

Karol Stanioch*

ORCID: 0000-0002-4538-375X

Uniwersytet Wrocławski

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.35.13>

Czy jest potrzeba wprowadzenia domniemania istnienia stosunku pracy do polskiego systemu prawnego?

JEL Classification: K120, K310

Słowa kluczowe: domniemanie stosunku pracy, aksjologia prawa pracy, etyczny charakter pracy

Keywords: presumption of a labor law employment contract, axiology of labor law, ethical character of work

Abstrakt: Artykuł zawiera rozważania na temat słuszności wprowadzenia domniemania pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie do polskiego porządku prawnego, ewentualnego kształtu takiej regulacji oraz sposobu jej wprowadzenia w relacji z aksjologicznymi założeniami prawa pracy. Autor włącza się w nurt dyskusji na temat domniemania poprzez odniesienie się do dotychczasowego dorobku doktryny w tym temacie oraz analizę domniemań funkcjonujących w Holandii, Szwajcarii oraz Słowenii. We wnioskach opowiada się za wprowadzeniem domniemania w formie materialnej i wzruszalnej.

Is there a need to introduce a presumption of an employment relationship into the Polish legal system?

Abstract: The article contains reflections on the legitimacy of introducing the presumption of the employment contract's labor law character into the Polish legal system, the possible shape of such a regulation and the manner of its introduction in relation to the axiological assumptions of the labour law. The author joins the discussion on the presumption by referring to the views presented by legal scholars on the subject and analyzing the presumptions existing in the Netherlands, Switzerland, and Slovenia. In his conclusions, he supports the introduction of the presumption in material and rebuttable form.

* Opiekun naukowy (Scientific Tutor) — dr hab. A. Tomanka prof. UWr, dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy

Wstęp

Wprowadzenie domniemania pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie (dalej: domniemanie) skutkowałoby zmodyfikowaniem rozkładu ciężaru dowodowego w procesie o ustalenie pracowniczego charakteru kontraktu o zatrudnienie, który zgodnie z regułą ogólną wyrażoną w art. 6 Kodeksu cywilnego spoczywa na powodzie¹. Po dokonaniu zmian ciężar dowodowy zostałby przeniesiony na pracodawcę. Liczne legislacje europejskie posługują się taką konstrukcją prawną, a sposoby, jakimi wprowadziły tę instytucję, znacznie różnią się między sobą.

W doktrynie² nie brak stanowisk zarzucających temu uregulowaniu sprzeczność z zasadami systemu prawnego. Zasady te, do których należą autonomia woli czy swoboda zawierania umów, określają aksjologiczne założenia ustroju państwa oraz mają kluczowe znaczenie dla życia gospodarczego społeczeństwa. Tworząc przepisy, prawodawca dąży do realizacji wartości wyrażonych w Konstytucji i innych podstawowych aktach prawnych w formie niedookreślonych norm, których celem jest z kolei wyrażenie aksjologicznych podstaw i wartości systemu prawa. W ten sposób kształtowane są konstrukcje prawne istotne dla życia społecznego i ekonomicznego jednostek, jak również instytucja uznania stosunku łączącego strony za pracowniczy. Część doktryny³ zajęła stanowisko przychylne wprowadzeniu takiej konstrukcji. Akcentowano jej zgodność z podstawami aksjologicznymi prawa pracy takimi jak dążenie do realnego wyrównania pozycji stron poprzez wzmocnienie naturalnie słabszej strony pracowniczej czy podkreślenie specyficznego charakteru pracy na rynku⁴. Pojawiły się również opinie, że domniemanie wynika z obowiązujących obecnie norm prawnych⁵ oraz że jego brak kłóci się z aksjologią prawa pracy⁶.

Celem tego opracowania jest próba rozjaśnienia kwestii zgodności domniemania pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie z podstawowymi wartościami aksjologicznymi prawa pracy oraz niektórymi zasadami systemu prawa leżącymi u fundamentów ustroju państwa, ogółu obrotu gospodarczego, którego umowy

¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku — Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).

² T. Duraj, *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Iuridica” 88, 2019, s. 5–16.

³ A. Sobczyk, *W sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa profesora Zdzisława Kubota*, red. T. Kuczyński, A. Jabłoński, Warszawa 2018, s. 199–208; A. Musiała, *Glosa do wyroku SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2016, nr 6, s. 865–869.

⁴ *Ibidem*, s. 199–208.

⁵ D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1, s. 15; A.M. Świątkowski, [w:] *System prawa pracy*, t. 7. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 51–52.

⁶ A. Sobczyk, *op. cit.*

o zatrudnienie są częścią, oraz samego prawa pracy. Choć problem wprowadzenia domniemania można rozpatrywać w wielu aspektach, to opracowanie w przeważającej części ma charakter przeglądu doktryny i przedstawia zagadnienie ze strony teoretycznej. Z uwagi na rozległość tematu, w artykule nie przedstawiono skali patologicznego zjawiska pracy nierejestrowanej, nie przybliżono również konsekwencji, które niesie ze sobą zawarcie umowy o pracę.

Obecny stan prawny

Obecnie kwestię ustalenia pracowniczego charakteru umowy łączącej pracodawcę i pracownika reguluje art. 22 Kodeksu pracy (dalej: k.p.)⁷. Z treści artykułu wynika, że stosunek o charakterze pracowniczym powstaje na podstawie jednej z czynności prawnych wymienionych w tym przepisie, zgodnie z treścią art. 11 k.p., w wyniku zgodnego oświadczenia woli stron umowy, a więc pracodawcy i pracownika. Dla rozgraniczenia stosunków o charakterze pracowniczym od tych regulowanych przez prawo cywilne kluczowe znaczenie ma art. 22 § 1¹ k.p., według którego zatrudnienie w warunkach odpowiadających umowie o pracę jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Po wprowadzeniu art. 22 § 1¹ k.p. kwestia domniemania była przedmiotem sporu w doktrynie⁸. Pojawiły się opinie, że artykuł ten wprowadził domniemanie wzruszalne i materialne, a ciężar dowodu został przeniesiony na pracodawcę, który miał możliwość dokonania przeciwdowodu, na przykład przez udowodnienie braku elementu kierownictwa⁹. Domniemanie próbowano również przevorsować w wersji pośredniej. Niektórzy dogmatycy interpretowali obowiązujące przepisy w sposób wprowadzający „miękkie domniemanie stosunku pracy”. Wątpliwości budzi brak sprecyzowania tej kategorii w teorii prawa, nie sposób więc dokładnie stwierdzić, na czym miałyby ono polegać¹⁰.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego nie wynika, jakoby art. 22 § 1¹ k.p. wprowadzał domniemanie. W przypadku zaistnienia stanu prawnego wymagającego dokładnej analizy przepisów, „zdaniem Sądu Najwyższego, dla rozstrzygnięcia charakteru umowy o świadczenie pracy (czy jest to umowa o pracę, czy inny rodzaj cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług) konieczne jest ustalenie, które z jej cech charakterystycznych mają przeważający charakter”¹¹.

W doktrynie pojawiają się jednak głosy wskazujące na istnienie uregulowania wprowadzającego domniemanie dla skonkretyzowanej grupy podmiotów poza k.p.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

⁸ A. Tomanek, *System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, Warszawa, 2017, s. 1443.

⁹ D. Duda, *op. cit.*

¹⁰ A. Tomanek, *op. cit.*

¹¹ Wyrok SN z 14 września 1998 roku I PKN 334/98, OSNP 1999/20, poz. 646.

Przepisem wprowadzającym omawianą regulację miałyby być art. 4 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: u.skut.p.p.cudz.)¹². Przepis ten według autorów konstytuuje zasadę domniemania poprzez obciążenie ciężarem dowodowym pracodawcę osób objętych zakresem podmiotowym ustawy w sposób tożsamy z postulowanym przez zwolenników wprowadzenia domniemania do Kodeksu pracy¹³. Omawiana regulacja jest implementacją dyrektywy 2009/52/WE¹⁴.

Argumenty za wprowadzeniem omawianego domniemania do polskiego porządku prawnego

Wprowadzenie domniemania do polskiego porządku prawnego rozważano już w przeszłości. Świadczy o tym projekt kodeksu pracy opracowany przez Komisję Kodyfikacji Prawa Pracy w 2018 roku¹⁵. Dla omawianej kwestii kluczowy jest art. 50, którego brzmienie jednoznacznie przenosiło ciężar dowodu w procesie o ustalenie pracowniczego charakteru na pracodawcę. Komisja legislacyjna dostrzegła często podnoszony problem nadużywania zatrudnienia opartego na zasadach prawa cywilnego. Remedium miało być wzmocnienie pozycji pracownika — projektodawca w uzasadnieniu określa ją jako „bardzo silną”¹⁶. Domniemanie miałoby otrzymać charakter materialny i wzruszalny, jego stosowanie byłoby wyłączone w określonych przypadkach, a skutki działania znajdowałyby zastosowanie w okresie dwunastu miesięcy przed dniem wniesienia powództwa. Zachowany został prywatnoprawny element prymatu zasady zgodności woli stron oraz ich autonomii. Projekt w art. 23 zaznaczał, że „[n]awiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”.

¹² Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2012 r. poz. 769).

¹³ E. Buchowiecka, E. Miszczyk-Wróbel, *Domniemanie istnienia stosunku pracy a uprzywilejowanie nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców w świetle konstytucyjnej zasady równości i zakazu dyskryminacji w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 15, 2018, nr 12, s. 16–20.

¹⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 roku przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. UE L. z 2009 r. Nr 168, s. 24 ze zm.).

¹⁵ Projekt Kodeksu pracy z 2018 roku, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 21.11.2020).

¹⁶ Uzasadnienie dla projektu Kodeksu pracy z 2018 roku, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 21.11.2020).

Autorów popierających przyjęcie domniemania do polskiego porządku prawnego można podzielić na postulujących wprowadzenie omawianego domniemania w celu osiągnięcia spójności aksjologicznej systemu oraz uważających, że należy je wprowadzić, gdyż brak takiej regulacji bezpośrednio godzi w spójność porządku prawnego. Przedstawicielem tej pierwszej grupy jest Arkadiusz Sobczyk, według którego wprowadzenie domniemania umożliwiłoby pokonanie „barier aksjologicznych”, które są powodem nadużywania umów prywatnoprawnych w kwestii kontraktów o zatrudnienie¹⁷. Bariery te wynikają z postrzegania pracy przez społeczeństwo, zwłaszcza tak zwaną klasę średnią, jako wymiany towarów przez dwa indywidualne podmioty.

Arkadiusz Sobczyk stwierdza, że prawa pracownicze mają charakter społecznych praw człowieka. Świadczy o tym ujęcie ich w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹⁸ oraz miejsce ich uregulowania w Konstytucji¹⁹. Z charakteru praw pracowniczych powinno wynikać ograniczenie typowego dla stosunków prywatnoprawnych wyeksponowania elementu woli oraz rozszerzenie aktywnego działania państwa w celu ochrony pracy. Autor uważa, że już w obecnym stanie prawnym przepisy należy interpretować w sposób uwzględniający domniemanie w sporach o ustalenie charakteru umów o zatrudnienie. Według autora konieczność funkcjonowania domniemania w polskim porządku prawnym wynika ze specyficznej natury przepisów pracowniczych. Arkadiusz Sobczyk uważa, że aby rozwiązać wątpliwości związane z obecnością domniemania w naszym systemie, należy wprowadzić przepis, który dosłownie potwierdzi jego istnienie²⁰. Komentator rozpoznaje prawa pracownicze jako prawa człowieka drugiej generacji, a więc oparte na zasadzie redystrybucji. Ich realizacja powinna być wspierana w zgodzie z zasadą solidarności. Sam charakter relacji pracowniczej przybiera według autora formę człowiek–społeczeństwo zamiast typowej dla stosunków prywatnoprawnych człowiek–inny człowiek²¹.

Pogląd wyrażony przez Arkadiusza Sobczyka, że domniemanie wynika już z obecnych przepisów, musiałby spotkać się z dobrą wolą sądów, a jak trafnie zauważyła Anna Musiała, w kwestii wprowadzenia domniemania tej nie ma²². Urzeczywistnienie tego postulatu wydaje się więc nierealne. Przedstawione przez Sobczyka postrzeganie praw pracowniczych jako praw człowieka wskazywałoby jednak, iż pracownik powinien zostać objęty silniejszą oraz skuteczniejszą ochroną. Tej tezie sprzyjają również korzenie etycznego postrzegania pracy, któ-

¹⁷ A. Sobczyk, *op. cit.*

¹⁸ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 roku (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

¹⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

²⁰ A. Sobczyk, *op. cit.*

²¹ *Ibidem.*

²² A. Musiała, *op. cit.*, s. 865–869.

rych Teresa Liszcz dopatruje się w społecznej nauce Kościoła, pouczającej, że nad pracą powinien zostać rozciągnięty silny płaszcz ochronny, mogący zapobiec patologicznemu postrzeganiu jej jako towaru. Prąd filozoficzny społecznej nauki Kościoła kładzie duży nacisk na ujęcie pracy jako środka do rozwoju człowieka. Liszcz przywołuje encyklikę Leona XIII *Rerum novarum* oraz dzieło Jana Pawła II *Laborem exercens*, z których wynika, że praca nigdy nie powinna być postrzegana jako towar, a zawsze jako środek rozwoju dla pracownika²³.

Należy zgodzić się z tezą, według której tak specyficzna kategoria dóbr, jaką jest praca, powinna podlegać wyjątkowej opiece. Z uwagi na jej niejednoznaczny charakter, można ją postrzegać jako towar wymienny, a także jako prawo jednostki o charakterze społecznym. Prowadzi to do nieuchronnego konfliktu na tle aksjologicznym. Zarówno podstawy filozoficzne prawa pracy, jak i prawo międzynarodowe wskazują, że osoba świadcząca pracę powinna zostać objęta silną ochroną, ponieważ praca jest dobrem o charakterze społecznym. Nie można jednak zaprzeczyć, że świadczenie pracy ma także charakter ekonomiczny; korzyści płynące z liberalnego uregulowania świadczenia pracy zauważyła na przykład Małgorzata Gersdorf²⁴. W przypadku zajęcia stanowiska w tym istotnym z punktu widzenia prawa, socjologii czy filozofii sporze, ustawodawca powinien szukać rozwiązania uwzględniającego obie „twarze stosunku pracy”. Należy więc szukać kompromisu chroniącego pracę zarówno jako kategorię ekonomiczną, jak i środek rozwoju oraz podstawowe źródło utrzymania jednostki, noszące znamiona charakteru praw człowieka.

Postrzeganiu pracy jako dobra o charakterze społecznym zagraża zauważone przez Annę Musiałą zjawisko powszechnienia adhezyjności umów o zatrudnienie, przy którym pracownik nie ma możliwości urzeczywistnienia swej woli z uwagi na dysproporcję sił stron kontraktu o zatrudnienie, co z kolei prowadzi do powszednienia zawierania umów o zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym. Działanie takie rozwiązuje problem limitów etatów pracowniczych. Głosatorka twierdzi, że adhezyjność umów o zatrudnienie kłóci się ze stanowiskiem prezentowanym w judykaturze, która kładzie nacisk na autonomię woli przy decydowaniu o charakterze umowy o zatrudnienie. Nie można jednak mówić o autonomii woli w sytuacji, w której jedna ze stron obciążona jest strachem o brak zatrudnienia. To właśnie ten czynnik może być decydujący przy wyrażaniu woli zawarcia umowy²⁵.

Dla Anny Musiały stanowisko Sądu Najwyższego, według którego przesądzającym czynnikiem dla charakteru umowy o zatrudnienie jest autonomia woli, jest poglądem chybionym, niedostrzegającym, że przy prekaryjnym charakterze

²³ T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy: zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 19–39.

²⁴ M. Gersdorf, *Nowe trendy gospodarcze a reguła domniemania zawarcia umowy o pracę*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica” 88, 2019, s. 35–41.

²⁵ A. Musiała, *op. cit.*

zatrudnienia, pomiędzy stronami występuje ogromna asymetria. Komentatorka twierdzi, że przy ustalaniu charakteru umów o zatrudnienie sąd powinien kierować się ogółem czynników mogących mieć wpływ na ułożenie się stosunków między stronami, w tym także na ich asymetrię. Źródłem tego toku myślenia miałby być art. 20 Konstytucji. Według autorki wprowadzenie domniemania do polskiego porządku prawnego jest niezbędne, a konstytucyjną podstawą dla takiej regulacji jest art. 24 ustawy zasadniczej²⁶.

Wpływ czynników ekonomicznych na kształtowanie stosunku pracy w opisanej przez Annę Musiałę sytuacji zdecydowanie przeważa i świadczy o dominacji postrzegania pracy jako towaru wymiennego. Opisane przez Musiałę zjawisko to obejście norm, których celem jest ochrona pracy jako dobra społecznego, co świadczy o nieszczelności przepisów, które i tak można by uznać za niewystarczające. Wydaje się jasne, że prawodawca powinien podjąć działania, których celem byłoby zminimalizowanie skali tego zjawiska. Słuszne wydałoby się przyjęcie regulacji upowszechniających w społeczeństwie postrzeganie pracy jako dobra o charakterze społecznym. Taki skutek socjologiczny w przyszłości utrudniłby pracodawcom wykorzystywanie swojej silniejszej pozycji ekonomicznej.

Wprowadzenie domniemania skutkowałoby wzmocnieniem ochrony pracownika poprzez objęcie stosunku pracy silniejszą ochroną. Zbliżyłoby to „płaszcz ochronny” pracy do obejmującego prawa człowieka, zmniejszając jednocześnie przerośniętą obecnie wagę czynnika ekonomicznego. W przypadku próby przyjęcia takiej rekomendacji prawodawca nie powinien jednak zapominać, że praca jest również dobrem o charakterze ekonomicznym.

Na uwagę zasługują także przedstawiciele doktryny, którzy zarzucają aktualnej regulacji brak spójności z zasadą równości wobec prawa. Autorki wyrażającego taki pogląd opracowania²⁷ zarzucają ustawodawcy, że poprzez wprowadzenie art. 4 u.skut.p.p.cudz. postąpił on wbrew zasadzie racjonalności prawodawstwa i naruszył wynikającą z art. 32 Konstytucji zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na narodowość. Autorki zarzucającą prawodawcy, że poprzez wprowadzenie art. 4 ust. 2 wspomnianej ustawy wzmocnił on pozycję cudzoziemców w procesie o ustalenie pracowniczego charakteru stosunku łączącego strony, co ma prowadzić do dyskryminacji obywateli polskich zatrudnionych na terytorium Rzeczypospolitej. Stanowisko prezentowane w opracowaniu wskazuje na ukształtowanie przepisów w sposób rozróżniający pozycję prawną dwóch podmiotów według ich narodowości. Taki kierunek dyferencjacji traktowania jednostek jest zdaniem autorek sprzeczny z podstawową zasadą racjonalnej legislacji. Uważają, że należy wprowadzić do polskiego systemu prawnego domniemanie pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie poprzez uaktualnienie wykładni 22 § 1¹ k.p. celem usunięcia niespójności powstałej po wprowadzeniu omó-

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ E. Buchowiecka, E. Miszczyk-Wróbel, *op. cit.*

wionego wyżej przepisu. Nowa interpretacja miałaby uwzględniać domniemanie, co doprowadziłoby, według autorek, do wyrównania pozycji procesowej między osobami różnej narodowości.

Wątpliwość w kwestii wagi przytoczonych argumentów budzi to, że żadna z przytoczonych powyżej regulacji nie odnosi się bezpośrednio do ciężaru dowodu w procesie o ustalenie pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie, lecz ich celem jest zabezpieczenie otrzymania przez podmiot objęty działaniem ustawy wynagrodzenia za wykonaną pracę²⁸. Aby ocenić słuszność zarzutów, należy także dokonać ich subsumcji względem dopuszczalności różnicowania sytuacji podmiotów podobnych. Trzeba więc zastanowić się, czy przebywający na terenie UE nielegalni imigranci swoim statusem różnią się od podmiotów znajdujących się tu zgodnie z prawem. Różnicę tę dostrzegł prawodawca europejski, który określił cel dyrektywy 2009/52/WE jako przeciwdziałanie nielegalnej migracji poprzez uniemożliwianie zatrudnienia osób przebywających na terenie wspólnoty bez odpowiedniego tytułu prawnego. Ma ona więc na celu zapobieganie wykorzystywaniu słabej pozycji gospodarczej oraz prawnej nielegalnych imigrantów przez pracodawców. Celem wprowadzonych przepisów jest więc różnicowanie ze względu nie na narodowość, a na status prawny oraz gospodarczy. Logicznym i uzasadnionym wydaje się stosowanie silniejszej niż zwykle ochrony wobec podmiotów słabszych od tych, którymi prawo pracy zajmuje się na co dzień. Wynika to z wrażliwości prawa pracy na nierówność stron stosunku o zatrudnienie. Przy pojawieniu się nowej dla polskich realiów grupy imigrantów słuszną wydaje się reakcja prawodawcy mająca na celu zapobieganie wyzyskiwaniu podmiotów najsłabszych gospodarczo, odciętych od opieki prawnej przez złą sytuację ekonomiczną, barierę językową oraz strach związany z emigracją.

Teza podnoszona przez autorki, jakoby domniemanie należało wyinterpretować z obecnych przepisów, wydaje się iść za daleko. Opisany powyżej pogląd, według którego brak domniemanie w k.p. rodzi niespójność z zasadą równości w kontekście u.skut.p.p.cudz., można odeprzeć odwołaniem do zasad dopuszczalności różnicowania sytuacji podmiotów podobnych. Wprowadzając te przepisy, ustawodawca przyznał, że im słabsza sytuacja ekonomiczna i życiowa podmiotu, tym silniejszą ochroną należy go objąć.

Kolejnym zarzutem przedstawionym w opracowaniu autorstwa Ewy Buchowieckiej i Ewy Miszczyk-Wróbel jest niekonsekwencja regulacji art. 22 k.p. umożliwiającej organom państwa zachowanie bierności w ochronie pracownika, co miałoby być sprzeczne z art. 24 Konstytucji, traktującym o ochronie pracy przez Rzeczpospolitą. Warto w tym miejscu wspomnieć, że prawodawca wyposażył niektóre organy państwa, na przykład Państwową Inspekcję Pracy, w instrumenty służące ochronie pracowniczego charakteru zatrudnienia. Skuteczność tego systemu ochrony może jednak budzić wątpliwości. Ze sprawozdania przygoto-

²⁸ A. Tomanek, *op. cit.*

wanego przez PIP wynika, że pomimo licznych kontroli, zastępowanie umów pracowniczych tymi opartymi na zasadach prawa cywilnego wciąż występuje na dużą skalę. W 2017 roku było to ponad 13%, a w 2018 ponad 11%. Wprowadzenie domniemania zostało wskazane w raporcie jako jeden z możliwych środków mających na celu walkę z tym patologicznym zjawiskiem²⁹.

Argumenty przeciw wprowadzeniu domniemania

Jak już wspomniano, pomysł wprowadzenia domniemania istnienia stosunku pracy spotkał się z krytyką części doktryny. Do grupy sceptyków należy zaliczyć Małgorzatę Gersdorf, która pozytywnie ocenia obowiązujące regulacje, a zwłaszcza ich znaczenie dla gospodarki rynkowej, w której kluczowe znaczenie ma autonomia woli stron, kreująca swobodę umów. Autorka przeciwstawia obecny porządek prawny temu obowiązującemu w okresie realnego socjalizmu, kiedy ograniczenia woli stron i kontraktów w prawie pracy były na porządku dziennym. Przychylnie ocenia obecną regulację w kontekście przyszłości stosunków ekonomicznych, w których według niej, pozapracownicze kontrakty będą odgrywały jeszcze istotniejszą rolę nie tylko z uwagi na wygodę, z jaką łączy się ta forma zatrudnienia dla pracodawcy, ale głównie z uwagi na przewidywania dotyczące przyszłych obszarów zatrudnienia. Małgorzata Gersdorf przewiduje wzrost znaczenia zatrudnienia osób wysoko wykwalifikowanych i wymienia wiele branż, które według niej będą odgrywały coraz większą rolę w gospodarce. Przywołane przez autorkę zawody są profesjami uznawanymi za wolne, wykonywanymi w ramach własnej działalności gospodarczej lub umów cywilnoprawnych. Przedstawia tezę, zgodnie z którą rozwój tych branż gospodarki doprowadzi do rozwoju umów opartych na prawie cywilnym, co ma z kolei zmyć ich złą sławę. Autorka uważa, że pomysł wprowadzenia przepisów mówiących o domniemaniu zawarcia umowy o pracę jest skutkiem archaicznego podejścia do panujących warunków ekonomicznych, niedostrzegania niejednorodności rynku i tkwiących w nim zagrożeń. Co więcej, według Gersdorf u podstaw dywagacji na temat wprowadzenia domniemania leży chęć zwalczania pozapracowniczych stosunków zatrudnienia. Opisane wcześniej profesje przyszłości nie będą mogły funkcjonować, ponieważ zostaną uregulowane prawem pracy³⁰.

Argumenty przedstawione przez autorkę słusznie wskazują na pozytywne efekty ekonomiczne płynące z obecnego ukształtowania przepisów. Wątpliwość pojawia się natomiast na tle ochrony pracy jako dobra o charakterze społecznym, o czym świadczy opisane powyżej zjawisko powszechnienia adhezyjności umów o zatrudnienie. Jest to istotne tym bardziej w kontekście wspomnianej przez autorkę

²⁹ *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019, s. 83–87.

³⁰ M. Gersdorf, *op. cit.*

przyszłości stosunków zatrudnienia. Prawodawca, przygotowując się na rozwój nowych obszarów zatrudnienia, w których większą rolę mają odgrywać stosunki o charakterze cywilnoprawnym, powinien przyjąć rozwiązania chroniące stosunek pracy przed sklasyfikowaniem go jako relacji o charakterze czysto ekonomicznym. Niemniej jednak, przy przygotowywaniu nowych regulacji nie należy lekceważyć korzyści ekonomicznych płynących z łatwości kształtowania stosunku o zatrudnienie. Ustawodawca powinien poszukiwać kompromisu pozwalającego na podkreślenie społecznego charakteru pracy przy jednoczesnym maksymalnym zachowaniu zalet obecnego stanu prawnego. Aby to osiągnąć, należałoby przyjąć odpowiednią formę domniemania, które pozwoliłoby na zachowanie możliwie jak najistotniejszej roli autonomii woli stron i swobody kształtowania umów przy jednoczesnej silniejszej ochronie pracownika.

Pogląd podobny do Małgorzaty Gersdorf prezentuje Tomasz Duraj³¹. Uważa on, że wzrost udziału umów cywilnoprawnych w kontraktach o zatrudnienie ma charakter trwały i nieodwracalny. Na potwierdzenie tej tezy przedstawia argument, że te formy zatrudnienia są lepiej przystosowane do spełnienia potrzeb gospodarki w dobie technologizacji, robotyzacji, digitalizacji, cyfryzacji i globalizacji, gdyż są skonstruowane w elastyczniejszy sposób. Autor podkreśla wagę zasady swobody zawierania umów dla sprawności funkcjonowania gospodarki rynkowej. Wymienia również liczne korzyści ekonomiczne wypływające z omińnięcia prawa pracy w kontrakcie o zatrudnienie. Należą do nich między innymi elastyczność i racjonalizacja polityki zatrudnienia umożliwiające przystosowanie poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie do zmieniającej się sytuacji ekonomicznej, bez potrzeby respektowania przepisów prawa pracy. Autor zaznacza także, że te formy zatrudnienia lepiej służą zasadzie swobody umów, z czego również wypływają korzyści. Strony w takim kontrakcie mają możliwość uelastycznienia umowy i dostosowania jej do swojej woli. Takie postanowienia motywują wykonawcę do lepszej i bardziej wydajnej pracy, a ponadto są korzystne dla usługodawcy ze względu na większą autonomię i niezależność względem usługobiorcy³².

Autor krytycznie odnosi się do propozycji konstrukcji domniemania przedstawionej w przytoczonym wyżej projekcie k.p. Według niego przepisy te stoją w sprzeczności z zasadami ustroju wyrażonymi w Konstytucji RP, szczególnie zaś zasadami wolności działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP) oraz wolności wyboru i wykonywania zawodu (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 31 ust. 3). Krytyka przedstawiona przez Tomasza Duraję nie ogranicza się jedynie do projektu z 2018 roku, lecz odnosi się do samej konstrukcji domniemania jako rozwiązania prawnego, podkreślając nadmierną ingerencję w zasadę wolności umów oraz

³¹ T. Duraj, *op. cit.*

³² *Ibidem.*

swobody podstaw zatrudnienia. We wnioskach autor opowiada się za pozostaniem przy obecnym rozwiązaniu prawnym³³.

Tezy Tomasza Duraja, według których konstrukcja domniemania jest sprzeczna z wyżej wymienionymi artykułami ustawy zasadniczej, budzą pewne wątpliwości, wynikające z możliwości rozumienia tych przepisów w duchu bardziej opiekuńczym. Celem art. 20 Konstytucji jest znalezienie kompromisu pomiędzy państwem opiekuńczym oraz liberalnym. Arkadiusz Sobczyk w komentarzu do artykułu wspomina o socjalnie związanym rynku, którego zadaniem jest również realizacja celów społecznych. Państwo powinno ingerować, jeśli nie da się tych celów osiągnąć inaczej³⁴. We wcześniejszej części artykułu przedstawiono fakty mogące świadczyć o niedostatecznym poziomie ochrony pracy, wskazujące, że ingerencja taka jest potrzebna. Idące w liberalnym kierunku tezy Tomasza Duraja wzbudzają wątpliwości związane z pełną realizacją zasady ochrony pracy ujętej w art. 24 Konstytucji, zwłaszcza że już na gruncie obecnych przepisów wskazać można, iż ochrona zapewniona przez państwo jest nieszczerlna. Konieczność ingerencji odpowiada również na możliwy konflikt domniemania z art. 31 ust. 3 Konstytucji, który dopuszcza wprowadzenie ograniczeń egzekwowania swoich praw w określonych sytuacjach.

Artykuł 65 ust. 1 Konstytucji przyznaje wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca zatrudnienia. Wydaje się, że w odniesieniu do omawianego problemu Tomasz Duraj miał na myśli ograniczenie wyboru podstawy prawnej zatrudnienia. Domniemanie można by jednak wprowadzić, wykorzystując fakt, że artykuł ten sam przewiduje możliwość istnienia wyjątków od jego stosowania. Ustawodawca ma prawo tworzyć przepisy nakazujące uznawać pewne stosunki prawne za stosunki pracy pomimo uznania ich za stosunki cywilnoprawne, jeżeli kryteria rozgraniczenia cech pracy wykonywanej w ramach stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych będą wyraźne³⁵. Wątpliwości budzi również zarzut nadmiernej ingerencji w autonomię woli stron w przypadku wprowadzenia domniemania do polskiego systemu prawnego. Jak zostało przytoczone, ograniczenia tego elementu prywatnoprawnego mogą występować z racji specyficznego charakteru pracy. Co więcej, nie należy bagatelizować głosów, według których domniemanie pomogło słabszej stronie pracowniczej realnie kształtować wiele kontraktów o zatrudnienie mających charakter adhezyjny, a więc urzeczywistnić kształtowanie kontraktów według swojej woli. W tę swobodę powinno się inge-

³³ *Ibidem*.

³⁴ A. Sobczyk, *Spółeczna gospodarka rynkowa a państwo socjalne*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 490–501.

³⁵ M. Świątkowski, *Prawo wyboru podstawy zatrudnienia*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 24, 2015, nr 3, s. 237–246.

rować jedynie w najniższym stopniu, umożliwiającym odpowiednie zapewnienie ochrony pracownika.

Obecny stan prawny charakteryzuje się wysoką elastycznością, co w przyszłości może być korzystne w kontekście rozwoju nowych, opartych na technologii miejsc pracy. Dostęp do cywilnoprawnych form zatrudnienia niesie ze sobą liczne korzyści ekonomiczne zarówno dla strony pracowniczej, jak i pracodawcy. Jeżeli ustawodawca zdecyduje się na wprowadzenie domniemania do porządku prawnego, powinien uczynić to przy zachowaniu tych zalet w jak największym stopniu.

Domniemanie w innych systemach prawnych

Domniemania pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie funkcjonują w licznych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Kompendium wiedzy o tej formie ochrony pracownika w krajach Unii Europejskiej dostarcza raport wykonany przez MOP³⁶. Z dokumentu wynika, że różnie skonstruowane ustawowe domniemania skutecznie funkcjonują w UE w systemach: holenderskim, portugalskim, hiszpańskim, słoweńskim, estońskim oraz maltańskim. Różnorodność przepisów potwierdza, że domniemanie można wprowadzać na wiele sposobów, a więc maksymalnie dostosować jego konstrukcję do panującej w kraju sytuacji ekonomicznej i społecznej przy jednoczesnej dbałości o spójność z przyjętymi założeniami aksjologicznymi. Domniemanie można skonstruować w sposób szeroki, tak aby swoim zakresem obejmowało wszystkie spory o pracowniczy charakter kontraktu lub uzależnić jego zastosowanie od zaistnienia określonych okoliczności. Domniemania o różnej konstrukcji zostały omówione w przytoczonym powyżej raporcie³⁷.

Bogactwo dorobku państw europejskich pozwala szukać w tamtejszych systemach prawnych inspiracji do ewentualnej konstrukcji polskiego domniemania. Domniemania wypracowane przez prawodawstwo można podzielić na wzruszalne oraz niewzruszalne. Na potrzeby opracowania jako przykład niewzruszalnego przybliżone zostanie domniemanie obowiązujące w Szwajcarii, gdzie pozycja pracownika jest wyjątkowo silna. Natomiast jako przykład wzruszalnego opisane zostanie domniemanie funkcjonujące w prawie słoweńskim. Na uwagę zasługuje również unikatowe rozwiązanie holenderskie, gdzie kluczową rolę odgrywa arbitralna decyzja sędziego rozpatrującego sprawę o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W holenderskim prawie pracy domniemywa się pracowniczego charakteru umowy o zatrudnienie, jeżeli osoba, która zarobkowo świadczy pracę na rzecz innej osoby cotygodniowo przez trzy kolejne miesiące lub nie mniej niż w wymia-

³⁶ Raport MOP, *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Governance and Tripartism Department International Labour Office, Genewa 2013.

³⁷ *Ibidem*, s. 28.

rze dwudziestu godzin w miesiącu. Pracodawca ma możliwość wzruszenia tego domniemania poprzez przeprowadzenie dowodu przeciwnego. Holenderskie sądy pracy mają również możliwość przerzucenia ciężaru dowodowego na pracodawcę, nawet gdy spór dotyczy kwestii nieobjętej ustawowym domniemaniem, można więc osiągnąć skutek tożsamy z działaniem domniemania, jeśli sędzia uzna to za umotywowane realną siłą stron, nawet jeśli ustawa nie przewiduje takiej ewentualności. Działanie takie, pomimo że wymaga nagięcia litery prawa, jest w tamtejszym systemie zauważalne, określa się je mianem „społecznej wrażliwości” i ma na celu rekompensatę nierówności siły strony pracowniczej oraz pracodawcy³⁸. Działanie takie wydaje się kontrowersyjne, nie jest jednak sprzeczne z aksjologią prawa pracy przedstawianą przez niektórych polskich dogmatyków. Przywołując słowa Teresy Liszcz:

prawo pracy zmierza do zapewnienia rzeczywistej („materialnej”) równości stron stosunku pracy. W tym celu stwarza niekiedy pracownikowi uprzywilejowaną pozycję prawną, kosztem ograniczenia uprawnień podmiotu zatrudniającego, starając się zrekompensować tym sposobem słabszą ekonomiczną i społeczną pozycję pracownika³⁹.

Jeszcze silniejszą pozycję otrzymuje pracownik szwajcarski. W sytuacji, gdy pracodawca akceptuje wykonywanie pracy w określonym czasie przez pracownika, a praca ta ze względu na okoliczności nie może być wykonywana inaczej niż za wynagrodzeniem, uważa się, że strony łączy umowa o pracę. Domniemanie ma charakter niewzruszalny, co podkreśla się w doktrynie. Pracodawca nie ma możliwości obalenia domniemania, może jednak udowodnić, że umowa jest nieważna, chociażby przez wadę oświadczenia woli. Fakt świadczenia pracy oraz akceptacja pracodawcy podlegają udowodnieniu na zasadach ogólnych. Niewzruszalne domniemanie nie obowiązuje jedynie w określonych prawem przypadkach, takich jak istnienie osobistej relacji między stronami (małżeństwo, pokrewieństwo, konkubinaty, partnerstwo). Sytuacje te regulują przepisy odrębne⁴⁰.

Relatywnie słabe domniemanie funkcjonuje w Słowenii. Na podstawie art. 16 tamtejszego kodeksu pracy przyjmują się, że kontrakt ma charakter pracowniczy, jeżeli występują w nim podstawowe cechy szczególne dla stosunku pracy. Domniemanie to przyjmuje więc postać materialnego i wzruszalnego⁴¹.

MOP we wnioskach przywołanego wyżej raportu rekomenduje zastosowanie konstrukcji domniemania jako narzędzia chroniącego prawa pracownika⁴². Również funkcjonowanie takiej konstrukcji w systemach o podobnej aksjologii do

³⁸ A. Tyc, *Ciężar dowodu w prawie pracy: studium na tle porównawczym*, Warszawa 2019, s. 95.

³⁹ T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 80.

⁴⁰ A. Tyc, *op. cit.*, s. 121.

⁴¹ Raport MOP, *op. cit.*, s. 28.

⁴² *Ibidem*, s. 64.

tej, na której opiera się polski system prawa pracy, można zakwalifikować jako argument na rzecz spójności konstrukcji domniemania z zasadami polskiego prawodawstwa i prawa pracy ogólnie.

Prawodawca, korzystając z dorobku obcych systemów prawnych, mógłby wybrać konstrukcję najlepiej przystosowaną do polskich warunków. Przekonująca wydaje się być konstrukcja słoweńska. Przez przyjęcie materialnego i wzruszalnego domniemania można by wzmocnić pozycję pracownika oraz zaakcentować specyficzny charakter pracy jako dobra o charakterze społecznym, co miałyby skutki korzystne socjologicznie. Umocnienie pozycji procesowej pracownika mogłoby również pełnić funkcję środka przeciwdziałającego zjawisku ukrywania pracowniczego charakteru kontraktu o zatrudnienie. Jednocześnie relatywnie niska ingerencyjność takiej regulacji pozwoliłaby na zachowanie większości zalet obecnego stanu prawnego. Swoboda umów oraz autonomia woli wciąż miałyby kluczową rolę w kształtowaniu kontraktu, a zawarcie umowy o zatrudnienie regulowanej przepisami prawa cywilnego nadal byłoby możliwe. Przyjęcie regulacji szwajcarskiej pozbawiłoby stosunki pracownicze elastyczności i mogłoby urzeczywistnić obawy wyrażone przez krytyków konstrukcji domniemania. Przyjęcie regulacji pozostawiającej znaczną autonomię sądom, podobnej do holenderskiej, wydaje się być utrudnione z uwagi na wspomnianą przez Musiałę niechęć judykatury do konstrukcji domniemania.

Podsumowanie

Rozwiązania przyjęte w k.p. gwarantują poszanowanie swobody woli, co wynika z art. 11. Artykuł 22 § 1 k.p. natomiast zapewnia w teorii szczelny system ochrony praw pracownika i uniemożliwia obejście przepisów pracowniczych. System ten jest zorientowany na różnorodność form zatrudnienia, usługi zaś zatrudnienia można świadczyć również na podstawie cywilnoprawnych umów, a wybór formy kontraktu zależy od woli układających się stron. Jest to przejaw wysokiej elastyczności przyjętych przepisów.

Wady regulacji ujawniają się przy ich konfrontacji z faktami. Skalę zjawiska zastępowania umów pracowniczych prywatnoprawnymi ukazały przeprowadzone w 2018 roku badania Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku ponad 14 000 inspekcji PIP stwierdziła nieprawidłowości polegające na nadużyciu przepisów cywilnoprawnych w umowach o zatrudnienie w ponad 11% sprawdzanych przypadków⁴³. Sytuacja taka może być skutkiem coraz powszechniejszego zjawiska adhezyjności umów o zatrudnienie, które jest umożliwiające przez coraz większą asymetrię pracownika oraz pracodawcy. Obecne przepisy kładące nacisk na zasadę autonomii woli faworyzują zatrudniającego jako stronę silniejszą ekono-

⁴³ <https://www.forbes.pl/kariera/smieciowki-zamiast-etatow-w-2018-r-pip-stwierdzila-je-podczas-prawie-co-dziewiatej/xlyg4lg> (dostęp: 21.11.2020).

micznie, co prowadzi do umożliwienia przymuszenia pracownika do przyjęcia warunków dla niego krzywdzących oraz powszechnienia adhezyjności umów o zatrudnienie⁴⁴. Skoro jednym z podstawowych zadań prawa pracy, leżącym u jego podstaw aksjologicznych, jest ochrona pracownika jako słabszej strony kontraktu o zatrudnienie, a ochrona ta nie działa w pełni, powinno się szukać rozwiązań poprawiających wydajność systemu. Jednym z narzędzi służących ograniczeniu tego zjawiska jest właśnie domniemanie, niewystępujące w polskim systemie prawnym. Z pewnością poprawiłoby ono sytuację procesową pracownika i stanowiłoby krok w kierunku uszczelnienia ochrony, którą oferuje obecnie art. 22 § 1 k.p. Domniemanie funkcjonuje w licznych legislacjach europejskich, a jego zastosowanie jest rekomendowane przez MOP. Polski ustawodawca również przyznał skuteczność tego środka w ochronie najsłabszych zatrudnionych, stosując go w u.skut.p.p.cudz. Byłby to krok w kierunku realnego wyrównania siły stron procesu o ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia oraz zapobiegania stosowaniu adhezyjnych umów o zatrudnienie.

Wprowadzenie domniemania wydaje się zatem spójne z aksjologicznym charakterem prawa pracy oraz korzystne dla podkreślenia wyjątkowej kategorii pracy. Przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę wzmocniłoby aktywną rolę państwa w ochronie praw pracowniczych i ograniczyłoby elementy prywatnoprawne w umowach o zatrudnienie, co odpowiadałoby specyficznemu charakterowi praw pracowniczych, przez niektórych postrzeganych jako prawa człowieka. Domniemanie zapewniłoby pracownikowi lepszą pozycję w procesie oraz doprowadziłoby do względnego wyrównania pozycji stron, co pozwoliłoby na urzeczywistnienie forsowania swojej woli przez podmiot pracowniczy i potencjalnie stanowiłoby kontrśrodek wobec adhezyjności umów o zatrudnienie oraz wykorzystywania słabszej strony pracowniczej. Z uwagi na dotychczasową linię orzeczniczą polskiej judykatury, jedyną możliwą drogą wprowadzenia tego domniemania jest klasyczny proces legislacyjny. Postulowany stan prawny w swoim kształcie powinien w jak największym stopniu zachować zalety elastyczności stanu obecnego, przy jednoczesnym zwiększeniu ochrony pracownika. Niesłusznym wydawałoby się wprowadzenie domniemania niewzruszalnego, podobnego do przytoczonego powyżej domniemania obowiązującego w Szwajcarii. Aż tak duża ingerencja w swobodę umów mogłaby wyeliminować wspomnianą wyżej elastyczność. Ustawodawca powinien zastosować mniej radykalne środki i na wzór holenderski czy też słoweński stworzyć wzruszalne domniemanie materialne. Pracownik zostałby objęty silniejszą ochroną, jednak pracodawca wciąż miałby szansę obalić domniemanie i udowodnić cywilnoprawny charakter zatrudnienia. Byłoby to kompromisem zachowującym elastyczność kształtowania umów przy jednoczesnej poprawie pozycji pracownika.

⁴⁴ A. Musiała, *op. cit.*

Bibliografia

Literatura

- Buchowiecka E., Miszczyk-Wróbel E., *Domniemanie istnienia stosunku pracy a uprzywilejowanie nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców w świetle konstytucyjnej zasady równości i zakazu dyskryminacji w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 15, 2018, nr 12, s. 16–20.
- Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1, s. 14–16.
- Duraj T., *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Iuridica” 88, 2019, s. 5–16.
- Gersdorf M., *Nowe trendy gospodarcze a reguła domniemanie zawarcia umowy o pracę*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Iuridica” 88, 2019, s. 35–41.
- Liszczyk T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy: zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Liszczyk T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Musiś A., *Głos do wyroku SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2016, nr 6, s. 865–869.
- Sobczyk A., *Spółeczna gospodarka rynkowa a państwo socjalne*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
- Sobczyk A., *W sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa profesora Zdzisława Kubota*, red. T. Kuczyński, A. Jabłoński, Warszawa 2018, s. 199–208.
- System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Świątkowski A.M., [w:] *System prawa pracy*, t. 7. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 51–52.
- Świątkowski A.M., *Prawo wyboru podstawy zatrudnienia*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3, s. 237–246.
- Tyc A., *Ciężar dowodu w prawie pracy: studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2019.

Akty prawne i dokumenty

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 roku przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. UE. L. z 2009 r. Nr 168 ze zm., s. 24).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 roku (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku — Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2012 r. poz. 769).
- II PK 153/14, „Kierownictwo” w zakresie świadczenia pracy — Wyrok Sądu Najwyższego.
- I PKN 334/98, OSNP 1999/20, poz. 646 — Wyrok Sądu Najwyższego.
- Raport MOP, *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Governance and Tripartism Department International Labour Office, Genewa 2013.
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019.

Projekt Kodeksu Pracy z 2018 roku, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

Uzasadnienie dla Projekt Kodeksu Pracy z 2018 roku, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

Źródła internetowe

<https://www.forbes.pl/kariera/smieciowki-zamiast-etatow-w-2018-r-pip-stwierdzila-je-podczas-prawie-co-dziewiatej/x1yg41g>.