Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.237

Andrzej Marian Świątkowski
Uniwersytet Jagielloński
andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl

Prawo wyboru podstawy zatrudnienia

The Right to Choose a Legal Source of an Employment Relationship

STRESZCZENIE

Przemiany w prawie pracy, które miały miejsce w latach 1996 i 2002, sprawiły, iż obowiązujące w polskim systemie prawa pracy i prawa cywilnego zasady wolności umów i prawa stron stosunków prawnych, w ramach których świadczona jest praca, sformułowane w art. 55 k.z., art. 353^1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 10 § 1 k.p., zostały w stosunkach pracy poważnie ograniczone. Zainteresowane strony stosunku prawnego mają prawo wyboru podstawy prawnej zatrudnienia pod warunkiem, że będzie to podstawa, która zostanie zaakceptowana – jako zgodna z obowiązującym prawem pracy – przez organy sprawujące merytoryczny nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy przez przedsiębiorców (sądy pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy).

Słowa kluczowe: umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, wolność umów, fikcje prawne

Proponując zaproszonym autorom przygotowanie opracowań do księgi jubileuszowej Pani Profesor Teresy Liszcz, poświęconych „przemianom w prawie pracy od kodyfikacji do czasów współczesnych", redaktorzy opracowania zawęzili jego zakres do instytucji prawa pracy, w przeważającym zakresie regulowanych przepisami Kodeksu pracy. Księga jubileuszowa ma wymiar podwójny, ponieważ w 2015 r. poza jubileuszem Pani Profesor Teresy Liszcz przypada również rocznica 40-lecia obowiązywania pierwszego – i jak dotychczas jedynego – polskiego Kodeksu pracy, ustawy uchwalonej dnia 26 czerwca 1974 r., wprowadzonej do polskiego porządku prawnego w PRL w dniu 1 stycznia 1975 r., obowiązującego w RP. Opracowania zamieszczone w księdze jubileuszowej powinny więc nawiązywać zarówno do dorobku Szanownej Jubilatki, jak i polskiego ustawodawcy. Pomysł przedni ze względu na zaangażowanie Pani Profesor Liszcz w pracach ustawodawczych, Komisji Kodyfikacyjnej przygotowującej projekty kodeksów pracy i zbiorowego prawa pracy oraz Trybunału Konstytucyjnego.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

W ciągu 40 lat Kodeks pracy był nowelizowany ponad 50 razy. Jako podstawowa ustawa ciągle stosunkowo młodej gałęzi prawa, jaką jest polskie prawo pracy, Kodeks pracy podtrzymuje tradycje ustawodawcze z okresu międzywojnia, kiedy niektóre ustawy regulujące pracowniczy stosunek pracy obowiązywały od początku niepodległości II RP aż do wejścia w życie nadal obowiązującego Kodeksu pracy. Najbardziej spektakularnym przykładem jest ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.[1] Nieco krótszy rodowód w zmienionych warunkach ustrojowych w Polsce po drugiej wojnie światowej miały akty prawne uchwalone w okresie dwudziestolecia międzywojennego o umowach o pracę robotników, pracowników umysłowych, Kodeks zobowiązań, ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, o układach zbiorowych pracy, urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, bezpieczeństwie i higienie pracy. Wymienione przepisy były wielokrotnie nowelizowane. Wymagały tego nowe okoliczności polityczne, gospodarcze i społeczne. Wydawać się mogło, że w warunkach ustroju socjalistycznego normy prawa pracy pochodzące z odmiennej formacji politycznej nie mogły zachować racji bytu. A jednak, po niezbędnej modyfikacji, były stosowane przez nową władzę. Moim zdaniem powyższa konstatacja wydaje dobre świadectwo ówczesnej sztuce legislacyjnej. Analogiczną hipotezę badawczą można postawić, analizując fenomen stosowania w RP Kodeksu pracy po odzyskaniu niepodległości przed 25 laty do dnia dzisiejszego. Podsumowując wstępne, ogólne uwagi na temat koncepcji redaktorów księgi jubileuszowej, należy zwrócić uwagę na osobliwą cechę polskiego prawa pracy, jaką jest kontynuacja i zmiana instytucji indywidualnego prawa pracy w Polsce. Pisząc szerzej o tym szczególnym zjawisku, podkreśliłem, że przegląd przepisów indywidualnego prawa pracy obowiązującego w Polsce uzasadnia konkluzję o jednolitości podstaw i spójności założeń konstrukcji tej gałęzi prawa. Drastyczne przemiany i historyczne doświadczenia nie przekreśliły dorobku myśli prawniczej z zakresu tej dziedziny prawa.[2]

W niniejszym opracowaniu zajmuję się nową instytucją indywidualnego prawa pracy, wprowadzoną do Kodeksu pracy z 1974 r. ustawami z dnia 2 lutego 1996 r.[3] i z dnia 26 lipca 2002 r.[4], ograniczającymi swobodę stron stosunków prawnych, w ramach których świadczona jest praca wyboru podstawy prawnej zatrudnienia. W okresie dwudziestolecia międzywojennego umowy o pracę były traktowane jako jeden z rodzajów umów o świadczenie usług. Były regulowane przepisami Kodeksu zobowiązań z 1933 r.[5], który w art. 55 zezwalał stronom

[1] T.j. z 1933 r., Dz. U. z 1 grudnia 1933 r., nr 94, poz. 734.

[2] A.M. Świątkowski, *Kontynuacja i zmiana instytucji indywidualnego prawa pracy w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 1999/2000, s. 59 i nast.

[3] Dz. U., nr 24, poz. 110.

[4] Dz. U., nr 135, poz. 1146.

[5] Rozporządzenie Prezydenta RP z 27 października 1933 r., Dz. U. 82/33, poz. 598.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

zawierającym umowy regulowane przepisami k.z. na swobodne ukształtowanie („według swego uznania") zawartej umowy pod warunkiem, że treść i cel zawartej umowy nie kolidują z obowiązującym porządkiem prawnym, ustawami oraz dobrymi obyczajami. Od innych umów cywilnoprawnych, na podstawie których mogła być również świadczona praca (umowy zlecenia, o dzieło), umowa o pracę wyróżniała się „poza zależnością pracownika od pracodawcy" dwoma cechami: pierwsza cecha to „obciążenie ryzykiem pracodawcy", druga cecha – „objęcie umową samej pracy jako takiej".[6] Do dnia wejścia w życie ustaw z dnia 2 lutego 1996 r. oraz z dnia 26 lipca 2002 r., nowelizujących przepisy art. 22 k.p., obowiązywała w stosunkach pracy sformułowana w art. 353^1 k.c. zasada swobody umów, ograniczona na wzór ustanowiony w art. 55 k.z. W noweli do Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. skonkretyzowano podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cechę wyróżniającą umowę o pracę od innych umów cywilnoprawnych, na podstawie których może być wykonywana praca (art. 22 § 1 k.p.) oraz wprowadzono, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, prawne domniemanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (art. 22 § 1^1 k.p.). Zabroniono także stronom stosunków prawnych zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi o świadczenie usług w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Tym samym ustawodawca odebrał stronom stosunków prawnych, w ramach których może być świadczona praca, swobodę wyboru podstawy prawnej zatrudnienia.[7] Zanegował więc szeroko zdefiniowaną swobodę wyboru pracy, sformułowaną w art. 353^1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 10 § 1 k.p. Dotyczy ona nie tylko rodzaju wykonywanej pracy, ale również podstaw prawnych zatrudnienia. Wymienione przez ustawodawcę cechy wyróżniające zatrudnienie pracownicze od zatrudnienia niepracowniczego zostały rozbudowane w doktrynie prawa pracy. Obejmują, bez względu na wolę stron zawartej umowy, pracę wykonywaną dobrowolnie, osobiście, za wynagrodzeniem, na ryzyko pracodawcy, w warunkach podporządkowania zatrudnionego pracodawcy.[8] Przegląd judykatury poświęconej odróżnieniu zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego prowadzi do wniosku o niezidentyfikowanych cechach wyodrębniających pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę od pracy świadczonej w ramach jednej z umów cywilnoprawnych o świadczenie usług.[9] Moja pierwotna, krytyczna reakcja na interwencję ustawodawcy w swobodę stron zobowiązaniowych stosunków prawnych, w ramach i na podstawie których jest wykonywana praca, osłabła po zapo-

[6] J. Bloch, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety. Orzecznictwo. Komentarz*, Warszawa 1936, s. 158 i nast.

[7] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz (do ustawy z 2.2.1996 r.)*, Kraków 1996, s. 22.

[8] *Idem*, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 24.

[9] *Idem*, *Niepracownicze (cywilno-prawne) stosunki zatrudnienia*, [w:] *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015 (w druku).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

znaniu się z wyrokami Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r.[10] i z dnia 29 czerwca 2010 r.[11] Zostało w nich wyrażone zapatrywanie, iż przepisy art. 22 k.p. nie stwarzają podstaw prawnych do wyprowadzenia domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę przez strony stosunku prawnego, nawiązanego na podstawie umowy cywilnoprawnej, której przedmiotem jest praca zarobkowa. Sąd Najwyższy uznał między innymi, że nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy pomoc świadczona przez osobę trzecią pracownikowi przy wykonywaniu przez niego obowiązków.[12] Orzekł, iż zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy.[13] Doszedł do wniosku, że w umowie zlecenia, w ramach której wykonywana jest praca, mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy.[14] Przywrócił zatem szansę na odnowienie stronom stosunku prawnego, w ramach którego wykonywana jest praca, prawa wyboru podstawy zatrudnienia. Z uwagi na nieokreślenie przez judykaturę przejrzystych i jednoznacznych kryteriów odróżnienia zatrudnienia pracowniczego (na podstawie umowy o pracę) od zatrudnienia niepracowniczego (w ramach jednej z umów cywilnoprawnych), przytoczone wyżej orzeczenia należy potraktować jako niewiążącą deklarację. Ważniejsze od woli stron stosunku prawnego jest – ze względu na prymat ustawodawcy oraz judykatury, uprawnionej w każdym przypadku, również w razie braku sporu między stronami stosunku prawnego – dokonanie oceny charakteru prawnego zobowiązaniowej podstawy zatrudnienia (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) oraz wynikającej z niej natury prawnej stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca (pracowniczy stosunek pracy czy stosunek cywilnoprawny). Z tej przyczyny ponownie zaktualizował się zarzut wprowadzenia przez ustawodawcę w art. 22 § 1^1 k.p. domniemania prawnego, iż bez względu na nazwę zawartej umowy, zatrudnienie cywilnoprawne w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. ma charakter zatrudnienia pracowniczego. Zasada wolności pracy i wynikające z niej prawo stron stosunku prawnego do wyboru podstawy prawnej zatrudnienia zostały ograniczone. Wbrew twierdzeniom doktryny[15] i judykatury[16] uważam, że unormowanie zawarte w art. 22 § 1^1 k.p. nie ma jedynie charakteru informacyjnego, ponieważ domniemanie jako konstrukcja prawna zakłada, że „fakt istnieje, a ewentualnie w trakcie proce-

[10] II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 627.
[11] I PK 44/10, MoPr 2010, nr 10, s. 535, teza pierwsza.
[12] Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, MoPr 2012, nr 12, s. 655.
[13] Wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, niepublikowany.
[14] Wyrok SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80.
[15] M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 50 i nast.
[16] Wyrok SN z dnia 11 września 2013 r., OSNP 2014, nr 6, poz. 80.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

su należy obalić to założenie (domniemanie)". Lektura opracowania z dziedziny teorii i filozofii prawa[17] prowadzi do wniosku, że domniemanie to dyrektywa nakazująca przyjęcie, że prawdziwy jest wniosek domniemania, gdy prawdziwa jest przesłanka domniemania (*themam probandi*). Domniemanie ułatwia ustalenie stanu faktycznego w postępowaniu.[18] Domniemania są podobne do fikcji prawnych. Nie spełniają jednak funkcji kontrfaktycznej. Ułatwiają prowadzenie dowodów. Natomiast fikcje nakazują przyjęcie określonego faktu prawnego, który nie miał miejsca.[19] Jestem zdania, że domniemanie prawne wynikające z normy prawnej – art. 22 § 1^1 k.p. – jest domniemaniem prawnym wzruszalnym (*praesumptio iuris tantum*). Wymieniony przepis nakazuje uznać za udowodnione, że strony umowy cywilnoprawnej łączy pracowniczy stosunek pracy, gdy w postępowaniu zostało wykazane, że osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej była podporządkowana kierownictwu zatrudniającego co do sposobu, miejsca i czasu świadczenia pracy, a więc okoliczności wymienionych w art. 22 § 1^1 k.p. Uważałem, że wprowadzając do Kodeksu pracy powyższe domniemanie, ustawodawca narusza zasadę wolności pracy polegającą na swobodnym wyborze stron podstaw i ram zatrudnienia. Obecnie jestem zdania, że wolność pracy nie ma charakteru absolutnego. Ustawodawca ma prawo stosować konstrukcje prawne, które nakazują traktować niektóre stosunki prawne jako stosunki pracy, mimo iż strony uznały je za stosunki cywilnoprawne, pod warunkiem, że kryteria rozgraniczenia cech pracy wykonywanej w ramach stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych będą wyraźne.

Przeprowadzona w najnowszej literaturze prawa pracy[20] analiza judykatury przez M. Gersdorf wskazuje, iż brak jest obiektywnych cech, które mogłyby – bez umożliwiania organom wymiaru sprawiedliwości korzystania ze swobodnego uznania – jednolicie zadecydować o podziale stosunków prawnych, w ramach których jest wykonywana praca na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Biorąc pod uwagę powyższą trudność, cytowana autorka proponuje przyznanie zatrudnionym nie-pracownikom niektórych uprawnień socjalnych, z jakich korzystają pracownicy oraz objęcie stosunków zatrudnienia niepracowniczego przepisami prawa zatrudnienia. Propozycja zmierza w tym kierunku, w którym podążają władze państwowe ponaglane przez organizacje związkowe – objęcia obowiązkiem uiszczania składek ubezpieczeniowych od umów cywilnoprawnych, na podstawie których wykonywana jest praca. Mam wątpliwości, czy uzasadniony

[17] F. Przybylski-Lewandowski, *Domniemania prawne*, [w:] *Leksykon współczesnej teorii i filozofii prawa*, red. J. Zajadło, Warszawa 2007, s. 55.

[18] Por. A. Tyc, *Sposoby przerzucania ciężaru dowodu w prawie pracy (wybrane zagadnienia)*, „Państwo i Prawo" 2014, nr 7, s. 53 i nast. oraz powołana tam literatura.

[19] A.M. Świątkowski, *Fikcje prawne w instytucji rozwiązania stosunku pracy*, „Państwo i Prawo" 2010, nr 7, s. 18 i nast.

[20] M. Gersdorf, *op. cit*., s. 39 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

jest demontaż systemu prawa pracy oraz źródeł prawa po to, aby w sferze ubezpieczeń społecznych osiągnąć cel, który jest praktycznie przesądzony. Uświadomienie pracownikom oraz reprezentującym ich interesy związkom zawodowym, iż poczynienie określonych koncesji proponowanych przez autorkę na rzecz osób zatrudnionych, niebędących pracownikami, wiąże się z uszczupleniem uprawnień praw pracowniczych i może spowodować reakcję odwrotną od pożądanej przez M. Gersdorf.

We współczesnych zbiorowych stosunkach pracy, ukształtowanych według konwencjonalnego, opartego na sprzeczności interesów modelu[21], występują konflikty nie tylko między pracownikami i pracodawcami. Książka M. Gersdorf akcentuje również konflikty w obrębie każdej ze stron stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca: pomiędzy pracownikami a osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, przedsiębiorcami występującymi w roli pracodawców a przedsiębiorcami zatrudniającymi na podstawie umów cywilnoprawnych. Jest to zaleta cytowanej książki. Jej mankamentem natomiast jest brak pomysłu, jak w granicach prawa pracy, na podstawie Kodeksu pracy, dokonać zróżnicowania pracy zgodnie z podstawową zasadą wolności wyboru rodzaju umów, na podstawie i w ramach których praca będzie wykonywana. Autorka nie rozważyła również, w jaki sposób, bez konieczności nadmiernego ograniczenia powyższej wolności pracy, ustawodawca powinien przeciwdziałać zjawiskom patologicznym w stosunkach pracy wyłącznie w celu obniżenia kosztów działalności usługowej lub produkcyjnej. Mimo iż autorka tego wyraźnie nie przyznała, jej książkę należy traktować jako wyraz braku zaufania części środowiska naukowego do mechanizmu prawnego wprowadzonego przez ustawodawcę w art. 22 k.p. Likwidacja prawa pracy i uchylenie Kodeksu pracy to – moim zdaniem – zbyt duża cena, jaką proponuje M. Gersdorf jako rozwiązanie problemu zatrudnienia na podstawie umów o pracę.

M. Gersdorf wzbogaca dyskusję na temat wolności wyboru podstaw zatrudnienia, w której występowały dwa podstawowe nurty: 1) utrzymanie przepisów art. 22 k.p. z wprowadzoną przez ustawodawcę konstrukcją prawną, którą jedni uważają za domniemanie wykonywania pracy osobiście, za wynagrodzeniem, na ryzyko pracodawcy i – co jest najważniejsze – pod jego kierownictwem w sprawach dotyczących sposobu, miejsca i pory jej wykonywania, za pracę świadczoną bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, w ramach stosunku pracy, 2) inni za informację, że praca wykonywana w okolicznościach sformułowanych w art. 22 k.p. jest pracą wykonywaną na podstawie umowy o pracę, mimo iż strony tego stosunku prawnego, w ramach którego praca jest wykonywana, zawarły inną umowę, regulowaną przepisami prawa cywilnego. Do tej ostatniej

[21] A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 1 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

koncepcji M. Gersdorf się nie odnosi. Uważa ją za zbyt radykalną, powodującą nadmierne podrożenie kosztów prowadzenia przedsiębiorstw przez pracodawców i – jak można przypuszczać – szkodliwą dla krajowej gospodarki, powodującą zmniejszenie konkurencyjności krajowych przedsiębiorców na wspólnym rynku europejskim. Proponuje rozwiązanie, które moim zdaniem jest bardziej radykalne od propozycji uznania każdej pracy dobrowolnie, odpłatnie wykonywanej przez człowieka za pracę w ramach stosunku pracy, regulowanej przepisami prawa pracy bez względu na nazwę umowy, na podstawie której jest świadczona.[22] Jej propozycja, zróżnicowania pod względem poziomu ochrony prawnej i socjalnej pracowników i zatrudnionych w ramach innych podstaw niż umowy o pracę, zakłada przekształcenie prawa pracy w prawo zatrudnienia. Stawia pytanie o model lub filozofię zatrudnienia w przyszłości. Pośrednio nawiązuje do odmiennej tendencji, która miała miejsce w poklasycznym prawie rzymskim, w którym jednolita wcześniej koncepcja umowy najmu (*locatio conductio*) uległa rozdrobnieniu na trzy różne umowy: najmu rzeczy (*locatio conductio rei*), o pracę (*locatio conductio operarum*) i o dzieło (*locatio conductio operis*). Powyższe rozdrobnienie leży u podstaw poszukiwań kryteriów umożliwiających odgraniczenie dwóch ostatnich typów umów. Propozycja M. Gersdorf ma zasadniczą zaletę. Gdyby została przyjęta, zakończeniu uległby dotychczasowy, niekiedy bezproduktywny proces podejmowany w celu odróżnienia pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę od zatrudnienia świadczonego w ramach umów cywilnoprawnych.

Nie jestem jednak przekonany, iż swego rodzaju ponowna unifikacja podstaw zatrudnienia – która miałaby się realizować pod nośnym hasłem „jedność w różnorodności", podkreślającym jedność poziomu ochrony prawnej i socjalnej oraz różnorodność podstaw i ram prawnych identycznej lub podobnej usługi, polegającej na wymianie określonych umiejętności wykorzystywanych przez ludzi w świadomie, dobrowolnie podejmowanej, osobiście wykonywanej za wynagrodzeniem, zwanej „pracą", w przypadku uregulowania jej w przepisach prawa pracy, lub „zatrudnieniem", wtedy gdy jest regulowana przepisami prawa cywilnego – musiałaby być połączona ze zmianą nazwy gałęzi prawa oraz zbioru praw (kodeksu), regulującego rozmaite podstawy aktywności zawodowej człowieka. Moim zdaniem w języku polskim określenie „praca" ma szerszy zakres od pojęcia „zatrudnienie". Praca jest pojmowana jako działalność człowieka, jest identyfikowana z zawodem, zajęciem, robotą, zatrudnieniem, które jest źródłem zarobku. Zatrudnienie natomiast jest wiązane z wykonywaniem przez strony stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca, określonej czynności polegającej na umożliwieniu przez zatrudniającego/pracodawcę podjęcia pracy pracownikowi/zatrudnionemu. „Zatrudniać" w słowniku języka polskiego

[22] *Idem*, *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 47 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

znaczy „dawać pracę".[23] Oczywiście, prawnik specjalizujący się w prawie pracy natychmiast zareagowałby, powołując się na art. 22 k.p., że praca regulowana przepisami prawa pracy ma zakres węższy od pojęcia „zatrudnienie", które oznacza każdą pracę. W prawie pracy *de lege lata* uważa się, że nie każda praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że propozycja przedstawiona przez M. Gersdorf jest propozycją przyszłościową. Autorka zmierza do zmiany obowiązującego stanu prawnego. Realizacja tej propozycji jest uzależniona od zastąpienia Kodeksu pracy inną ustawą – Kodeksem zatrudnienia. Zmianie ulegnie zatem koncepcja prawa pracy uregulowana obecnie w art. 22 k.p. W tym sensie uchylenie art. 22 k.p. prowadzić będzie do ujednolicenia nie tylko podstaw zatrudnienia, ale do zbliżenia legalnej koncepcji pracy wyrażonej w języku prawnym i prawniczym do powszechnie używanej w języku literackim i potocznym.

Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego świadczy o tym, iż wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną.[24] Przeto zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Skoro judykatura uważa, iż w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, tak jak w zależności właściwej dla stosunku pracy[25], można od niej wymagać, aby nie ograniczała się do ogólnikowego stwierdzenia, że w umowie cywilnoprawnej cechy kierownictwa i podporządkowania nie są takie same, jak w umowie o pracę, ale pokazała obiektywne różnice między podporządkowaniem jako najistotniejszą cechą sformułowaną przez ustawodawcę, stosowaną przez judykaturę dla odróżnienia zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego. Regulację prawną wprowadzoną do Kodeksu pracy w przepisach art. 22 § 1, § 1^1 i § 1^2 traktuję jako reakcję ustawodawcy sprzeciwiającego się zastępowaniu zatrudnienia w ramach stosunku pracy przez zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. Ochronna funkcja prawa pracy sprzyja popieraniu przez związki zawodowe klasycznego modelu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Nie jest jednak prawdą, że w znowelizowanym w 1996 i 2002 r. Kodeksie pracy nie wprowadzono zakazu zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Mimo iż „konkurujące" do regulacji stosunków pracy ustawy (Kodeks pracy i Kodeks cywilny) mają równorzędny status prawny w hierarchii źródeł prawa w polskim systemie prawnym, z art. 22 § 1^2 k.p. jednoznacznie wynika zakaz zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną w warunkach ustanowionych przez ustawodawcę w art. 22 § 1 k.p. Nie można więc bez zastrzeżeń podzielić zapatrywań judykatury, która uważa, iż *de lege lata* o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony. Przemiany w prawie

[23] Z. Kurzowa, *Ilustrowany słownik języka polskiego*, Kraków 1999, s. 353.

[24] Wyrok SN z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, Lex nr 1232232.

[25] Wyrok SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

pracy, które miały miejsce w 1996 i 2002 r. sprawiły, iż obowiązujące w polskim systemie prawa pracy i prawa cywilnego zasady wolności umów i prawa stron stosunków prawnych, w ramach których jest świadczona praca, sformułowane w art. 55 k.z., art. 353^1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 10 § 1 k.p., zostały w stosunkach pracy poważnie ograniczone. O prawdziwości powyższej tezy świadczą: 1) ustawowy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach określonych, sformułowanych przez ustawodawcę (art. 22 § 1^2 k.p.), 2) automatyczna zmiana prawnej klasyfikacji podstawy zatrudnienia (art. 22 § 1^1 k.p.), 3) sankcja karno-administracyjna stosowana wobec przedsiębiorcy niestosującego się do wymienionych w przepisach Kodeksu pracy zakazów i automatycznych nakazów (art. 281 pkt 1 k.p.). Zainteresowane strony stosunku prawnego mają prawo wyboru podstawy prawnej zatrudnienia pod warunkiem, że będzie to podstawa, która zostanie zaakceptowana – jako zgodna z obowiązującym prawem pracy – przez organy sprawujące merytoryczny nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy przez przedsiębiorców (sądy pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy). Przeto po nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 i 2002 r. sytuację prawną stron stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca, można porównać do pozycji *liber homo bona fide serviens*.

BIBLIOGRAFIA

Bloch J., *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety. Orzecznictwo. Komentarz*, Warszawa 1936.

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

Kurzowa Z., *Ilustrowany słownik języka polskiego*, Kraków 1999.

Przybylski-Lewandowski F., *Domniemania prawne*, [w:] *Leksykon współczesnej teorii i filozofii prawa*, red. J. Zajadło, Warszawa 2007.

Świątkowski A.M., *Fikcje prawne w instytucji rozwiązania stosunku pracy*, „Państwo i Prawo" 2010, nr 7.

Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013.

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz (do ustawy z 2.2.1996 r.)*, Kraków 1996.

Świątkowski A.M., *Kontynuacja i zmiana instytucji indywidualnego prawa pracy w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 1999/2000.

Świątkowski A.M., *Niepracownicze (cywilno-prawne) stosunki zatrudnienia*, [w:] *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015 (w druku).

Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.

Świątkowski A.M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.

Tyc A., *Sposoby przerzucania ciężaru dowodu w prawie pracy (wybrane zagadnienia)*, „Państwo i Prawo" 2014, nr 7.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 04:37:06

SUMMARY

This paper is concerned with Polish labour law governing the formation of the individual employment relationship. After the changes made by national legislative authority (Sejm) in 1999 and 2002 the right to choose a legal source (employment or civil contract) provisions of regulation – civil law mentioned by the author in article as well as in Polish language summary – was more limited in relation to the contents of the employment relationship. Since 2002 the existence of the legal relationship of employment is based not on the presupposition of the both parties but more on acceptance their choice of civil law type of contract by the judicial (labour court) and administrative authority (labour inspection)

Keywords: employment contract, civil contract, freedom of contracts, legal fictions

UMCS