

OCHRONA PRAW I INTERESÓW OSÓB ZATRUDNIONYCH A NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA W SPOŁECZNEJ GOSPODARCE RYNKOWEJ

I

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej o zatrudnieniu w ogólności można mówić w sytuacji, gdy osoba zatrudniona połączona jest z podmiotem zatrudniającym stosunkiem pracy (zatrudnienie pracownicze) bądź innego rodzaju więzią prawną (zatrudnienie niepracownicze)¹.

Wszystkie osoby pozostające w pracowniczym i niepracowniczym zatrudnieniu utrzymują się jednak z pracy własnej, pozostając odpowiednio w warunkach osobistego podporządkowania albo zależności ekonomicznej od innego podmiotu dysponującego środkami finansowymi². W szczególności osoba pozostająca „w zależnym samozatrudnieniu”, w odróżnieniu od pozostawania „w niezależnym samozatrudnieniu”, wykazuje tzw. długotrwałość osobistą (ciągłość pracy) w świadczeniu pracy bez zaangażowania kapitału własnego. Samozatrudnienie obok często pozornej samodzielności i niezależności w podejmowaniu decyzji wiąże się też równocześnie z dużą odpowiedzialnością za własne bezpieczeństwo socjalne³.

Nietypowe formy zatrudnienia są szerokim pojęciem, obejmującym różnorodność sposobów wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny⁴.

Do najważniejszych form nietypowego zatrudnienia pracowniczego należy: praca na podstawie umów terminowych, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca tymczasowa i telepraca, czyli tzw. praca atypowa w rozumieniu wspólnotowym⁵. Uelastycznienie zatrudnienia wyraża się również w istnieniu nowych form pracy i nową jej organizacją: leasingu (pracowniczego podwykonawstwa) outsourcingu, off-sittingu, pracy w domu, pracy w grupach i innych for-

* dr hab.; Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Socjalnej.

¹ J. Wrątny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003, s. 118 i n.

² Z. Wiśniewski, *Rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. Drogi do sukcesu i nowe wyzwania*, „Rynek Pracy” 2000, nr 8, passim; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003, s. 9 i n.

³ A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 169 i n.

⁴ Por. A. Sobczyk, *Do dyskusji o definiowaniu nietypowych form zatrudnienia*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012, s.75 i n.; E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Stymulacja ruchliwości pracowniczey. Metody i instrumenty*, Warszawa 2001, s. 3235.

⁵ Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia a samo zatrudnienie*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 8 i n.; tenże [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 71; D. Makowski, *Rozwój nietypowych form zatrudnienia w prawie państw Unii Europejskiej*, Łódź 2000, s. 7185; R. Pettinger, *Managing the Flexible Workforce*, Londyn 1998, s. 134 i n.; C.P. Hanau, K. Adomeit, *Arbeitsrecht*, Berlin 1994, s. 144 i n.; M. Schlachter, M. Falk, *Das flexible Arbeitsverhältnis*, „Recht der Internationalen Wirtschaft” 2003, nr 10, s. 764773.

mach⁶. W związku z tym należy podjąć próbę odpowiedzi na pytanie, czy w naszym kraju prawa regulacja nietypowych stosunków zatrudnienia zapewnia odpowiedni poziom ochrony praw i interesów zatrudnionych w ten sposób osób. Polskie przepisy prawa pracy regulujące przede wszystkim zatrudnienie na podstawie typowej umowy o pracę na czas nieokreślony nie są bowiem dostosowane do rozwiązywania problemów związanych z zatrudnieniem nietypowym. Tymczasem powinny one znaleźć kompromis między swą rolą w uelastycznianiu zatrudnienia a zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego oraz ochrony interesów osób zatrudnionych na podstawie nietypowego zatrudnienia, uwzględniając regulacje prawa Unii Europejskiej.

II

Wyrazem umacniania prawa pracy jest jego konstytucjonalizacja polegająca na zamieszczeniu w konstytucjach krajów oraz przyszłej Konstytucji dla Europy unormowań chroniących osoby zatrudnione. Unia Europejska w wielu dokumentach programowych lansuje pełne zatrudnienie lepszej jakości⁷.

W krajach Unii Europejskiej dostrzega się, iż proces ekspansji prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze jest nieunikniony. Efektem tej ekspansji mogłoby być zaistnienie jednorodnego prawa zatrudnienia obejmującego wszystkie formy świadczenia pracy. A. Supiot stworzył koncepcję tzw. stanu zawodowego osób opartą na założeniu, że „życie pracy” składa się nie tylko z pracy najemnej, ale obejmuje także pracę niezależną, kształcenie, prace pod tytułem darmym i inne sytuacje osoby utrzymującej się z pracy zarobkowej. Zastępuje ona poprzedni wzorzec podporządkowania pracownika w zamian za bezpieczeństwo⁸.

Zapewnienie minimalnych standardów oraz ciągła poprawa warunków pracy w krajach członkowskich jest zasadniczym elementem europejskiej polityki społecznej. Unia Europejska wspiera działania państw członkowskich w zakresie poprawy warunków pracy oraz istnienia przyjaznego środowiska pracy, a zwłaszcza w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony interesów osób zatrudnionych⁹.

Już w 1987 roku Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy przyjęło zalecenie dotyczące elastyczności rynku pracy w zmieniającej się gospodarce. W świetle tego zalecenia wraz z rozwojem elastycznych form zatrudnienia opartych na atypowych umowach o pracę (praca w niepełnym wymiarze czasu, praca na podstawie umów terminowych, praca tymczasowa i telepraca) należy dążyć do polepszenia warunków pracy zatrudnionych w tych formach osób¹⁰. Zwłaszcza osoby zatrudnione na podstawie atypowych umów o pracę powinny mieć zapewnione odpowiednie warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne¹¹.

Unia Europejska zadeklarowała, że polityka wspierania tworzenia miejsc pracy nie może opierać się na obniżeniu jakości zatrudnienia. Taka strategia wymaga bowiem od osób zatrudnionych coraz

⁶ I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 3 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią; L. Florek, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001, s. 27 i n.; R. Rogowski, K. Schömann, *Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts*, [w:] G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cambridge 1996, s. 489 i n.

⁷ Decyzja Rady Europy nr 2003/578/WE z 22 lipca 2003 r., Dz. Urz. UE L 197/13.

⁸ I. Boruta, *W sprawie przyszłości...*, s. 8 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią

⁹ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady 1672/2006/WE z 24 października 2006 r. ustanawiająca wspólnotowy program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej – Progress, Dz. Urz. UE. L 2006 315/1.

¹⁰ L. Betten, *International Labour Law*, Deventer – Boston 1993, s. 198199.

¹¹ Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 64 i n.

to wyższych kwalifikacji i wydajności pracy. W związku z tym Unia Europejska promuje różne formy pracy nietypowej, uznając je za efektywny środek przeciwdziałania bezrobociu, pod warunkiem jednak zapewnienia wszystkim osobom zatrudnionym skutecznej ochrony socjalnej.

Władze Unii Europejskiej, zdając sobie w pełni sprawę, że elastyczne formy zatrudnienia są pod wieloma względami niekorzystne dla osób zatrudnionych, stawiają sobie za cel stworzenie takich przepisów, by z jednej strony doprowadzić do uelastycznienia rynku pracy, z drugiej zaś zapewnić ochronę praw osób w ten sposób zatrudnionych. Takie podejście, zakładające kojarzenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym, określane jest obecnie w Europie jako koncepcja *flexicurity*¹². Koncepcja ta stanowi próbę pogodzenia elastyczności zatrudnienia z możliwie najlepszym zapewnieniem osobom zatrudnionym bezpieczeństwa socjalnego oraz ochrony ich interesów majątkowych i niemajątkowych.

Osiągnięcie równowagi między elastycznością zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych stanowi priorytet w Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Strategii Lizbońskiej. Obydwa dokumenty wskazują na ekonomiczne uwarunkowania rozwoju elastycznego zatrudnienia, uznając, że nie może się to odbywać kosztem obniżenia standardów pracy i bezpieczeństwa socjalnego osób zatrudnionych. W raportach Komisji Europejskiej dotyczących unijnego rynku pracy przywołuje się postanowienia dotyczące tej kwestii, wskazując *flexicurity* jako koncepcję wypracowującą kompromis między zmianami na europejskim rynku pracy a krajowymi systemami ochrony praw i interesów osób zatrudnionych¹³.

Rozwój nietypowego zatrudnienia został uznany za jeden z elementów trzeciego filaru Europejskiej Strategii Zatrudnienia, przyjętej w dniach 20-21 listopada 1997 roku w Luksemburgu na Nadzwyczajnym Posiedzeniu Rady Europejskiej w Sprawie Zatrudnienia, które rozpoczęło tak zwany proces luksemburski, polegający – w największym uproszczeniu – na koordynacji polityki zatrudnienia państw Unii Europejskiej. Istotnym elementem Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest idea „jakości pracy” lub zatrudnienia dobrej jakości. Koncepcja ta zmierza jednak do osiągnięcia właściwej równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia¹⁴.

Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia oraz zmiana proporcji między zatrudnieniem stałym a tymczasowym Strategia Lizbońska zawarta w „Raporcie o zatrudnieniu w Europie w 2004 roku” uważa za istotną metodę walki z bezrobociem. W Raporcie zwrócono jednak uwagę, że w świetle realnych procesów w gospodarkach państw członkowskich istniejące tendencje mogą prowadzić do rozwarstwienia rynku pracy i jego trwałego podziału na „beneficjentów” mających gwarancje stałej pracy i wysokie wynagrodzenia oraz „ofiary” nisko wynagradzane, pozbawione stałego zatrudnienia oraz bezpieczeństwa socjalnego. W konkluzji końcowej stwierdzono w Raporcie, że do zwiększenia stopy zatrudnienia konieczne są nie tylko zmiany strukturalne i większa elastyczność zatrudnienia, ale również wspieranie nowych form zabezpieczeń socjalnych w postaci

¹² T. Kaźmierczak, M. Rymsza, *Aktywna polityka społeczna. Stan obecny i szanse upowszechnienia koncepcji*, „Analizy i Opinie” 2005, nr 48, Instytut Spraw Publicznych, s. 6; M. Rymsza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymsza, Warszawa 2005, s. 9. i n.; M. Sewastianowicz, *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Elastyczny rynek...*, s. 109 i n.

¹³ D. Chlebosz, *Standardy europejskie w zakresie flexicurity ze szczególnym uwzględnieniem międzynarodowych norm prawnych*, [w:] *Elastyczny rynek...*, s. 175 i n.; G. Schmid, *Transitional Labour markets: a New European Employment Strategy*, „Discussion Paper” 1998, nr FS I, s. 98 i n.

¹⁴ I. Boruta, *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE*, MOP, OECD, Warszawa 2002, s. 8 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią; A. De Grip, J. Hoevenberg, E. Willems, *Atypical Employment in the European Union*, „International Labour Review” 1997, Vol. 136, nr I, passim; A. van Doorne-Huiskes, L. den Dulk, *Flexible Working and Organisational Change*, Rotterdam 2006, s. 7 i n.

ochrony podstawowych praw dotyczących zatrudnienia oraz zapobieganie powstawaniu dwuwarstwowego rynku pracy¹⁵.

Wytyczne Unii Europejskiej w sprawach zatrudnienia nakazują państwom członkowskim dokonanie analizy możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia. Jednak – w świetle tych wytycznych – osoby wykonujące pracę w ramach tych form powinny korzystać z „adekwatnej” ochrony i wysokiego statusu zawodowego. Należy zdawać sobie jednak sprawę, iż zgodność wytycznych z ogólnymi założeniami polityki zatrudnienia określonymi na szczytach Wspólnot w Luksemburgu i Lizbonie może budzić wątpliwości. Osiągnięcie bowiem łącznie dwóch celów, tj. pełnego zatrudnienia przy jednoczesnym podniesieniu jego jakości, jest niezwykle trudne. Niełatwym zadaniem będzie więc spełnienie przez państwa członkowskie postulatu wypracowania „pożądanego równowagi między elastycznością zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym”¹⁶.

Już teraz wiadomo, że w odniesieniu do spójności społecznej aspekt pełnego zatrudnienia nie został osiągnięty, a liczba nietypowych form zatrudnienia rośnie, co powoduje zwiększoną nierówność w odniesieniu do dochodów i poziomu dobrobytu społecznego. Unia Europejska nadal potrzebuje więc wspólnej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zrównoważonego rozwoju. W czerwcu 2010 roku rada Europejska przyjęła nową strategię „Europa 2020” na rzecz zrównoważonego rozwoju sprzyjającego integracji społecznej¹⁷.

III

Z punktu widzenia ochrony zdrowia i życia osób zatrudnionych w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia szczególnie istotną rolę odgrywa dyrektywa 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 roku dotycząca warunków zdrowia i bezpieczeństwa przy pracy w stosunkach pracy na czas określony lub w stosunkach pracy tymczasowej¹⁸.

Dyrektywa ta ma na celu zabezpieczenie, aby osoby zatrudnione przy pracy „atypowej” korzystały w dziedzinie warunków zdrowia i bezpieczeństwa pracy z tego samego poziomu ochrony, jaki przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie typowej umowy o pracę.

Dyrektywa 91/383/WE odnosi się też do kwestii zatrudnienia na podstawie pracy tymczasowej, które określane jest jako „zatrudnienie niepewne”. W świetle tej dyrektywy osoby zatrudnione przez agencję pracy tymczasowej powinny korzystać w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy z ochrony na poziomie przysługującym innym osobom zatrudnionym u przedsiębiorcy – użytkownika¹⁹.

Dyrektywa wymaga ponadto od państw członkowskich zapewnienia, aby niezależnie od odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej przedsiębiorcy – użytkownicy byli odpowiedzialni za warunki zdrowotne i wymogi bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu pracy przez okres jej trwania przez skierowane do nich osoby.

Nowy projekt dyrektywy ogłoszony w marcu 2002 roku²⁰ regulujący zatrudnienie tymczasowe uchwalony w toku wspólnotowego procesu legislacyjnego ustalił ogólną zasadę, zgodnie

¹⁵ *Zatrudnienie w Unii*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 10, s. 16.

¹⁶ M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 164 i n.

¹⁷ B. Jagusiak, *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Warszawa 2011, s. 383 i n.

¹⁸ Dz. Urz. WE, L 206/91, s. 19.

¹⁹ Z. Hajn, *Regulacja prawna funkcjonowania prywatnych agencji zatrudnienia w prawie międzynarodowym i europejskim*, „Studia Prawno-Europejskie”, t. V, Łódź 2001; Z. Hajn, K. Getka, *Nietypowe formy zatrudnienia*, Warszawa 2002; D. Makowski, *Agencje (przedsiębiorstwa) pracy czasowej – miejsce i rola w prawie pracy państw Wspólnoty Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1999, nr 3, passim.

²⁰ *Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers*, COM 2002 149.

z którą „pracownik tymczasowy” nie może być traktowany gorzej w zakresie podstawowych warunków zatrudnienia niż porównywalna osoba zatrudniona u przedsiębiorcy – użytkownika przy wykonywaniu takiej samej lub podobnej pracy. Państwa członkowskie powinny zapewnić „pracownikom tymczasowym” odpowiedni poziom ochrony²¹. Uchwalona już w oparciu o ten projekt dyrektywa 2008/104/WE z 19 listopada 2008 roku²² w art. 5 wprowadza zasadę niedyskryminacji pracowników tymczasowych w stosunku do innych pracowników pracodawcy użytkownika oraz zobowiązuje go do równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie ich uprawnień związkowych i innych form reprezentacji pracowników²³.

Podobne gwarancje wynikają z pkt 4 i 11 Ramowego Porozumienia w sprawie telepracy z 16 lipca 2002 roku wdrożone do polskiego kodeksu pracy, w świetle którego warunki pracy „telepracownika” powinny być takie same jak porównywalnego pracownika zatrudnionego w lokalu podmiotu zatrudniającego. W szczególności telepracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany nie tylko z powodu świadczenia pracy w formie telepracy, ale również z powodu odmowy jej podjęcia.

Jednym z podstawowych zadań podmiotu zatrudniającego jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracy „telepracownika”. Porozumienie wskazuje na obowiązujące zasady ochrony zdrowia i bezpieczeństwa telepracy. W tym celu przedstawiciele osób świadczących pracę lub odpowiednie władze mają prawo wstępu do lokalu, w którym praca jest wykonywana, celem kontroli warunków pracy²⁴. Podmiot zatrudniający powinien chronić telepracownika przed wyizolowaniem z reszty załogi. W szczególności powinien on ułatwiać mu kontakty z przedstawicielami osób zatrudnionych, którzy powinni być informowani o wprowadzeniu telepracy. W szczególności podmiot zatrudniający powinien respektować prywatność telepracownika, a system monitoringu należy dostosować do celów podmiotu zatrudniającego, respektując dyrektywę o wizualnym monitoringu²⁵.

Dyrektywa 97/81/WE z 15 grudnia 1997 roku wprowadza zasadę niedyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu, rozumianą jako zakaz gorszego ich traktowania w zatrudnieniu i w zakresie warunków pracy niż porównywalnych osób zatrudnionych w pełnym wymiarze, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi²⁶. Celem dyrektywy jest wyeliminowanie dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, poprawa jakości tego zatrudnienia oraz ułatwienie rozwoju zawodowego tych osób²⁷. Podobna zasada wynika w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych z dyrektyw 91/383/WE i 99/70/WE.

²¹ Szerzej na ten temat Z. Hajn, *Nietypowe...*, s. 74 i n.

²² Dz. Urz. UE L nr 327 z 05.12.2008, s. 9.

²³ Por. K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, passim.

²⁴ M. Matey-Tyrowicz, *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE*, [w:] *Deregulacja...*, s. 164-166.

²⁵ L. Machol-Zajda, *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003, s. 142 i n.

²⁶ Zob. H. Szweczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. L. Mitrus. Księga pamiątkowa A.M. Świątkowskiego, Kraków 2009, s. 501-510.

²⁷ Por. Z. Hajn, *Nietypowe...*, s. 66 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią; tekst ramowego porozumienia w sprawie umów na czas określony został opublikowany 10 lipca 1999 r. (OJ, No. I, 175.); H. Lewandowski, *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na polskie prawo pracy*, [w:] *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne*, red. H. Lewandowski, D. Makowski, Warszawa 2003, s. 402 i n.; H. Szweczyk, *Dyrektywa nr 97/81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego*, „Studia Europejskie” 2009, nr 3, s. 107-124. M. Höveler, *Die „Teilzeitrichtlinie” 97/81/EG im Lichte des europäischen und des deutschen Rechts*, Baden-Baden 2003, s. 7-225; *Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997* (ABl. 1998 Nr. L 14/9); *Richtlinie 99/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999* (ABl. 1999 Nr. L 175/43).

Celem dyrektywy 99/70/WE jest systematyczna poprawa warunków życia i pracy osób pozostających w zatrudnieniu na terenie Wspólnoty Europejskiej. Proces ten wynikać musi ze zbliżania tych warunków przy ich stałej poprawie, szczególnie jeśli chodzi o atypowe umowy o pracę inne niż umowy na czas nieokreślony, takie jak: na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, umowy o pracę tymczasową lub sezonową.

Istota dyrektywy 99/70/WE sprowadza się do równego traktowania osób zatrudnianych na umowy bezterminowe i terminowe. Za odznakę dyskryminacji uznaje się w szczególności różne kryteria obliczania długości stażu lub dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia stosowane wobec osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów uzasadnione jest przyczynami o charakterze obiektywnym. Dokonuje się w tym celu porównania warunków pracy pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z warunkami pracy osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych²⁸, którzy posiadają zbliżone kwalifikacje i umiejętności oraz wykonują tę samą lub zbliżoną rodzajowo pracę. Dyrektywa ta wydatnie przyczynia się do utrzymania równowagi między elastycznością organizacji pracy a bezpieczeństwem socjalnym, które zakłada równe warunki świadczenia pracy bez względu na system czasu pracy czy okres jej trwania²⁹.

IV

Opracowana tzw. Zielona Księga Prawa Pracy kładzie szczególny nacisk na osobowy aspekt pracy, dążąc w tym celu do wprowadzenia takich zmian w prawie pracy, aby promować ochronę warunków i poprawę jakości pracy w państwach członkowskich w sytuacji istnienia na rynku pracy różnych elastycznych form zatrudnienia ze słabszą ochroną przed zwolnieniem³⁰. W niektórych krajach, na przykład w Niemczech, zróżnicowanie poziomu uprawnień pomiędzy osobami pozostającymi w typowym zatrudnieniu, a świadczącymi pracę w nietypowym zatrudnieniu, może nastąpić jedynie z przyczyn merytorycznych, nie wolno natomiast pogarszać sytuacji pracownika jedynie z tytułu pozostawania w nietypowym zatrudnieniu³¹. We Francji na przykład osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy korzystają z większości uprawnień przysługujących pracownikom pełnoetatowym³². W ostatnich latach w Holandii liczba osób zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia wzrosła do 12%, z tego 25% pracowało w agencjach pracy tymczasowej oraz 43% było zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę. Rząd holenderski przywiązuje jednak coraz większą wagę do poprawy warunków pracy osób zatrudnionych na podstawie atypowych umów o pracę. Specjalne ustawodawstwo gwarantuje tym pracownikom bezpieczne zatrudnienie i ochronę ich niemajątkowych interesów³³.

²⁸ Por. K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 254 i n.

²⁹ M. Tomaszewska [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Warszawa 2004, s. 251 i n.

³⁰ *Zielona Księga Prawa Pracy*, „Prawo Europejskie w Praktyce” 2006, nr 12, s. 19 i n.

³¹ F.J. Rheinheimer, *Arbeitsrechtliche Fragen nationaler und internationaler Telearbeit in der Europäischen Union an den Beispielen Deutschland und Spanien*, Frankfurt am Main 2004, s. 7 i n.; H.F. Eisemann, *Der Anspruch auf Teilzeitarbeit und seine gerichtliche Durchsetzung in den Niederlanden, Frankreich, Grossbritannien, Schweden, Dänemark und der Bundesrepublik Deutschland*, *Recht der Arbeit*, 2000, s. 129141.

³² L. Florek, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, Warszawa 2000, s. 65 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią.

³³ *European Employment Observatory MISEP Basic Information Report Netherlands (2003)*, http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=13060&lijstm=0,310_6057,334_7749; B. Bernd Waas, *Modell Holland: Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande*, Baden-Baden 2003, s. 7 i n.

W krajach zachodnich odnotowano ostatnio wzrost liczby zawieranych terminowych umów o pracę. Wyraźny wzrost zawierania takich umów zanotowano we Francji, Niemczech i Wielkiej Brytanii. W ostatnim okresie odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony wynosi w krajach Unii Europejskiej średnio 12% (w Polsce odsetek ten zwiększył się z 8 do 17% i ciągle rośnie)³⁴. Szacuje się, że w krajach tych osoby pozostające we wszystkich formach elastycznego zatrudnienia stanowią około 30% ogólnej liczby pracujących³⁵.

Nie ulega wątpliwości, że to przede wszystkim pracodawcy mają interes w zawieraniu umów na czas określony³⁶. Wykorzystują oni swą przewagę na rynku pracy i narzucają pracownikom ten rodzaj umowy, a pracownicy godzą się na zawarcie umowy terminowej ze względu na swe trudne położenie życiowe³⁷.

W Polsce wprowadzenie nietypowych form zatrudnienia „uwolniło” wprawdzie osoby zatrudnione od miejsca pracy, lecz elastyczne zatrudnienie niesie ze sobą wiele zagrożeń. Należy zatem zastanowić się, jakie zagrożenia oraz ograniczenia praw i interesów, w szczególności dóbr osobistych, niosą ze sobą elastyczne formy zatrudnienia dla pracowników oraz innych osób zatrudnionych w polskiej gospodarce rynkowej. Charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego jak i niepracowniczego jest coraz częstsze oddzielenie miejsca pracy od zakładu pracy. Podmiot zatrudniający może dzięki temu obniżyć koszty zatrudnienia poprzez przerzucenie ich części na osoby zatrudnione. Osoba zatrudniona ma natomiast możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy oraz oszczędności wydatków na dojazd do pracy.

Niewątpliwie wybór nietypowych form zatrudnienia oznacza dla podmiotu zatrudniającego mniejsze koszty zatrudnienia, ale zatrudnione w ten sposób osoby nie korzystają w pełni ze swych przywilejów. W naszym kraju opisanym zmianom towarzyszy często obniżenie standardów bezpieczeństwa pracy oraz brak stabilizacji zatrudnienia.

Właściwością nietypowego zatrudnienia jest stosunkowo niskie bezpieczeństwo socjalne, słaba ochrona zbiorowa oraz wykonywanie go przez pracowników słabszych socjalnie, np. kobiety, obcokrajowców, pracowników słabo wykwalifikowanych itp.³⁸ Osoby te są w większym stopniu narażone na naruszenia dóbr osobistych niż pracownicy pozostający w klasycznym zatrudnieniu. W konsekwencji następuje polaryzacja społeczeństwa i utrwalanie się podziału na osoby posiadające stabilne zatrudnienie i wysokie płace oraz osoby posiadające tymczasowe zatrudnienie i niskie dochody. Prowadzi to do tworzenia się dużych różnic w dochodach oraz do popadania zatrudnionych w ubóstwo i narastania obciążeń psychicznych³⁹. W niektórych przypadkach nietypowe zatrudnienie stwarzające niestabilne warunki pracy, niepewność za-

³⁴ M. Kabaj, *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 r.?*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003, s. 75.

³⁵ A. Stępnia, M. Krzemiński, [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, Warszawa 2004, s. 37 i n.; M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń 2004, s. 15 i n.; M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w III Rzeczypospolitej*, Warszawa 2004, s. 252 i n.; E. Stobiecka, *Umowy śmieciowe popularne, ale niebezpieczne*, „Rzeczpospolita” z 13 września 2012 roku.

³⁶ Zob. Wyrok TSUE z 4 lipca 2006 r., C-212/04 Adeneler i inni, Zbiory Orzecznictwa Trybunału Europejskiego 2006, s. I-06057.

³⁷ Por. B. Bury, *Swoboda kontraktowa stron przy zawieraniu umów na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2012, nr 12, s. 3 i n.

³⁸ T. Treu, *Labour flexibility in Europ*, „International Labour Review” 1992, nr 131, nr 45, s. 501 i n.

³⁹ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna...*, s. 261 i n.; tejże, *Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne*, [w:] J. Orczyk, *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z UE*, Poznań 2001; R. Auriga, *O formach i społecznych konsekwencjach elastyczności pracy*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 10; U. Engelen-Kefer, *Arbeitsnehmerrechte im Zeitalter von Europäisierung*, Gewerkschaftliche Monatshefte 1997, nr 3.

trudnienia może powodować brak poczucia bezpieczeństwa i chroniczny stres, co wpływa na sytuację zdrowotną osoby zatrudnionej. Pracujący znajdują się w sytuacji ciągłej zmiany otoczenia społecznego, która wymaga od nich podwyższonych zdolności przystosowawczych.

Badania Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wskazują, że przykładowo pracownicy tymczasowi faktycznie narażeni są na oddziaływanie czynników tkwiących w środowisku pracy powodujących większe obciążenia zdrowia⁴⁰. Poczucie utraty własnej wartości i pozycji społecznej prowadzi często do stanu depresji i frustracji. Stwierdzono też istnienie związku między niepewnością zatrudnienia a rosnącą ilością chorób psychosomatycznych, psychicznych i zaburzeń osobowości.

Kolejnym negatywnym skutkiem takiego stanu jest powstanie szarej strefy na rynku pracy. Pojęciem tym obejmuje się nie tylko działania w pełni nielegalne, ale także działalność ukrytą, w wyniku której łamane są przepisy prawa⁴¹. Znacznemu zwiększeniu uległo także zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umów nienazwanych, przy czym znaczna część zawieranych tego rodzaju umów, ze względu na faktyczną pozycję i obowiązki osób zatrudnionych na ich podstawie, nie jest zgodna z istotą tych umów. Osoby w ten sposób zatrudnione pozbawione są wielu istotnych elementów ochronnych, z których korzystają osoby na podstawie zatrudnienia pracowniczego, co jest przejawem ich dyskryminacji. Osobom tym należałoby natomiast zapewnić zbliżoną ochronę zatrudnienia do wynikającej z umowy o pracę⁴².

Z kolei praca w domu wiąże się nie tylko z możliwością harmonizowania pracy z życiem rodzinnym, ale i brakiem oddzielenia sfery prywatnej od zawodowej. Występuje wówczas niebezpieczeństwo naruszenia prywatności związane z ograniczeniem czasu wolnego oraz wyczerpania sił vitalnych osoby zatrudnionej, jeśli podmiot zatrudniający nakłada na osobę zatrudnioną zbyt duże zadania przy krótkich terminach realizacji.

Osoby świadczące pracę w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia są przeważnie mocno umotywowane do pracy i zaspokajając potrzebę samorealizacji poprzez wysoką aktywność zawodową pracują często na granicy możliwości psychofizycznych. Dotyczy to zwłaszcza telepracowników, którzy sami ustalają swój czas pracy. Swoboda w kształtowaniu czasu pracy i zadaniowego trybu powierzonych prac może prowadzić do takich sytuacji, że pracownicy ci nie kontrolują czasu pracy, narażając przy tym swoje zdrowie i życie. Elektroniczne nośniki informacji pozwalają na kontakt z podmiotem zatrudniającym w dowolnym czasie i miejscu, powodując, że osoby zatrudnione stają się dyspozycyjne przez całą dobę, co zagraża ich prywatności i innym dobrom osobistym. Konieczna jest więc koordynacja pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym.

Osoby te wyłączone są również z kontaktów międzyludzkich w zakładzie pracy i odcięte w znacznym stopniu od kanałów informacji, przez co trudniej im zintegrować się z przedstawicielstwami pracowniczymi. Mają one więc ograniczony wpływ na kształtowanie własnych warunków pracy i płacy⁴³.

V

⁴⁰ D. Storrie, *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002, passim.

⁴¹ U. Jackowiak, *Problemy polskiego bezrobocia na początku stulecia*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 505 i n.; Z. Dach, *Ekonomiczno-społeczne skutki bezrobocia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 2, s. 12 i n.; A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania...*, s. 217 i n.; A. Drabek, *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012, s. 15 i n.

⁴² Z. Salwa, *Przemiany prawa pracy początku stulecia a jego funkcja ochronna*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania...*, s. 296 i n.

⁴³ M. Moszyński, *Nietypowe formy...*, s. 102 i n. z cyt. tam literaturą zachodnią.

W naszym kraju nietypowe stosunki zatrudnienia nie zapewniają odpowiedniego poziomu ochrony interesów osób zatrudnionych. W Polsce poprawie położenia pracowników służą wprawdzie m.in. przepisy zmierzające do umożliwienia uzyskania przez nich stałego zatrudnienia, np. art. 94² k.p., art. 29²§2 k.p. Nie są to jednak rozwiązania wystarczające. W warunkach transformacji polskiego rynku pracy i związanego z tym wysokiego bezrobocia w naszym kraju nastąpił w ostatnich latach dalszy spadek znaczenia tradycyjnego zatrudnienia i rozwój elastycznych form zatrudnienia.

Nie sposób nie dostrzec, że rosnąca skala nietypowego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego jest uwarunkowana w pewnym zakresie potrzebami gospodarki, a przy tym w pewnym stopniu łagodzi bezrobocie. Nie sposób jednak wyobrazić sobie, aby osoby, które pod wpływem wysokiego bezrobocia są zmuszone akceptować zatrudnienie niepracownicze, utraciły wszelką ochronę gwarantowaną przez prawo pracy⁴⁴.

Polskie przepisy prawa pracy, regulujące dotychczas przede wszystkim zatrudnienie na podstawie typowej umowy o pracę, nie są dostosowane do rozwiązywania problemów związanych z zatrudnieniem nietypowym. Tymczasem powinny one znaleźć kompromis między swą rolą w uelastycznianiu zatrudnienia a zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego oraz ochrony interesów osób zatrudnionych na podstawie nietypowego zatrudnienia⁴⁵.

Powstaje w związku z tym pytanie, czy należy – a jeśli tak, to w jakim zakresie – obejmować osoby pozostające w niepracowniczym zatrudnieniu uprawnieniami pracowniczymi, podobnie jak kiedyś objęto nakładców szeregiem uprawnień pracowniczych. Z jednej strony ewentualna ekspansja prawa pracy na inne kategorie osób wykonujących pracę w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego będzie odpowiadała postulatowi humanizacji prawa pracy oraz tendencjom międzynarodowym i europejskim w tym zakresie. Z drugiej – nadmierne rozciągnięcie przepisów ochronnych na te osoby może zmniejszyć zainteresowanie pracodawców tymi formami zatrudnienia i pozostawać w sprzeczności z ideą deregulacji rynku pracy.

Wprowadzenie i przyjęcie nietypowych form zatrudnienia wymaga jednak konsekwentnego przestrzegania nowych przepisów ochronnych, które powinny zmierzać do poprawy warunków wykonywania pracy osób pozostających w nietypowym zatrudnieniu oraz do zwiększenia rangi społecznej i atrakcyjności nietypowego zatrudnienia, co wiąże się przede wszystkim z zapewnieniem odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa socjalnego.

Dalszy rozwój prawa pracy w zakresie regulacji nietypowego zatrudnienia w Polsce powinien uwzględniać unijną zasadę „zatrudnienia dobrej jakości”, tak by nietypowe zatrudnienie nie kojarzyło się wyłącznie z zagrożeniem interesów niemajątkowych osób zatrudnionych, ich bezpieczeństwa zatrudnienia i niskim statusem społecznym⁴⁶.

W warunkach transformacji polskiego rynku pracy i związanego z tym wysokiego bezrobocia należy przypuszczać, że w naszym kraju nastąpi dalszy spadek znaczenia tradycyjnego zatrudnienia i rozwój elastycznych form zatrudnienia. W pewnym stopniu przyczyni się to do ograniczenia bezrobocia, choć niektórzy pracownicy wykazują niską mobilność zawodową, niechęć do zmiany

⁴⁴ M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 323 i n.; B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania...*, s. 359 i n.

⁴⁵ Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004 r., s. 62 i n.; J. Schell, *Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit*, Hamburg 2004 r., s. 7271; K. Adomeit, *Schutz gegen Diskriminierung*, *Neue Juristische Wochenschrift* 2003, nr 16, s. 1162.

⁴⁶ Z. Hajn, *Nietypowe...*, s. 80.

i podnoszenia kwalifikacji, podczas gdy zmiany na rynku pracy wymuszają większą samodzielność i aktywność tych osób. Wobec złożoności przyczyn bezrobocia trudno jednak oczekiwać, by samo uelastycznienie zatrudnienia poprawiło w istotny sposób sytuację na rynku pracy⁴⁷.

Należy więc rozważyć, czy w kodeksie pracy powinny znaleźć się unormowania dotyczące niepracowniczego zatrudnienia osób, które wykonują pracę w sposób trwały, w warunkach zbliżonych do warunków wynikających z nawiązanego stosunku pracy. Osoby pozostające w niepracowniczym zatrudnieniu oraz zatrudnieni na podstawie atypowych umów o pracę (elastycznych form zatrudnienia pracowniczego) powinny korzystać z wielu aspektów ochrony prawnej w prawie identycznym stopniu, w jakim krajowe przepisy prawa pracy gwarantują ochronę pracownikom zatrudnionym na podstawie typowej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w ramach której pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy⁴⁸.

Wprowadzenie ochrony „typu pracowniczego” dla niepracowniczego zatrudnienia powinno z jednej strony doprowadzić do większego uelastycznienia regulacji prawnej stosunków pracy, a z drugiej – zmniejszyć wyzysk osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu oraz ograniczyć naruszenia ich niemajątkowych interesów. Dotyczy to w szczególności ochrony zdrowia oraz innych dóbr osobistych osób zatrudnionych. W niektórych sytuacjach z tytułu dyskryminacji i naruszenia dóbr osobistych obok pracodawcy będą ponosić odpowiedzialność również inne podmioty.

Powstaje pytanie o zakres przedmiotowy tej ochrony. Z pewnością w stosunkach tych zastosowanie powinny znaleźć przepisy z dziedziny ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem i inne przepisy ochronne. Szczególnie istotne jest rozciągnięcie na pracowników zatrudnionych w oparciu o atypowe umowy o pracę pełnej ochrony w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Niezmiernie ważna jest w szczególności właściwa regulacja uprawnień pracowników tymczasowych. Ma to służyć należytej ochronie interesów najsłabszego z podmiotów trójstronnego stosunku prawnego⁴⁹.

Trudno nie zgodzić się z zaproponowanym kierunkiem wykładni przepisów ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁵⁰, zgodnie z którym pracodawca – użytkownik, choć nie jest stroną stosunku zatrudnienia w zakresie, w jakim jest uprawniony do wykonywania określonych praw względem pracownika tymczasowego, będzie odpowiadał za ewentualne szykanowanie i dyskryminowanie osób zatrudnionych tymczasowych jak typowy pracodawca. W pozostałym zakresie odpowiedzialność ponosić będzie agencja pracy tymczasowej⁵¹.

Z kolei wprowadzenie ochrony „typu pracowniczego” dla niepracowniczego zatrudnienia powinno z jednej strony doprowadzić do większego uelastycznienia regulacji prawnej stosunków pracy, a z drugiej – zmniejszyć wyzysk osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu oraz ograniczyć naruszenia ich niemajątkowych interesów.

Istotną rolę w zagwarantowaniu należytej ochrony osób pozostających w nietypowym zatrudnieniu odegrałyby też nowelizacja zbiorowego prawa pracy prowadząca do wzrostu znaczenia organizacji związkowych, usunięcia ograniczeń w zakresie zawierania ponadza-

⁴⁷ T. Zieliński, *Huzia na kodeks*, „Gazeta Wyborcza” z 4.12.2001, s. 23.

⁴⁸ A. Świątkowski, *Podstawy prawne wykonywania pracy w dotychczasowej działalności MOP*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 7, s. 2. z cyt. tam literaturą zachodnią; J. Wrątny, *Nietypowe formy...*, s. 120121.

⁴⁹ A. Chobot, K. Pachciarek, *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1, s. 28.

⁵⁰ Dz.U. nr 166, poz. 1608 ze zm.

⁵¹ D. DörreNowak, S. Koczur, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – czy zmiany są konieczne?*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 1, s. 354; A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 37; tenże, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 126 i n.

kładowych układów zbiorowych pracy oraz ustanowienie powszechnego systemu poza-związkowych form reprezentacji załogi, niepodważającego pozycji związków zawodowych, a równocześnie zapewniającego skuteczniejszą zbiorową ochronę ludzi pracy i usuwającego obecną dyskryminację osób niezrzeszonych⁵². Nie sposób nie dostrzec bowiem z jednej strony zmniejszenia uzwiązkowienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej, z drugiej zaś strony reprezentacja pracownicza staje się coraz bardziej rozdrobniona.

W opinii unijnych ekspertów należy opowiedzieć się za aktywnym wsparciem instytucji państwowych (także wspólnotowych) na rzecz stymulowania zmian w zakresie negocjacji zbiorowych. Regulowana autonomia jest postrzegana jako trzecia droga obok regulacji prawnej i deregulacji. Eksperci uważają również, że komplementarność podwójnego systemu reprezentacji pracowniczej (organizacje związkowe i rady zakładowe) powinna być postrzegana jako wzajemne wsparcie⁵³.

Wymaga to wprowadzenia w naszym kraju nowych rozwiązań prawnych nie tylko w zakresie regulacji ustawowej, ale i układowej. W Polsce przeszkodą w tym zakresie jest jednak niewielkie znaczenie układów zbiorowych pracy w regulacji warunków pracy i związana z tym słabość związków zawodowych. Jak wiadomo, tendencja zmniejszania się stopnia zorganizowania pracowników w związkach zawodowych i osłabiania skuteczności ich działania jest zjawiskiem ogólniejszym i występuje nie tylko w naszym kraju⁵⁴.

Osoby zatrudnione i ich przedstawiciele powinni natomiast dążyć do wyrównania warunków pracy pracowników zatrudnionych w oparciu o nietypowe umowy o pracę z warunkami pracy typowej. Z kolei w sferze zainteresowań podmiotów zatrudniających jest dążenie do jak największej elastyczności zatrudnienia, z czym wiążą się gorsze warunki pracy osób zatrudnionych⁵⁵. W opinii unijnych ekspertów należy opowiedzieć się za aktywnym wsparciem instytucji państwowych (także wspólnotowych) na rzecz stymulowania zmian w zakresie negocjacji zbiorowych. Regulowana autonomia jest postrzegana jako trzecia droga obok regulacji prawnej i deregulacji. Partnerzy społeczni poprzez swych przedstawicieli powinni współpracować w dobrowolnym inicjowaniu działań, których celem będzie poszanowanie niemajątkowych interesów osób zatrudnionych w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia.

VI

Zmiany przepisów polskiego prawa pracy powinny mieć więc na celu nie tylko ułatwienie w podejmowaniu nietypowego zatrudnienia, ale również zabezpieczenie interesów osób zatrudnionych w ten sposób przy przestrzeganiu w tym zakresie standardów europejskich. Najważniejsze jest utrzymanie równowagi między ochroną osób zatrudnionych a elastycznością zatrudnienia, której wymagają względy ekonomiczne. To, gdzie jest punkt równowagi, zależy od specyfiki danego kraju. Każde państwo powinno więc wypracować własną drogę do jej

⁵² Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania...*, s. 427 i n.

⁵³ *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie (synteza raportu Supiot)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 9, s. 6.

⁵⁴ R. Blanpain, *Dialog społeczny, współdziałanie gospodarcze i prawo do pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 63.

⁵⁵ Z. Hajn, *Ochrona pracowników niepełnoetatowych w dyrektywie 97/81 Wspólnoty Europejskiej a prawo polskie*, „Studia PrawnoEuropejskie”, t. III, red. M. Seweryński, s. 76 i n., Łódź 1998; M. MateyTyrowicz, *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE. Materiały konferencyjne*, Warszawa 2002, s. 4 i n.

utrzymania, uwzględniając historię oraz aktualne warunki społeczno-gospodarcze.

Ze względu na uwarunkowania historyczne i kulturowe znaczna część polskiego społeczeństwa potrzebuje większego wsparcia, niż ma to miejsce w krajach o utrwalonej gospodarce rynkowej, aby złagodzić skutki trwającej wciąż transformacji ustrojowej. Zbyt szybka liberalizacja istniejącego modelu prawa pracy i nadmierne uelastycznienie zatrudnienia mogłoby bowiem prowadzić do nawarstwienia się problemów społecznych i naruszenia istniejącego ładu społeczno-gospodarczego⁵⁶. Konieczna jest w związku z tym głęboka refleksja nad zmianą modelu istniejącego prawa pracy w aspekcie ochrony interesów (majątkowych i niemajątkowych) ludzi pracy w obecnych warunkach ustrojowych.

Dalszy rozwój regulacji prawnej dotyczącej ochrony praw i interesów osób zatrudnionych w polskim prawie pracy będzie przejawem nowoczesności i humanizmu polskiego ustroju pracy. Prawo pracy powinno gwarantować nie tylko ochronę słusznych interesów materialnych osoby zatrudnionej, ale również troszczyć się o jej dobra osobiste. Należy więc dążyć do dalszego uzupełnienia i rozwinięcia regulacji zawartych w prawie pracy, z czym wiąże się wprowadzenie lub utrzymanie wyższego poziomu ochrony osób zatrudnionych (wyższych standardów ochronnych), który po wejściu Polski do Unii Europejskiej został poddany jurysdykcji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Trzeba zaznaczyć, że w danym stanie prawnym uzupełnienie lub zmiana niektórych przepisów prawa pracy jest nadal potrzebna i wciąż możliwa.

Nowe rozwiązania prawne powinny stawiać w centrum zainteresowań osobę świadczącą pracę i jej prawa oraz powinny być ukierunkowane na całościową ochronę osoby zatrudnionej, mając na względzie priorytet interesów ludzi pracy przed interesami kapitału. Humanizm rozwojowy współczesnego prawa pracy przejawia się bowiem w uznaniu ochrony praw i interesów wszystkich osób zatrudnionych za główne zadanie regulacji tej gałęzi prawa⁵⁷.

Związane z ochroną dóbr osobistych prawo do rozwoju osobowości pracownika (innej osoby zatrudnionej) zasługuje na szczególną ochronę w zatrudnieniu. System wartości, jaki wnosi pracownik (inna osoba zatrudniona) wraz ze swoją osobą w stosunku zatrudnienia, należy chronić pod każdym względem wszelkimi dostępnymi środkami⁵⁸. Tym bardziej że nie podlega dyskusji nierówność pozycji prawnej osoby zatrudnionej i jej zależność od podmiotu zatrudniającego. Zależność ta ulega wzmocnieniu w stosunku do wielu grup pracowniczych ze względu na mający miejsce rozwój nietypowych form zatrudnienia oraz osłabienie zbiorowej ochrony interesów społeczno-zawodowych⁵⁹. Często osoba zatrudniona jest traktowana przedmiotowo, a nie jak świadomy swych praw i interesów podmiot.

Tworząc nowe rozwiązania prawne w zakresie prawa pracy, należy odwołać się przede wszystkim do takich wartości jak ochrona godnych warunków pracy i życia osób zatrudnionych i ich rodzin. Warto dodać, że osoby te powinny być chronione nie tylko przed zagrożeniami procesu pracy w znaczeniu techniczno-organizacyjnym, lecz również przed jego wadliwym oddziaływaniem w znaczeniu społecznym (np. ochrona przed mobbingiem). Dotychczasowe dążenia podmiotów zatrudniających do zliberalizowania przepisów kodeksu pracy zmierzały bowiem do zapewnienia głównie pracodawcom i innym podmiotom zatrud-

⁵⁶ Ł. Pisarczyk, *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo 2004”, nr 12, s. 63.

⁵⁷ Por. T. Zieliński, *Kodeks pracy na rozdrożu*, [w:] *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne (Z aktualnych zagadnień)*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 2001, s. 17 i n.

⁵⁸ Zob. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 139.

⁵⁹ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 25.

niającym lepszej kondycji i nie stwarzają realnych szans zmniejszenia bezrobocia na rynku pracy poprzez tworzenie nowych miejsc pracy.

Koszty pracy powinny być oczywiście obniżone, ale za pomocą innych działań związanych z prowadzeniem właściwej polityki społeczno-gospodarczej, a zwłaszcza polityki podatkowej i kredytowej. W Polsce panuje bowiem nadal fałszywe przekonanie, że główną, a może nawet wyłączną przyczyną masowego bezrobocia w naszym kraju jest nadmiernie regulowany i mało elastyczny rynek pracy. Badania nad elastycznością rynku pracy wykazały jednak, że Polska znalazła się wśród krajów o wysokiej elastyczności rynku pracy, a wydajność pracy w ostatnich latach w Polsce zwiększała się szybciej niż jednostkowe koszty pracy. Oznacza to, że na proces tworzenia i likwidacji miejsc pracy nie miał decydującego wpływu mało elastyczny rynek pracy, czy też mało liberalny kodeks pracy⁶⁰. Przeciwnie argumenty przytaczane na tę okoliczność przez liberałów okazały się zatem chybione.

Prawdziwe bowiem źródła kryzysu rynku pracy w Polsce tkwią w zmianach ekonomiczno-ustrojowych i związanych z nimi patologiami (recesja gospodarcza, wzrost bezrobocia, wyprzedaż za bezcen majątku narodowego, korupcja, amoralność elit politycznych itp.)⁶¹, a nie w zmianach prawa pracy polegających na ograniczeniu jego funkcji ochronnej.

Twórcy prawa pracy powinni sobie uświadomić, że nie mogą się kierować założeniami płytkiego ekonomizmu, który jest zasadniczo sprzeczny z ideą społecznej gospodarki rynkowej, ale powinni oni wyważyć interesy obu stron stosunku zatrudnienia. Wszelkie zmiany kodeksu pracy w kształcie eksponującym bezkrytycznie interesy kapitału to niebezpieczny krok w stronę dehumanizacji stosunków zatrudnienia⁶².

Koncepcja społecznej gospodarki rynkowej wymaga uwzględnienia nie tylko ekonomicznych efektów zatrudnienia, ale także humanistycznego aspektu pracy, traktowanej nie tylko jako podstawowy czynnik tworzący wartości ekonomiczne, lecz także jako element samorealizacji człowieka⁶³.

VII

Wszystkie osoby pozostające w pracowniczym i niepracowniczym zatrudnieniu utrzymują się z pracy własnej, pozostając odpowiednio w warunkach osobistego podporządkowania albo zależności ekonomicznej od innego podmiotu dysponującego środkami finansowymi. Ostatnio coraz więcej z tych osób pozostaje w nietypowych formach zatrudnienia obejmujących różnorodność sposobów wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny.

Reasumując, należy stwierdzić, iż rozwój nietypowych form zatrudnienia oznacza wprowadzie dla podmiotu zatrudniającego mniejsze koszty zatrudnienia, ale zatrudnione w ten sposób osoby nie korzystają w pełni ze swych przywilejów. Opisanym zmianom towarzyszy często obniżenie standardów bezpieczeństwa pracy oraz brak stabilizacji zatrudnienia.

Właściwością nietypowego zatrudnienia jest stosunkowo niskie bezpieczeństwo socjalne oraz słaba ochrona zbiorowa. Osoby te są więc w większym stopniu narażone na naruszenia dóbr osobistych niż pracownicy pozostający w klasycznym zatrudnieniu.

⁶⁰ Szerzej na ten temat: M. Kabaj, *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 r.?*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003, s. 68 i n.

⁶¹ Por. M. Gajowiak, *Kapitał społeczny. Przypadek Polski*, Warszawa 2012, s. 107 i n.

⁶² Zob. T. Zieliński, *Kodeks pracy na rozdrożu...*, s. 27.

⁶³ Z. Ziemiński, *Wartości konstytucyjne*, Warszawa 1993, s. 87.

W naszym kraju nietypowe stosunki zatrudnienia nie zapewniają odpowiedniego poziomu ochrony interesów osób zatrudnionych. Polskie przepisy prawa pracy regulujące do tychczas przede wszystkim zatrudnienie na podstawie typowej umowy o pracę nie są też dostosowane do rozwiązywania problemów związanych z zatrudnieniem nietypowym. Tymczasem powinny one znaleźć kompromis między swą rolą w uelastycznianiu zatrudnienia a zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego oraz ochrony interesów osób zatrudnionych na podstawie nietypowego zatrudnienia.

Władze Unii Europejskiej, zdając sobie w pełni sprawę tego, że elastyczne formy zatrudnienia są pod wieloma względami niekorzystne dla osób zatrudnionych, stawiają sobie za cel stworzenie takich przepisów w krajach członkowskich, by z jednej strony doprowadzić do uelastycznienia rynku pracy, z drugiej zaś zapewnić ochronę praw osób zatrudnionych w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.
- Boruta I., *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD*, Warszawa 2002.
- Dach Z., *Ekonomiczno-społeczne skutki bezrobocia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 2.
- Drabek A., *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012.
- Florek L., Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, Warszawa 2000.
- Florek L., *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001.
- Hajn Z., *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.
- Hajn Z., *Regulacja prawna funkcjonowania prywatnych agencji zatrudnienia w prawie międzynarodowym i europejskim*, „Studia Prawno-Europejskie” t. V, Łódź 2001.
- Hajn Z., *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.
- Hajn Z., Getka K., *Nietypowe formy zatrudnienia*, Warszawa 2002.
- Jackowiak U., *Problemy polskiego bezrobocia na początku stulecia*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Jagusiak B., *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Warszawa 2011.
- Kabaj M., *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 r.?*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003.
- Kaźmierczak T., Rymśa M., *Aktywna polityka społeczna. Stan obecny i szanse upowszechnienia koncepcji*, „Instytut Spraw Publicznych. Analizy i Opinie” 2005, nr 48.
- Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, Warszawa 2001.
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia a samo zatrudnienie*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.
- Kubot Z., [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Lewandowski H., *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na polskie prawo pracy*, [w:] *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne*, red. H. Lewandowski, D. Makowski, Warszawa 2003.
- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.
- Machol-Zajda L., *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003.

- Makowski D., *Agencje (przedsiębiorstwa) pracy czasowej – miejsce i rola w prawie pracy państw Wspólnoty Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3.
- Makowski D., *Rozwój nietypowych form zatrudnienia w prawie państw Unii Europejskiej*, Łódź 2000.
- Moszyński M., *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń 2004.
- Pisarczyk Ł., *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003.
- Rymsza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymsza, Warszawa 2005.
- Seweryński M., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Sobczyk A., *Do dyskusji o definiowaniu nietypowych form zatrudnienia*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012.
- Stępiak A., Krzemiński M., [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, Warszawa 2004.
- Szewczyk H., *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. L. Mitrus. Księga pamiątkowa A.M. Świątkowskiego, Kraków 2009.
- Szewczyk H., *Dyrektywa nr 97/81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego*, „Studia Europejskie” 2009, nr 3.
- Szylko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w III Rzeczypospolitej*, Warszawa 2004.
- Tomaszewska M., [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Warszawa 2004.
- Wiśniewski Z., *Rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. Drogi do sukcesu i nowe wyzwania*, „Rynek Pracy” 2000, nr 8.
- Wrątny J., *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Warszawa 2003.

Streszczenie: Artykuł podejmuje tematykę rozwoju nietypowych form zatrudnienia oraz związane z tym obniżenie standardów bezpieczeństwa pracy oraz brak stabilizacji zatrudnienia. Właściwością nietypowego zatrudnienia jest bowiem stosunkowo niskie bezpieczeństwo socjalne oraz słaba ochrona zbiorowa. Osoby te są również w większym stopniu narażone na naruszenie dóbr osobistych niż pracownicy pozostający w klasycznym zatrudnieniu.

Polskie przepisy prawa pracy powinny znaleźć kompromis między swą rolą w uelastycznianiu zatrudnienia a zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego oraz ochrony interesów osób zatrudnionych na podstawie nietypowego zatrudnienia, uwzględniając regulacje prawa Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: osoby zatrudnione, nietypowe formy zatrudnienia, ochrona socjalna, bezpieczeństwo socjalne

Summary: European Union is promoting various forms of untypical jobs, considering them effective method for counteracting unemployment, on condition of providing all employed persons with effective social welfare. Untypical jobs offer relatively low social security, poor collective protection, and they are performed by socially handicapped persons, such as women, immigrants, unqualified workers, etc. Such persons are more exposed to breaches of their rights and interests than traditional contract employees.

Such approach, assuming combining flexibility of employment market with social security, is presently defined in Europe as “Flexicurity” concept. That concept is an attempt to combine employment flexibility with possibly high social security and protection of their tangible and intangible interests. Achievement of balance between

flexibility of employment and social security of persons performing untypical jobs is a priority of both European Employment Strategy and Lisbon Strategy. EU Directives play critical role in this respect.

Keywords: workers, forms of untypical jobs, individual and collective protection, social security