wypada w tym miejscu wspomnieć o pojawiających się u początku lat dziewięćdziesiątych, w kontekście niedawno wówczas odzyskanej niepodległości, pomysłach „zniesienia” prawa pracy i ustanowienia swoistej regulacji odnoszącej się do pracy ludzkiej, ale umieszczonej w ramach prawa cywilnego. Były to zapędy, które wystąpiły w całej Europie Środkowo-Wschodniej jako pewne odreagowanie na dotychczasowy uniformizm prawa pracy³⁶, oczywiście – nie do końca przemyślane, zrodziły się przecież na fali emocji i radości, nie stanowiły zaś owocu dogłębnych rozważań. A zatem poza dyskusją powinno już pozostawać ewentualne kwestionowanie prawa pracy i samego stosunku w ramach tego prawa – jego miejsce należy przy-

³⁶ C. Kollonay Lehoczy, *Ways and Effects of Deconstructing, Protection in the Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience*, w: *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, red. G. Davidov and B. Langille, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2006, s. 221-222.

jąc za wyraźnie określone. Wybitny francuski uczony – wyżej już cytowany – G. Lyon-Caen – o miejscu pracowników, a więc strony stosunku pracy, w ramach prawa pracy, mówił wręcz jako o królestwie prawa pracy (*le royaume du droit du travail*)³⁷.

IV. Podsumowując powyższe, trzeba zauważyć, że generalnie w całej historii prawa pracy zatrudnienie niepracownicze było wyraźnie marginalizowane. Nie zajęło ono nigdy na trwałe należnego mu miejsca w ustawodawstwie, zaś doktryna tej gałęzi prawa zasadniczo pomijała milczeniem kwestie związane z przedmiotowym zagadnieniem. W polskiej literaturze przedmiotu tylko czasem pojawiał się głos krytyki takiego kierunku rozwoju prawa pracy. Co więcej, ustawodawstwo socjalistyczne wręcz pilnie strzegło, aby prawo pracy nie objęło swoim zasięgiem niepracowniczych grup zatrudnienia. Tymczasem mija już 20 lat od transformacji ustrojowej w Polsce, a przedmiotowa forma zatrudnienia wciąż nie znajduje prawnej regulacji.

Stąd w kontekście wyżej wymienionych konkluzji oraz uznając za słuszne stanowisko M. Seweryńskiego, iż uzasadnione jest założenie, że zatrudnienie niepracownicze to zjawisko trwałe, ponieważ jest ono uwarunkowane potrzebami gospodarki, a przy tym może w pewnym stopniu łagodzić bezrobocie, niewątpliwie zasadna staje się debata nad kształtem ewentualnej prawnej regulacji powyższego zagadnienia. Trudno bowiem nie zgodzić się z powyższym autorem, wedle którego nie można nie dostrzegać, iż osoby będące pod wpływem wysokiego bezrobocia i zmuszone akceptować zatrudnienie niepracownicze, tracą ochronę gwarantowaną przez prawo pracy³⁸.

W związku z powyższym rodzi się zasadnicze pytanie, jak prawnie kształtować zatrudnienie niepracownicze. Podstawowe elementy ochrony gwarantowanej przez projekt nowego Kodeksu Pracy osobom wykonującym przedmiotowe zatrudnienie to: objęcie ich właściwością sądów pracy w zakresie przyznanych im uprawnień określonych w Kodeksie, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, zaliczanie stażu pracy w charakterze wykonawcy do stażu pracowniczego. Jeśli chodzi zaś o szczegółowe regulacje ochronne dotyczące zatrudnienia niepracowniczego, to należy wskazać: pisemną formę umowy, zapewnienie okresów wypowiedzenia, ochronę przed niezwłocznym rozwiązaniem umowy, ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy i rozwiązania jej bez wypowiedzenia z kobietą w ciąży i w okresie 8 tygodni po porodzie, urlop macierzyński, ograniczoną ochronę wynagrodzenia, bezpłatny urlop wypoczynkowy na żądanie, objęcie przepisami bhp. Oczywiście, można byłoby dyskutować, na ile są to propozycje trafne.

³⁷ G. Lyon-Caen, *Le droit*, s. 65-66.

³⁸ M. Seweryński, *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Warszawa 2001, s. 323.

Uważam jednak, że przy regulacji pracy niezależnej ustrojodawcy powinna przyświecać pewna perspektywa generalna, której autorem jest przywołany wyżej G. Lyon-Caen, sugerujący, aby posłużyć się prawem zatrudnienia pracowniczego – jako modelem i próbować skonstruować na jego podobieństwo prawo pracy niezależnej³⁹. Potencjalne wejście w życie projektowanych przepisów pokaże, czy autorzy faktycznie mieli na uwadze tę generalną perspektywę.

³⁹ „La perspective générale est donc la suivante: prenant le droit du travail (salarié) comme modèle, comme paradigme – est-il possible de construire à son image un droit du travail non salarié?”, G. Lyon-Caen, *Le droit*, s. 8.

