

Damian Kazimierski*
Władysław Wardecki**

Status studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia w świetle prawa ubezpieczeń społecznych. Perspektywa zleceniodawcy oraz zleceniobiorcy

The Status of Students Employed Under a Contract for Services Under Social Security Law: The Perspectives of the Client and the Contractor

Abstract. A student employed on a mandate contract is excluded from the possibility of joining the social insurance system. This issue is significant because, as highlighted in public discourse, replacing employment contracts with civil-law contracts has become increasingly common. The article examines the legal framework applicable to student-contractors in light of the economic and social costs and benefits, with particular emphasis on the consequences of uninsured risk. It considers not only the individual cost-benefit balance but also the potential burdens placed on society, since a student-contractor is exposed to the same risks as an employee while being deprived of access to social insurance, a situation which may generate substantial social costs. The article identifies the *ratio legis* of the regulation, namely fostering young people's competitiveness in the labour market and ensuring higher disposable income. It advances the thesis of a *sui generis* form of "internal social dumping" in the case of student-contractors, a claim expected to provoke discussion within the doctrine. While the legislator's aim is to strengthen students' market competitiveness, this occurs at the expense of their protection against social risks. The comparison to internal dumping serves to highlight and illustrate the underlying objectives of the regulation. The purpose of the article is to analyse the effects of the current legal framework and to assess whether the *ratio legis* adopted thirty years ago remains adequate in

* University of Warsaw, Poland | Uniwersytet Warszawski, Polska, <https://orcid.org/0009-0006-0509-3375>, e-mail: d.kazimierski@uw.edu.pl.

** University of Warsaw, Poland | Uniwersytet Warszawski, Polska, <https://orcid.org/0009-0009-1653-879X>, e-mail: wladek.wardecki@gmail.com.

today's markedly different socio-economic context. The discussion is supported by statistical data, and the article concludes with *de lege lata* and *de lege ferenda* recommendations.

Keywords: social insurance – mandate contract – student status – insurance risk

*W tym pokoleniu, na umowie-zleceniu
Nie gada się o przyszłości i ZUS-ie, ubezpieczeniu
Taco Hemingway, 6 zer¹*

Wprowadzenie

Motto poprzedzające niniejszy artykuł, choć prowokujące, wskazuje istotne napięcie istniejące w młodym pokoleniu, zwłaszcza wśród studentów, którzy nierzadko wybierać muszą między stabilnymi warunkami pracy a wyższymi zarobkami lub dostępem do pracy w ogóle. Opracowanie opisuje ten wybór od strony istniejących regulacji prawnych i wskazuje, w jaki sposób ustawodawca rozstrzygnął dylemat zawarty w cytacie powyżej, normując status studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2024 r. studiowało w Polsce prawie 1,3 miliona osób, a liczba ta od co najmniej 5 lat systematycznie wzrasta². Mimo to odsetek maturzystów, którzy deklarują chęć rozpoczęcia studiów na uczelni wyższej zaraz po egzaminie dojrzałości, drastycznie spada, z 95% w 2019 r. do 56% w 2024 r.³ Przyczyny takiego stanu rzeczy można doszukiwać się w niepewnej sytuacji ekonomicznej młodych ludzi i rosnących kosztach życia w miastach uniwersyteckich. Z tego też powodu wielu studentów podejmuje pracę, którą łączy z nauką. Dla wielu kierunków praca zawodowa stanowi także uzupełnienie wiedzy teoretycznej zdobytej w toku studiów, pozwala się dokształcić, a także zyskać doświadczenie potrzebne w kolejnych rekrutacjach do wymarzonego zawodu. Według danych z raportu Eurostudent

¹ F. Szcześniak (Taco Hemingway), *6 zer*, z albumu *Umowa o dzieło*, 2015.

² *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025 – studenci i absolwenci*, Główny Urząd Statystyczny, 28 XI 2025, <https://publikacje.new.stat.gov.pl/portal-publicacje/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20242025-studenci-i-absolwenci> (dostęp: 1 V 2026).

³ „Zetki” po maturze: roszczeniowe dzieciaki, czy rozsądni finansowo młodzi dorośli?, BIG InfoMonitor, 26 V 2024, <https://media.big.pl/informacje-prasowe/834643/zetki-po-maturze-rozsczeniowe-dzieciaki-czy-rozsadni-finansowo-mlodzi-dorosli> (dostęp: 1 V 2026).

z 2021 r. 79% polskich studentów wykonywało pracę, w tym 54% ogółu pracowało zarówno w okresie, gdy odbywają się zajęcia, jak i w czasie wakacji⁴. Z kolei, jak wynika z raportu SW Research, na podstawie umowy zlecenia pracuje ponad 54% badanych studentów⁵.

Przed przystąpieniem do analizy skutków aktualnego stanu prawnego należy omówić obowiązujące przepisy Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁶, które w szczególności sposób regulują status studenta wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia. Ustawa systemowa w art. 6 wskazuje tytuły ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, to znaczy okoliczności, które powodują konieczność ubezpieczenia społecznego. Jednym z takich tytułów jest wskazany w art. 6 ust. 1 pkt 4 obowiązek ubezpieczenia m.in. osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia (zleceniobiorców). Przepis ten zawiera *in fine* zastrzeżenie ze wskazaniem na art. 6 ust. 4 ustawy systemowej, które wyłącza spod obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i rentowego uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów do ukończenia 26 lat, jeśli wykonują oni pracę na podstawie umów wskazanych w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej. To znaczy, że student do 26 roku życia, wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia, podlega wyłączeniu od obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Warunkiem zastosowania niniejszego przepisu jest wyłącznie zawarcie umowy zlecenia z polskim podmiotem, niezależnie od obywatelstwa, miejsca zamieszkania czy pobierania studiów przez zleceniobiorcę⁷.

System ubezpieczeń społecznych oprócz ubezpieczenia emerytalnego i rentowego wyróżnia także ubezpieczenia chorobowe oraz wypadkowe. Tytuł ubezpieczenia chorobowego został określony w art. 11 ustawy systemowej, który w ust. 1 reguluje kwestię obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego, a w ust. 2 dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia znajduje się w katalogu art. 11 ust. 2 ustawy systemowej, to znaczy podlega

⁴ *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*, pod red. K. Hauschildt, Bielefeld 2021, s. 150.

⁵ SW Research, *Studenci na rynku pracy. Raport badawczy*, 2025, s. 8, https://prb.pl/wp-content/uploads/2025/02/SWRResearch_ForwardPR_studenci_2024.pdf (dostęp: 1 V 2026).

⁶ Ustawa z dnia 13 X 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2026, poz. 199), dalej „ustawa systemowa”.

⁷ K. Roszewska, M. Zieleniecki, *Art. 6*, w: *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, pod red. K. Antonowa, Warszawa 2024, s. 218.

dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Jednakże wymogiem *sine qua non* dla dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego jest uprzednie bycie objętym obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym. Z tego powodu student do 26 roku życia, który nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu, nie może być objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Sytuacja kształtuje się podobnie przy ubezpieczeniu wypadkowym. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu. Tym samym student niepodlegający ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu nie posiada tytułu ubezpieczenia wypadkowego.

Taki stan prawny nie jest jednoznaczny w ocenie skutków. Oczywiście wydają się zalety w postaci niższych kosztów ponoszonych przez zleceniodawcę zatrudniającego studenta, kosztem znacznego osłabienia zabezpieczenia społecznego zleceniobiorcy, którego ustawodawca pozbawił możliwości nawet fakultatywnego i dobrowolnego dołączenia do systemu ubezpieczeń społecznych. W niniejszym artykule poddano analizie całą złożoność pozycji studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia, poszukując zalet oraz wad obecnego stanu prawnego. Artykuł podzielony jest na trzy części, z których pierwsza przyjmuje perspektywę zleceniobiorcy (studenta) oraz przedstawia pozytywne i negatywne aspekty obecnych regulacji ocenianych z jego perspektywy; druga część zawiera analogiczną analizę po przyjęciu perspektywy zleceniodawcy. Badania te służą, prócz przedstawienia rachunku skutków regulacji (w ujęciu zarówno ekonomicznym, jak i społecznym), próbie wyinterpretowania *rationis legis*, która powodowała ustawodawcę, gdy ustanawiał obecnie obowiązujące normy wyrażone w ustawie systemowej. W ostatniej, podsumowującej części tekstu konstruowane są wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Nie ulega wątpliwości, że podstawowym założeniem zwolnienia studenta-zleceniobiorcy ze składek na ubezpieczenia społeczne jest szeroko pojęte wsparcie młodych osób w wejściu na rynek pracy. Brak obowiązku opłacania składek sprawia, że student zatrudniony na umowę zlecenie generuje mniejsze koszty dla pracodawcy, tym samym jest bardziej konkurencyjny na rynku pracy. Dla samych studentów brak opłacania składek wiąże się z odpowiednio większą wypłatą, którą mogą przeznaczyć m.in. na swój dalszy rozwój (wszelkie szkolenia, kursy języków obcych) – szczególnie istotny na początku kariery zawodowej.

Pozycja zleceniobiorcy w stosunku prawnym zależna jest od indywidualnych ustaleń i postanowień znajdujących się w kontrakcie. Chociaż spostrzeżenie to wydaje się aktualne w stosunku do większości stosunków zobowiązaniowych, uwaga ta jest dlatego istotna, że w niniejszej publikacji ochrona studenta tworzona przez prawo ubezpieczeń społecznych porównywana jest siłą rzeczy pomiędzy dwoma reżimami rozwiązań prawnych – relacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, które często polegają na zobowiązaniu się do działania podobnego do tego, które przyjmuje na siebie pracownik, gdyż, jak zauważył A. Bigaj, „[p]rzedmiotem zlecenia może być obowiązek świadczenia pracy o charakterze ciągłym i powtarzającym się, co upodabnia stosunek prawny kreowany przez tę umowę do stosunku pracy”⁸.

Te dwa modele różnią się między sobą znacząco w kontekście obowiązywania swobody umów, która w prawie pracy znajduje znaczne ograniczenie. Celem prezentowanych wyników badań nie jest przesądzenie, czy odpowiedniejsza dla pracującego studenta jest umowa o pracę czy umowa zlecenia, a jedynie prezentacja konkretnego, ubezpieczeniowego aspektu takich stosunków prawnych. Trzeba niestety jednak stwierdzić, że na polskim rynku pracy powszechnie omija się dyspozycję art. 22 kodeksu pracy⁹ i zastępuje umowę o pracę umowami cywilnoprawnymi, co komunikuje nawet ministra pracy i polityki społecznej A. Dziemianowicz-Bąk¹⁰. Na ten narastający problem wskazuje także doktryna – wybór zatrudnienia poza stosunkiem pracy wynika zazwyczaj z braku możliwości zatrudnienia pracowniczego¹¹.

W standardowym przypadku przy zleceniu istotną rolę odgrywa swoboda umów, która pozwala kontrahentom ułożyć stosunek prawny według swego uznania. Dopuszczalne jest wszakże uregulowanie kwestii usprawiedliwionej nieobecności w miejscu wykonywania

⁸ A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015, s. 152.

⁹ Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 277), dalej „kodeks pracy” lub „KP”.

¹⁰ M. Madejski, *Co dalej z „patologią umów śmieciowych”? Jest oświadczenie ministry*, Business Insider, 7 I 2026, <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/dalsze-losy-reformy-pip-agnieszka-dziemianowicz-bak-zapewnia/rbpcy72> (dostęp: 1 V 2026).

¹¹ R. Babińska-Górecka, *„Zatrudnienie” cywilnoprawne jako nowa tendencja na rynku pracy i jej konsekwencje w zakresie ewolucji treści ryzyka „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, pod red. M. Wałachowskiej, J. Wantocha-Rekowskiego, Warszawa 2015, s. 37; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, Warszawa 2013, s. 40.

zlecenia – także układając postanowienia umowne na wzór przepisów obowiązujących w zwolnieniach od pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy. Jest to jednak sytuacja szczególna, zależna od indywidualnie wynegocjowanych warunków, a na żadnym szczeblu usprawiedliwiania nieobecności i otrzymywania mimo niej wynagrodzenia przez zleceniobiorcę nie jest zaangażowany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) ani Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FUS), a koszt choroby zleceniobiorcy w takiej sytuacji pokrywany jest z budżetu zatrudniającego.

Należy jednak zauważyć, że biorąc pod uwagę dość słabą pozycję negocjacyjną studenta, który zazwyczaj ma niewielkie doświadczenie zawodowe i dopiero uczy się wartościowych na rynku pracy umiejętności, szanse wynegocjowania w umowie warunków porównywalnych do tych przysługujących ubezpieczonemu w ZUS są niewielkie. Dla przeważającej większości studentów zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia niemożność dobrowolnego objęcia składkami na ubezpieczenie społeczne będzie oznaczała pozbawienie jakichkolwiek zabezpieczeń na wypadek czasowej niezdolności do pracy.

1. Perspektywa studenta-zleceniobiorcy

Negatywne skutki aktualnego stanu prawnego dla studenta realizują się w sytuacji, gdy spełnia się ryzyko ubezpieczeniowe, a zatem przede wszystkim w sytuacji czasowej lub trwałej niezdolności do pracy, a także w razie wypadku w drodze do pracy lub w trakcie jej wykonywania. Dla rodziny studenta istotnym zagadnieniem jest także zasiłek pogrzebowy w razie śmierci nieubezpieczonego. W pierwszej kolejności poddana analizie będzie sytuacja czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby jako statystycznie częstsza¹² i co do zasady pociągająca za sobą mniej długotrwałe skutki dla zdrowia.

¹² W 2025 r. ZUS wypłacił ok. 38 863 tys. jednorazowych odszkodowań powypadkowych, z kolei osób pobierających zasiłek chorobowy w tym samym okresie było ponad 2,5 mln. Dane za: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał/okres I–XII 2025 r.*, Warszawa 2026, s. 13–14.

1.1. Skutki negatywne

1.1.1. Czasowa niezdolność do pracy

Negatywne skutki związane z chorobą w sytuacji bycia osobą nieubezpieczoną można podzielić na problemy natury organizacyjnej i problemy natury ekonomicznej. Pierwsza kategoria polega przede wszystkim na tym, że zleceniobiorcy brakuje formalnych sposobów usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy i niewykonania zwykle powierzanych obowiązków. O ile w przypadku ubezpieczonych pracowników ustawodawca przewidział organizacyjne metody uchylenia się od pracy z powodu pogorszonego stanu zdrowia, o tyle studentowi zatrudnionemu na umowę zlecenia tego typu mechanizmy nie przysługują. Przede wszystkim mowa tu o możliwości skorzystania z elektronicznego zwolnienia lekarskiego, które upoważniony podmiot wystawia i przesyła do ZUS jako potwierdzenie, że pacjent nie jest w stanie wykonywać pracy z powodu choroby, obecności w szpitalu lub z innego powodu przewidzianego prawem (np. objęcia kwarantanną lub uprawnień przysługujących krwiodawcom).

Sposób usprawiedliwiania nieobecności przez pracowników może być przedmiotem regulacji zawartej w wydawanym przez pracodawcę regulaminie pracy, niemniej jest także uregulowany przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy¹³. Zleceniobiorcy brakuje tego typu mechanizmu, który statuowałby standardowy model zachowania obu stron stosunku w sytuacji uzasadniającej niewykonanie powierzonych dziennych zadań. Prawo stanowione bowiem nie tylko przyznaje uprawnienia i nakłada obowiązki, ale także jest sposobem organizacji życia obywateli. Pozbawienie studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia ochrony wynikającej z prawa ubezpieczeń społecznych odbiera mu możliwość skorzystania ze ścieżki ustanowionej w celu ułatwienia stosunków pomiędzy obywatelami. Możliwość odwołania się do uchwalonego modelu postępowania, którego przestrzeganie jest obowiązkiem zarówno podmiotu, jak i jego kontrahenta, jest szczególnie istotna w przypadku osób wchodzących na rynek pracy. Nie są one obyte z warunkami wykonywania zawodu, a możliwość oparcia

¹³ Dz.U. 2014, poz. 1632.

się na modelu postępowania przewidzianym przez prawo jest dla nich ułatwieniem. Stanowi to realizację funkcji regulacyjnej, wyznaczającej wzór powinnego zachowania¹⁴.

Negatywne skutki aktualnego stanu prawnego o charakterze ekonomicznym polegają głównie na tym, że w sytuacji pogorszonego stanu zdrowia studentowi nie przysługuje możliwość powstrzymania się od pracy przy jednoczesnym zachowaniu istotnej części lub w niektórych przypadkach nawet całości wynagrodzenia. Zgodnie z art. 11 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁵, podobnie jak przy analogicznej regulacji art. 92 KP, przysługiwałoby mu 80% lub 100% dziennego wynagrodzenia w zależności od przyczyny niezdolności do pracy. Pozbawienie takiego uprawnienia oznacza, że chory student stoi przed wyborem rezygnacji z zarobku, by poddać się leczeniu (w przeważającej większości przypadków chorób ograniczy się to do pozostania w domu i przyjmowania leków), lub pracowania mimo choroby. Oczywiście wybór ten przestaje istnieć w sytuacji poważnej utraty zdrowia, gdy pójście do pracy jest fizycznie niemożliwe – np. z powodu uszkodzenia ciała, ciężkiego przebiegu chorób lub sytuacji objęcia zleceniobiorcy kwarantanną na podstawie decyzji odpowiedniego organu.

Każda ze wskazanych możliwości pociąga za sobą negatywne skutki dla nieubezpieczonego studenta. W standardowym modelu tego typu skutkom przeciwdziałać miały ubezpieczenia społeczne¹⁶, a szerzej – każdego rodzaju ubezpieczenia, których istotą jest transfer ryzyka, dzięki któremu wystąpienie wydarzenia ubezpieczeniowego nie pociąga tak negatywnych dla jednostki skutków, jak w sytuacji niezawarcia ubezpieczenia¹⁷. W omawianej sytuacji siłą rzeczy tej ochrony nie ma. Oznacza to, że wybór studenta ogranicza się do wyboru między uszczuplonym budżetem z powodu niższego niż standardowo wynagrodzenia, co jest spowodowane przepracowaniem

¹⁴ T. Przesławski, *Wybrane zagadnienia prawoznawstwa. Szkice z propeutyki prawa*, Warszawa 2018, s. 41–42.

¹⁵ Dz.U. 2025, poz. 501, dalej „ustawa zasiłkowa”.

¹⁶ P. Romaniuk, *Spoleczne oraz ekonomiczne funkcje ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego*, w: *Wybrane zagadnienia z zakresu polityki zabezpieczenia społecznego*, pod red. P. Romaniuka, K. Kaczmarka, Katowice 2014, s. 13.

¹⁷ M. Hyski, *Ubezpieczenie jako instrument finansowej kontroli ryzyka*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias” 2017, nr 11, s. 114.

mniej liczby godzin, a pójdę do pracy, mimo że istnieją ku temu istotne przeciwwskazania medyczne. Wybór drugiej opcji zmniejsza skuteczność terapii lekowej i przedłuża czas trwania stanu chorobowego, a potencjalnie może przyczynić się do wystąpienia powikłań i zaostrzenia przebiegu infekcji. Jest to niestety zjawisko dość częste, gdyż, jak wynika z badań, ponad połowa Polaków zwykła chodzić do pracy z gorączką lub z infekcją¹⁸.

Próby usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy przez kilka dni mają duże szanse powodzenia, choćby w umowie i prawie nie była taka okoliczność przewidziana. Nie można bowiem zapominać, że zatrudnienie jest nie tylko stosunkiem prawnym, ale przede wszystkim stosunkiem społecznym, w którym pozaprawne pobudki mogą skłaniać przełożonego do ustępstw na rzecz zatrudnionego w imię zachowania dobrych stosunków wewnątrz organizacji¹⁹. Niemniej kilkutygodniowa nieobecność może okazać się na tyle długa, że nie będzie woli kontynuowania umowy. W przypadku umowy zlecenia może być to nawet wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, zgodnie z art. 746 KC. Ponadto utrudnione jest dochodzenie w sądzie nieprawidłowości przyczyn zwolnienia zatrudnionego.

1.1.2. Odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy

Podobnie utrudnione jest dochodzenie odszkodowania z tytułu zdarzenia, które w przypadku studenta objętego ubezpieczeniem społecznym traktowane byłoby zgodnie z art. 3 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁰ jak wypadek w pracy lub sytuacja wystąpienia choroby zawodowej. Duża część świadczeń, która przysługiwałaby w ten sposób poszkodowanemu, polega na wypłaceniu zasiłku chorobowego, wyrównawczego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Specyfika niebycia objętym ubezpieczeniem w sytuacji czasowej niezdolności do pracy została

¹⁸ Badanie opinii SW Research na zlecenie Erecept.pl dotyczące sezonu infekcyjnego, przeprowadzono metodą CAWI w I połowie października 2023; za: *Co drugi Polak chodzi do pracy z infekcją i gorączką*, Polska Agencja Prasowa, 17 XI 2023 r., <https://www.pap.pl/mediaroom/co-drugi-polak-chodzi-do-pracy-z-infekcja-i-goraczka> (dostęp: 1 V 2026).

¹⁹ Zob. M. Cieślukowska, A. Pieczewski, *Normy etyczne obowiązujące pracodawców. Perspektywa systemu prawnego, organizacji i pracownika*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2013, t. 16, s. 295–303.

²⁰ Dz.U. 2025, poz. 1644, dalej „ustawa wypadkowa”.

przedstawiona w poprzednich akapitach, zatem publikacja nie będzie prezentowała dokładnych różnic pomiędzy świadczeniami wypłacanymi z funduszu wypadkowego i funduszu chorobowego w ramach FUS.

Najważniejszym problemem dla studenta, który uległ wypadkowi w czasie wykonywania obowiązków na podstawie umowy zlecenia, a który nie spotkałby go, gdyby był objęty ubezpieczeniem społecznym, jest pozbawienie możliwości otrzymania jednorazowego odszkodowania. Jest to świadczenie dlatego istotne, że sprawne jego wypłacenie pozwala na podjęcie często kosztownego leczenia w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia. Są to pieniądze, które nie tylko pomagają ubezpieczonemu, który otrzymuje wsparcie finansowe, ale także potencjalnie służą społeczeństwu, gdyż szybko podjęta rehabilitacja lub leczenie zwiększają szanse na wyzdrowienie pacjenta, a tym samym jego powrót na rynek pracy.

Studentowi, pozbawionemu możliwości dołączenia do systemu ubezpieczeń społecznych, w sytuacji wystąpienia wypadku przy wykonywaniu zlecenia lub w sytuacji wystąpienia choroby zawodowej pozostaje jedynie cywilnoprawna ścieżka dochodzenia odszkodowania. Podstawą odpowiedzialności może być odpowiedzialność na zasadzie winy za niezapewnienie odpowiednich warunków wykonywania pracy lub odpowiedzialność na zasadzie ryzyka²¹. Najważniejszym jednak aspektem takiego stanu rzeczy jest zdecydowanie dłuższy czas między wystąpieniem o odszkodowanie a jego faktyczną wypłatą – w przypadku wypłaty przez ZUS jest to 30 dni od wydania decyzji, która powinna być wydana w ciągu 14 dni od otrzymania orzeczenia lekarza lub wyjaśnień (art. 15 ustawy wypadkowej). W przypadku postępowania sądowego czas oczekiwania na orzeczenie i jego realizację będzie zdecydowanie dłuższy – według danych Ministerstwa Sprawiedliwości za I kwartał 2022 r. średni czas trwania postępowania procesowego w sądzie rejonowym to 16 miesięcy²².

²¹ Zob. K. Sarek-Sadurska, A. Chojnicka, *Zleceniobiorca miał wypadek przy pracy. Protokołu nie będzie, ale karta dokumentująca zdarzenie już tak*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 123 z 27 VI 2019, s. 4.

²² Opracowanie wieloletnie Ministerstwa Sprawiedliwości, *Średni czas trwania postępowania sądowego w latach 2011–2025 – wybrane repertoria*, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> (dostęp: 1 V 2026).

1.1.3. Renta

Nieubezpieczonemu studentowi nie przysługuje także renta z tytułu trwałej niezdolności do pracy. W sytuacji całkowitej niezdolności do pracy może być przyznana osobie nieubezpieczonej jedynie renta socjalna. Art. 4 Ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej²³ przewiduje, że przysługuje ona osobie pełnoletniej, która jest całkowicie niezdolna do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało m.in. w trakcie nauki w szkole wyższej przed ukończeniem 25 roku życia. Co warte odnotowania – pozycja studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia nie różni się od sytuacji studenta niepracującego w żaden sposób.

Kolejną dużą wadą takiej sytuacji jest fakt, że wysokość renty socjalnej w żadnym wypadku nie może być wyższa od renty uzyskanej z tytułu niezdolności do pracy osoby ubezpieczonej. Zgodnie z art. 6 ustawy o rencie socjalnej jej wysokość jest ustalona jako 100% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, a zatem każdy ubezpieczony znajdowałby się w takiej samej lub lepszej sytuacji niż nieubezpieczony student.

Powyższe może być uznane za niesprawiedliwe, biorąc pod uwagę, że status społeczny studenta zatrudnionego na umowę zlecenia nie różni się od statusu osoby zatrudnionej na umowę o pracę, a mimo to w sytuacji wystąpienia długotrwałych zaburzeń zdrowotnych ich pozycja drastycznie się zmienia. Jest to także dlatego istotne, że osoba w wieku dwudziestu kilku lat co do zasady nie znajduje się w pozycji socjoekonomicznej, która pozwalałaby jej na samodzielne utrzymanie się z renty – zazwyczaj nie posiada własnego mieszkania, zbyt dużych oszczędności²⁴.

1.1.4. Sytuacja rodziny

Warto zauważyć, że status studenta zatrudnionego jako zleceniobiorca przekłada się także na pozycję jego rodziny, gdyż w przypadku jego śmierci, w większości przypadków, rodzina nie jest uprawniona do otrzymywania renty rodzinnej, ponieważ zgodnie z art. 65 ust. 1 Ustawy

²³ Dz.U. 2026, poz. 377.

²⁴ L. Myszka-Strychalska, *Przygotowanie do startu w dorosłość – młodzież w okresie tranzytu z edukacji na rynek pracy*, „Rocznik Andragogiczny” 2018, nr 25, s. 232.

z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²⁵ renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń. Oznacza to, że rodzina studenta-zleceniobiorcy co do zasady nie nabędzie prawa do renty rodzinnej, gdyż zmarły – jako osoba niepodlegająca ubezpieczeniom społecznym – nie posiada wymaganych okresów składkowych i nieskładkowych oraz z założenia nie spełnia warunków do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy.

Na sytuację rodziny studenta-zleceniobiorcy przekłada się także kwestia zasiłku pogrzebowego, który zgodnie z art. 77 ustawy emerytalno-rentowej przysługuje jedynie w razie śmierci osoby ubezpieczonej lub pobierającej świadczenie wypłacane przez ZUS. Jeśli zmarły student pozostawił osoby, które same są nieubezpieczone (np. żonę w podobnej sytuacji zawodowej), nie będą one mogły uzyskać zwrotu części kosztów poniesionych na pochówek zmarłego.

1.2. Skutki pozytywne

Pozytywne aspekty istniejącego stanu prawnego skupiają się przede wszystkim na finansowej stronie zagadnienia. Wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy zlecenia w przypadku studenta nie doznaje żadnych potrąceń związanych z ubezpieczeniami społecznymi, dzięki czemu może być ono znacznie wyższe. Łączna wartość składek na ubezpieczenie odprowadzanych przez pracownika wynosi 13,71%²⁶ jego miesięcznego wynagrodzenia, co przekłada się na istotną część, o którą pomniejszony jest budżet młodej osoby. Oprócz tego trzeba wziąć pod uwagę składki, które nie pomniejszają wynagrodzenia pracownika, ale wpływają na koszty jego zatrudnienia ponoszone przez płatnika – od 16,93% do 19,59% w zależności od wysokości stawki na fundusz wypadkowy²⁷. Chociaż kwoty te nie są odprowadzane bezpo-

²⁵ Dz.U. 2025, poz. 1749, dalej „ustawa emerytalno-rentowa”.

²⁶ Na sumę tę składają się następujące stawki: 9,76% składki emerytalnej, 1,5% – rentowej oraz 2,45% – chorobowej, która jest dobrowolna dla zleceniobiorców, ale obowiązkowa dla pracowników.

²⁷ Na sumę tę składają się następujące stawki: 9,76% składki emerytalnej, 6,5% – rentowej oraz od 0,67% do 3,33% – wypadkowej.

średnio z wynagrodzenia pracownika lub zleceniobiorcy, muszą być jednak brane pod uwagę w rachunku ekonomicznym przy rozważaniu zatrudnienia nowej osoby. Wiążą się z tym faktem dwie kwestie – wyższe zarobki oraz wzrost konkurencyjności.

1.2.1. Wyższe zarobki studenta

Przede wszystkim stan ten oznacza, co do zasady, wyższe wynagrodzenie, które otrzymuje student-zleceniobiorca, co wprost wynika z niepomniejszania jego wynagrodzenia o sumę składek (niemal 14%). Ciężko stwierdzić bez szerszej zakrojonych badań ekonomicznych, jaka część z tej kwoty trafi do kieszeni studenta, a na ile obniży wyłącznie koszty zleceniodawcy. Z całą pewnością jednak aktualny stan prawny stanowi realny zysk dla zleceniobiorcy, którego wynagrodzenie wynosi minimalną stawkę godzinową określaną rozporządzeniem Rady Ministrów (od 1 stycznia 2026 r. wynosi ona 31,40 zł²⁸). Jest to niezwykle liczna grupa, biorąc pod uwagę, że w ogóle pracujących ok. 2,1 mln pracowników zarabia minimalne wynagrodzenie²⁹, co stanowi niemal 12% ogółu pracujących³⁰. Wśród osób młodszych można spodziewać się jeszcze wyższego odsetka osób zarabiających minimalną stawkę godzinową lub minimalne miesięczne wynagrodzenie³¹. Dla tej części studentów aktualny stan prawny oznacza większe zarobki, gdyż oszczędność na

²⁸ Podstawa prawna: § 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z 11 IX 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. 2025, poz. 1242).

²⁹ Por. Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. – Ocena Skutków Regulacji, cz. 4.

³⁰ Obliczenia własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 1 kwartale 2025 r.)*, Warszawa 2025, s. 1.

³¹ Główny Urząd Statystyczny nie publikuje dokładnych danych dotyczących odsetka populacji zarabiającego wynagrodzenie równe minimalnemu wynagrodzeniu. Wniosek oparty jest zatem na fakcie, że mediana wynagrodzeń w grupie wiekowej 24 lata i mniej wyniosła o 1415,33 zł mniej niż przeciętne wynagrodzenie w całej gospodarce narodowej w lipcu 2025 r., a zatem o 19,5% mniej niż w całej populacji. Wobec braku bezpośrednich źródeł należy przyjąć te dane za uprawdopodobniające postawioną tezę. Dane za: *Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w lipcu 2025 r.*, tab. 2.B., Główny Urząd Statystyczny, 7 I 2026, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-w-lipcu-2025-r-,32,19.html> (dostęp: 1 V 2026).

niepomniejszaniu pensji o sumę składek nie może zostać przeniesiona na zleceniodawcę.

Warto jednak zauważyć, że dotyczy to jedynie części zarobkujących studentów. W przypadku osób zarabiających powyżej minimalnej stawki godzinowej część lub całokształt oszczędności może zasilić raczej portfel zleceniodawcy niż budżet młodego zleceniobiorcy. Mechanizm ten działałby jak swego rodzaju „wewnętrzny dumping socjalny”³².

Prawdopodobnie nie trzeba nikogo przekonywać, że lepiej zarabiać więcej, niż zarabiać mniej, zwłaszcza w przypadku osób zaczynających karierę zawodową. W przypadku studenta, młodej wszakże osoby, wynika to z dwóch dodatkowych i najważniejszych powodów: rekompensaty finansowej za pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz wyższego budżetu na rozwój.

Student z racji nauki w szkole wyższej dysponuje zdecydowanie mniejszą liczbą godzin w ciągu tygodnia, które może poświęcić na pracę. Student, w przeciwieństwie do niestudiującego rówieśnika, ma mniej czasu na pracę z powodu odbywania zajęć i przygotowania się do egzaminów. Dla wielu studentów oznacza to konieczność zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Według raportu SW Research na pełny etat pracuje niespełna 38% badanych pracujących studentów³³. Wyższe zarobki rekompensują w pewnej części fakt, że student nie jest w stanie przepracować 40 godzin w tygodniu.

Istotny jest także fakt, na co wyższe wynagrodzenie można wydać. Młody wiek sprzyja inwestowaniu w rozwój i zwiększa szanse na zwrot kosztów tych inwestycji w przyszłości. Większe zarobki oznaczają lepsze możliwości rozwijania swoich umiejętności, co spowodowane jest większą łatwością przyswajania wiedzy oraz faktem, że wczesna inwestycja przekłada się na dłuższy okres jej „eksploatacji”, co zwiększa zwrot poniesionego na rozwój wydatku.

³² Pojęcie *dumpingu socjalnego* używane jest niemal wyłącznie w kontekście międzynarodowego obrotu, zwłaszcza w Unii Europejskiej w związku z istnieniem swobody przepływu pracowników. *Dumping socjalny* jest „powszechnie rozumiany jako występowanie nieuczciwej konkurencji, wynikającej ze znacznie niższych niż w innych krajach [...] społecznych kosztów produkcji lub świadczonych usług. W grę wchodzi tu wysokość nie tylko płac, ale i podatków, składek ubezpieczeniowych, różnych innych «obciążeń» socjalnych, w tym skrupowań prawnych w zakresie na przykład ochrony pracy czy respektowania podstawowych praw pracowniczych” (W. Anioł, *Problem dumpingu socjalnego*, „Sprawy Międzynarodowe” 2007, nr 2, s. 58).

³³ SW Research, op. cit., s. 8.

1.2.2. Konkurencyjność studenta na rynku pracy

Zatrudnienie studenta na podstawie umowy zlecenia, jak wykazano powyżej, stanowi mniejszy koszt niż zatrudnienie jego niestudującego rówieśnika. Nazwanie tego stanu rzeczy swego rodzaju „dumpingiem socjalnym” jest poczynione w celach sprowokowania dyskusji, niemniej wydaje się, że zamierzenie prawodawcy nie było dalekie od tak opisanego stanu rzeczy. Młodej osobie trudno jest znaleźć pracę, ponieważ brakuje jej doświadczenia, wykształcenia oraz w przypadku studenta, jak wskazano powyżej, jest ona mniej dostępna niż inni kandydaci. Stan ten jest poważnym problemem, gdyż dysproporcja między bezrobociem wśród osób w wieku 15–24, a stopą bezrobocia w całym kraju, z drobnymi odchyleniami, rośnie. Trzeba jednak zaznaczyć, że stopa bezrobocia w punktach procentowych, także wśród osób młodych, sukcesywnie spada³⁴. Jest coraz mniej bezrobotnych, jednak coraz większy ich odsetek stanowią osoby młode.

Obniżenie kosztów zatrudnienia studenta może być wsparciem dla niego, by skłonić pracodawcę lub zleceniodawcę do zawarcia umowy właśnie ze studentem, a nie z osobą bez tego statusu. Jednocześnie jest to premiowanie podnoszenia własnych kwalifikacji poprzez naukę w szkole wyższej. Student, podobnie jak większość osób zaczynających karierę zawodową, ma dość niską pozycję negocjacyjną na rynku³⁵, toteż taki sposób wsparcia ze strony państwa tę sytuację w pewnym stopniu poprawia.

Wydaje się, że właśnie ten cel – poprawa sytuacji zawodowej studentów i walka z wysokim bezrobociem w najniższej grupie wiekowej – była głównym i ekonomicznym *ratione legis* przy wprowadzaniu tej regulacji. Opisany „dumping socjalny” w podobnym mechanizmie jak ma to miejsce w przypadku ponadnarodowego rynku pracy sprawia, że student zatrudniany na umowie zlecenia jest bardziej konkurencyjny i, jakkolwiek w kontekście osoby źle to nie brzmi, tańszy niż jego niestudujący rówieśnik. Niższe koszty stworzenia nowego stanowiska sprawiają, że łatwiej jest zdecydować się zleceniodawcy na przyjęcie osoby, która z racji wieku dopiero uczy się zawodu. Jest

³⁴ Analizy własne na podstawie danych udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny, *Bank Danych Makroekonomicznych*, zakładka *Rynek pracy*, <https://bdm.stat.gov.pl/> (dostęp: 1 V 2026).

³⁵ Zob. E. Kowalczyk, *Proces negocjacji w sprawie pracy. Aspekty psychospołeczne i organizacyjne*, Poznań 2011, s. 44.

to bowiem także swego rodzaju inwestycja – student w ciągu pracy będzie stawał się cenniejszą i bardziej doświadczoną częścią przedsiębiorstwa.

2. Perspektywa zleceniodawcy-przedsiębiorcy

Dla pełnego zobrazowania wpływu regulacji wynikających z art. 6 ust. 4 oraz art. 11 ust. 2 ustawy systemowej na rynek pracy przedstawioną wyżej perspektywę studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia należy zestawić z optyką przedsiębiorcy będącego zleceniodawcą studenta. Chociaż bez wątpienia opisywana regulacja została wprowadzona z założeniem, że jej beneficjentami mają być studenci, to jednak w sposób nierozzerwalny wywołała również liczne reperkusje po stronie zleceniodawców.

2.1. Skutki negatywne

Zasadniczo przedstawienie negatywnych skutków, jakie wiążą się dla pracodawcy z zatrudnieniem studenta na podstawie umowy zlecenia, sprowadza się do omówienia ogólnych negatywnych konsekwencji tej formy zatrudnienia dla pracodawcy w porównaniu z umową o pracę. Tak jak zostało to wskazane w części drugiej niniejszego opracowania, status studenta jako zleceniobiorcy – poza zwolnieniem z opłaty składek na ubezpieczenie społeczne – nie różni się od statusu innych zleceniobiorców. Przedstawienie pełnego katalogu negatywnych skutków, które wynikają z zatrudnienia pracowników na podstawie umowy zlecenia, jak wskazano powyżej, nie jest przedmiotem niniejszego opracowania. Jednakże, ze względu na ich istotne znaczenie dla oceny bilansu korzyści i obciążeń związanych z regulacjami art. 6 ust. 4 oraz art. 11 ust. 2 ustawy systemowej, poniżej zasygnalizowano najważniejsze wady umowy zlecenia z perspektywy podmiotu zatrudniającego.

2.1.1. Ochrona zatrudnienia

Ochrona trwałości stosunku pracy jest podstawowym zagadnieniem dla prawa pracy³⁶. Bez wątpliwości to umowa o pracę zapewnia najsilniejszą ochronę zatrudnienia, obarczając w tym zakresie zarówno pracodawcę, jak i pracownika szeregiem norm prawnych. Z perspektywy pracodawcy istotne jest, że zawierając umowę o pracę, ma on pewność, że osoba, z którą tę umowę zawarł, w normalnych warunkach nie będzie mogła z dnia na dzień zaprzestać świadczenia pracy, gdyż zgodnie z art. 32 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Sytuacja ma się zgoła inaczej w przypadku umowy zlecenia, gdzie przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie (art. 746 § 2 KC). Oznacza to, że zleceniodawca, decydując się na zatrudnienie studenta na podstawie umowy zlecenia, przyjmuje na siebie ryzyko związane z możliwością zakończenia współpracy przez studenta w każdym czasie. Oczywiście art. 746 § 2 KC przewiduje pewien zakres ochrony przed szkoda, jaka mogłaby powstać w następstwie wypowiedzenia umowy przez przyjmującego zlecenie – w szczególności w sytuacji, gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, co rodzi po stronie zleceniobiorcy odpowiedzialność odszkodowawczą. Zakres tej ochrony jest jednak nieporównywalnie węższy niż standard zabezpieczeń przewidzianych dla umowy o pracę.

2.1.2. Brak uregulowań dotyczących urlopu

Kodeks pracy zapewnia pracownikom prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego to prawa pracownik nie może się zrzec (art. 152 KP). W przypadku studenta zatrudnionego na podstawie umowy o pracę wymiar urlopu będzie zazwyczaj wynosić 20 dni (przy założeniu pracy na pełen etat), ponieważ liczba dni urlopu zależna jest od stażu pracy. Oprócz urlopu wypoczynkowego pracownikom przysługują inne rodzaje urlopów, m.in. urlop opiekuńczy, szkoleniowy, macierzyński, ojcowski. Natomiast studentowi-zleceniobiorcy, w zakresie przepisów kodeksu cywilnego normujących umowę zlecenia, nie przysługują żadne dni urlopowe. Oczywiście, w ramach

³⁶ G. Szywał, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020, s. 16.

swobody umów, możliwa jest konstrukcja przyznania zleceniobiorcy prawa do urlopu, jednak liczba dni oraz fakt ich przyznania w ogóle zależą od woli stron. Co więcej, umieszczenie takiego postanowienia w umowie zlecenia może budzić słuszne wątpliwości w zakresie przenikania pozycji zleceniodawcy z cechami właściwymi stosunkowi pracy.

Dla zleceniodawcy brak uregulowań dotyczących urlopu dla zleceniobiorców niesie za sobą zarówno negatywne, jak i pozytywne skutki. Ze względu na brak jakiegokolwiek regulacji dotyczącej urlopów w umowie zlecenia zleceniodawca nie posiada ustawowo żadnych narzędzi pozwalających mu na kontrolowanie polityki urlopowej pracujących dla niego zleceniobiorców. Zleceniobiorcy nie przysługuje co do zasady płatny urlop, jednak na bezpłatne odstąpienie od pracy na określony czas (*sui generis* urlop) nie potrzebuje on formalnej zgody zleceniodawcy. Tym samym: zleceniobiorca w każdym momencie może zgłosić swojemu zleceniodawcy, że udaje się na „urlop”, a zleceniodawca może to albo zaakceptować, albo wypowiedzieć umowę.

2.1.3. Brak uregulowań dotyczących zwolnień lekarskich

Tematyka czasowej niezdolności do pracy została szczegółowo omówiona w części 2.1.1 niniejszego opracowania. W tym miejscu uwypuklone zostanie zjawisko wcześniej jedynie zasygnalizowane, sprowadzające się do przychodzenia do pracy pomimo choroby, nazywane prezentyzmem³⁷ (ang. *presenteeism*). Zjawisko to jest wysoce niekorzystne z perspektywy pracodawcy, gdyż prowadzi jednocześnie do nieefektywnej obecności w pracy, dalszego pogorszenia stanu zdrowia pracownika oraz zwiększa ryzyko narażenia współpracowników na chorobę³⁸. Badania dotyczące prezentyzmu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie ulega jednak wątpliwości, że tożsame zjawisko występuje również u zleceniobiorców, z tą różnicą, że dla zleceniobiorcy absencja w pracy wiąże się ze zmniejszeniem wynagrodzenia należnego na koniec miesiąca, ponieważ umowa zlecenia nie przewiduje zwolnień chorobowych. Oznacza to, że bodziec ekonomiczny prezentyzmu jest tym silniejszy.

³⁷ A. Wężyk, D. Merez, *Z szacunku dla języka, z dbałości o prezencję naukową – jak tłumaczyć na język polski termin ‘presenteeism’?*, „Medycyna Pracy” 2015, nr 3, s. 451–452.

³⁸ M. Malińska, *Prezenteizm – zjawisko nieefektywnej obecności w pracy*, „Medycyna Pracy” 2013, nr 3, s. 445.

Przekładając powyższe na tematykę niniejszego opracowania, można wysnuć wniosek, że zatrudnianie studentów na podstawie umów zlecenia w istotnym stopniu może sprzyjać nasileniu się zjawiska prezytyzmu, co rodzi ryzyko zarażenia innych pracowników przedsiębiorstwa. Dla samoutrzymującego się studenta wizja mniejszego zarobku często może okazać się wystarczającym powodem do podjęcia decyzji o przyjściu do pracy pomimo choroby. W tym kontekście zleceniodawca powinien rozważyć, czy redukcja kosztów poprzez zatrudnianie studentów na podstawie umów zlecenia pozostaje uzasadniona w świetle potencjalnego nasilenia zjawiska prezytyzmu w miejscu pracy oraz wynikających z niego konsekwencji organizacyjnych, zdrowotnych i ekonomicznych.

2.2. Skutki pozytywne

2.2.1. Redukcja kosztów

Podstawowym pozytywnym aspektem regulacji wynikającej z art. 6 ust. 4 ustawy systemowej dla zleceniodawcy jest redukcja kosztów zatrudnienia studenta. Nie budzi wątpliwości, że to ta kwestia stanowi podstawę omawianego przepisu i to z niej wynikają kolejne następstwa przedstawione w niniejszym opracowaniu (m.in. konkurencyjność studentów na rynku pracy, wyższe zarobki studentów). Dla przedsiębiorcy zatrudnienie studenta na umowę zlecenia to oszczędność rzędu od 16,93% do 19,59% ze względu na zwolnienie ze składek odprowadzanych przez zleceniodawcę. Tak wysoka redukcja kosztów zatrudnienia to dla wielu przedsiębiorców wystarczający powód, żeby na wolne stanowiska, w szczególności niższe stanowiska służbowe, w swoim przedsiębiorstwie zatrudniali jedynie studentów. Takiemu stanowi rzeczy sprzyjają portale internetowe z ogłoszeniami o pracę, które w filtrach wyróżniają osobną kategorię ofert pracy skierowanych do osób posiadających status studenta³⁹. Powszechną praktyką pracodawców jest także wpisywanie statusu studenta jako wymogu w ofercie pracy.

³⁹ Portal OLX (<https://www.olx.pl/>) posiada osobny filtr w zakładce „Specjalne wymagania” umożliwiający wybranie ofert wymagających „statusu studenta”. Portal Pracuj.pl (<https://www.pracuj.pl/>) jako proponowane słowo klucz wskazuje słowo „student”. Portal Jooble (<https://pl.jooble.org/>) jako proponowane słowo klucz wskazuje natomiast „dla studentów” (dostęp: 1 V 2026).

Równie często można spotkać się z informacją, że „status studenta będzie dodatkowym atutem”.

Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że pomimo wskazanych w części 2.1 negatywnych skutków zatrudniania studentów na podstawie umowy zlecenia przedsiębiorcy decydują się na takie rozwiązanie, co więcej: uznają je za szczególnie korzystne, co potwierdzają liczne oferty pracy skierowane do studentów obecne na rynku. Tak postawioną tezę potwierdza także doktryna, która jako jedną z zalet umowy zlecenia wskazuje ograniczanie kosztów pracy (całkowitego kosztu wynagrodzenia) w relacji do motywacji pracownika i wartości, jaką otrzymuje w związku z kosztami ponoszonymi przez pracodawcę (płaca netto)⁴⁰.

2.2.2. Brak regulacji dotyczących czasu pracy

Kodeks pracy w szczególowy sposób określa, czym jest czas pracy, oraz formułuje ramy, w jakie ma się on wpisywać. Zasadą jest, iż podstawowy wymiar czasu pracy określony przepisami prawa pracy (art. 129 KP) wynosi osiem godzin na dobę i czterdzieści godzin na tydzień, stąd przekroczenie którejś z tych norm w przyjętym tygodniowym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych⁴¹. Natomiast przepisy dotyczące umowy zlecenia w żaden sposób nie regulują ani czasu pracy, ani godzin nadliczbowych. W założeniu wynika to z potrzeby zapewnienia zleceniobiorcom dużej swobody i samodzielności w zakresie organizowania pracy, w przeciwieństwie do podporządkowania i pracy pod kierownictwem typowym dla umowy o pracę⁴².

W przypadku studentów wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia wskazana swoboda oraz samodzielność w organizowaniu sposobu wykonywania zlecenia bywa w praktyce istotnie ograniczana, co prowadzi do zbliżenia faktycznego modelu świadczenia pracy do standardu charakterystycznego dla stosunku pracy. Kluczową różnicą pozostaje jednak brak objęcia zleceniobiorcy-studenta ochroną

⁴⁰ B. Skowron-Mielnik, G. Wojtkowiak, *Formy zatrudnienia – analiza elastyczności pracowników*, „Organizacja i Kierowanie” 2016, nr 3(173), s. 82–83.

⁴¹ K. Jaśkowski, *Art. 129*, w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, pod red. K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej, Warszawa 2026, s. 835.

⁴² K. Aromińska, *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 9, s. 21.

wynikającą z kodeksu pracy, w szczególności w zakresie norm czasu pracy oraz zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji powstaje sytuacja, w której zleceniodawca – oprócz oszczędności wynikających z nieodprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne – uzyskuje również możliwość korzystania z mechanizmu pozwalającego na niewypłacanie dodatków za pracę ponad ustalony wymiar. O ile bowiem pracownikowi, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, o tyle regulacja ta nie znajduje zastosowania do zleceniobiorców.

Nie ulega wątpliwości, że opisany stan prawny dotyczący czasu pracy należy uznać za korzystny z perspektywy zleceniodawców zatrudniających studentów. Jednocześnie trudno podważać tezę, iż aktualne regulacje sprzyjają powstawaniu praktyk prowadzących do traktowania studentów jako szczególnie taniej i łatwo dostępnej siły roboczej. Brak ochrony zleceniodawcy, w połączeniu z zerowymi obciążeniami na ubezpieczenie społeczne tworzą warunki sprzyjające nadużyciom.

3. Wnioski *de lege lata* oraz *de lege ferenda*

Wydaje się, że cel regulacji omawianej w niniejszym artykule jest dość łatwy do określenia, mimo że uzasadnienie projektu ustawy nie zawierało wyjaśnienia przepisu art. 6 ust. 4 ustawy systemowej⁴³. Ustawodawca, wprowadzając w życie ustawę systemową, miał na celu zwiększenie konkurencyjności studentów na rynku pracy oraz przeciwdziałanie ich bezrobociu, a także zapewnienie im większych zarobków (niepomniejszonych o kwoty składek). Wychodził przy tym z założenia, że umowa zlecenia, zgodnie ze swoim założeniem, reguluje prace tymczasowe lub poboczne względem głównej aktywności, którą jest studiowanie, np. udzielanie korepetycji czy typowe prace sezonowe. Pozbawiając zatem studentów wykonujących zlecenie możliwości przystąpienia do systemu ubezpieczeń społecznych, miał na celu wsparcie ich w poszukiwaniu dodatkowych zajęć zarobkowych, przyjmując, że stałe wykonywanie pracy realizowane powinno być, zgodnie z dyspozycją art. 22 kodeksu pracy, na podstawie umowy o pracę.

⁴³ Rada Ministrów, Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Druk sejmowy nr 338.

Regulacja ta jednak istnieje w porządku prawnym od 1 stycznia 1999 r. i realia rynkowe od tego czasu drastycznie się zmieniły. Wsparcie konkurencyjności studentów na rynku i ekonomiczne zachęty do powierzania im zleceń stanowiły element walki z bezrobociem wśród osób młodych. W listopadzie 1996 r. stopa bezrobocia w grupie wiekowej 20–24 lata wyniosła 27,1%, w 1997 – 21,2%, w 1998 r. – 21%, a zatem w każdym roku była dwukrotnie niższa od wskaźnika dla całej populacji oraz jednocześnie dwa razy niższa od stopy bezrobocia dla kolejnej grupy wiekowej 25–29 lat⁴⁴. Niewątpliwie w trudnej sytuacji na ówczesnym rynku pracy osoby w wieku poniżej 24 roku życia miały szczególnie ciężko. Tak ukształtowany system ubezpieczeń społecznych stanowił wsparcie, który działał się jednak kosztem nieubezpieczonego ryzyka negatywnych skutków wykonywania zlecenia opisanych w części artykułu poświęconej perspektywie studenta.

Warto także zauważyć, że wprowadzenie w 2017 r. minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia oznacza w przypadku niższych kosztów pracy studenta (z powodu braku obciążenia zleceniodawcy składkami na ubezpieczenia społeczne) w znacznej części jego zysk – zarabia on więcej niż osoba nieposiadająca statusu studenta w analogicznej sytuacji. Wzmacnia to realizację *rationem legis*, gdyż oszczędność nie może w pełni zasilić budżetu zleceniodawcy.

Obecny stan realiów, w których istnieje omawiana regulacja, nie jest tak jednoznaczny do oceny. Bezrobocie w całej populacji jest rekordowo niskie i, choć wciąż grupa wiekowa 20–24 lata znacznie częściej pozostaje bez pracy, stopa bezrobocia dla niej jest ponad dwukrotnie niższa niż w momencie wejścia w życie ustawy systemowej. Jednocześnie w miastach, a zatem także w ośrodkach uniwersyteckich, dużo łatwiej o zatrudnienie. Negatywne cechy rynku, którym miało przeciwdziałać wyłączenie studenta-zleceniobiorcy z systemu ubezpieczeń społecznych, znacznie osłabły przy niezmiennym koszcie społecznym tego wyłączenia.

Prócz analizy wskaźników ekonomicznych można także zwrócić uwagę na społeczne problemy związane z utrzymywaniem aktualnego stanu prawnego. W czasie studiów zazwyczaj podejmuje się pierwszą pracę, włączając się w kolejną w swoim życiu przestrzeń życia społecznego. Nie tylko służy to celom ekonomicznym, zarobieniu pieniędzy na

⁴⁴ Główny Urząd Statystyczny, „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej” 1999, t. 59, s. 144.

utrzymanie, ale także stanowi element nabywania wiedzy niezbędnej w dorosłym życiu. Jedną z jej części jest świadomość istnienia danin publicznych, obciążeń finansowych oraz świadomość zagrożeń, których skutki może łagodzić ubezpieczenie. Student zatrudniony na podstawie umowy zlecenia nie ma możliwości poznania tych realiów aż do skończenia studiów lub ukończenia 26 roku życia. Zamiast stopniowo włączać go w dorosłe życie członka społeczeństwa i obywatela, ustawodawca pozbawia go tej możliwości. Można poczynić także uwagę, że wraz z ukończeniem 26 roku życia zarobkujący przestaje korzystać ze zwolnienia z podatku PIT (tzw. PIT dla młodych)⁴⁵, co połączone z podleganiem ubezpieczeniu społecznemu oznacza znaczące uszczuplenie zarobku. Jest to oczywisty obowiązek obywatelski, jednak możliwe, że należałoby zrewidować system tak, by włączać młodą osobę do systemu stopniowo, by uszczuplenie budżetu domowego odbywało się mniej skokowo.

Warto też zauważyć, że omawiane unormowanie z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych zmniejsza skuteczność unormowań prawa pracy w zakresie normy art. 22 kodeksu pracy zabraniającej zastępowania umowy o pracę innymi formami umowy. Zatrudnienie studenta na podstawie umowy zlecenia jest na tyle opłacalne z punktu widzenia ekonomicznego, że wzmacnia, i tak obecny na rynku, trend do zatrudniania osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia.

Można zatem powtórzyć kontrowersyjną, ale przez to, mamy nadzieję, pobudzającą do dyskusji tezę o tym, że omawiane uregulowanie statusu studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia stanowi *sui generis* wewnętrzny dumping socjalny. Student jest znacznie bardziej konkurencyjny na rynku pracy od osób nieposiadających tego statusu oraz zdecydowanie bardziej opłacalne jest zatrudnianie go na podstawie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę. Dzieje się to kosztem jego zabezpieczenia społecznego i może prowadzić do niezwykle negatywnych skutków opisanych w części pierwszej artykułu.

Jednym z możliwych kierunków reform obowiązującego stanu prawnego mogłoby być stopniowe włączanie studentów-zleceniobiorców do systemu ubezpieczeń społecznych. Mechanizm ten mógłby potencjalnie opierać się na wprowadzeniu progów uzależnionych od wieku studenta, przy czym wraz z przekroczeniem kolejnych przedziałów

⁴⁵ Art. 21 ust. 1 pkt 148 Ustawy z 26 VII 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2025, poz. 163).

wiekowych wysokość obciążenia z tytułu składek ulegałaby sukcesywnemu zwiększeniu, aż do osiągnięcia poziomu odpowiadającego standardowej stawce właściwej dla pozostałych ubezpieczonych. Rzeczony rozwiązanie miałyby na celu zarówno ograniczenie dysfunkcji wynikających z obecnego wyłączenia studentów-zleceniobiorców spod obowiązku ubezpieczeniowego, jak i zapewnienie bardziej płynnego wejścia młodych osób na rynek pracy.

Koncepcja stopniowego różnicowania wysokości składek może jednak rodzić istotne wątpliwości w zakresie dostępu do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. Obniżenie składek na ubezpieczenia: rentowe, wypadkowe oraz chorobowe, przy jednoczesnym zapewnieniu pełnej partycypacji ubezpieczonego w systemie świadczeń prowadziłoby do naruszenia równowagi finansowej tego systemu. W praktyce oznaczałoby to bowiem sytuację, w której student-zleceniobiorca uiszczalby składki w niepełnej wysokości, natomiast korzystałby z pełnego zakresu ochrony socjalnej, co generowałoby dodatkowe obciążenia dla systemu ubezpieczeń i mogłoby podważać zasadę ekwiwalentności składki i świadczeń⁴⁶.

Z powyższych względów zasadne wydaje się ograniczenie mechanizmu stopniowania wysokości składek wyłącznie do składki emerytalnej. Składka na ubezpieczenie emerytalne, finansowana w równych częściach przez zleceniodawcę i zleceniobiorcę, wynosi obecnie 19,52% podstawy wymiaru, co stanowi istotny element łącznych obciążeń publicznoprawnych dla obu stron umowy. Wprowadzenie zróżnicowanych progów składkowych obejmujących zarówno część finansowaną przez zleceniodawcę, jak i przez zleceniobiorcę pozwalałoby zachować – choć w ograniczonym zakresie – dotychczasowy profil studenta-zleceniobiorcy jako pracownika relatywnie „tańszego” na rynku pracy.

Jako przykładową propozycję stopniowania można wskazać następujący model: studenci do ukończenia 21 roku życia byłiby zwolnieni z obowiązku opłacania składki emerytalnej; studenci do 23 roku życia uiszczaliby składkę w wysokości 3%; natomiast studenci do 26 roku życia – w wysokości 6%. Tożsame progi miałyby dotyczyć wysokości składek opłacanych przez zleceniodawców. Konstrukcja ta umożliwiłaby stopniowe, proporcjonalne włącznie młodych osób do systemu

⁴⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 27 III 2019 r., sygn. akt III AUa 7/19, LEX nr 2669459.

ubezpieczeń społecznych, przy jednoczesnym utrzymaniu umiarkowanej przewagi kosztowej zatrudniania studentów na podstawie umowy zlecenia.

Innym możliwym kierunkiem reform obowiązującego stanu prawnego mogłaby być koncepcja wprowadzenia fakultatywnego mechanizmu przystąpienia do systemu ubezpieczeń społecznych przez studentów do ukończenia 26 roku życia. W takim modelu decyzja o objęciu ubezpieczeniem społecznym byłaby pozostawiona samemu studentowi, który mógłby samodzielnie określić, czy chce partycypować w systemie, czy też zrezygnować z ochrony ubezpieczeniowej.

Rozwiązanie to może jednak rodzić poważne wątpliwości natury praktycznej i systemowej. Istnieje bowiem ryzyko nadużyć polegających na tym, że przedsiębiorcy preferowaliby zatrudnianie wyłącznie tych studentów, którzy zadeklarują rezygnację z uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych, co pozwalałoby pracodawcom na dalsze minimalizowanie kosztów pracy. W konsekwencji mechanizm fakultatywny mógłby prowadzić do utrwalania asymetrii w relacjach zatrudnienia oraz faktycznego dostępu młodych osób do systemu ubezpieczeń społecznych, mimo formalnego pozostawienia im swobody wyboru.

Niezależnie od przyjętego modelu reformy nie ulega wątpliwości, że oba przedstawione powyżej rozwiązania wymagają podniesienia świadomości studentów w zakresie konsekwencji wynikających z nieuczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych. Zrozumienie funkcji, jakie pełni zabezpieczenie społeczne, oraz sposobu, w jaki system ten zapewnia jednostce stabilność i ochronę w sytuacjach ryzyka życiowego, mogłoby istotnie wpłynąć na decyzję młodych osób dotyczące wyboru formy zatrudnienia. Wraz z wzrostem wiedzy na temat znaczenia ubezpieczeń społecznych studenci prawdopodobnie częściej poszukiwaliby takich form aktywności zawodowej, które umożliwiałyby im partycypację w systemie, nawet mimo potencjalnie wyższych kosztów związanych z zatrudnieniem.

Podsumowanie

Aktualny stan prawny rodzi daleko idące wątpliwości, lecz jego ocena nie może być jednoznacznie negatywna. Dość jasny wydaje się cel regulacji: ustawodawca miał zamiar wesprzeć studentów wchodzących na rynek pracy, zwiększając ich konkurencyjność, jednocześnie

zapewniając im wyższe zarobki. Stało się to kosztem pozbawienia studentów zatrudnionych na umowie zlecenia ochrony wynikającej z systemu ubezpieczeń społecznych, co, jak wskazano powyżej, może spowodować niezwykle negatywne konsekwencje. Samo *ratio legis* zasługuje na aprobatę, jednak wobec aktualnego stanu rynku i w obecnej koniunkturze gospodarczej negatywne skutki przeważają nad dolegliwością rozwiązywanych problemów, ponieważ bezrobocie wśród osób poniżej 26 roku życia sukcesywnie spada.

Ze względu na wskazany bilans zysków i strat należałoby zrewidować aktualny stan prawny i zastąpić go rozwiązaniem lepiej wpasującym się w aktualne realia rynkowe. Jednocześnie mogłoby mieć to proedukacyjny skutek dla wchodzących na rynek pracy studentów, stopniowo włączając ich w system ubezpieczeń społecznych. Przeciwdziałałoby to skokowemu wzrostowi kosztów ich pracy i spadkowi ich zarobków w momencie złożenia pracy dyplomowej.

BIBLIOGRAFIA

- Anioł W., *Problem dumpingu socjalnego*, „Sprawy Międzynarodowe” 2007, nr 2, s. 55–79.
- Aromińska K., *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 9, s. 20–23.
- Babińska-Górecka R., *„Zatrudnienie” cywilnoprawne jako nowa tendencja na rynku pracy i jej konsekwencje w zakresie ewolucji treści ryzyka „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, pod red. M. Wałachowskiej, J. Wantocha-Rekowskiego, Warszawa 2015, s. 37–40.
- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Cieślakowska M., Pieczewski A., *Normy etyczne obowiązujące pracodawców. Perspektywa systemu prawnego, organizacji i pracownika*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2013, t. 16, s. 295–303.
- Co drugi Polak chodzi do pracy z infekcją i gorączką*, Polska Agencja Prasowa, 17 XI 2023, <https://www.pap.pl/mediaroom/co-drugi-polak-chodzi-do-pracy-z-infekcja-i-goraczka> (dostęp: 1 V 2026).
- Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności w 1 kwartale 2025 r.)*, Warszawa 2025.
- Główny Urząd Statystyczny, „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej” 1999, t. 59.
- Główny Urząd Statystyczny, *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025*, Warszawa 2026.
- Hyski M., *Ubezpieczenie jako instrument finansowej kontroli ryzyka*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias” 2017, nr 11, s. 109–121.

- Jaśkowski K., *Art. 129*, w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, pod red. K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej, Warszawa 2026, s. 834–839.
- Kowalczyk E., *Proces negocjacji w sprawie pracy. Aspekty psychospołeczne i organizacyjne*, Poznań 2011.
- Madejski M., *Co dalej z „patologią umów śmieciowych”? Jest oświadczenie ministry*, *Business Insider*, 7 I 2026, <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/dalsze-losy-reformy-pip-agnieszka-dziemianowicz-bak-zapewnia/rbpcy72> (dostęp: 1 V 2026).
- Malińska M., *Prezenteizm – zjawisko nieefektywnej obecności w pracy*, „*Medycyna Pracy*” 2013, nr 3, s. 439–447.
- Ministerstwo Sprawiedliwości, *Średni czas trwania postępowania sądowego w latach 2011–2025*, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wie-oletnie/download,2853,61.html> (dostęp: 1 V 2026).
- Myszka-Strychalska L., *Przygotowanie do startu w dorosłość – młodzież w okresie tranżycji z edukacji na rynek pracy*, „*Rocznik Andragogiczny*” 2018, nr 25, s. 229–247.
- Przesławski T., *Wybrane zagadnienia prawoznawstwa. Szkice z propedeutyki prawa*, Warszawa 2018.
- Romaniuk P., *Społeczne oraz ekonomiczne funkcje ubezpieczenia społęcznego i zdrowotnego*, w: *Wybrane zagadnienia z zakresu polityki zabezpieczenia społęcznego*, pod red. P. Romaniuka, K. Kaczmarka, Katowice 2014, s. 11–20.
- Roszevska K., Zieleniecki M., *Art. 6*, w: *Ustawa o systemie ubezpieczeń społęcznych. Komentarz*, pod red. K. Antonowa, Warszawa 2024, s. 137–220.
- Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w lipcu 2025 r.*, tab. 2.B., Główny Urząd Statystyczny, 7 I 2026, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-w-lipcu-2025-r-,32,19.html> (dostęp: 1 V 2026).
- Sarek-Sadurska K., Chojnicka A., *Zleceniobiorca miał wypadek przy pracy. Protokołu nie będzie, ale karta dokumentująca zdarzenie już tak*, „*Dziennik Gazeta Prawna*” nr 123 z 27 VI 2019 r., s. 4.
- Skowron-Mielnik B., Wojtkowiak G., *Formy zatrudnienia – analiza elastyczności pracowników*, „*Organizacja i Kierowanie*” 2016, nr 3, s. 81–98.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, Warszawa 2013.
- Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*, pod red. K. Hauschildt, Bielefeld 2021.
- SW Research, *Studenci na rynku pracy. Raport badawczy*, 2025, https://prb.pl/wp-content/uploads/2025/02/SWResearch_ForwardPR_studenci_2024.pdf (dostęp: 1 V 2026).
- Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025 – studenci i absolwenci*, Główny Urząd Statystyczny, 28 XI 2025, <https://publikacje.new.stat.gov.pl/portal-publikacje/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20242025-studenci-i-absolwenci> (dostęp: 1 V 2026).
- Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.
- Wężyk A., Merecz D., *Z szacunku dla języka, z dbałości o prezencję naukową – jak tłumaczyć na język polski termin ‘presenteeism’?*, „*Medycyna Pracy*” 2015, nr 3, s. 451–452.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał/okres I–XII 2025 r.*, Warszawa 2026.

„Zetki” po maturze: roszczeniowe dzieciaki, czy rozsądni finansowo młodzi dorośli?, BIG InfoMonitor, 26 V 2024, <https://media.big.pl/informacje-prasowe/834643/zetki-po-maturze-rozsczeniowe-dzieciaki-czy-rozsadni-finansowo-mlodzi-dorosli> (dostęp: 1 V 2026).