

# Państwo i społeczeństwo

Konieczna zmiana podejścia do zatrudniania pracowników

---

## W sprawie prekariatu w Polsce

Prekariat to relatywnie nowa grupa społeczna złożona z osób zatrudnionych na skrajnie niekorzystnych warunkach – bez żadnej umowy lub na podstawie tzw. umów śmieciowych, tj. cywilnoprawnych o świadczenie usług, w szczególności na podstawie umowy przypominającej umowę-zlecenie bądź krótkoterminowych umów o pracę, zwykle oficjalnie w ramach małej części etatu i za niskie wynagrodzenie. Prekariusze żyją w ciągłym stresie, wywołanym niepewnością zatrudnienia, maksymalnie elastycznym czasem pracy w interesie pracodawcy oraz brakiem wystarczającego i stabilnego dochodu. Jako remedium na poprawę losu prekariuszy autorka postrzega, zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy, wprowadzenie do polskiego prawa pracy wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy natura stosunku zatrudnienia jest między stronami sporna, a wykazuje on chociażby niektóre cechy stosunku pracy. Chodzi zwłaszcza o związanie wykonawcy pracy miejscem i czasem jej wykonywania, wskazanymi przez pracodawcę oraz jego poleceniami. Autorka popiera też, przewidziane w rządowym projekcie zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), wyposażenie jej w kompetencję ustalania istnienia stosunku pracy, oprotestowane przez środowisko pracodawców.

**TERESA LISZCZ****Wprowadzenie**

Pojęcie prekariatu pojawiło się najpierw w naukach społecznych w latach 80. XX w. na określenie pracowników tymczasowych i sezonowych – posługiwał się nim m.in. niemiecki filozof i socjolog Jürgen Habermas<sup>1</sup>. Spopularyzował je i problem, który się z nim wiąże, głównie Guy Standing, profesor University of London, ekonomista i socjolog brytyjski, ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy, przede wszystkim publikując książkę pt.: „The Precariat: The New Dangerous Class”<sup>2</sup>.

Mianem prekariatu G. Standing określa ludzi cierpiących na brak wszystkich lub większości spośród siedmiu rodzajów bezpieczeństwa związanych z pracą. Są to:

1. Bezpieczeństwo na rynku pracy – realne możliwości wykonywania pracy zarobkowej;
2. Bezpieczeństwo zatrudnienia – ochrona przed arbitralnym zwolnieniem z pracy;
3. Bezpieczeństwo miejsca pracy – „zdolność i możliwość utrzymania niszy w zatrudnieniu plus ograniczenia w obniżaniu wartości umiejętności, a także możliwość

awansu społecznego pod względem statusu i dochodu”;

4. Bezpieczeństwo pracy – ochrona zdrowia przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, pracą kobiet na nocnych zmianach, ograniczanie czasu pracy, prawo do odszkodowania za skutki wypadków przy pracy;

5. Bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności – możliwość uzyskania umiejętności przez naukę zawodu i praktyki oraz możliwość wykorzystywania posiadanych kompetencji;

6. Bezpieczeństwo dochodu – zapewnienie adekwatnego stałego dochodu, chronionego m.in. przez mechanizmy płacy minimalnej i indeksacji płac oraz powszechnego zabezpieczenia społecznego;

7. Bezpieczeństwo reprezentacji – posiadanie zbiorowej reprezentacji na rynku pracy, w szczególności w postaci niezależnych związków zawodowych oraz prawa do strajku<sup>3</sup>.

Przytoczona, niezbyt precyzyjna, definicja Standinga stała się punktem wyjścia dla wielu autorów<sup>4</sup>. Według innej, bardziej syntetycznej definicji, prekariat jest to „nowa grupa/klasa jednostek podporządkowanych reżimowi elastyczności”,

<sup>1</sup> Zob. K. Cymbranowicz: *Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce*, „Annales, Etyka w życiu gospodarczym” nr 2/2016, Vol. 19, s. 18.

<sup>2</sup> London, 2011, Książka została przetłumaczona na wiele języków. W języku polskim została wydana przez PWN w 2014 r. pod tytułem: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, w tłumaczeniu: K. Czarneckiego, P. Kaczmareckiego, M. Karolaka; zob. również tego autora *Karta prekariatu*, tłum. P. Juskowiak, P. Kaczmarecki, P. Szlinder, Warszawa 2015.

<sup>3</sup> G. Standing: *Prekariat...*, op.cit., s. 49.

<sup>4</sup> Zob. M. Duda: *Nowa klasa społeczna – prekariat w krajach Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” T. 10 nr 2/2016, s. 73-74; A. Niewiadomska: *Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” T. 47 nr 2/2017, s. 59 i nast.; K. Dreła: *Prekariat – kierunki zmian i wpływ na rynek pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” nr 449/2016, s. 119 i nast.; M. Knapieńska: *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” Vol. 2 nr 7/2014, s. 99.

zaś prekarność to termin „opisujący typową dla późnego kapitalizmu kondycję życia i pracy w warunkach niepewności, niestabilności i nieprzewidywalności. Prekarność jest regresem wobec socjalnych osiągnięć klasy robotniczej z okresu drugiej połowy XX wieku”<sup>5</sup>.

### Pojęcie prekariatu i prekariusza

Moje zainteresowanie wywołuje nie tyle szczegółowa definicja prekariatu i jego status jako klasy społecznej, lecz los poszczególnych ludzi, których w przywoływanych opracowaniach określa się jako należących do tej klasy (warstwy) społecznej, czyli tzw. prekariuszy. Są to osoby zatrudnione bez podstawy prawnej w postaci jakiegokolwiek umowy, głównie w „szarej strefie” bądź na podstawie tzw. umów śmieciowych, tj. umów cywilnoprawnych, takich jak umowy „o dzieło”, „zlecenia”, agencyjne, a także na podstawie krótkotrwałych umów o pracę na czas określony lub umów o pracę na część etatu, przedzielonych okresami bezrobocia, w których w praktyce pozbawieni są jakiegokolwiek osłony socjalnej. Żyją w ciągłym stresie, wynikającym z niepewności i lęku o to, czy nie stracą nie spodziewanie i tej marnej pracy, którą mają i czy znajdą jakiekolwiek inne płatne zajęcie. A jeśli nie znajdą, to z czego opłacać czynsz, media, wyżywią siebie i rodzinę, jeśli ją mają. Ludzie ci nie mogą nawet marzyć o samodzielnym lokum – mieszkają więc z rodzicami lub w wynajętym

lokalu, którego najem pochłania większość ich, niskich z reguły, wynagrodzeń. Nie widząc szans na rozwój zawodowy i poprawę losu, zwykle nie zakładają rodzin. W praktyce nie mają warunków do życia osobistego i rodzinnego, pracodawcy często oczekują bowiem od nich dostępności i dyspozycyjności także w czasie teoretycznie wolnym od pracy. Nie stwarzają też pracownikowi możliwości regularnej pracy w umówionym okresie, lecz zmuszają go do oczekiwania poza miejscem pracy na telefoniczne czy elektroniczne wezwanie, zgodnie ze swoim zapotrzebowaniem na pracę, tym samym pozbawiając pracownika odpowiedniej części wynagrodzenia, obliczanego z reguły według stawki godzinowej. Wszystko to pracodawcy czynią w celu maksymalnego dostosowania podaży pracy (czasu pracy) do własnego zapotrzebowania na nią oraz obniżania kosztów, a tym samym w celu maksymalizacji zysku.

Prekariusze wywodzą się najczęściej ze środowisk robotniczych lub z biednych rodzin chłopskich, zwykle posiadają niskie wykształcenie i umiejętności. Jednakże jest wśród nich spora grupa osób, głównie młodych, z wykształceniem nawet akademickim, które nie znalazłszy pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami i oczekiwaniami, nie mogąc lub nie chcąc żyć na rachunek rodziców, podjęły pracę poniżej swoich kwalifikacji (w produkcji lub prostych usługach), na warunkach „prekaryjnych”, z nadzieją, że w nieodległym

---

<sup>5</sup> J. Urbański: *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014, rozdz. 2 „Oblicza prekariatu”.

terminie uda się ją zamienić na bardziej odpowiednie zatrudnienie. Duża część z nich „grzęźnie” jednak w owej „prekaryjnej strefie”, tracąc z czasem ambicje i wyższe oczekiwania, popadając w kompleks niższości i frustrację, zwłaszcza że o zatrudnieniu przy lepszej pracy nie decydują przede wszystkim wykształcenie i umiejętności, lecz posiadane koneksje. Dużą grupę prekariuszy stanowią migranci, którzy napotykają dodatkowe bariery w podjęciu nieprekaryjnego zatrudnienia, m.in. barierę językową<sup>6</sup>.

Rzecz jasna, za prekariusza uważa się tylko osobę, która pracuje zarobkowo wyłącznie bez umowy albo na podstawie prekaryjnej umowy, a nie taką, dla której praca na warunkach prekaryjnych stanowi dodatkowe źródło zarobku, obok głównego zatrudnienia w ramach względnie trwałego stosunku pracy lub rzeczywistej działalności gospodarczej. Do prekariuszy należy zaliczyć natomiast osoby tzw. samozatrudnione, prowadzące, a raczej tylko rejestrujące działalność gospodarczą wymuszoną przez podmiot, od którego są uzależnione ekonomicznie, bez zatrudniania innych osób.

Należy podkreślić, że prekariuszem jest osoba, która godzi się na zatrudnienie na takich warunkach nie z własnego wolnego wyboru, lecz z konieczności życiowej, gdyż nie udało się jej zdobyć korzystniejszego zatrudnienia. Wiadomo bowiem, że wśród pracujących (świadczących

usługi) na podstawie umów, co do zasady uznawanych za prekaryjne (zwłaszcza cywilnoprawnych), są też takie osoby, które świadomie i dobrowolnie zawierają tego rodzaju umowy, gdyż są one dla nich z różnych względów korzystne. Chodzi głównie o specjalistów w pożądanych zawodach, np. programistów, medyków, którzy są w stanie wynegocjować dobrą zapłatę za swoje usługi, a przy tym cenią niezależność i wolny czas.

Prekaryjne warunki pracy, będące w Polsce udziałem – według różnych szacunków – 30% bądź nawet 40% pracowników najemnych<sup>7</sup>, nie tylko uderzają w ich godność i podstawowe interesy, lecz także wywołują negatywne konsekwencje społeczne, gospodarcze i polityczne. Prekariusze stanowią kilkumilionową populację ludzi sfrustrowanych, nierozwijających swoich kwalifikacji, bez etosu pracy, niebiorących udziału w życiu społecznym, kulturalnym ani politycznym. Przy tym podatnych z reguły na populistyczne hasła i obietnice. Zazwyczaj nie posiadają dzieci, co grozi pogłębieniem i tak już poważnej zapaści demograficznej.

### Ograniczanie prekarności – kompetencje PIP

Z tych wszystkich względów nie należy, moim zdaniem, zajmować się głównie cyzelowaniem definicji prekariatu i ustalaniem etymologii tego terminu oraz straszeniem społeczeństwa „nową

<sup>6</sup> Zob. w tej kwestii M. Banaś, A. Wontorczyk, M. Kulisz: *Prekaryjność pracy migrantów – przegląd stanu badań*, „Kontrola Państwowa” nr 7-8/2024.

<sup>7</sup> K. Walczak: *Prekariat i związki zawodowe w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 2/2017, s. 175; E. Kryńska: *Ekonomiczny kontekst problemu społecznego – przypadek prekariatu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 1/2017, s. 18.

niebezpieczną klasą”<sup>8</sup>, lecz trzeba poszukiwać rozwiązań, których wdrożenie mogłoby spowodować ograniczenie tego, ze wszech miar niekorzystnego zjawiska, jakim jest prekarność<sup>9</sup>.

Niektóre z nich polegają na właściwym stosowaniu obowiązującego prawa i nadzorze państwowym nad jego przestrzeganiem przez podmioty zatrudniające najemną siłę roboczą. Rzecz w tym, że ogromna większość umów cywilnoprawnych będących podstawą zatrudnienia, jest takimi tylko na papierze. Najczęściej stosowane przez pracodawców „zlecenie” nie ma nic wspólnego z umową zlecenia zdefiniowaną w art. 734 Kodeksu cywilnego (k.c.)<sup>10</sup>. Jest to w istocie „skrót myślowy” na określenie nienazwanych umów o świadczenie usług, do których z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Treść tych umów zwykle kształtuje obowiązek „zleceniobiorcy” (świadczącego usługi) na wzór obowiązków pracownika (podporządkowanego organizacyjnie), pozbawiając go jednocześnie wszystkich

bądź większości uprawnień pracowniczych. Niekiedy zdarza się, że treść stwarza pozór umowy o świadczenie usług, niebędącej umową o pracę, jednakże w praktyce realizowana jest w taki sposób, że od usługodawcy wymaga się pracy podporządkowanej (związanie miejscem i czasem wykonywania pracy oraz poleceniami „zleceniodawcy”) bez zapewnienia mu nawet podstawowych uprawnień pracowniczych<sup>11</sup>. Często tak samo traktuje się osobę, z którą została zawarta umowa o dzieło (np. na stanowisku kasjerki w sklepie)<sup>12</sup>. Celem tych patologicznych praktyk jest obniżenie kosztów działalności firmy i maksymalne uelastycznianie stosunku zatrudnienia, zwłaszcza czasu pracy, przez omijanie ochronnych przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących czasu pracy i czasu wypoczynku<sup>13</sup>. W tych ostatnich kwestiach, za sprawą umów prekaryjnych, nastąpiło cofnięcie do realiów zatrudniania najemników w XIX w., wielkim kosztem zdrowia i życia prywatnego prekariuszy.

<sup>8</sup> Zob. G. Standing: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*; J. Urbański: *Prekariat i nowa walka klas*. Obawy o zagrożenie ładu społecznego ze strony prekariatu uważam za przesadzone, gdyż inaczej niż XIX-wieczny wielkomiejski proletariat, prekariusze są rozproszeni u tysięcy, głównie małych, pracodawców, co utrudnia im organizowanie się. Jak dotąd, akcje głównie młodych i wykształconych prekariuszy ograniczają się do alternatywnych obchodów święta 1 Maja oraz obchodów Dnia Prekariatu (23 maja), mających charakter happeningów.

<sup>9</sup> Na temat terminologii stosowanej w piśmiennictwie do określenia różnych aspektów tego zjawiska zob. w szczególności: R. Szarfenberg: *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie* [w:] *W kręgu pojęć i zagadnień współczesnej polityki społecznej*, B. Rysz-Kowalczyk (red.), B. Szatur-Jaworska, Warszawa 2016.

<sup>10</sup> Według tego przepisu: „Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie” (ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2025 r. poz.1071 t.j.).

<sup>11</sup> Zob. Z. Kubot, S. A. Kowalski (red.), *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystywanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, Warszawa 2016, a także B. Sendrowicz: *Plaga zleceń, które powinny być etatami*, <[http://gazetapraca.pl/gazeta\\_praca/1,90443,17046891](http://gazetapraca.pl/gazeta_praca/1,90443,17046891)>.

<sup>12</sup> Natomiast według art. 627 k.c.: „Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia”, op. cit. ustawa z 23.4.1964 – Kodeks cywilny.

<sup>13</sup> Zob. M. Skąpski: *Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości*, Annales UMCS, Lublin 2015.

Należy jednak zauważyć i to, że niektórzy drobni pracodawcy nie są w stanie udźwignąć obciążeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę i zdarza się, że bankrutują z tego powodu.

Patologię polegającą na ukrywaniu stosunków pracy pod umowami cywilnoprawnymi można zwalczać przez zastosowanie przepisów art. 22 §1, §1<sup>1</sup> i §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy (k.p.), według których zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Należy jednak maksymalnie usprawnić ustalanie przez właściwy organ istnienia stosunku pracy na tej podstawie. Czynienie tego, jak obecnie, wyłącznie przez sąd pracy w postępowaniu cywilnym jest zbyt trudne dla przeciętnego prekariusza i bardzo przewlekłe. Trafne jest, moim zdaniem, rozwiązanie zaproponowane w rządowym projekcie zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, aby w kompetencje w tych sprawach wyposażyć PIP<sup>14</sup>. Według art. 1 pkt 2b projektu nowym zadaniem PIP ma być stwierdzenie istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których, zgodnie z art. 22 §1 k.p., powinna być zawarta umowa o pracę, bądź gdy strony nie zawarły żadnej umowy o zatrudnienie. Decyzję (administracyjną) o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy ma wydawać okręgowy

inspektor pracy<sup>15</sup>. Warunkiem wydania decyzji ma być niewykonanie polecenia tego inspektora, adresowanego do pracodawcy w odniesieniu do zawarcia umowy o pracę, w sytuacji gdy między stronami istniała umowa cywilnoprawna, chociaż w danych warunkach, zgodnie z art. 22 §1 k.p., powinna być zawarta umowa o pracę, bądź gdy praca była wykonywana bez jakiegokolwiek umowy. Okręgowy inspektor pracy, zamiast wydać decyzję o ustaleniu stosunku pracy, może w takiej sytuacji wnosić do sądu pracy o ustalenie jego istnienia. Powinien to uczynić zwłaszcza w skomplikowanych przypadkach oraz wtedy, gdy chodzi o ustalenie stosunku pracy z mocą wsteczną, czego nie jest władny sam spowodować. Od decyzji okręgowego inspektora stronom przysługuje odwołanie do sądu rejonowego – sądu pracy.

Nowością w omawianym projekcie ustawy jest kompetencja Głównego Inspektora Pracy do wydawania na wniosek pracodawcy indywidualnej interpretacji dotyczącej charakteru stosunku zatrudnienia. Może być ona wydana pod warunkiem, że w danej sprawie nie toczy się postępowanie administracyjne lub sądowe i jest wiążąca dla wszystkich organów PIP. Od indywidualnej interpretacji stronom przysługuje odwołanie do sądu okręgowego – sądu pracy.

Jednakże nadanie PIP kompetencji do ustalania stosunku pracy według wcześniejszej wersji projektu rządowego spotkało się

<sup>14</sup> Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o PIP, druk sejmowy nr 2250 z 19.2.2026.

<sup>15</sup> Uchwalenie tej ustawy w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy przez PIP oraz innych rozwiązań wzmacniających ten organ – według uzasadnienia projektu – ma być częściowym spełnieniem kamieni milowych A71G „Wejście w życie reformy PIP i reformy Kodeksu pracy” oraz A72G „Działanie na rzecz budowania zdolności PIP”. Zastępują one inne ważne projekty, dotyczące m.in. „ozusowania” cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, które polski rząd uznał za bardziej kosztowne dla państwa i pracodawców.

z agresywną krytyką i sprzeciwem przedstawicieli pracodawców, którzy uważają, że tylko sąd jest władny ustalać charakter prawny zobowiązania w wypadku sporu stron w tej kwestii. Ich zdaniem sądowa kontrola decyzji okręgowego inspektora pracy w sprawie istnienia stosunku pracy nie wystarcza. Ta krytyka była tak gwałtowna, że Prezes Rady Ministrów polecił zwrócić projekt ustawy o zmianie ustawy o PIP jego autorowi, tj. Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do poprawienia. W efekcie powstał projekt wniesiony do Sejmu, który przewiduje kompetencje PIP do ustalania istnienia stosunku pracy, lecz zostały one znacznie ograniczone.

### Domniemanie stosunku pracy

Pomocne przy ustalaniu istnienia stosunku pracy ukrytego pod pozorną umową cywilnoprawną lub nieopartego na jakiegokolwiek wyraźnej umowie mogłoby być prawne domniemanie stosunku pracy, którego wprowadzenie do prawa krajowego zaleca państwom członkowskim Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) w zaleceniu nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczącym stosunku pracy. MOP (Konferencja Ogólna) zaleca, aby państwa zwalczały ukrywanie stosunku pracy pod innymi umowami, których postanowienia pozbawiają pracowników należytej im ochrony (pkt 4a Zalecenia), a w celu ułatwienia ustalenia istnienia stosunku pracy ustanowiły „domniemanie prawne,

że stosunek pracy istnieje wówczas, gdy obecny jest jeden lub więcej określonych wskaźników” (pkt 11b Zalecenia); powinny też określić w swoim ustawodawstwie szczególne wskaźniki decydujące o istnieniu stosunku pracy. Zalecenie wskazuje przykładową listę takich wskaźników. Są to w szczególności: wykonywanie pracy w miejscu i czasie określonych przez podmiot zatrudniający oraz z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi należących do tego podmiotu, związanie wykonawcy pracy jego poleceniami, wyłącznie osobiste wykonywanie pracy, regularność wykonywania pracy.

Postulat wprowadzenia do naszego prawa pracy prawnego domniemania stosunku pracy został zgłoszony po raz pierwszy w latach 90. w czasie prac w Nadzwyczajnej Komisji Sejmowej nad dużą, zwaną potem „lutową”, nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r. Przeciwko tej propozycji, zgłoszonej oficjalnie przez Państwową Inspekcję Pracy (zlekceważonej przez przedstawicieli związków zawodowych), podnieśli wyjątkowo agresywny sprzeciw przedstawiciele pracodawców, wspierani przez część adwokatów oraz niektórych naukowców i publicystów, specjalistów prawa cywilnego i prawa pracy. Twierdzili oni, że wprowadzenie tego domniemania wyeliminowałoby z obrotu prawnego cywilnoprawne umowy o świadczenie usług i spowodowałoby „uśmiercenie wolnych zawodów”<sup>16</sup>. Straszili też wizją zasypania

<sup>16</sup> Zob. w szczególności Ż. Semprich: *Gwałtowna śmierć wolnych zawodów*, „Rzeczpospolita” z 30.11.1994. Swoistym paradoksem jest to, że ostatnio pojawiły się postulaty ze środowiska wolnego zawodu – adwokatów umożliwienia im wykonywania tego zawodu także na podstawie stosunku pracy, na wzór radców prawnych.

sądów pracy pozwami o ustalenie istnienia stosunku pracy. Również w późniejszym czasie postulat wprowadzenia tego domniemania wywołał gwałtowny sprzeciw niektórych autorów, niekiedy tych samych, którzy je oprostowali w latach 90<sup>17</sup>.

Moim zdaniem, sprzeciw wobec wprowadzenia prawnego domniemania stosunku pracy wynika z niezrozumienia jego istoty bądź – częściej – w wypadku niektórych prawników – z braku empatii dla słabszych i stojących niżej w hierarchii społecznej. Domniemanie, o którym mowa, nigdy nie mogłoby dotyczyć sytuacji, gdy strony zawarły cywilnoprawną umowę nazwaną bądź nienazwaną o świadczenie usług, niezawierającą elementów charakterystycznych dla umowy o pracę i realizującą ją zgodnie z jej treścią. Domniemanie wchodziłoby w grę jedynie wtedy, gdy cywilnoprawna z nazwy umowa o świadczenie usług zawierałaby postanowienia zobowiązujące usługodawcę do wykonywania obowiązków na sposób pracowniczy (w warunkach podporządkowania organizacyjnego), albo nawet nie zawierając takich postanowień, była faktycznie w taki sposób wykonywana, z jednoczesnym pozbawieniem usługodawcy wszystkich bądź większości uprawnień pracowniczych. Chodzi przy tym o domniemanie wzruszalne (*praesumptio iuris tantum*), którego skutek sprowadza się do zmiany rozkładu ciężaru dowodu co do natury danego stosunku zobowiązaniowego. Działaloby

ono na rzecz domniemanego pracownika, lecz przeciwny mu podmiot zatrudniający mógłby je obalić, przedstawiając przeciwdowody. Zakłada się przy tym, moim zdaniem słusznie, że dla podmiotu zatrudniającego, korzystającego często z usług profesjonalnego prawnika, byłoby to łatwiejsze niż dowodzenie istnienia stosunku pracy przez świadczącego pracę, z reguły przeciwko treści oficjalnej umowy, zwłaszcza że współpracownicy najczęściej odmawiają świadczenia przeciwko „chlebodawcy”. Należy dodać, że domniemanie istnienia stosunku pracy ułatwiłoby też Państwowej Inspekcji Pracy ustalanie istnienia tego stosunku, gdy otrzyma tę kompetencję oraz ściganie wykroczenia przeciwko prawu pracy, o którym mowa w art. 281 pkt 1 k.p. („Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których – zgodnie z art. 22 §1 k.p. – powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30000 zł”). Projekt zmiany ustawy o PIP przewiduje podwojenie tych kwot.

### Inne postacie prekarność

Innym rozpowszechnionym sposobem „cięcia kosztów” przez pracodawców jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na małej, np. 1/8 bądź 1/10, części etatu, przy faktycznym zatrudnianiu w pełnym ustawowym, a nawet wyższym wymiarze czasu pracy i wynagradzanie za czas przekraczający czas określony

<sup>17</sup> Zob. M. Gersdorf: *Czy powraca widmo domniemania istnienia stosunku pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4/2011.

w umowie – „pod stołem” – bez uiszczania od niego podatku i składek na ubezpieczenie, z wiadomym negatywnym skutkiem dla pracownika, zwłaszcza w odniesieniu do świadczeń ubezpieczeniowych i pozapłacowych świadczeń pracowniczych.

W krajach zachodnich, w szczególności w Wielkiej Brytanii, pojawiło się też przed paru laty swoiste *curiosum*, określane mianem umowy „zerogodzinowej”. Była to umowa o pracę, w której w żaden sposób nie określano wymiaru czasu pracy<sup>18</sup>. Pracownik miał czekać na wezwanie pracodawcy, nie wiedząc, na ile godzin w miesiącu ten dostarczy mu zajęcie i ile będzie mógł zarobić, bo oczywiście umowa nie zapewniała również żadnego minimalnego wynagrodzenia. W Polsce występują zbliżone praktyki, np. zmusza się pracownika wynagradzanego według stawek godzinowych do oczekiwania na wezwanie do pracy, zamiast regularnego dopuszczania do niej lub wysyła się go na przymusowe urlopy bezpłatne, gdy nie jest pracodawcy potrzebny.

Istotnym źródłem wyzysku i nierówności jest zatrudnianie pracowników tymczasowych – przez agencje pracy tymczasowej<sup>19</sup>, stanowiących dużą grupę klasycznych prekariuszy. Poza skrajną niestabilnością zatrudnienia i niskimi zarobkami, mają oni jeszcze w praktyce trudności z rozpoznaniem, kto właściwie jest ich pracodawcą, biorąc pod uwagę różne aspekty zatrudnienia<sup>20</sup>. Niektóre agencje ogłaszają nawet publicznie, że prowadzą leasing pracowników, traktując ludzi jak rzeczy<sup>21</sup>.

Poza zniekształcaniem na różne sposoby umów o pracę i ukrywaniem ich pod pozornymi umowami cywilnoprawnymi, źródłem prekaryzmu bywa też rzeczywiste zatrudnienie na podstawie cywilnoprawnych umów o świadczenie usług. Chodzi o przypadki, gdy usługodawca osobiście wykonuje usługi, nie będąc dla nikogo podmiotem zatrudniającym, na rzecz jednego lub głównie jednego usługobiorcy, od którego jest ekonomicznie uzależniony. Takim osobom państwo ma też obowiązek zapewnić ochronę ich życia i zdrowia

<sup>18</sup> Zob. J. Unterschütz: *W oczekiwaniu na pracę. Przyczynek do dyskusji nad granicami elastyczności czasu pracy* [w:] *Różnorodność w jedności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, B. Godlewska-Bujok (red.), K. Walczak, Warszawa 2019, s. 186 i nast., oraz A. Kosut: *Kilka uwag o umowie o pracę i niektórych elementach jej treści* [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa 2022, s. 342 i 343. Obie autorki słusznie stwierdziły, że w Polsce taka umowa jest niedopuszczalna ze względu na sprzeczność z przepisami art. 22 k.p. i art. 29 §1 pkt 4 k.p. Według posiadanej przeze mnie wiedzy, sądy brytyjskie uznały umowę „zerogodzinową” za sprzeczną z prawem.

<sup>19</sup> Zatrudnianie to reguluje ustawa z 9.7.2003 o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. nr 166 poz. 1608).

<sup>20</sup> Agencja pracy tymczasowej to, skądinąd, znakomity sposób na biznes – niemal bez inwestycji (komputer i telefon można zainstalować w mieszkaniu) i bez ponoszenia ryzyka (agencja zatrudnia pracownika tylko na taki czas określony, na jaki potrzebuje go „pracodawca użytkownik”). Agencje te w obecnym kształcie powinny, moim zdaniem, zostać wyeliminowane z obrotu gospodarczego albo przekształcone w taki sposób, aby zatrudniały pracowników na czas nieokreślony bądź na dłuższy czas określony i były zainteresowane aktywnym wyszukiwaniem dla nich miejsc pracy.

<sup>21</sup> Zob. M. Duda: *Nowa klasa społeczna – prekariat w krajach Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie”, T. 10, nr/22016, s. 74 i 75.

w związku z pracą oraz ochronę przed wyzyskiem i nagłym pozbawieniem dochodów z pracy, gdyż art. 24 Konstytucji, stanowiący, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, nie ogranicza jej zakresu podmiotowego tylko do pracowników w rozumieniu prawa pracy. Oczywiście ochrona ta nie musi być tożsama z ochroną pracowników podporządkowanych ani jednakowa we wszystkich przypadkach świadczenia usług na podstawie umów prawa cywilnego.

Uważam, że właściwie, co do zasady, rozwiązanie tej kwestii zaproponowała Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w projekcie Kodeksu pracy z 2006 r.<sup>22</sup> Pozostawiając zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych poza właściwym zakresem obowiązywania Kodeksu pracy (prawa pracy), otacza je jednak fragmentaryczną ochroną prawa pracy, o ile zostaną spełnione warunki określone w przepisach projektu. Chodzi o wykonywanie na podstawie umowy niebędącej umową o pracę, osobiście (lub z pomocą członków rodziny pozostających z zatrudnionym we wspólnym gospodarstwie domowym), pracy ciągłej lub powtarzającej się i otrzymywanie wynagrodzenia przekraczającego połowę wynagrodzenia minimalnego. Ochrona miałaby obejmować także osoby wykonujące pracę o takim charakterze na rzecz więcej niż jednego podmiotu, o ile od któregoś z nich dostaje ona większą część swego łącznego

wynagrodzenia, przekraczającą połowę wynagrodzenia minimalnego. Komisja zastosowała więc dwa kryteria: osobistego wykonywania pracy i zależności ekonomicznej od podmiotu korzystającego z pracy (usług).

Ochrona proponowana w projekcie miałaby obejmować w szczególności obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeśli praca byłaby wykonywana w miejscu określonym przez podmiot zatrudniający lub za pomocą narzędzi przez niego dostarczonych, prawo do bezpłatnego urlopu wypoczynkowego i do urlopu macierzyńskiego, obowiązek pisemnego potwierdzenia treści ustnej umowy o zatrudnienie, ustanowienie minimalnych okresów wypowiedzenia umowy, ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy kobiecie w okresie ciąży i w ciągu 8 tygodni po porodzie, a także możliwość objęcia tych zatrudnionych układami zbiorowymi pracy i innymi autonomicznymi źródłami prawa pracy oraz właściwością sądów pracy.

## Zakończenie

Koniecznym warunkiem osiągnięcia celów stanowiących *ratio legis* ochronnych przepisów materialnoprawnych jest ich skuteczna egzekucja. Toteż niezbędne jest przede wszystkim wzmocnienie Państwowej i Społecznej Inspekcji Pracy oraz kadrowe zasilenie sądów pracy. Ostatecznie jednak o sposobie i skuteczności

<sup>22</sup> *Kodeks Pracy. Zbiorowy Kodeks pracy. Projekty*, Katowice 2010; Zob. też Ł. Pisarczyk: *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego* oraz T. Liszcz: *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy – oba teksty* [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum, W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.

funkcjonowania tych (i wszystkich innych organów) decyduje poziom ludzi, którzy działają w ich imieniu – ich kompetencja i moralność, a pod tym względem zmiany są najtrudniejsze. W czasach gdy w społeczeństwie dominuje egoizm, zawiść oraz podziw dla cwaniactwa i bogacenia się, niezależnie od tego, w jaki sposób, trudno o ludzi z poczuciem misji, takich jak choćby przedwojenni inspektorzy pracy, wywodzący się głównie ze środowiska ówczesnej PPS. Współczesne związki zawodowe, które powinny działać w ich interesie, bardziej zabiegają o utrzymanie różnych formalnych (proceduralnych) uprawnień w kontaktach z pracodawcami i organami państwowymi, dobre układy z określonymi stronnictwami politycznymi oraz przywileje swoich działaczy, niż o rzeczywiste interesy ludzi pracy, co znajduje odbicie w niskim procencie ich „uzwiązkowienia”.

Najwięcej jednak zależy, moim zdaniem, od pracodawców (podmiotów zatrudniających), zwłaszcza prywatnych, z których

duża część dąży tylko do jak najszybszego wzbogacenia się, nawet kosztem wyzyskiwanych pracowników (usługobiorców). Niestety, również liczne instytucje państwowe, w tym szkoły wyższe, nie dają dobrego przykładu – często oszczędzają na kosztach, stosując outsourcing usług lub zatrudniając różne osoby, zwłaszcza do prac porządkowych, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej i narażają przez to niekiedy także interes instytucji. Przy najmniej w odniesieniu do tych ostatnich podmiotów zatrudniających, państwo mogłoby, według mnie, te praktyki stosunkowo łatwo ukrócić.

dr hab. TERESA LISZCZ  
em. kierownik Katedry Prawa Pracy  
Wydziału Prawa i Administracji  
UMCS w Lublinie,  
sędzia Trybunału Konstytucyjnego  
w stanie spoczynku

**Słowa kluczowe:** prekariat, prekariusz, stosunek pracy, umowa „śmieciowa”, domniemanie stosunku pracy, zatrudnienie cywilnoprawne, ustalanie istnienia stosunku pracy, PIP

### Bibliografia:

1. Banaś M., Wontorczyk A., Kulisz M.: *Prekaryjność pracy migrantów – przegląd stanu badań*, „Kontrola Państwowa” nr 7-8/2024.
2. Cymbranowicz K.: *Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” nr 2/2016, vol. 19.
3. Dreła K.: *Prekariat – kierunki zmian i wpływ na rynek pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” Wrocław nr 449/2016.
4. Duda M.: *Nowa klasa społeczna – prekariat w krajach Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie”, T. 10 nr 2/2016.

5. Gersdorf M.: *Czy powraca widmo domniemania istnienia stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4/2011.
6. Knapieńska M.: *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” Vol. 2 nr 7/2014.
7. Kosut A.: *Kilka uwag o umowie o pracę i niektórych elementach jej treści* [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem, Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa 2022.
8. Kryńska E.: *Ekonomiczny kontekst problemu społecznego – przypadek prekariatu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 1/2017.
9. Kubot Z., Kowalski S. A.: *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystywanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, Warszawa 2016.
10. Niewiadomska A.: *Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” nr 2/2017.
11. Pisarczyk Ł.: *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.
12. Semprich Ž.: *Gwałtowna śmierć wolnych zawodów*, „Rzeczpospolita” z 30.11.1994.
13. Skąpski M.: *Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości*, „Annales UMCS”, Lublin 2015.
14. Standing G.: *Karta Prekariatu*, Warszawa 2015.
15. Standing G.: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.
16. Standing G.: *The Precariat: The New Dangerous Class*, London 2011.
17. Szarfenberg R.: *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie* [w:] *W kręgu pojęć i zagadnień współczesnej polityki społecznej*, Rysz-Kowalczyk B. (red.), Szatur-Jaworska B., Warszawa 2016.
18. Unterschütz J.: *W oczekiwaniu na pracę. Przyczynek do dyskusji nad granicami elastyczności czasu pracy* [w:] *Różnorodność w jedności, Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, B. Godlewska-Bujok (red.), K. Walczak, Warszawa 2019.
19. Urbański J.: *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.
20. Walczak K.: *Prekariat i związki zawodowe w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 2/2017.

## ABSTRACT

### On the Precariat in Poland – Possible Shift in the Approach to Employment

The concept of precariat emerged in the social sciences in the 1980s to describe temporary and seasonal workers, and it was used, among others, by the German philosopher and sociologist Jürgen Habermas. It was popularised, along with the issues associated with it, primarily by Guy Standing, a professor at the University of London, British economist and sociologist, and expert of the International Labour Organisation,

especially through his book *The Precariat: The New Dangerous Class*. He used the term to describe people who are deprived of all or most of seven types of work-related security, such as labour market security, employment security, job security, or skills reproduction security. Standing's definition became a starting point for many other authors. According to a more concise definition, the precariat is "a new group/class of individuals subordinated to the regime of flexibility." As a remedy to improve the situation of the precariat, the author of the article supports the introduction into the Polish labour law of a rebuttable presumption of employment, as recommended by the International Labour Organisation. This would apply in situations where the nature of the employment relationship is disputed between the parties but exhibits some characteristics of an employment relationship, particularly the binding of the worker to the place and time of work determined by the employer, as well as to the employer's instructions. The author also supports the amendments to the Act on the National Labour Inspectorate proposed by the government, which would equip it with the competence to establish the existence of an employment relationship – a provision contested by employer organisations.

**Teresa Liszcz**, PhD, retired head of the Department of Labour Law at the Maria Curie Skłodowska University in Lublin, retired judge of the Constitutional Tribunal

**Key words:** precariat, employment relationship, junk contract, presumed employment relationship, setting the existence of employment relationship, National Labour Inspectorate (Polish: *Państwowa Inspekcja Pracy*)