Biuletyn Stowarzyszenia Absolwentów i Przyjaciół Wydziału Prawa Katolickiego
Uniwersytetu Lubelskiego t. XXI, 23 (2) 2026, s. 23-34

PRACA PODPORZĄDKOWANA A REALIA WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY. O CECHACH KONSTRUKTYWNYCH STOSUNKU PRACY RAZ JESZCZE

SUBORDINATE WORK AND THE REALITIES OF THE CONTEMPORARY LABOUR MARKET: REVISITING THE CONSTITUTIVE FEATURES OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Dr hab. Aneta Kowalczyk, prof. UR

Uniwersytet Rzeszowski, Polska
e-mail: akowalczyk@ur.edu.pl; https://orcid.org/0000-0002-5029-863X

Abstrakt

Opracowanie podejmuje problem kwalifikacji zatrudnienia w warunkach współczesnego rynku pracy oraz zasadności redefinicji cech konstrukcyjnych stosunku pracy. Analizie poddano w szczególności znaczenie podporządkowania pracowniczego jako podstawowej cechy odróżniającej stosunek pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego. Wskazano, że podporządkowanie może przybierać różne formy i stopnie nasilenia, w tym formę podporządkowania autonomicznego, co komplikuje ocenę charakteru prawnego zatrudnienia. Omówiono również kryteria pozwalające odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych oraz znaczenie rzeczywistej treści stosunku prawnego, niezależnie od nazwy umowy zawartej przez strony.

Szczególną uwagę poświęcono rozszerzeniu kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy, w tym możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Rozwiązanie to oceniono jako zbyt daleko ingerujące w zobowiązaniowy charakter stosunku pracy i prowadzące do zacierania granic między prawem prywatnym i publicznym. Na tym tle przedstawiono rozwiązania proponowane w Projekcie Indywidualnego Kodeksu Pracy z 2018 r., zakładające

ISSN 2719-3128; e-ISSN 2719-7336
https://doi.org/10.32084/bsawp.11245

bardziej elastyczne podejście do kwalifikacji zatrudnienia. W konkluzji wskazano, że zmiany norm prawa pracy powinny zmierzać do racjonalizacji jego funkcji ochronnej, bez osłabiania podstawowych gwarancji pracowniczych.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, umowa o pracę, umowne podporządkowanie, funkcja ochronna, Państwowa Inspekcja Pracy

Abstract

The article addresses how employment is classified in the contemporary labour market and examines whether the defining features of the employment relationship need to be redefined. It pays particular attention to employee subordination as the fundamental feature that distinguishes an employment relationship from civil-law employment. It notes that subordination may take various forms and vary in intensity, including autonomous subordination, which complicates the assessment of the legal nature of employment. The article also discusses the criteria for distinguishing an employment contract from civil-law contracts and emphasises the significance of the actual substance of the legal relationship, irrespective of the name given to the contract by the parties.

It pays particular attention to the National Labour Inspectorate's extended powers to determine the existence of an employment relationship, including its power to issue administrative decisions. This solution is assessed as interfering too extensively with the contractual nature of the employment relationship and as blurring the boundary between private and public law. Against this background, the article presents the solutions proposed in the 2018 Draft Individual Labour Code, which envisaged a more flexible approach to the classification of employment. The article concludes that amendments to labour law should aim at rationalising its protective function without weakening the fundamental guarantees afforded to employees.

Keywords: employment relationship, employment contract, contractual subordination, protective function, National Labour Inspectorate

Wprowadzenie

Prace nad zmianami ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PiP), które rozszerzyły katalog instrumentów prawnych dających możliwość reagowania na sytuację, gdy zatrudnienie cywilnoprawne spełnia cechy charakterystyczne stosunku pracy i kontrowersje z tym związane, uprawniają do postawienia pytania, czy istnieje potrzeba redefinicji stosunku pracy i jego cech konstrukcyjnych. Czy uelastycznianie norm prawa pracy powinno zmierzać do ich liberalizacji, adekwatnie do indywidualnych oczekiwań

stron stosunku pracy, czy też powinno być odpowiedzią na problem przepisów martwych, czyli nieakceptowalnych przez obie strony stosunku pracy? Praktyka w zakresie podstaw zatrudnienia wskazuje, że zatrudnienie niepracownicze, w szczególności zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej współistnieje obok zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a w wielu przypadkach wypiera zatrudnienie pracownicze. Celem opracowania jest próba odpowiedzi na pytanie, czy rozmiar współistnienia zatrudnienia niepracowniczego uzasadnia potrzebę redefinicji cech stosunku pracy, czy też wymaga nowego spojrzenia na funkcję ochronną prawa pracy.

1. Umowa o pracę a umowa cywilnoprawna. Cechy stosunku pracy

Wykładnia przepisów Kodeksu pracy[1] pozwala stwierdzić, że nazwa umowy zawartej przez strony nie przesądza o tym, że mamy do czynienia z zatrudnieniem cywilnoprawnym. Ustawodawca wprowadza bowiem w art. 22 § 1^1 k.p. *quasi* „domniemanie", stanowiąc, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony [Piątkowski 1996, 23]. Dodatkowo z art. 22 § 1^2 k.p. wynika, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków zatrudnienia określonych w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Powyższa regulacja wskazuje zatem zespół cech, które odróżniają stosunek pracy od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca. Przede wszystkim od niektórych stosunków zobowiązaniowych w prawie cywilnym. Zatem w świetle przywołanego przepisu do cech charakterystycznych stosunku pracy zaliczamy: 1) osobiste świadczenie pracy przez pracownika; 2) zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, a nie do jej wykonania, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły; 3) wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, tj. pod kierownictwem pracodawcy; 4) świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy; 5) świadczenie pracy za wynagrodzeniem.

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2025 r., poz. 277 [dalej: k.p.].

Wskazana wyżej regulacja jest przejawem funkcji ochronnej prawa pracy, której podstawowym założeniem jest ochrona podmiotu słabszego, czyli pracownika. Stosunek pracy, co prawda jako stosunek zobowiązaniowy, charakteryzuje się równorzędnością podmiotów, jednak ekonomicznie przewagę ma pracodawca. Dlatego też dąży się do równoważenia tej dysproporcji poprzez wprowadzanie regulacji o charakterze ochronnym. W tym miejscu należy podkreślić, że o ile dysproporcja ekonomiczna między stronami stosunku pracy jest elementem stałym, o tyle inne jej przejawy ewoluują w zależności od pozycji negocjacyjnej pracownika na rynku pracy.

Rozbudowana ochrona pracownika jest charakterystyczna dla prawa pracy, jednak nie można zapominać, że świadczenie pracy za wynagrodzeniem nie jest zarezerwowane wyłącznie dla stosunku pracy. Strony, zawierając umowy cywilnoprawne jako podstawę zatrudnienia niepracowniczego, muszą ściśle przestrzegać cech konstruktywnych i definiujących charakterystycznych dla tych instytucji prawnych. Istotne w tym przypadku jest przede wszystkim założenie, że Kodeks cywilny[2] zakłada co najmniej współdziałanie stron w realizacji umowy, podczas gdy dla stosunku pracy charakterystyczne jest świadczenie pracy w warunkach umownego podporządkowania, pod kierownictwem pracodawcy. Co prawda, w przypadku cywilnoprawnej umowy zlecenia, można również niejednokrotnie doszukać się cech kierownictwa i podporządkowania. Należy jednak zgodzić się z twierdzeniem Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 11 września 2013 r. stwierdził, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy[3]. Pojawia się w związku z powyższym pytanie: jakie, skoro nie takie same?

Bez wątpienia zatrudnienie cywilnoprawne, jeżeli występuje w nim element podporządkowania, charakteryzuje się mniejszym stopniem nasilenia niż w przypadku stosunku pracy. Zatem w razie rozdźwięku między nazwą umowy a jej treścią, o tym, z jakim stosunkiem prawnym będziemy mieć do czynienia, powinna decydować jego treść. Mówiąc inaczej, decydujące znaczenie będzie mieć zatem to, które z cech charakterystycznych dla stosunku prawnego przeważa, a w razie zbieżności co do tych cech — stopień ich nasilenia [Wratny 2016, 64 i n.].; Gersdorf, Rączka i Skoczyński 1999,

[2] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – *Kodeks cywilny*, Dz. U. z 2025 r., poz. 1071.

[3] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., sygn. akt II PK 372/12, Lex nr 1474905.

55 i n.; Romer 2000, 100 i n.; Rączka 1996, 39 i n.; Lewandowski i Góral 1996, 21 i n.; Sobczyk 1997, 36 i n.]. W wyroku z dnia 25 listopada 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo może to występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (praca podporządkowana). Ta cecha, zdaniem Sądu Najwyższego, ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy[4].

Czyli podsumowując, cechą niezbędną, a nawet konstrukcyjną stosunku pracy, jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że stopień podporządkowania ma charakter zróżnicowany i jest ściśle uzależniony od rodzaju wykonywanej pracy oraz zakresu obowiązków. Dopuszczalny jest pewien zakres swobody i niezależności pracownika, ale musi on być uwarunkowany stanowiskiem, na którym pracuje. Niezależność ta jest charakterystyczna na przykład dla pracowników, którzy odpowiadają za nadzór nad pozostałymi zatrudnionymi na polecenie pracodawcy. Wówczas mówimy o podporządkowaniu autonomicznym, które ma polegać na wyznaczeniu przez pracodawcę pracownikowi zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania, przy czym pracodawca określa zarówno godziny czasu pracy, jak i wyznacza zadania, pozostawiając pracownikowi wybór sposobu ich realizacji [Duraj 2013, 37 i n.; Sanetra 2017, 59]. Pracownik wykonujący pracę w warunkach autonomicznego podporządkowania sam organizuje swoją pracę i nie pozostaje pod stałym, bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy[5].

Sąd Najwyższy w jednym ze swoich orzeczeń stwierdził, że „W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające właśnie na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań”[6]. Podporządkowanie jest zatem jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jego brak jest

---

[4] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, Lex nr 177165.

[5] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 145.

[6] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 277/99,OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18.

wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

Dla stwierdzenia, czy występuje ono w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności; podpisywanie listy obecności; podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem osoby pełniącej funkcję kierowniczą.

Należy jednak podkreślić, że samo wyznaczanie dni i godzin wykonywania czynności nie może być wystarczające do uznania kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p.[7] Przesądzającego znaczenia nie ma również stwierdzenie, że praca była świadczona w sposób ciągły. Jest to cecha właściwa dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, ale może ona występować także w umowach cywilnoprawnych. Podobnie osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale może również występować w umowach cywilnoprawnych. Możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami[8]. Z kolei brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku pracy jako umowy o pracę[9]. Z teoretycznego punktu widzenia, przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia przemawia okoliczność, że stosunek prawny zawiera elementy obce stosunkowi pracy, jak np. konieczność „odpracowania" urlopu[10]. Ponadto, dokonując oceny charakteru stosunku prawnego

---

[7] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., sygn. akt I PKN 389/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 718.

[8] Art. 738 § 1 zdanie pierwsze k.c. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., sygn. akt I PKN 389/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 718.

[9] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775.

[10] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 535/98, OSNP 2000, nr 5, poz. 175.

łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia), należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego[11].

2. Kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie stwierdzania stosunku pracy

Z przedstawionych wyżej rozważań wynika, że granica między zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę z teoretycznego punktu widzenia może wydawać się nieostra, dlatego każdy przypadek należy rozpatrywać odrębnie. Brak tej ostrej granicy może dotyczyć głównie umowy zlecenia, która, tak jak umowa o pracę, jest zobowiązaniem do starannego działania, w przeciwieństwie do umowy o dzieło, będącej zobowiązaniem do osiągnięcia rezultatu. Dlatego istotne jest stworzenie ram prawnych dla instrumentów umożliwiających ustalenie podstawy zatrudnienia. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy dotychczasowe regulacje prawne w tym zakresie są wystarczające. Instrumentem prawnym pozwalającym na ustalenie podstawy zatrudnienia jest przede wszystkim art. 22 § 1^1 k.p., będący punktem wyjścia do ewentualnego powództwa o ustalenie stosunku pracy, z którym może wystąpić strona pracownicza. Ustawodawca, wychodząc z założenia, że instrument ten jest niewystarczający, nowelizację z dnia 11 marca 2026 r.[12] wprowadził zmiany do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Wraz z tą zmianą inspektorzy pracy zostali wyposażeni w instrument prawny w postaci: 1) wnoszenie powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowanie, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium[13]; 2) stwierdzania w drodze decyzji istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem zgodnie z art. 22 § 1

---

[11] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 214.

[12] Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. *o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz. U. z 2026 r., poz. 473.

[13] Art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. *o Państwowej Inspekcji Pracy*, Dz. U. z 2024 r., poz. 1712 z późn. zm., w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 11 marca 2026 r., Dz. U. z 2026 r., poz. 473 [dalej: ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy].

k.p.[14]; 3) skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia naruszeń w powyższym zakresie oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych[15].

Ponadto właściwe organy PiP, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, są zgodnie z nowelizacją uprawnione do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących: funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub nie zawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. Dodatkowo na wniosek podmiotu, który zgodnie z ustawą może podlegać kontroli PiP Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Przy czym wydanie interpretacji nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ PiP rzeczywistego charakteru stosunku prawnego, co jest rozwiązaniem mającym zapobiec stosowania wniosku o interpretację jako ochrony przed kontrolą w zakresie zbieżnym z treścią wniosku. Interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla podmiotu, który o nią wnioskuje. Przy czym ustawodawca jednocześnie wprowadza gwarancję niekaralności w zakresie, w jakim podmiot wnioskujący zastosował się do uzyskanej interpretacji.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że w postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji odnośnie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, uwzględnia się wolę stron o ile nie jest sprzeczna z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

Praktyka rynku pracy pozwala na stwierdzenie, że w wielu przypadkach mimo spełnionych cech konstrukcyjnych stosunku pracy, podstawą zatrudnienia są umowy cywilnoprawne, w szczególności umowa zlecenia. Czy to jednak uzasadnia wprowadzanie zmian ustawowych polegających na stwierdzeniu stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Nie wydaje się, aby dobrym rozwiązaniem było sięganie po instrumenty z obszaru prawa administracyjnego i stosowanie ich na gruncie indywidualnego prawa pracy, którego kwintesencją jest umowa o pracę, będąca stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym. Tym bardziej że mamy propozycje rozwiązań prawnych

[14] Art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

[15] Art. 11 ust. 1 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

wynikające z projektu indywidualnego kodeksu pracy z 2018 r., więc może lepszym rozwiązaniem byłoby wzorowanie się na tych propozycjach przy zmianach ustawowych. Fakt, że projekt ten nie został sfinalizowany, nie oznacza, że nie możemy sięgać po rozwiązania tam proponowane.

3. Ustalenie istnienia stosunku pracy w Projekcie Indywidualnego Kodeksu Pracy

Komisja Kodyfikacyjna zaproponowała, podobnie jak w obecnie obowiązujących przepisach, *quasi* „domniemanie", uzupełniając je regulacją wedle której miałoby ono zastosowanie w szczególności w odniesieniu do pracy wykonywanej w strukturach jednostki organizacyjnej zatrudniającego[16]. Wykonywanie pracy w tych warunkach byłoby zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Przez strukturę jednostki organizacyjnej natomiast, wedle propozycji projektodawcy, rozumie się wszelkie powiązania organizacyjne i osobowe, które służą wykonywaniu przez daną jednostkę jej działalności (art. 47 § 2). Nowym rozwiązaniem byłaby propozycja dopuszczenia przez ustawodawcę wykonywania pracy według wyboru stron na podstawie umowy o pracę albo umowy o zatrudnieniu niepracowniczym w przypadku: pracy polegającej w dominującej części na przekazywaniu lub stosowaniu wiedzy specjalistycznej, pracy osób zarządzających – o ile osoby wykonujące te prace osiągają średnie dochody za godzinę pracy w wysokości co najmniej 5-krotności stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 48 § 1). Strony miałyby również możliwość wyboru wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę albo umowy o zatrudnieniu niepracowniczym, mimo spełnienia cech charakterystycznych stosunku pracy, także w przypadku: pracy okazjonalnej wykonywanej w wymiarze do 32 godzin w miesiącu, niebędącej pracą szczególnie niebezpieczną w rozumieniu przepisów szczególnych oraz pracy wykonywanej w ramach organów osoby prawnej (art. 48 § 2). Każdą umowę o zatrudnienie niepracownicze można byłoby wypowiedzieć z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia

[16] Art. 45 § 1 projektu Kodeksu pracy opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2018 r., https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy [dostęp: 30.09.2026].

wynosiłby 3 miesiące, chyba że w umowie ustalono krótszy okres. Przy czym prawo do wypowiedzenia umowy przez zatrudnionego niepracowniczo nie mogłoby podlegać żadnym ograniczeniom, chyba że umowa ta byłaby zawarta na okres do 3 miesięcy (art. 48 § 3). Projekt wyklucza natomiast „domniemanie" stosunku pracy w odniesieniu do: osób kierujących pracą pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy; osób, które są wspólnikami spółek osobowych oraz akcjonariuszami i udziałowcami spółek kapitałowych posiadających co najmniej połowę kapitału zakładowego spółek, w ramach których wykonywana jest praca; osób wykonujących pracę z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy; osób, które na podstawie przepisów odrębnych nie mogą pozostawać w stosunku pracy (art. 49).

W projekcie ustosunkowano się również do sytuacji osób samozatrudnionych, a mianowicie w razie istotnych wątpliwości dotyczących ustalenia, czy praca jest wykonywana w formie zatrudnienia czy samozatrudnienia, sąd rozstrzygałby na korzyść zatrudnienia. Natomiast pracodawca zaprzeczający istnieniu stosunku pracy miałby obowiązek przeprowadzenia dowodu, że praca nie jest wykonywana pod jego kierownictwem (art. 50). W odniesieniu do wątpliwości co do rodzaju umowy sąd, ustalając istnienie stosunku pracy, ustaliłby, że stosunek pracy został nawiązany na podstawie rodzaju umowy o pracę, który najlepiej odpowiada celowi zatrudnienia (art. 52). W projekcie zaproponowano również ochronę w zakresie zwrotu kosztów wykorzystywania własnych narzędzi przez osobę wykonującą pracę zarobkową, w przypadku ustalenia, że jest ona pracownikiem, oraz stosowanie adekwatnych przepisów o czasie pracy, uwzględniając jednocześnie możliwość wprowadzenia przez strony rozwiązań indywidualnych (art. 52 i 53). Wedle propozycji Komisji Kodyfikacyjnej ustalenie istnienia stosunku pracy mogłoby objąć okres nie dłuższy niż 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym wniesiono pozew o ustalenie. Ochrona miałaby obejmować również gratyfikację za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną przed ustaleniem istnienia stosunku pracy, w postaci dodatku w wysokości 25% wynagrodzenia (art. 55).

Podsumowanie

Odpowiadając na pytanie postawione na wstępie, skoro cechy konstrukcyjne stosunku pracy są konsekwencją funkcji ochronnej prawa pracy,

uelastycznienie norm nie powinno prowadzić do osłabienia tej funkcji. Modyfikacja norm powinna być zatem dostosowana do potrzeb rynku pracy, ale bez diametralnej ingerencji w rozwiązania prawne, które stanowią swego rodzaju podwaliny tej funkcji. Tym bardziej, że dostrzeganie potrzeb uelastycznienia norm prawa pracy jest uzależnione od sytuacji osobistej pracowników, jak również od etapu życia zawodowego. Tymczasem liberalizacja norm powinna wynikać z czynników obiektywnych. Jakie zatem będą to czynniki obiektywne i na ile ich ocena powinna być konsekwencją potrzeb rynku pracy, które wydają się być swego rodzaju standardem w danym, określonym obszarze czy okresie. Ocena obiektywizmu tych czynników powinna być dokonywana przez pryzmat redefinicji funkcji ochronnej prawa pracy, również w odniesieniu do stosunku pracy. Funkcja ochronna jako podstawowa funkcja prawa pracy pojawiła się wraz z normami prawa pracy tworzącymi tzw. ustawodawstwo fabryczne. Należy jednak mieć na uwadze, że potrzeba ochrony, jakiej oczekiwał pracownik w XIX w., wraz z rozwojem norm prawnych również ewoluowała. Po wprowadzeniu prawnych gwarancji w zakresie bezpiecznych warunków pracy, urlopów wypoczynkowych, urlopów związanych z rodzicielstwem, czasu pracy oraz ochrony trwałości stosunku pracy doszliśmy do etapu stabilizacji ochrony. Etap ten jest nieuchronnie związany z potrzebą poszukiwania nowych rozwiązań prawnych, dzięki którym funkcja ochronna przy zachowaniu stabilizacji tejże ochrony w obszarach niezbędnych, ewoluuje w kierunku liberalizacji i racjonalizacji. Jest to zadanie ze wszech miar trudne, skoro normy powszechnie obowiązujące mają w dużej mierze charakter abstrakcyjny. W związku z tym nie można tych norm stworzyć na miarę oczekiwań stron stosunku pracy, tym bardziej że oczekiwania te niejednokrotnie nie są ze sobą zbieżne. Wydaje się jednak, że wyposażenie inspektorów pracy w nowe kompetencje w zakresie stwierdzania w drodze decyzji istnienia stosunku pracy jest rozwiązaniem zbyt daleko idącym. Z teoretycznego punktu widzenia zaburza granicę między normami z obszaru prawa publicznego i prywatnego, a z praktycznego punktu widzenia nie rozwiązuje problemów rynku pracy, generując natomiast dodatkowe koszty. Czy uprawnia to jednak do postawienia tezy o potrzebie redefinicji cech stosunku pracy? Być może w przyszłości będziemy musieli się zmierzyć z tym problemem, na dziś jednak dużo istotniejsza jest odpowiedź na pytanie, jaka jest potrzeba w zakresie ochrony osób świadczących pracę, mając na uwadze ich

pozycję negocjacyjną na rynku pracy. Patrząc na problem z tej perspektywy, wydaje się, że dobrym rozwiązaniem są propozycje Komisji Kodyfikacyjnej z 2018 r., które nie wiążą się z potrzebą rewolucyjnych zmian, a jednocześnie odpowiadają na potrzeby dzisiejszego rynku pracy.

PIŚMIENNICTWO

Duraj, Tomasz. 2013. *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*. Warszawa: Difin.

Gersdorf, Małgorzata, Krzysztof Rączka, i Jacek Skoczyński. 1999. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.

Lewandowski, Henryk, i Zbigniew Góral. 1996. „Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego." *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 12:21-34.

Piątkowski, Jan. 1996. *Wprowadzenie do nowego prawa stosunku pracy*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora".

Rączka, Krzysztof. 1996. „Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy." *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 11:39-51.

Romer, Maria T. 2000. *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.

Sanetra, Walerian. 2017. „Charakter prawny stosunku pracy." W *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. Grzegorz Goździewicz, 28-69. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Sobczyk, Arkadiusz. 1997. „Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy – wątpliwości systemowe." *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 9:36-38.

Wratny, Jerzy. 2016. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.