

Zmiany form zatrudnienia w kontekście obniżania kosztów działalności przedsiębiorców

Słowa kluczowe: prawo pracy, umowy cywilnoprawne

1. Wstęp

Po zmianach ustrojowych zapoczątkowanych pod koniec lat 80. XX w. nastąpiły olbrzymie przemiany na rynku pracy w Polsce. Było to związane nie tylko z odejściem od gospodarki realnego socjalizmu, ale również z otwarciem na reguły wolnorynkowe rządzące ekonomią światową skutkujące jej globalizacją, a także odejściem od modelu gospodarki z dominującą rolą przemysłu na rzecz gospodarki opartej na usługach¹.

W efekcie tych ogólnie wskazanych czynników nastąpiła likwidacja lub głęboka restrukturyzacja niektórych sektorów gospodarki, a w konsekwencji – wystąpienie takich zjawisk, jak wysokie bezrobocie, praca „na czarno” lub „na szaro” bądź zatrudnienie niepracownicze². Skutkiem jest również wystąpienie erozji klasycznej koncepcji stosunku pracy³. Zauważalny jest zwłaszcza dynamiczny wzrost znaczenia umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia oraz nietypowych form zatrudnienia na rynku pracy od początku lat 90. XX w. Przyczyny takiego stanu rzeczy, poza czynnikami związanymi z liberalizacją gospodarki i wynikającymi z tego realnymi potrzebami elastycznego zatrudniania, wynikały również niestety z wysokiego bezrobocia i „radykałnego ekonomizmu”, nastawionego na maksymalne obniżanie kosztów pracy⁴. Oczywiście na kształt rynku pracy mają również olbrzymi wpływ takie procesy, jak postępująca robotyzacja (automatyzacja procesów pracy),

¹ J. Męcina, *Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 30–32.

² B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 67; L. Mitrus, *Powstanie i ewolucja prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. 1, red. K.W. Baran, s. 378.

³ B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka...*, s. 68.

⁴ B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka...*, s. 70.

a także zmiany demograficzne⁵. W Unii Europejskiej podejmowano środki zaradcze mające eliminować patologiczne sytuacje na rynku pracy oraz zapobiegać równocześnie zjawisku „prekariatu” poprzez promowanie koncepcji „flexsecurity”⁶.

Niewątpliwie stosunki pracy, a zwłaszcza umowy o pracę na czas nieokreślony, najlepiej zabezpieczają interesy zatrudnionych, jednocześnie jednak jest to zatrudnienie obciążone najwyższymi kosztami w porównaniu do innych form. Dlatego w artykule staram się wykazać, że właśnie te obciążenia organizacyjne i finansowe są jedną z istotnych przyczyn zastępowania umów o pracę na czas nieokreślony innymi formami zatrudnienia. Bez podjęcia działań mających na celu zmniejszenie różnic w kosztach zatrudniania pracownika w stosunku do innych form zatrudnienia, próby jedynie prawnego sankcjonowania tego zagadnienia nie będą efektywne, ponieważ obchodzenie prawa lub wręcz jego nieprzestrzeganie jest bardziej zyskowne dla przedsiębiorców, niż zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

2. Stosunek pracy

Punktem wyjścia dokonywanej analizy kosztów zatrudnienia będzie wskazanie zasad zatrudnienia w formie stosunku pracy – umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwoli to na przedstawienie wynikających z regulacji prawnych obciążeń i kosztów pracodawców w modelowym ujęciu związanym z zatrudnieniem w formie stosunku pracy.

Definicja stosunku pracy została określona w art. 22 § 1 Kodeksu pracy⁷, z którego wynika, że tego typu zatrudnienie charakteryzuje się tym, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a w zamian otrzymuje wynagrodzenie. Nauka prawa pracy wyróżnia następujące cechy stosunku pracy: odpłatność, osobistość, podporządkowanie, dobrowolność, ryzyka (gospodarcze, osobiste, socjalne) obciążające pracodawcę, umiejscowienie, uczasowanie, skooperowanie⁸.

W praktyce stosowanie art. 22 § 1 k.p. powoduje jednak duże problemy. Z jednej strony świadczy o tym liczba ponad 5 tys. dotyczących tego przepisu znajdujących się w bazie LEX, ale także obszerna literatura⁹. Fundamentalną cechą stosunku pracy, odróżniającą go od innych form zatrudnienia, jest podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy). Ta cecha nie została jednak jednoznacznie zdefiniowana, a oceny i związane z tym

⁵ L. Mitrus, *Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. 1, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 390–391.

⁶ B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka...*, s. 72; L. Mitrus, *Uwarunkowania rozwoju...*, s. 399.

⁷ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.), dalej: k.p.

⁸ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Stosunek pracy* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 171–175; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 96–98.

⁹ Np. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 167–186; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 159–183; M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 109–168.

wypowiedzi judykatury stale ewoluują ze względu na zmieniające się stosunki społeczno-gospodarcze w kraju, a także rozwój techniki¹⁰.

Co istotne, w orzecznictwie wskazuje się, że nawet w umowach zlecenia może występować element kierownictwa i podporządkowania, choć nie takiego samego, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy¹¹. W tym zakresie należy zwrócić uwagę na jeden z wyroków Sądu Najwyższego¹², w którym wskazano, że istotą podporządkowania w ramach stosunku pracy jest możliwość codziennego konkretyzowania obowiązków pracownika, a w szczególności określania czynności w ramach umówionego rodzaju pracy i sposobu jej wykonania (art. 100 k.p.), co powoduje, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań. Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem przełożonego nad sposobem lub właściwym tempem wykonywania czynności przez pracownika. W innym wyroku Sąd Najwyższy określił, że umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności na bieżąco¹³.

Orzecznictwo w praktyce znacznie rozmyło granice pojęcia podporządkowania i w konsekwencji bada się, które cechy stosunku pracy czy cywilnoprawnego mają charakter przeważający¹⁴. W literaturze oraz orzecznictwie wskazuje się, że nie ma czegoś takiego, jak domniemanie zawarcia umowy o pracę¹⁵. W tym zakresie obowiązuje zasada swobody umów z ograniczeniami zawartymi w przepisach prawa¹⁶.

To wszystko powoduje, że w praktyce obrotu prawnego nie ma klarowności, w jakich warunkach powinien być zawarty stosunek pracy. Orzeczeniem, które potwierdza tę tezę, jest wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2013 r., z którego wynika, że w umowie zlecenia mogą wystąpić również cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy¹⁷.

Przeprowadzona powyżej analiza miała wskazać, że orzecznictwo przyzwala na daleko idącą swobodę w stosowaniu różnych form zatrudnienia, pomimo że oficjalnie ustawodawca deklaruje priorytet oraz preferencje dla zatrudniania w formie umów o pracę, zwłaszcza na czas nieokreślony¹⁸. O intencjach ustawodawcy świadczy np. penalizowanie

¹⁰ M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 117;

¹¹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, s. 174.

¹² Wyrok SN z 10.05.2018 r., I PK 60/17, LEX nr 2486218.

¹³ Wyrok SN z 10.10.1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 214.

¹⁴ Wyrok SN z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20, poz. 646.

¹⁵ M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks...*, s. 118; wyrok SN z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 310.

¹⁶ L. Florek, *Charakter prawny stosunku pracy [w:] System prawa pracy*, t. 2, *Indywidualne prawo pracy*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 374–391.

¹⁷ Wyrok SN z 11.09.2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014/6, poz. 80.

¹⁸ Andrzej Świątkowski pisze, że „judykatura podważyła instytucję podporządkowania uznaną przez ustawodawcę za główną cechę zatrudnienia pracowniczego i powszechnie stosowane kryterium dychotomicznego zatrudnienia” [na rozróżnienie umów o pracę od umów cywilnoprawnych – przyp. O.K.] – A. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze [w:] System prawa pracy*, t. 7, red. K.W. Baran, s. 132.

w art. 281 § 1 pkt 1 k.p. zatrudnienia w formie umowy cywilnoprawnej w warunkach określonych w art. 22 § 1 czy art. 22 § 1¹ i 1² k.p. Za takim dosyć rygorystycznym podejściem do tego zagadnienia przemawia również art. 353¹ Kodeksu cywilnego¹⁹, statuujący tzw. zasadę swobody umów, która jednak jest ograniczona właściwościami stosunku, przepisami ustaw, co teoretycznie powinno stawiać skuteczną barierę prawną nadużyciom na rynku pracy.

3. Obciążenia związane z zatrudnianiem w formie stosunku pracy o charakterze organizacyjno-formalnym

Wskazane wyżej formalno-dogmatyczne argumenty przemawiają za preferowaniem zatrudnienia w formie stosunku pracy w sytuacji występowania podporządkowania w stosunku zatrudnienia.

Niezależnie od czynników formalno-prawnych wpływ na faktyczne stosowanie różnych form zatrudnienia mają inne czynniki, a w szczególności różnorodne szeroko rozumiane obciążenia związane z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy.

W tej części chciałbym scharakteryzować syntetycznie obciążenia organizacyjno-formalne (które odróżniam od finansowych, pomimo że one również są policzalne w pieniądzu). Jednak ich wyodrębnienie jest potrzebne, aby wskazać, że podmioty zatrudniające w innej formie niż stosunek pracy są zwolnione z bardzo wielu skomplikowanych i pracochłonnych obowiązków. W szczególności będzie to dotyczyło określonych w prawie pracy:

- a) sformalizowanych zasad nawiązania i rozwiązania stosunku pracy²⁰:
 - limitowane rodzaje możliwych umów o pracę, ograniczony czas trwania umów terminowych, obligatoryjna treść, forma,
 - rygorystyczne przepisy dotyczące wymagań formalnych związanych z rozwiązywaniem umów o pracę,
 - liczne przypadki ochrony pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę;
- b) prowadzenia sformalizowanej dokumentacji pracowniczej²¹;
- c) restrykcyjnych przepisów dotyczących czasu pracy²². W szczególności poza narzuceniem norm czasu pracy pracodawca jest związany koniecznością zapewnienia odpoczynków dobowych oraz tygodniowych, limitami rocznymi, tygodniowymi i dobowymi godzin nadliczbowych; ograniczeniem czasu pracy dla niektórych grup pracowniczych;
- d) przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych²³ oraz konieczności udzielania innych usprawiedliwionych nieobecności, jak np. urlopu opiekuńczego²⁴, urlopu

¹⁹ Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.).

²⁰ Art. 22–68 k.p.

²¹ Co jest regulowane precyzyjnie w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.).

²² Art. 128 i n. k.p.

²³ Art. 152–172 k.p.

²⁴ Art. 173¹ k.p.

okolicznościowego²⁵, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem²⁶;

- e) rozbudowanych przepisów dotyczących ochrony rodzicielstwa²⁷ i młodocianych²⁸;
- f) restrykcyjnych przepisów dotyczących BHP²⁹;
- g) przepisów dotyczących przechowywania przez minimum 10-letni okres dokumentacji pracowniczej w sposób zapewniający jej bezpieczeństwo³⁰ oraz wydawania świadectw pracy³¹.

W przypadku zatrudniania w formie umów cywilnoprawnych obowiązują postanowienia wynegocjowanych umów, a w przypadku umowy zlecenia dochodzi konieczność przechowywania przez 3 lata rachunków i zestawienia godzin wykonywanej umowy³². Dodatkowo w pewnym zakresie umów cywilnoprawnych dotyczą regulacje bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy³³.

Porównanie ze sobą obciążeń formalno-organizacyjnych narzuconych przez przepisy prawa pracy z wymogami związanymi z zatrudnianiem w formie umów cywilnoprawnych w sposób jaskrawy uwypukla różnicę pomiędzy tymi formami zatrudnienia w tym zakresie. To prowadzi również do wniosku, że zatrudnianie w formie umów cywilnoprawnych jest w sposób oczywisty mniej obciążające i skomplikowane.

4. Obciążenia związane z zatrudnianiem w formie stosunku pracy o charakterze finansowym

W tej części artykułu scharakteryzuję natomiast syntetycznie obciążenia finansowe, które są związane z zatrudnianiem w formie stosunku pracy, w porównaniu do innych form zatrudnienia, w szczególności umów cywilnoprawnych. Będzie to dotyczyło określonych w prawie pracy obciążeń finansowych w postaci m.in.:

- a) konieczności wypłaty wynagrodzenia w kwocie co najmniej minimalnej określonej w przepisach prawa³⁴, które nie ma często związku z ekwiwalentnością wykonanej pracy w znaczeniu ekonomicznym;

²⁵ § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

²⁶ Art. 148¹ k.p.

²⁷ Art. 175–189 k.p.

²⁸ Art. 190–205 k.p.

²⁹ Art. 207–237¹⁵ k.p.

³⁰ Art. 94 i n. k.p.

³¹ Art. 97 i n. k.p.

³² Art. 8a i n. ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773).

³³ Art. 304 k.p.

³⁴ Art. 10 k.p. oraz przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

- b) konieczności wypłaty wynagrodzenia urlopowego w wysokości 100% wynagrodzenia, które pracownik by zarobił, gdyby w tym czasie pracował³⁵;
- c) konieczności wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych³⁶ oraz dodatku za pracę w porze nocnej³⁷;
- d) konieczności wypłaty wynagrodzenia chorobowego z własnych zasobów przez pracodawcę za pierwszy okres niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, który wynosi co do zasady 33 dni kalendarzowe, a w przypadku pracowników powyżej 50. roku życia – za pierwszych 14 dni kalendarzowych³⁸;
- e) konieczności zapłaty wynagrodzenia za urlopy okolicznościowe³⁹, dni na opiekę⁴⁰, zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej⁴¹, dni na poszukiwanie pracy⁴²;
- f) ponoszenia kosztów służby BHP⁴³, szkoleń w zakresie BHP⁴⁴ oraz badań profilaktycznych⁴⁵, odzieży i obuwia roboczego⁴⁶, a także ich prania i konserwacji⁴⁷ oraz środków ochrony indywidualnej⁴⁸, a także innych działań z zakresu BHP⁴⁹;
- g) konieczności wypłaty odpraw emerytalno-rentowych⁵⁰, odszkodowań z tytułu formalnych wadliwości przy dokonanych rozwiązaniach umów o pracę⁵¹ czy nieterminowego wydania świadectwa pracy⁵²;
- h) konieczności wypłaty odpraw w przypadku rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika⁵³.

Porównanie ze sobą obciążeń finansowych narzuconych przez przepisy prawa pracy z wymogami związanymi z zatrudnianiem w formie umów cywilnoprawnych w sposób widoczny uwypukla różnicę pomiędzy tymi formami zatrudnienia w tym zakresie. To prowadzi do wniosku, że zatrudnianie w formie umów cywilnoprawnych jest w sposób bezsporny mniej obciążające finansowo podmiot zatrudniający. W przypadku zatrudniania

³⁵ Art. 172 k.p.

³⁶ Art. 151¹ k.p.

³⁷ Art. 151⁸ k.p.

³⁸ Art. 92 k.p.

³⁹ § 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

⁴⁰ Art. 188 k.p.

⁴¹ Art. 148¹ k.p.

⁴² Art. 37 k.p.

⁴³ Art. 237¹¹ k.p.

⁴⁴ Art. 237³ k.p.

⁴⁵ Art. 229 k.p.

⁴⁶ Art. 237⁷ k.p.

⁴⁷ Art. 237⁷ k.p.

⁴⁸ Art. 237⁸ k.p.

⁴⁹ Art. 207 § 2¹ k.p.

⁵⁰ Art. 92¹ k.p.

⁵¹ Art. 45 i n. k.p.

⁵² Art. 99 k.p.

⁵³ Art. 1 i 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570 ze zm.).

w formie umów cywilnoprawnych podmioty zatrudniający zasadniczo ponosi koszty faktycznie wykonanej pracy, a pewnym wyjątkiem w tym zakresie jest jedynie obowiązek zachowania minimalnej stawki wynagrodzenia godzinowego w przypadku umów zlecenia⁵⁴.

5. Komplet normatywny

Posługując się metodą Stowarzyszenia badań nad źródłami i funkcjami prawa Fontes⁵⁵, podejmę próbę zrekonstruowania czynników wpływających na podmioty normotwórcze i w konsekwencji na zmiany form zatrudnienia, jakie są obserwowane na rynku pracy.

Źródłem, a więc faktycznym inicjatorem, wprowadzenia regulacji do obiegu społecznego w przypadku przepisów Kodeksu pracy jest ustawodawca. Kodeks pracy został uchwalony w 1974 r., natomiast od lat 90. XX w. jest bardzo często nowelizowany. To powoduje, że nie można wskazać jakiejś jednej np. grupy politycznej, która miałaby dominujący wpływ na kształt obecnie obowiązujących regulacji prawa pracy. Raczej jest to wypadkowa tych wszystkich dokonywanych zmian, wprowadzanych przez parlamentarzystów reprezentujących wyborców o bardzo zróżnicowanych poglądach politycznych i preferencjach co do kształtu rynku pracy. W przypadku dysponentów, a więc podmiotów finalizujących zmiany przepisów prawa pracy, będzie to ustawodawca, a w przypadku rozporządzeń – ministrowie.

Bardzo ciekawy jest problem beneficjentów w obecnej sytuacji panującej na rynku pracy. Analizując opisywane zagadnienie, trudno wskazać jednoznacznie podmioty odnoszące wymierną lub niewymierną korzyść ze stosowania regulacji dotyczących aktualnych form zatrudnienia na rynku pracy. Według założeń przyjmowanych przez ustawodawcę powinni nimi być osoby zatrudnione w formie umowy o pracę. Przepisy prawa gwarantują im wiele przywilejów, które wymieniono wyżej. Jak jednak również wskazano, inne formy zatrudnienia dosyć ekspansywnie zastępują umowy o pracę, pomimo że gwarantują one niższy poziom ochrony osobom je wykonującym. Beneficjentami przepisów prawa pracy będą zatem pracownicy, ale z zastrzeżeniem, że niestety wskutek zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi ich sytuacja może być niepewna w dłuższej perspektywie. Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych będą o tyle beneficjentami, o ile zyskują źródło dochodu. Dla niektórych grup społecznych jest to najistotniejsze i nie widzą złych stron tego zatrudnienia (np. studenci). Natomiast dla innych osób, takich, których w szczególności sposób zatrudnienia jest zbliżony do umów o pracę, będzie krzywdzący brak zagwarantowanych praw do urlopów wypoczynkowych, norm czasu pracy itd.

Od strony charakterystyki podmiotów zatrudniających niewątpliwie beneficjentami będą podmioty zatrudniające w formie umów cywilnoprawnych, ponieważ ich koszty i obciążenia z tym związane są znacząco niższe od pracodawców, co w konsekwencji

⁵⁴ Art. 8a i n. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

⁵⁵ Przedstawionej w pracy *Pochodzenie, tworzenie i efektywność prawa*, red. P. Chmielnicki, Warszawa 2014, s. 135 i n.

przekłada się na wyższą konkurencyjność, a więc zwiększa zyski oraz szanse utrzymania się na rynku. Należy zwrócić uwagę, że brak spójnej i konsekwentnej polityki państwa w tym zakresie narusza konkurencyjność w gospodarce. To w dłuższej perspektywie przynosi bardzo negatywne skutki dla kultury prawnej.

Użytkownikami regulacji dotyczących zatrudniania, a więc podmiotami działającymi w sposób wynikający z przepisów prawa i ponoszącymi obciążenia, są pracodawcy. Oczywiście również podmioty zatrudniające w innych formach prawnych ponoszą pewne obciążenia, ale są one znacznie niższe.

6. Podsumowanie

Celem artykułu było wykazanie, że obciążenia organizacyjne i finansowe są jedną z istotnych przyczyn zastępowania umów o pracę na czas nieokreślony innymi formami zatrudnienia. Bez podjęcia działań mających na celu zmniejszenie znacznych różnic w kosztach zatrudniania pracownika w stosunku do innych form zatrudnienia nadal będzie wzrastać liczba przypadków zastępowania umów o pracę przez inne umowy. Próby podejmowania jedynie prawnego sankcjonowania tego zagadnienia poprzez wprowadzenie dodatkowych nakazów lub zakazów nie będą, w moim przekonaniu, efektywne, ponieważ obchodzenie prawa lub wręcz jego nieprzestrzeganie jest bardziej zyskowne dla przedsiębiorców niż zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę, a sądy wykazują się liberalnym podejściem do tego zagadnienia. W okresach dekonunktury gospodarczej każda oszczędność, w tym w kosztach pracy, pozwala na zwiększanie zysków oraz przetrwanie na rynku, co jest priorytetem każdego przedsiębiorcy. Zwłaszcza że obciążenie pracodawców w porównaniu do zatrudniających w formie umów cywilnoprawnych jest znaczące. Tolerowanie aktualnego stanu rzeczy obniża jednak poziom kultury prawnej i poziom zaufania do regulacji prawnych, co jest niekorzystne z punktu widzenia każdego demokratycznego państwa oraz narusza zasady uczciwej konkurencji.

Wydaje się, że bez zmian ustawowych definicji stosunku pracy (i w konsekwencji zmiany judykatury) oraz obciążenia umów cywilnoprawnych podobnymi kosztami zatrudnienia, jak umowy o pracę, nie da się przywrócić zakładanego przez ustawodawcę modelu stosunków zatrudnienia w Polsce, tj. priorytetu zatrudniania w formie umów o pracę. Być może należy rozważyć bardziej drastyczne rozwiązanie, jakim byłoby wprowadzenie możliwości zatrudniania osób wyłącznie w formie umów o pracę, opcjonalnie prowadzących własną działalność gospodarczą z ewentualnym wyjątkiem dotyczącym studentów. Pozostawianie tego procesu tylko zasadom rynkowym sprawdza się jedynie w okresie bardzo dobrej koniunktury gospodarczej i bardzo niskiego bezrobocia.

Abstract

Changes in forms of employment in the context of reducing business costs

Dr Olgierd Kucharski – Faculty of Law and Economics, Jan Długosz University in Częstochowa
ORCID: 0000-0002-9633-9281

The article deals with the analysis of the burdens borne by employers in comparison with those employing in the form of civil law contracts and the changes in the labour market caused by these. The large disproportion in the obligations imposed and the rather liberal approach presented in case law have made civil law contracts an attractive alternative to employment in the form of employment contracts, especially in times of economic downturn. This does not seem to be in line with the legislator's preferences. Without changes in the law, however, it is not possible to solve this problem.

Keywords: labour law, civil law contracts

Bibliografia / References

- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i systematyka prawa pracy* [w:] System prawa pracy, t. 1, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Florek L., *Charakter prawny stosunku pracy* [w:] System prawa pracy, t. 2, Indywidualne prawo pracy, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Stosunek pracy* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014
- Męcina J., *Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy* [w:] System prawa pracy, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015
- Mitrus L., *Powstanie i ewolucja prawa pracy* [w:] System prawa pracy, t. 1, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Mitrus L., *Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy* [w:] System prawa pracy, t. 1, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Pochodzenie, tworzenie i efektywność prawa*, red. P. Chmielnicki, Warszawa 2014
- Świątkowski A., *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze* [w:] System prawa pracy, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015