

Received: 9.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 19-34
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2379
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Walerian Sanetra^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-4519-4016

MIĘDZY PRACĄ A ZATRUDNIENIEM. KILKA UWAG O CHARAKTERZE POJĘCIOWYM

BETWEEN WORK AND EMPLOYMENT. SOME CONCEPTUAL COMMENTS

Streszczenie: W opracowaniu przedstawiono sposoby rozumienia pojęcia „praca” oraz pojęcia „zatrudnienie”, z jakimi mamy do czynienia w ustawodawstwie, praktyce orzeczniczej, nauce i w dydaktyce prawa pracy. Relacje między tymi podstawowymi kategoriami pojęciowymi są szczególnie zawiłe, stanowiąc przedmiot poważnych kontrowersji. Kategoria „pracy” jest pojęciem najważniejszym i nadrzędnym w stosunku do „zatrudnienia”. Przemawiają za tym względy historyczne, aksjologiczne, techniczno-legislacyjne oraz praktyczne. Szerokie rozumienie pracy obejmuje nie tylko stosunki pracy, ale także inne stosunki z nim związane, to jest te, które składają się na przedmiot prawa pracy, w tym także stosunki niepracowniczego zatrudnienia. W wyborze między „pracą” a „zatrudnieniem” pierwszeństwo należy przyznać „pracy”. Prowadzi to do wniosku, że pojęcie stosunku pracy powinno być ujmowane w sposób możliwie szeroki. Służy temu ograniczenie znaczenia pracowniczego podporządkowania w definicji tego stosunku pracy, a to z kolei oznacza zawężenie zakresu pojęcia niepracowniczych stosunków zatrudnienia typu cywilnoprawnego.

Słowa kluczowe: praca, zatrudnienie, niepracowniczy stosunek zatrudnienia, zatrudnienie typu cywilnego, administracyjnego, ustrojowego i penalnego, przedmiot prawa pracy

Summary: The study presents the understanding of the concept of “work” and the concept of “employment” with which we deal in legislation, jurisprudence, science and didactics of labour law. The relationship between these basic categories of concepts is particularly intricate and the subject of serious controversy. The category of work is the most important and superior concept in relation to employment. Historical, axiological, technical-legislative and

^{*} prof. dr hab.; Sąd Najwyższy. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: w.sanetra@sn.pl

practical reasons speak for this. The broad understanding of work includes not only labour relations but also other relations related to it., i.e. those that make up the subject of labour law, including so-called non-employee employment relationship (civil, administrative, constitutional and penal type). In choosing between work and employment, priority should be given to work. This leads to the conclusion that the concept an employment relationship should be understood as broadly as possible. This is achieved by limiting the importance of employee subordination in definition of an employment relationship. This, in turn, leads to a tightening of scope of the concept of a non-employee employment relationship of the civil law type (from the mandate contract, contract for the provision of services).

Keywords: work, employment, non-employee employment relationship, employment of civil, administrative, constitutional and penal type, subject of labour law

Sądząc po niektórych wypowiedziach spotykanych w doktrynie prawa pracy, można uważać, iż termin „zatrudnienie” jest lepszym niż „praca”, czemu nieraz towarzyszy przekonanie, że prawo pracy powinno zostać zastąpione przez prawo zatrudnienia. Oba słowa są nadzwyczaj wieloznaczne, przy czym termin „praca” ma tę przewagę, że w obszarze legislacji, praktyki, dydaktyki i nauki prawa pracy funkcjonuje od wielu dziesiątków lat, był wielokrotnie doprecyzowywany i ma stosunkowo ściśle utrwalony zasadniczy zakres znaczeniowy. W tym obszarze „praca” w zwrocie prawo pracy ma ukształtowany od dawna sens konwencjonalny. W szczególności prawo pracy dotyczy tylko pracy jako zachowania człowieka, i to jedynie uregulowanego w określony sposób, a mianowicie zasadniczo pracy wykonywanej jedynie w ramach stosunku pracy, ewentualnie także w ramach tzw. niepracowniczego zatrudnienia. Prawo pracy reguluje wszakże nie tylko przypadki pracy ludzkiej (stosunki pracy), ale także inne stosunki prawne związane z pracą (stosunki zbiorowego prawa pracy, stosunki rynku pracy, procesowe stosunki pracy, stosunki karnego prawa pracy, normodawcze stosunki prawa pracy). Relacja pracy w konwencjonalnym pojmowaniu jej w prawodawstwie, praktyce, nauce i dydaktyce prawa pracy, a pracą rozumianą jako rodzaj czynności człowieka związanych z pokonywaniem trudności, jest więc relacją krzyżowania się pojęć. Dla prawa pracy nie wszystkie przypadki pracy w szerokim czy potocznym rozumieniu pracy mieszczą się w konwencjonalnym jej pojmowaniu, w tym w prawie. Z drugiej przy tym strony, ponieważ pojęciem prawa pracy obejmowane są także stosunki, których istota nie polega na świadczeniu pracy, a są one jedynie z jej świadczeniem mniej lub bardziej luźno związane, prawnopracownicze rozumienie pracy znacznie wykracza poza jej szerokie czy potoczne pojmowanie. Dodatkowo zaznaczyć tu wypada, że skoro zgodnie z powszechnym przekonaniem prawo pracy reguluje stosunki pracy, a więc określoną relację między pracownikiem i pracodawcą, to w istocie prowadzi to do wniosku, że intuicyjnie w gruncie rzeczy słowo „praca” nie tyle identyfikujemy

z wysiłkiem pracownika, ile z relacją prawną, w jakiej w związku z określonym wysiłkiem (tak pojmowaną pracą) on pozostaje z pracodawcą. W szczególności wypłata wynagrodzenia przez pracodawcę nie jest pracą w potocznym rozumieniu, jakkolwiek jest niezbędnym elementem każdego stosunku pracy (pracy w konwencji prawa pracy). Inaczej mówiąc, gdy na problem patrzymy przez pryzmat obowiązków stron stosunku pracy, to okazuje się, że tylko część z nich dotyczy świadczenia pracy przez pracownika (pracy w znaczeniu potocznym czy prakseologicznym).

Mając na względzie powyższe uwagi, należy stwierdzić, że w ustawodawstwie, praktyce, nauce i praktyce prawa pracy termin „praca” funkcjonuje w szerszym i węższym rozumieniu. Praca jest pojmowana jako wysiłek pracownika jako strony stosunku pracy (rozumienie prakseologiczne), jako stosunek pracy (rozumienie główne i najważniejsze), jako stosunek pracy oraz stosunki prawne z nim związane (szerokie rozumienie pracy) oraz jako tzw. świat pracy (rozumienie podmiotowe). Najważniejsze przy tym jest utożsamianie pracy ze stosunkiem pracy (praca w wąskim rozumieniu) oraz ze stosunkiem pracy wraz ze stosunkami z nim związanymi (praca w szerokim rozumieniu).

Inaczej jeszcze rzecz ujmując, konwencjonalność terminu „prawo” w legislacji, praktyce, nauce i dydaktyce prawa pracy jest konsekwencją określonego sposobu zdefiniowania prawa pracy i wyznaczenia zakresu jego przedmiotu.

Prawo to oznacza zespół norm prawnych, które regulują pracę identyfikowaną przez wskazanie, że chodzi o stosunek pracy i stosunki prawne z nim związane, jako przedmiot unormowań. Pojawienie się nazwy „prawo pracy” oraz dookreślenie jej zakresu znaczeniowego dokonało się w stosunkowo długim procesie historycznym. Zapoczątkowany został on przez zmiany legislacyjne, które stanowiły następstwo rewolucji przemysłowej z przełomu XVIII i XIX wieku. Początkowo zmiany, zaliczone później do unormowań prawa pracy, nazywane były ustawodawstwem fabrycznym, a później prawem robotniczym. Nazwa „prawo pracy” związana była głównie z poszerzaniem się zakresu podmiotowego odnośnych regulacji prawnych (zwłaszcza objęcie nim pracowników umysłowych) oraz ustanowieniem w prawie zobowiązań nowego typu umowy, a mianowicie umowy o pracę.

W prawodawstwie, praktyce, nauce i dydaktyce prawa pracy z pojęciem pracy do pewnego stopnia konkurowały i konkurują głównie takie terminy jak służba (zwłaszcza służba publiczna), zatrudnienie czy usługi. Pierwsze z tych określeń związane jest przede wszystkim z ukształtowaniem się nowożytnej służby publicznej, która zasadniczo powstała i rozwijała się niejako równolegle do prawa pracy od początków XIX wieku. Prawo pracy za przedmiot ma pracę (pojmowaną w sposób konwencjonalny), zaś prawo urzędnicze służbę, również pojmowaną w swoisty sposób. Zwłaszcza w naszych warunkach część funkcjonariuszy publicznych objęta została unormowaniami prawa pracy, czyli znalazła się w zakresie głównego przedmiotu tego prawa (stosunku pracy), a w konsekwencji objęta została konwencjonal-

nym rozumieniem pracy znamionnym dla prawa pracy. Gdy chodzi o funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, to uważa się, że nie pozostają oni w stosunkach pracy, a więc pełnią służbę, a nie pracę identyfikowaną ze stosunkiem pracy. Wypowiada-ny jest także jednak pogląd, że funkcjonariusze ci nie pozostają poza orbitą prawa pracy (należąc np. do prawa administracyjnego). Pozostają w stosunkach niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjnoprawnego, co prowadzi do wniosku, że w ich przypadku mamy do czynienia równocześnie ze służbą oraz z pracą w jej prawnopracowniczym, konwencjonalnym, szerszym rozumieniu; praca w tym ujęciu to bowiem także stosunki prawne związane z pracą. Zaznaczyć należy, że służba publiczna może być definiowana na różne sposoby (np. jako pełnienie obowiązków na rzecz państwa, a nie jako określony rodzaj stosunku prawnego unormowanego w pragmatyce służbowej)¹, co w oczywisty sposób dodatkowo komplikuje pojęciowe relacje między pracą a służbą.

Kluczowymi instytucjami prawa pracy są umowa o pracę oraz stosunek pracy, co sprawiło, że podstawową kategorią pojęciową w omawianym tu zakresie jest praca, a nie służba, zatrudnienie, czy usługi. Termin „praca” wskazuje na zasadniczy element stosunku pracy – wyrażony w obowiązku wykonywania określonych czynności polegających na wysiłku – i jednocześnie – na osobę, która tego wysiłku dokonuje, czyli pracownika. Ma to określone znaczenie aksjologiczne, gdyż w ten sposób niejako w centrum regulacji prawnych stawia się pracę w sensie prakseologicznym i tego, który ją świadczy. W tym też sensie prawo pracy jest prawem świata pracy. Najważniejsza jest praca i tym samym osoba, która ją świadczy oraz jej ochrona. Mając na względzie motywacje aksjologiczne, warto też zaznaczyć, że Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercis* w centrum swoich rozważań, jako fundamentalną wartość w wymiarze ziemskim i boskim stawia pracę, przyznając jej pierwszeństwo przed kapitałem, a nie zatrudnienie.

Inne konotacje znaczeniowe łączone zasadniczo są z nazwą „zatrudnienie”. Zatrudnić się oznacza przyjęcie na siebie określonych obowiązków czy poddanie się pewnemu reżymowi, w tym poprzez zawarcie umowy o pracę, ale nie na samym obowiązku wykonywania pracy, bo ten wynika właśnie z tej umowy; chodzi w tym wypadku nie tyle, by się „trudzić”, ile by się tylko zobowiązać do trudzenia się. Genezę nazwy „zatrudnianie” łączyć więc należy głównie ze stosunkami poprzedzającymi nawiązanie stosunku pracy (stosunkami rynku pracy², urzędami zatrudnienia – dekret z 1945 r. o urzędach zatrudniania), a nie z samym stosunkiem pracy³. Zmiana

¹ Por. np. K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2021.

² Por. np. M. Włodarczyk [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, tom VIII: *Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.

³ Na temat wieloznaczności nazwy „zatrudnianie” por. np. W. Sanetra, *Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz*, Warszawa 1993, s. 10-13 oraz tenże: *Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy w Polsce*, [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, tom VIII: *Prawo...*, s. 176-181.

w tym zakresie nastąpiła między innymi w konsekwencji poszukiwania zbiorczego określenia dla przypadków, w których wykonywana jest praca w zamian za wynagrodzenie ale w ramach innych stosunków prawnych niż stosunek pracy. Trudno było mówić o stosunkach pracy, które nie są stosunkami pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, użyto więc określenia „stosunki niepracowniczego zatrudnienia”, uznając je przy tym za stosunki z zakresu prawa pracy. Podobnie jest w przypadku użycia nazwy „nietypowe formy zatrudnienia”, bo zakłada ona, że istnieją „typowe formy zatrudnienia”, czyli zatrudnienie na podstawie stosunku pracy i tym samym identyfikuje się stosunek pracy (pracę) z zatrudnieniem; typowe formy zatrudnienia to stosunki pracy. Z uwagi na trudności terminologiczne, jakie to za sobą pociąga, dla tzw. niepracowniczych stosunków zatrudnia (niepracowniczego zatrudnienia) trafniejsze wydaje się nieraz raczej określenie „nietypowe stosunki pracy”. Chodzi tu o ogół stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca za wynagrodzeniem – poza stosunkiem pracy tradycyjnie rozumianym – przy założeniu, że powinny one stanowić materie prawa pracy (wchodzić do jego przedmiotu), a nie np. prawa cywilnego, prawa administracyjnego czy prawa karnego. Nazwa „nietypowe stosunki pracy” ma wszakże również wiele słabych stron, sugeruje bowiem, że np. niektóre stosunki wynikające z umów zlecenia, umów o dzieło, umów agencyjnych, umów o pracę nakładczą czy umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, są stosunkami pracy, tyle tylko że nietypowymi. Nie mają one wszakże wszystkich cech, które są niezbędne dla zakwalifikowania ich jako stosunki pracy i wobec tego stanowią inną jakość niż te stosunki. Ich wspólną cechą jest tylko to, że polegają na świadczeniu pracy w zamian za wynagrodzenie. Wadą określenia „niepracownicze stosunki zatrudnienia” czy „stosunki niepracowniczego zatrudnienia” jest natomiast to, że niejako zakłada ono, iż istnieją niepracownicze (stosunki zatrudnienia) i pracownicze stosunki zatrudnienia, co prowadzi do zastąpienia pojęcia stosunku pracy przez kategorię stosunku zatrudnienia. Kodeks pracy nie reguluje wszakże stosunku zatrudnienia, ani też nie wprowadza umowy o zatrudnienie, przewidując, że w obszarze prawa pracy fundamentalnymi kategoriami pojęciowymi są: stosunek pracy i umowa o pracę. Konsekwentnie też Kodeks ten jest kodeksem „pracy”, a nie Kodeksem zatrudnienia, co oznacza, że fundamentalną kategorią pojęciową jest na jego gruncie i w obszarze jego unormowań, „praca”, a nie „zatrudnienie”. Mimo tych zastrzeżeń i wątpliwości w ostateczności należy opowiedzieć się na rzecz „niepracowniczych stosunków zatrudnienia”, mając na względzie to, że termin ten utrwalił się już w naszej nauce i dydaktyce, a jego znaczenie i zakres są w miarę dokładnie opisane⁴.

⁴ Między innymi dowodzi tego treść tomu VII Systemu Prawa Pracy (red. K.W. Baran), pt. *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, z którego pośrednio wynika że pojęcie pracy jest nadrzędne nad „zatrudnieniem”, skoro chodzi o system „prawa pracy”, a nie system „prawa zatrudnienia”.

Praca jest rodzajem usługi w szerokim rozumieniu. Znalazło to wyraz między innymi w regulacjach naszego Kodeksu zobowiązań z 1933 r., który umowę o pracę umieścił wśród rodzajów umów o świadczenie usług (Tytuł XI), co skądinąd stało się przedmiotem krytyki ze strony doktryny prawa pracy, upatrującej słusznie jakościowej różnicy między umową o pracę a umowami o świadczenie usług. Pracy świadczonej w ramach stosunku pracy nie należy utożsamiać z usługą. Z drugiej wszakże strony należy pamiętać, że część umów o świadczenie usług (zwłaszcza umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu) znajdują się w orbicie prawa pracy i określane są mianem umów tworzących stosunki (formy) niepracowniczego zatrudnienia czy nietypowe stosunki pracy. W tym też zakresie pojęcie pracy jako kategoria prawodawstwa, praktyki, nauki i dydaktyki prawa pracy obejmuje także określone przypadki świadczenia usług.

Warto jeszcze raz podkreślić, że w prawodawstwie, praktyce, nauce i dydaktyce prawa pracy termin „praca” ma znacznie dłuższą i lepiej ugruntowaną tradycję aniżeli określenie „zatrudnienie”. Geneza tego drugiego określenia związana jest przy tym raczej w działaniami mającymi na celu przygotowanie i ułatwienie osobom poszukującym pracy jej znalezienie, a nie z jej świadczeniem. Nie jest przy tym ono mniej wieloznaczne niż nazwa „praca”, a przy tym jego zakres znaczeniowy na gruncie legislacji, praktyki, nauki i dydaktyki jest znacznie bardziej labilny i obciążony dowolnością niż nazwa „praca”, już chociażby z tej racji, że kwestii zaznaczenia i zakresu przedmiotowego prawa pracy w nauce tego prawa poświęcono bardzo dużo uwagi, czego nie można natomiast powiedzieć o przedmiocie „prawa zatrudnienia”⁵.

Paradygmaty terminologii prawodawstwa, praktyki, nauki i dydaktyki prawa pracy w naszych warunkach kształtowały się jeszcze przed II wojną światową. W szczególności z tego punktu widzenia istotne było wprowadzenie w rozporządzeniach Prezydenta RP z 1928 r. oraz w Kodeksie zobowiązań pojęcia umowy o pracę (umowy o pracę robotników, umowy o pracę pracowników umysłowych i – k.z. – umowy o pracę). W tym czasie nikt nie myślał o jakiejś umowie o zatrudnienie. Termin „zatrudnianie” był natomiast łączony ze stosunkami poprzedzającymi, przygotowującymi czy ułatwiającymi nawiązanie umowy o pracę. Ten paradygmat utrzymany został przez całe dziesiątki lat w okresie po drugiej wojnie światowej. Z czasem terminowi „zatrudnienie” zaczęto przypisywać nowe znaczenia, ale – w moim przekonaniu – zasadniczy paradygmat, polegający na połączeniu nazwy „praca” ze stosunkiem pracy oraz ze stosunkami z nim związanymi, z jednej strony, oraz „zatrudnienia” ze stosunkami zwłaszcza między takimi podmiotami jak osoby poszukujące pracy (bezrobotni), służby zatrudnienia (publiczne i prywatne) oraz pracodawcy (zatrudniający), tj. stosunkami ułatwiającymi nawiązanie stosun-

⁵ Por. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013; tejsze: *Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia złożone z wielu aktów prawnych*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 6.

ku pracy, z drugiej strony, powinien być utrzymany. Prawo rynku pracy czy prawo zatrudnienia w sensie pojęciowym nie może zastąpić prawa pracy (na zasadzie, że nie ma w ogóle prawa pracy, jest tylko prawo rynku pracy czy prawo zatrudnienia), ani też nie może stać się względem prawa pracy kategorią nadrzędną (w tym sensie, że jest tylko prawo rynku pracy czy prawo zatrudnienia, jako kategoria obejmująca między innymi prawo pracy jako jego część). Na ma też uzasadnienia, by utożsamiać zatrudnienie z pracą czy też posługiwać się tymi słowami w sposób zamienny, z czym mamy nieraz do czynienia. Kodeksu pracy nie należy zastępować Kodeksem zatrudnienia z powodów zasadniczych, w tym semantycznych, aksjologicznych, pragmatycznych i ze względu na wartość tradycji. Łatwo przy tym wyobrazić sobie skalę zamętu terminologicznego, jaki taka zmiana musiałaby spowodować nieuchronnie w całym ustawodawstwie, praktyce stosowania prawa, nauce oraz dydaktyce. Nie bez znaczenia jest tu także art. 24 Konstytucji RP (podobnie jest w przypadku Konstytucji z 1921 i 1935 r. oraz z 1952 r.), który jako przedmiot ochrony ustanawia „pracę”, a nie „zatrudnienie”⁶. Takie terminy jak Kodeks pracy, stosunek pracy, umowa o pracę, pracownik, pracodawca używane są w niezliczonej liczbie różnego rodzaju aktów normatywnych składających się na cały system naszego prawa, przy czym czynione jest to w różnych ujęciach i kontekstach, trudnych nieraz do przewidzenia i odczytania. Wspomniana zmiana z konieczności musiałaby więc prowadzić do chaosu i niespójności systemowych, pociągających za sobą niepotrzebne spory i rozbieżne rozstrzygnięcia praktyki orzeczniczej. Nie sądzę, by warto było płacić taką cenę, i to z niezbyt jasnych powodów.

Wprowadzenie kodeksu zatrudnienia oraz uznanie za naczelną kategorię pojęciową nowej gałęzi prawa „zatrudnienia” musiałoby wiązać się z przebudową całej dotychczasowej siatki pojęciowej. W szczególności należałoby oczekiwać, że w miejsce stosunku pracy zostanie zdefiniowany stosunek zatrudnienia, umowę o pracę zastąpi umowa o zatrudnienie (umowa zatrudnienia), pracownik stanie się zatrudnionym (osobą zatrudnioną), a pracodawca będzie nazywany zatrudniającym czy zatrudnicielem⁷.

Nazwa „zatrudnienie” szczególnie „karierę” zaczęła robić od 1989 r., i do pewnego stopnia powodowała wypieranie z ustawodawstwa, praktyki, nauki i dydaktyki kategorii pracy. Wiązało się to zwłaszcza z sukcesywnym rozbudowywaniem przepisów zwalczających bezrobocie i jego skutki oraz mających na celu łatwiejszy i efektywniejszy przepływ siły roboczej oraz jej wykorzystanie. Chodzi tu w pierwszym rzędzie o ustawę z 1989 r. o zatrudnieniu, ustawę z 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu, ustawę z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawę

⁶ Por. A. Tomanek, *Ewolucja konstytucyjnej regulacji prawa pracy w kontekście przemian ustrojowych*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom XIV: *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021, s. 45 i n.

⁷ Swego czasu termin „zatrudniciel” został zaproponowany przez M. Świąćckiego. Chodziło mu jednak o wprowadzenie tego określenia w miejsce pojęcia zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym, przy jednoczesnym odrzuceniu nazwy „pracodawca”, gdyż ten jedynie stwarza warunki do wykonywania pracy przez pracownika, a nie jest dawcą pracy.

z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz liczne nowelizacje tych ustaw. W wyniku wprowadzanych w tym ustawach zmian i stosowanej w nich nowej aparatury pojęciowej doszło do swoistego zapętlenia terminologicznego, do czego przy tym dodatkowo przyczyniły się wprowadzane w nich „słowniczeki”, wskutek czego w gruncie rzeczy doszło do zatarcia różnicy semantycznej między „pracą” i „zatrudnieniem” oraz do pełnej dowolności w tym obszarze. Dla przykładu – w ustawie z 2004 r., na zasadzie zawartej w niej definicji, „zatrudnienie” to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Pomijając dowolność i przypadkowość tej definicji, jednocześnie należy stwierdzić, że inny zakres znaczeniowy ma w tej ustawie „zatrudnienie” w kontekście zamieszczonych w niej uściśleń terminologicznych takich nazw jak „nielegalne zatrudnienie” czy „zatrudnienie cudzoziemców”. W związku z tą dezynwolturą pojęciową, choć w ustawie mowa jest o instytucjach „ryнку pracy” oraz o „promocji zatrudnienia”, to nie zdziwiłoby nas, gdyby tytuł ustawy z 2004 r. brzmiał „o instytucjach rynku zatrudnienia” (dawniej mieliśmy urzędy zatrudnienia, a nie urzędy pracy, a ponadto zgodnie z ustawą z 2004 r. istnieją agencje „zatrudnienia”, a nie agencje „pracy”) oraz o „promocji pracy”.

Drugi zasadniczy powód kariery „zatrudnienia” to szczególnie wzrost znaczenia i poszerzenia się tzw. niepracowniczego zatrudnienia spowodowany pojawianiem się w pewnych okresach rozwoju naszego państwa zjawiska masowego bezrobocia. Zjawisku temu towarzyszy obchodzenie przez pracodawców ochrony, jaką pracownikom zapewnia wykonywanie przez nich pracy w ramach stosunku pracy. Polega to na masowym zawieraniu umów, do których stosuje się przepisy o zleceniu oraz umów o dzieło w warunkach, w których w istocie powinien zostać nawiązany stosunek pracy. Powoduje to z kolei, że ustawodawca pilnie poszukuje instrumentów, które byłyby w stanie skutecznie ograniczyć skalę tego zjawiska. Wysiłki tego typu mają jednak bardzo ograniczoną skuteczność w warunkach gospodarki rynkowej. Problem tzw. umów „śmieciowych” w istocie znika, gdy przestaje działać zasadnicza jego ekonomiczna przyczyna, tj. masowe bezrobocie. Mnożenie przy tym przez ustawodawcę różnego rodzaju rozwiązań prawnych mających zlikwidować rzeczowo nieuzasadnione zatrudnienie niepracownicze pozostaje w pewnej proporcji do skali społeczno-gospodarczego problemu, tj. bezrobocia. Im bezrobocie jest większe, tym bardziej gorączkowe i pospieszne są działania ze strony prawodawcy wprowadzającego ciągle nowe pomysły mające na celu zredukowanie zatrudnienia niepracowniczego. Natomiast w okresach zaniku bezrobocia problem rozwiązuje się niejako sam, przestaje się o nim myśleć i mówić. Po tych okresach jednak niejako dziedziczymy nową terminologię, którą wyrażają zwłaszcza takie określenia jak niepracownicze zatrudnienie, stosunki niepracowniczego zatrudnienia, nietypowe formy zatrudnienia, umowy „śmieciowe”, a także nietypowe stosunki pracy.

Na tym tle warto wszakże przypomnieć, że problem rozciągnięcia regulacji prawa pracy na niektóre umowy o charakterze cywilnoprawnym, i – ogólniej – na pewne stosunki prawne inne niż stosunek pracy, w ramach których świadczona jest praca za wynagrodzeniem, jest znany i uwzględniany przez ustawodawcę od dzieścioleci. Świadectwem tego jest Kodeks pracy, w którym przewidziano regulację dotyczącą umowy nakładczej, innych umów, w ramach których wykonywana jest stale praca na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą (art. 303 k.p.), jak również przepisy dotyczące służb zmilitaryzowanych (art. 301, 302 Kodeksu pracy). W kontekście tych unormowań Kodeks pracy nie posługuje się terminem „zatrudnienie”. Mieszczą się one natomiast w kodeksowym rozumieniu pracy, skoro akt ten zawiera w swej treści rozstrzygnięcia dotyczące tego typu relacji prawnych; Kodeks pracy reguluje „pracę”, co zawarte jest w jego nazwie, a nie „zatrudnienie”, tym samym unormowane w nim w sposób bezpośredni lub pośredni stosunki, w tym także te, których dotyczą, np. art. 301-303, mieszczą się w kodeksowym pojmowaniu pracy. Świadczy to o daleko idącym konwencjonalnym, skrótowym posługiwaniu się nazwą „praca” w tym akcie prawnym, ale także i w całym ustawodawstwie, praktyce jego stosowania, nauce i dydaktyce prawa pracy. Mając to na względzie, jestem zdania, że „praca” jest nadrzędną kategorią pojęciową w stosunku do zatrudnienia. Oznacza to, że część stosunków prawnych należących do przedmiotu prawa pracy można określać jako stosunki zatrudnienia, z wyłączeniem wszakże stosunku pracy. Stosunki zatrudnienia, podobnie jak i stosunki pracy oraz pozostałe stosunki prawa pracy, objęte są wszakże ogólniejszym pojęciem pracy (mieszczą się w pojęciu pracy w szerokim rozumieniu).

Na tym tle należy zaznaczyć, że o ile Rada Ministrów wykonała delegację ustawową odnoszącą się do umowy o pracę nakładczą, o tyle przez cały okres PRL nie wydano przepisów wykonawczych dotyczących pracy świadczonej stale na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą. Wynikało to z braku wyraźnej potrzeby praktycznej dla ustanowienia w tym zakresie szczegółowych unormowań prawnych, gdyż w szczególności w tym czasie nie obserwowano zjawiska obchodzenia przepisów chroniących pracowników i posługiwania się w tym celu przez zakłady pracy (pracodawców) umowami o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, a także innymi umowami stanowiącymi podstawę niepracowniczego zatrudnienia. W owym czasie bowiem to praca szukała pracownika, a nie pracownik pracy i stąd umowy niepracowniczego zatrudnienia co do zasady były nawiązywane tylko wtedy, gdy istniała do tego rzeczywista potrzeba i uzasadnienie.

W zmieniających się od 1989 r. warunkach politycznych i społeczno-gospodarczych, wraz z pojawieniem się zjawiska bezrobocia i jego istotnym zwiększaniem się w poszczególnych fazach rozwoju nowego, kapitalistycznego ustroju, do szczególnie istotnych rozmiarów urósł problem posługiwania się przez pracodawców umowami o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (i innych umów

tworzących tzw. niepracownicze zatrudnienie), w celu obejścia przepisów o umowie o pracę czy też uchylenia się od ponoszenia ciężarów wynikających z unormowań chroniących pracowników. W celu ograniczenia skali tego zjawiska ustawodawca nie zdecydował się na skorzystanie z delegacji przewidzianej w art. 303 § 2 k.p., ale sięgnął do innego rodzaju rozwiązań prawnych, które przy tym stały się istotnym źródłem swoistej kariery pojęcia „zatrudnienia” w obszarze prawa pracy. W szczególności zmienił treść art. 22 k.p., przepisy dotyczące kwalifikowania umów jako umów o pracę oraz konsekwencje (sankcje), które są następstwem naruszeń w tym zakresie (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.). Wyposażył strony stosunku prawnego oraz inspektorów pracy w określone uprawnienia procesowe ułatwiające stwierdzenie, że doszło do nawiązania stosunku pracy, jeżeli zachodzą określone w przepisach prawa warunki definiujące taki stosunek. W następstwie nowelizacji ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w odniesieniu do części umów zlecenia i o świadczenie usług ustawodawca wprowadził tzw. minimalną stawkę wynagrodzenia i tym samym do pewnego stopnia upodobił w zakresie ochrony minimalnego zarobku stosunki pracy do stosunków wynikających ze wspomnianych umów o świadczenie usług. W ten sposób niepracownicze zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnych jeszcze mocniej weszło w orbitę unormowań prawa pracy, co dawniej uważane było za swoisty przejaw ekspansji prawa pracy, na inne stosunki czy dziedziny prawa. W przepisach normujących promocję zatrudnienia i instytucje rynku pracy zasadniczo nie odnajdujemy unormowań, których głównym celem byłoby ograniczanie skali nadużyć ze strony pracodawców w zakresie korzystania z umów niepracowniczego zatrudnienia w miejsce umów o pracę.

Osobno należy zaznaczyć, że w art. 22 § 1¹ k.p. ustawodawca dość niefortunnie posłużył się terminem „zatrudnienie”, gdy w gruncie rzeczy w przepisie tym chodzi o wykonywanie pracy, przyczyniając się w ten sposób dodatkowo do istniejącego już i tak poważnego zamętu terminologicznego w regulacjach prawa pracy. Przepis art. 22 § 1 k.p. normuje bowiem wykonywanie pracy, a nie zatrudnienie. Podobnie jest w przypadku zwrotu „zasada równego traktowania w zatrudnieniu”. W istocie bowiem chodzi o równe traktowanie w pracy czy też w stosunkach pracy, ewentualnie także w innych stosunkach, w których praca wykonywana jest za wynagrodzeniem.

Tytuł niniejszego opracowania celowo ma do pewnego stopnia sens metaforyczny i może być uznany za zagadkowy. W istocie w opracowaniu tym chodzi o rozstrzygnięcie, czy za fundamentalne pojęcie prawa pracy należy uznać w nim kategorię pracy czy kategorię zatrudnienia. Innymi słowy, chodzi o to, czy opowiedzieć się za „pracą”, czy za „zatrudnieniem”. Kwestia ta ma przy tym głównie wymiary formalno-semantyczny oraz merytoryczny, które – co oczywiste – są przy tym ze sobą ściśle powiązane. Z dotychczasowych wywodów wynika, że „praca” ze względów historycznych, aksjologicznych, prakseologicznych, stosowanej przez ustawodawcę, praktykę, naukę i dydaktykę prawa pracy na co dzień i w przeważającej mierze terminologii, jest

pierwszą i nadrzędną kategorią pojęciową w stosunku do „zatrudnienia”. W aspekcie formalno-semantycznym teraz i na przyszłość dajemy pierwszeństwo pracy nie tylko przed kapitałem, socjałem, ale także i przed „zatrudnieniem”. W związku z tym w szczególności należałoby unikać rozciągania znaczenia nazwy „zatrudnienie” na stosunki pracy. Oczywiście nie należy też identyfikować pracy i zatrudnienia, posługując się tymi terminami w bezrefleksyjny i dowolny sposób, w szczególności utożsamiając je ze sobą i posługując się nimi w sposób w pełni zamienny. W sensie formalno-semantycznym za nadrzędne należy uznać pojęcie pracy, które obejmuje także określone przypadki zatrudnienia. Zasadniczo pojęcie zatrudnienia należałoby wiązać tylko z tymi regulacjami prawnymi, które dotyczą tzw. niepracowniczych stosunków zatrudnienia oraz odnoszących się do stosunków mających na celu przygotowanie i ułatwienie nawiązania stosunków pracy, a także normujących kwestie bezrobocia oraz łagodzenia jego skutków, co stosunkowo od niedawna określane jest mianem stosunków rynku pracy czy stosunków normowanych przez prawo rynku pracy; dawniej było to prawo zatrudnienia (zatrudnienia i bezrobocia). Do rozważenia jest także wprowadzenie w miejsce zwrotu „stosunki niepracowniczego zatrudnienia” innego terminu, który mógłby do pewnego stopnia zredukować skalę istniejącego zamętu terminologicznego. Stosunki niepracowniczego zatrudnienia, choć jakościowo różne od stosunku pracy, są do niego podobne, a nawet zbliżone. W związku z tym zwrot „stosunek pracy oraz stosunki niepracowniczego zatrudnienia” można i należałoby zastąpić określeniem „stosunek pracy oraz stosunki zbliżone (podobne)”.

W aspekcie merytorycznym w niniejszym opracowaniu chodzi o doprecyzowanie granicy między pracą identyfikowaną ze stosunkiem pracy a przypadkami niepracowniczego zatrudnienia, i po części także między stosunkiem pracy a zatrudnieniem utożsamianym ze stosunkami normowanymi przez prawo rynku pracy. Określony sposób zdefiniowania i wyznaczenia zakresu pojęcia stosunku pracy ma znaczenie dla określenia zakresu pojęcia niepracowniczego zatrudnienia, które przy tym może być ujmowane szerzej lub wężiej⁸. Wybór dotyczy więc tego, jak szeroko ujmowany jest stosunek pracy i jak szeroko definiuje się stosunki niepracowniczego zatrudnienia, gdyż szerokie ujęcie stosunku pracy pozostawia mniej miejsca dla stosunków niepracowniczego zatrudnienia i *vice versa*. Wybór dotyczy także tego, jak wiele wyodrębnia się typów stosunków niepracowniczego zatrudnienia i jak się je klasyfikuje. Istotne jest także to, czy i w jakim zakresie do poszczególnych rodzajów stosunków niepracowniczego zatrudnienia stosuje się przepisy z założenia przewidziane dla unormowania stosunku pracy.

⁸ Według mnie stosunki niepracowniczego zatrudnienia można podzielić na stosunki o charakterze cywilnoprawnym, o charakterze administracyjnoprawnym, o charakterze penalnym i o charakterze ustrojowym. Por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys części ogólnej*, tom I, Białystok 1994. Nieco inaczej i szerzej pojęcie stosunków niepracowniczego zatrudnienia ujmowane jest w Systemie Prawa Pracy, pod red. W.K. Barana, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.

Zacząć należy od tego, że stosunek pracy może być i bywa definiowany szerzej lub wężej. W szczególności chodzi o to, że za istotne i wyłączne kryterium wyznaczenia granicy pojęcia stosunku pracy może być uznane podporządkowanie pracownika (jego zależność organizacyjna od pracodawcy) bądź tylko zależność ekonomiczna od drugiej strony stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca za wynagrodzeniem. W tym też sensie wybór między pracą a zatrudnieniem to wybór takiej lub innej definicji stosunku pracy. Można też uznać, że jakkolwiek w definiowaniu stosunku pracy istotną rolę odgrywa podporządkowanie pracownika, to jednak nie jest ono we wszystkich przypadkach kryterium rozstrzygającym i działającym w sposób automatyczny. Jego brak w pewnych przypadkach może zostać niejako zastąpiony przez inne cechy czy właściwości, które uznawane są za charakterystyczne dla stosunku pracy

Przypomnieć tu należy, że ustawodawca w art. 22 § 1 k.p. odwołał się do pojęcia zobowiązania wzorując się przy tym na rozwiązaniach Kodeksu zobowiązań z 1933 r. Akt ten zaliczył umowę o pracę do jednego z rodzajów umów o świadczenie usług, przy czym w przepisach ogólnych zamieszczony został przepis (art. 441) stanowiący, że przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem. Przepis ten określa zobowiązanie stron stosunku pracy, natomiast ich obowiązki ujęte zostały w osobnym rozdziale (II) – art. 447-465 k.z. W tym ujęciu czym innym jest zobowiązanie, a czym innym obowiązki stron umowy o pracę. Należy uznać, że to pierwsze jest pojęciowo związane ze świadczeniami stron, którymi są pełnienie pracy oraz wypłata wynagrodzenia, jako świadczenia wzajemne. W tym też ujęciu świadczenie ze strony pracownika ogranicza się do pracy i w szczególności nie polega na podporządkowaniu się pracodawcy, które utożsamiane jest z określonymi obowiązkami pracownika, w szczególności z powinnością wykonywania poleceń pracodawcy (art. 448 § 2 k.z., art. 100 § 1 k.p.). Szereg obowiązków stron umowy o pracę jest funkcjonalnie powiązanych ze zobowiązaniem i w dużej mierze ma służyć prawidłowemu spełnieniu świadczeń. Pośrednio ze wskazanych przepisów wynika, że pojęcie świadczenia zasadniczo należy łączyć z określonymi wartościami ekonomicznymi (pracą, wynagrodzenie za pracę), a więc że to one stanowią przedmiot świadczenia i tym samym także przedmiot zobowiązania; w przypadku umowy o pracę zobowiązania wzajemnego, w którym wynagrodzenie stanowi odpowiednik świadczenia pracy. W tym też ujęciu trudno przyjąć, że przedmiotem świadczenia i tym samym zobowiązania jest podporządkowanie pracownika, czy też jego obowiązków wykonywania poleceń pracodawcy, bo ściśle biorąc, niepodobna ustalić, czy i jaka jest ekonomiczna wartość tego podporządkowania (powinności wykonywania poleceń). Można założyć, że z tego właśnie powodu w art. 441 k.z. prawodawca nie odwołał się do kategorii podporządkowania czy powinności wykonywania poleceń przez pracownika. Należy więc przyjąć, że w przepisie tym zdefiniowano zobowiązania stron umowy o pracę, a nie samą umowę o pracę jako osobną umowę.

Redagując Kodeks pracy, jego twórcy w omawianym tu zakresie w dużym stopniu skorzystali ze wzorców przyjętych w Kodeksie zobowiązań. W osobnym przepisie uregulowali bowiem kwestię zobowiązania stron stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) i wprowadzili osobny dział (IV) określający obowiązki pracodawcy i pracownika. Dość powszechnie przy tym pisano, że w art. 22 § 1 k.p. zdefiniowany został stosunek pracy, podczas gdy w gruncie rzeczy zawierał on tylko definicję zobowiązania stron tego stosunku. W pierwotnym bowiem brzmieniu przepis ten stanowił, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Mamy tu pewne zmiany w stosunku do art. 441 k.z., ale nie miały one charakteru zasadniczego. Po pierwsze, niektóre z nich mają charakter terminologiczny. Po drugie, polegają na zastąpieniu terminu „umowa o pracę” kategorią „stosunku pracy”, co wiązało się ze wprowadzeniem w Kodeksie pracy – obok umowy o pracę – nowych podstaw nawiązania stosunku pracy, przy zachowaniu wszakże zasady, że w każdym przypadku stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, bo jego nawiązanie, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika (art. 11 k.p. w pierwotnym brzmieniu). Po trzecie, modyfikacja polegała na nałożeniu na pracodawcę zobowiązania „zatrudnienia” pracownika. Z upływem lat różne przyczyny sprawiły, że coraz mocniej treść art. 22 § 1 k.p. identyfikowana była nie z definicją zobowiązania stron stosunku pracy, a z definicją samego tego stosunku i określeniem przez ten przepis wszystkich istotnych jego cech pozwalających na odróżnienie go od innych stosunków prawnych, w ramach których świadczone są szeroko pojmowane usługi. Obecnie art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zmiana polegająca na wprowadzeniu zobowiązania pracownika do poddania się kierownictwu pracodawcy oraz zobowiązania go do wykonywania pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, podyktowana została chęcią ochrony interesów pracowników i dobrze im w praktyce służy. Sprawia jednakże, z drugiej strony, że pojęciowe relacje między zobowiązaniem stron stosunku pracy a ich obowiązkami jeszcze bardziej ulegają zamazaniu.

Osobno jednak należy zwrócić uwagę, że pozostawienie poza zakresem zobowiązania pracownika jego podległości pracodawcy – tak jak miało to miejsce w pierwotnym brzmieniu art. 22 § 1 k.p. – korespondowało z rozszerzeniem podstaw prawnych nawiązania stosunku pracy i umożliwiało relatywizację oceny spełnienia wymagania podporządkowania pracownika pracodawcy w poszczególnych rodzajach stosunków pracy. Podporządkowanie to jest szczególnie mocne i wyraźne w części (bo np. nie w przypadku sędziów) stosunków z mianowania, natomiast mniej wyraźne w przypadku stosunków pracy z wyboru i w odniesieniu do stano-

wisk kierowniczych oraz badawczych i naukowych (związanych z autonomią twórczości), i to niezależnie od tego, na jakiej podstawie pracownicy są na nich zatrudniani. Takie stopniowanie podporządkowania staje się zaś trudniejsze jeżeli – tak jak jest to obecnie, z uwagi na zmienione brzmienie art. 22 § 1 k.p. – od każdego stosunku pracy wymaga się, by w jego ramach pracownik był poddany kierownictwu pracodawcy. W wielu przypadkach przy tym w ogóle trudno dopatrzyć się podporządkowania, co dotyczy zwłaszcza niektórych stanowisk obsadzanych w drodze powołania i wyboru, a co do których nie ulega wątpliwości, że ustawodawca uznaje je za stanowiska zajmowane przez pracowników. Kryterium podporządkowania staje też pod znakiem zapytania w przypadku tzw. pracy autonomicznej oraz zdalnej. Można mieć też wątpliwości w odniesieniu do pracy tymczasowej, jeżeli uznać, że nie tylko umowa o pracę, ale i stosunek pracy istnieje między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej.

Warto też zauważyć, że choć w sensie praktycznym wprowadzenie do ustawowej definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) elementu podporządkowania przyczyniło się do ograniczenia skali nadużyć przez ekscesywne zawieranie umów zlecenia i o świadczenie usług oraz innych umów tworzących stosunki niepracowniczego zatrudnienia (stosunków zbliżonych do stosunku pracy), to w sensie formalnym oznaczało zacieśnienie zakresu pojęcia stosunku pracy w stosunku do regulacji pierwotnej i tym samym odpowiednie poszerzenie zakresu niepracowniczego zatrudnienia. W mojej ocenie wprowadzenie do Kodeksu pracy dodatkowych (obok umowy o pracę i mianowania) podstaw nawiązania stosunku pracy, takich jak powołanie oraz wybór, a po części także umowy o pracę spółdzielczą oraz umowy w celu przygotowania zawodowego, związane było natomiast z przeciwną intencją prawodawcy, polegającą na poszerzeniu zakresu pojęcia stosunku pracy i pojęcia pracy, a to z kolei wymagało zniuansowanego potraktowania kryterium podporządkowania i nieczynienia z niego wymagania niezbędnego, bezwzględного, czy jedynie przesądzającego o istnieniu lub braku w danym przypadku możliwości zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy. Ogólnie można też stwierdzić, że zacieśnienie kryteriów kwalifikowania stosunków prawnych jako stosunków pracy z jednej strony ułatwiło praktyce orzeczniczej nieakceptowanie kwalifikowania „pozorowanych” umów zlecenia i innych umów o świadczenie usług jako umów nierodzących stosunku pracy i tym samym zmusiło pracodawców do wykazywania większej ostrożności w stosowaniu tego typu nadużyć. Z drugiej zaś strony, przynajmniej formalnie sprawiło, że niektóre stosunki, które wcześniej można było kwalifikować jako stosunki pracy, przestały spełniać wymagania (dodatkowo wprowadzone w wyniku jego nowelizacji) art. 22 § 1 k.p.

Opowiadając się za nadrzędnością pojęcia pracy, opowiadamy się także za kluczowym, dominującym znaczeniem w prawie pracy pojęciem stosunku pracy, a nie pojęciem zatrudnienia i stosunków niepracowniczego zatrudnienia (nietypowych

form zatrudnienia, nietypowych stosunków pracy, stosunków zbliżonych do stosunku pracy). Prowadzi to także do opowiedzenia się na rzecz rozszerzającej interpretacji tej kluczowej instytucji i konstrukcji prawnej, bo między innymi zapewnia to większą ochronę interesów osób wykonujących pracę za wynagrodzeniem, przy uwzględnieniu niezwyklej różnorodności przypadków i warunków, w jakich do tego dochodzi. Powinno to znajdować przy tym odpowiednie odbicie w uregulowaniach prawnych i być może wyrażać się w powrocie do pierwotnej definicji zobowiązania stron stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Im bardziej pojemna definicja stosunku pracy, tym mniejsze pole dla stosunków niepracowniczego zatrudnienia. W przypadkach wątpliwych należałoby przyjmować domniemanie istnienia stosunku pracy. O jego istnieniu powinna przy tym decydować wola stron – także w razie wątpliwości – jeżeli zgodnie z nią nawiązywany jest stosunek pracy, chyba że chodzi o ich zmwę, w celu uzyskania korzyści niezgodnych z prawem. Utrzymana przy tym powinna zostać zasada przeciwna, że ani nazwa umowy, ani też formalnie wyrażona przez strony ich wola, nie mogą rozstrzygać o braku możliwości kwalifikowania danego stosunku prawnego jako stosunku pracy, jeżeli tylko spełnia on wystarczająco kryteria uważane za cechy stosunku pracy. Te jednak powinny być ujmowane w sposób możliwie szeroki, przy liberalnym podejściu – w granicznych przypadkach – do wymagania istnienia podporządkowania pracownika. Powinno to umożliwiać obejmowanie w sposób możliwie szeroki stale pojawiających się nowych form organizacji pracy zarobkowej, w tym między innymi funkcjonujących na zasadzie tzw. platform internetowych.

Od dłuższego już czasu w nauce prawa pracy można zaobserwować pewne przesunięcie się zainteresowań z problematyki prawa stosunku pracy na kwestie stosunków niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego. Sprawia to, że stopniowo na stosunki pracy zaczynamy patrzeć przez pryzmat problemów, potrzeb i aksjologii niepracowniczego zatrudnienia, a nie odwrotnie, tak jak było wcześniej. Konsekwencją tego jest także to, że w niektórych wypowiedziach dominującą kategorią staje się pojęcie zatrudnienia, a nie pracy. Zjawisku temu należy się przeciwstawić, opowiadając się za „pracą” jako kategorią najważniejszą w pojęciowym arsenale prawa pracy. Uleganie tendencjom przeciwnym i wybieranie jako naczelnej kategorii pojęciowej „zatrudnienia” prowadzi do stanu, który przypomina sytuację, w której to ogon („zatrudnienie”) merda psem („pracą”). Nie znaczy to wszakże, że ogon jest nieważny, tyle tylko że powinien znajdować się na właściwym miejscu i pełnić rolę mu przynależną, stosownie do wielkości i rzeczowej potrzeby.

Bibliografia

Baran K.W. (red.), System Prawa Pracy, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.

Baran K.W. (red.), System Prawa Pracy, tom VIII: *Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.

Baran K.W. (red.), System Prawa Pracy, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2021.

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

Gersdorf M., *Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia złożone z wielu aktów prawnych*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 6.

Sanetra W., *Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy w Polsce*, [w:] K.W. Baran, M. Włodarczyk (red.), System Prawa Pracy, tom VIII: *Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018.

Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys części ogólnej*, tom I, Białystok 1994.

Sanetra W., *Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz*. Warszawa 1993,

Tomanek A., *Ewolucja konstytucyjnej regulacji prawa pracy w kontekście przemian ustrojowych*, [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, tom XIV: *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021.