

Sprawozdanie z konferencji naukowej

mgr Gabriela Gospodarek

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-9048-443
e-mail: gabriela.gospodarek@gmail.com

mgr Ernestyna Pachala-Szymczyk

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-6438-2322
e-mail: e.pachala@uw.edu.pl

Sprawozdanie z konferencji „Zasady konstytucyjne, prawa człowieka i zasady unijne a model stosunku świadczenia pracy”

Report on the conference "Constitutional principles, human rights and the EU principles vs. the model of the employment relationship"

Streszczenie

Z okazji obchodów Jubileuszu pracy naukowej Pani prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf, 14 października 2022 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. „Zasady konstytucyjne, prawa człowieka i zasady unijne a model stosunku świadczenia pracy”. Organizatorem konferencji był Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego (Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej).

Słowa kluczowe

konstytucja, prawa człowieka, zasady prawa pracy, stosunek pracy, prawo zatrudnienia, jubileusz

JEL: K310

Abstract

On the occasion of the Jubilee of Prof. Małgorzata Gersdorf's academic work, a National Academic Conference entitled "Constitutional principles, human rights and the EU principles vs. the model of the employment relationship" was held on 14 October 2022 at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw. The conference was organised by the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw (Department of Labour Law and Social Policy).

Keywords

constitution, human rights, labour law principles, employment relationship, employment law, jubilee

Konferencja jubileuszowa składała się z trzech części, podczas których wygłoszono łącznie jedenaście referatów. Uczestników powitał dr hab. Michał Raczkowski (UW), który moderował pierwszą część. Wykład otwierający konferencję, dotyczący zakresu konstytucjonalizacji prawa pracy, wygłosił prof. dr hab. Piotr Tuleja (UJ). Wystąpienie koncentrowało się na kwestii ograniczenia wpływu Konstytucji na prawo pracy. Prelegent wyraził też, że owo ograniczenie ma trzy główne przyczyny, tj.: (1) złożoność aktu prawnego, jakim jest Konstytucja, (2) różne uwarunkowania ustalania treści prawa pracy (prawa zatrudnienia) w Konstytucji oraz (3) różne podejście do zasady proporcjonalności, które może rozszerzać lub ograniczać wpływ Konstytucji na prawo pracy. Prof. P. Tuleja rozpoczął wystąpienie od stwierdzenia, że w PRL nie dostrzegano potrzeby konstytucjonalizacji prawa pracy, natomiast obecnie ta potrzeba jest oczywista. Wśród podstawowych zasad prawa pracy pojawiają się wprawdzie zasady konstytucyjne, jednakże bardzo wiele zasad jest omawianych wyłącznie na poziomie Kodeksu pracy. Profesor wskazał jednocześnie na problemy,

które wiążą się z normatywnym ujęciem pracy w Konstytucji RP. Są one związane m.in. z pojęciami autonomicznymi, konstrukcją pojęć zastanych, a także z zasadą proporcjonalności. Prelegent stwierdził, że Konstytucja stwarza dość rozbudowane podstawy prawa pracy, ma duży potencjał oddziaływania na rzeczywistość tej gałęzi prawa oraz zmiany dokonujące się obecnie w zakresie samej pracy. Jednakże wciąż pozostaje wiele aspektów wymagających doprecyzowania. Zdaniem prelegenta należy mieć świadomość ograniczeń Konstytucji, aby nie formułować oczekiwań, że wszystkie kwestie można uregulować w oparciu o ten akt normatywny. Z tego względu szczególną rolę do odegrania ma doktryna prawa pracy. To na niej bowiem spoczywa obowiązek uszczegółowienia standardu ochrony zatrudnienia, który można wywieść z Konstytucji.

Drugi referat pt. *Model stosunku świadczenia pracy a prawa człowieka* wygłosił prof. ucz. dr hab. Adam Bodnar (Uniwersytet SWPS). Prelegent zidentyfikował trzy główne zagadnienia, tj.: (1) dyskryminacja i mobbing, (2) zatrudnienie niepracownicze oraz (3) równy dostęp do służby cywilnej. W jego mniemaniu zakres i stosowa-

nie przepisów antydyskryminacyjnych oraz antymobbingowych zasadniczo nie budzi zastrzeżeń z perspektywy normatywnej, jednak ich największą słabością jest mechanizm przestrzegania norm na poziomie instytucjonalnym (organy do spraw równości). Zdaniem prelegenta trudno jest oczekiwać, że Rzecznik Praw Obywatelskich będzie się angażował w tego rodzaju sprawy w wymiarze horyzontalnym. Problemem nie jest sama kwestia przestrzegania prawa ani etap dochodzenia roszczeń, ale poziom przeciwdziałania naruszeniom. Prof. A. Bodnar zwrócił uwagę w szczególności na takie kwestie, jak: relacja polskiego prawa pracy do prawa unijnego (np. sygnaliści), molestowanie seksualne w miejscu pracy, „luka” w dostępie do pracy, a także problem polegający na tym, że 5% społeczeństwa to uchodźcy, którzy tylko wówczas otrzymują wolne w swoje święta, jeżeli stanowią 15% załogi. Prelegent podsumował tę część wystąpienia stwierdzeniem, że warstwa normatywna przepisów antydyskryminacyjnych mogłaby ulec wzmocnieniu. W odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego prof. A. Bodnar wskazał na problem fałszywego samozatrudnienia oraz na podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy. Jego zdaniem warto podjąć w Polsce refleksję na ten temat, i to niezależnie od ewentualnego wdrożenia projektu dyrektywy unijnej dotyczącej pracy platformowej. W odniesieniu do służby publicznej, prelegent podkreślił, że „rozmontowanie” służby cywilnej utrudniło równy dostęp do usług publicznych. Reasumując swoją wypowiedź przyznał, że jesteśmy świadkami dynamicznych zmian: digitalizacji, migracji oraz kryzysu uchodźczego, co wpływa na relacje pracowników i pracodawców. W jego ocenie należy zwrócić uwagę na prawo unijne oraz problem braku akceptacji dla stosowania prawa międzynarodowego (np. brak ratyfikacji protokołów skargowych do Międzynarodowego Paktu Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych). Zdaniem prof. A. Bodnara pozytywnie wpłynęłoby to na te kwestie, które obecnie w prawie pracy nie funkcjonują poprawnie.

Trzeci referat pt. *Model stosunku świadczenia pracy a prawo do zabezpieczenia społecznego* wygłosił prof. dr hab. Krzysztof Ślebza (UAM w Poznaniu). Na początku wystąpienia prelegent postawił pytanie, czy właściwym założeniem jest, że ochrona socjalna powinna zależeć od faktu wykonywania pracy? Uzasadnieniem dla tego pytania jest zmiana paradygmatu stosunku pracy: bowiem stosunek pracy ewoluował, tak samo jak ewoluowała ochrona socjalna. Czynniki wpływające na tę ewolucję to m.in. sytuacja społeczna i starzenie się społeczeństwa. W mniemaniu prelegenta, pytając o model stosunku świadczenia pracy należy zapytać o szeroko pojętą aktywność zawodową; wyzwaniem stanowi wielość form (podstaw) wykonywania pracy oraz wielość systemów ubezpieczeniowych (tytułów do ubezpieczenia społecznego). Prelegent przedstawił następujące warianty działania: (1) dostosowanie ochrony socjalnej do istniejących form świadczenia pracy (dopasowanie przepisów ochrony socjalnej do sytuacji zastanej i tych form pracy, które są wykorzystywane); (2) przyjęcie określonej koncepcji zabezpieczenia społecznego – dopasowanie do zabezpieczenia społecznego form świadczenia pracy (narzucenie z góry modelu świadczenia pracy – od-

wrotnie niż w pierwszej propozycji); (3) połączenie tych dwóch koncepcji. Podsumowując swoje wystąpienie, prelegent wyraził opinię, że nowe formy wykonywania pracy sprawią, iż średni staż pracy stanie się jeszcze krótszy.

Po wystąpieniach wywiązała się dyskusja. Prof. W. Sanetra odniósł się do wystąpienia prof. K. Ślebzaka. W jego opinii głównym czynnikiem rozwoju jest postęp techniczny, a państwa zachodnie są bardziej zaawansowane technologicznie, więc lepiej mogą rozwiązać te nowe problemy, które w Polsce pojawiają się później, dlatego polski ustawodawca powinien próbować wzorować się (bądź co najmniej brać pod uwagę) na rozwiązaniach tam przyjmowanych. Następnie prof. W. Sanetra odniósł się do wystąpienia prof. P. Tulei. Jego zdaniem wątpliwym jest, czy rzeczywiście chodzi o kwestię wpływu Konstytucji RP na prawo pracy. Niektóre przepisy Konstytucji to po prostu przepisy prawa pracy (tak jak część przepisów prawa międzynarodowego czy unijnego) – stanowią one część regulacji prawa pracy, więc nie jest to kwestia wpływu. Równocześnie to są przepisy konstytucyjne i przepisy prawa pracy, ale oprócz tej grupy jest też wiele innych norm, które mają znaczenie dla prawa pracy, choć bezpośrednio go nie dotyczą (np. art. 2 Konstytucji). Skoro prawo jest jedno, to wątpliwe jest tworzenie sztucznych granic między gałęziami prawa w Konstytucji. Dr W. Ostaszewski (UW) zadał prof. P. Tulei pytanie, czy jest jakiś powód (poza względami politycznymi), dla którego osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy nie miałyby mieć zagwarantowanego prawa do wypoczynku, zwłaszcza po wyroku TK w sprawie K 1/13? Następnie prof. ucz. dr hab. K. Stefański (UŁ) poczynił uwagę do wystąpienia prof. A. Bodnara, iż zastąpienie konkursów w służbie cywilnej stosunkami pracy z powołania jest sprzeczne z Konstytucją; trzeba odróżnić problemy z interpretacją Konstytucji od jej łamania. Jako kolejna swoimi spostrzeżeniami podzieliła się prof. ucz. dr hab. K. Roszewska (UKSW). Zauważyła ona, że zarówno osoby niepełnosprawne, jak i osoby ubezwłasnowolnione są grupami przezroczystymi dla prawa pracy; nadto grupa opiekunów to grupa osób pozbawiona prawa do pracy. Z kolei prof. ucz. dr hab. M. Tomaszewska (UG) odniosła się do charakteru prawnego zasady niedyskryminacji. Podkreśliła, że SN uznał, iż naruszenie tej zasady jest deliktem, zatem katalog przesłanek dyskryminacyjnych powinien być zamknięty (jak w dyrektywach unijnych), ale z drugiej strony zamknięcie tego katalogu jest niezgodne z Konstytucją (bo nie można dyskryminować nikogo z jakiegokolwiek przyczyny). Według ustawy z 2010 r. to osoby zatrudnione są chronione przed dyskryminacją – a więc nie tylko pracownicy – zaś we wspomnianej ustawie katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest zamknięty jak w dyrektywie, co zdaniem prof. M. Tomaszewskiej narusza Konstytucję. Odnosząc się do wystąpienia prof. K. Ślebzaka podkreśliła, że nie chodzi tylko o staż pracy, ponieważ należy zestawić aktywność zawodową z czasem pracy (Polacy są najciężiej pracującym narodem w Europie), a to oznacza, że niska intensywność pracy zabezpiecza przed krótkim stażem pracy. Prof. dr hab. K. Antonów (UO) zapytał, czy prawo do zabezpieczenia społecznego to prawo podmiotowe, skoro nie można z niego wyprowadzić roszczenia; czy to musi być prawo podmiotowe, czy

też norma programowa jest wystarczająca? Udzielając odpowiedzi na zadane pytanie prof. K. Ślebzak w odniesieniu do prof. W. Sanetry stwierdził, że wspomniane opóźnienia techniczne są coraz krótsze, a w Polsce problemem jest to, że nie tworzy się zintegrowanej polityki społecznej, lecz interwencyjną politykę społeczną. Następnie prof. A. Bodnar podsumował, iż prawo może odgrywać rolę w kontekście progresywności społecznej. Konstytucja zobowiązuje do tworzenia prawa, które by wyprzedzało zmiany społeczne. Jeśli chodzi o dostęp do służby publicznej, to Konstytucja odnosi się do służby publicznej (nie cywilnej) czyli szerzej, a prawo do tego dostępu jest łamane i trzeba o tym mówić głośno. Odpowiadając prof. K. Roszewskiej prof. A. Bodnar stwierdził, że w nowej ustawie z 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej jest kategoria „osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”. Natomiast w odniesieniu do uwag prof. M. Tomaszewskiej podkreślił, że aktualne prawo antydyskryminacyjne to wypadkowa myśli Konstytucji, dyrektyw, itp. – bez ładu – i stąd różne wątpliwości interpretacyjne. Prof. A. Bodnar zaznaczył, że Unia Europejska nie może mieć otwartego katalogu przesłanek dyskryminacji, ponieważ to stanowiłoby przekroczenie kompetencyjne. Dlatego też UE rozszerza ten katalog inaczej (np. aplikując szeroką definicję niepełnosprawności). Na koniec do zadanych pytań odniósł się prof. P. Tuleja, zwracając uwagę na integracyjną funkcję prawa. Konstytucja jest adresowana do organów władzy publicznej, a prawo pracy nie odpowiada bezpośrednio na tego rodzaju pytania (m.in. o granice działania organów). W odniesieniu do instytucji ubezpieczalni stwierdził, że gdyby na nią spojrzeć z perspektywy zasady proporcjonalności, to należałoby ją uznać za niekonstytucyjną. Jeśli chodzi o katalog przesłanek dyskryminacyjnych, to Konstytucja mówi o dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, ale w zależności od tego, jak poważne są problemy społeczne, z którymi mamy do czynienia, można niuansować instytucje prawne, np. na poziomie ustawy; jedne kategorie przesłanek zasługują na szczególną ochronę przed dyskryminacją, a inne mogą mieć odmienny poziom ochrony.

Druga część Konferencji, moderowana przez prof. dr hab. Waleriana Sanetrę, poświęcona była głównie międzynarodowym aspektom prawa pracy. Referaty poruszały kwestie zależności pomiędzy prawami pracownika a uniwersalnymi prawami człowieka, kwestie standardów ochrony ustalonych w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także zagadnienie autonomizacji pojęcia pracownika w prawie Unii Europejskiej i wynikające stąd konsekwencje dla polskiego prawa pracy.

Pierwszy referat pt. *Prawa człowieka a prawa pracownika* wygłoszony został przez prof. dr hab. Ludwika Florka (IPiSS). Prelegent jako punkt wyjścia rozważań wskazał Europejską Kartę Społeczną, a także Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka z 1966 r. W szczególności podkreślił istotne znaczenie tego ostatniego dokumentu, ponieważ stanowi on swego rodzaju pomost pomiędzy wcześniejszymi i późniejszymi przepisami określającymi prawa człowieka. Prof. L. Florek skupił się na sześciu kluczowych prawach człowieka, które na pewnych etapach rozwoju prawa pracy odegrały niebagatelną rolę. Są to: wolność

związkowa, zakaz pracy przymusowej, zakaz pracy dzieci, prawo do pracy, prawo do wynagrodzenia oraz prawo do pracy bezpiecznej (ochrona życia i zdrowia). W odniesieniu do prawa do pracy prelegent wskazał, że obecnie podstawowym i jednocześnie najbardziej skomplikowanym problemem jest odróżnienie pojęcia pracy od zatrudnienia. Istotną kwestię stanowi także problematyka równego dostępu do pracy w obliczu rozwoju nietypowych rodzajów zatrudnienia, gdzie powstaje ryzyko ograniczenia praw pracowniczych. Jako przykład takiego ograniczenia praw prof. L. Florek podał przypadek przejścia zakładu pracy w sferze publicznej – urzędnicy nie mają bowiem możliwości przejścia do nowego pracodawcy z mocy prawa. Takie przejście zakładu pracy jest traktowane wyjątkowo, gdyż uważa się, że nadrzędny jest tu interes państwa, które buduje nowe struktury administracyjne.

Kolejny referat, zatytułowany *Kogo chronią standardy MOP?* wygłosił prof. dr hab. Zbigniew Hajn (UŁ). Wystąpienie zostało poświęcone kategoriom osób zatrudnionych, chronionych przez standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Prelegent przybliżył zakres podmiotowy każdej z następujących grup: pracownicy najemni – pozostający w stosunku pracy (ang. *employee*), wszyscy pracownicy (ang. *worker* – tj. każdy, kto świadczy pracę) oraz grupa osób zatrudnionych wykraczająca poza pojęcie pracownika. Początkowo prawo międzynarodowe wykazywało zainteresowanie przede wszystkim pierwszą z wymienionych kategorii zatrudnionych, tj. robotnikami. Na przestrzeni lat podejście MOP uległo ewolucji, przy czym Prof. Z. Hajn zauważył, że to pracownicy najemni nadal są objęci najszerszym zakresem ochrony i pozostają w centrum standardów MOP. Dlatego istotne jest ustalenie, kto dokładnie wchodzi w skład tej grupy. Prelegent wskazał, że definicja stosunku pracy (a tym samym i zakres pojęcia pracownika) delegowany jest do prawa krajowego, co jest o tyle problematyczne, że wśród krajowych systemów prawnych istnieje w tym zakresie duże zróżnicowanie. Prof. Z. Hajn zauważył, że ustalenie standardów MOP odnoszących się do wszystkich pracowników (*workers*) jest trudniejsze. W skład tej grupy wchodzi m.in. osoby samozatrudnione, wykonujące wolne zawody oraz pracownicy rodzinni. Z pewnością odnoszą się do nich konwencje dotyczące wolności zrzeszania się, eliminacji dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, a także konwencja dotycząca pracowników mających obowiązki rodzinne. Z kolei najszerszy zakres podmiotowy, wykraczający poza pojęcie pracownika, mają konwencje dotyczące zakazu pracy przymusowej i pracy dzieci, a także te dotyczące szkoleń zawodowych i polityki zatrudnienia. Na zakończenie prof. Z. Hajn wskazał dwie główne możliwości ochrony osób pozostających poza stosunkiem pracy. Pierwszą z nich byłoby przyjęcie zasady, że standardy MOP mają zastosowanie do wszystkich pracowników. Takie podejście prowokuje jednak uzasadnione pytanie, czy możliwe jest faktyczne stosowanie standardów do wszystkich zatrudnionych. Drugim rozwiązaniem byłoby przyjmowanie standardów dedykowanych poszczególnym grupom pracowników i uwzględniających ich specyfikę. Zdaniem prelegenta powinna to być

naczelna zasada tego rodzaju regulacji – niewłaściwe jest bowiem „zapatrzenie” w pracownika zatrudnionego na podstawie stosunku pracy; konieczne jest dostosowanie przepisów do właściwości danego typu zatrudnienia, np. do pracowników platform.

Trzeci referat został wygłoszony przez prof. dr hab. Monikę Tomaszewską (UG) i nosił tytuł *Autonomizacja pojęcia »pracownika« w prawie UE i konsekwencje dla polskiego prawa pracy*. Prelegentka zwróciła uwagę na aktualną tendencję do autonomizacji pojęć w unijnym prawie pracy oraz wskazała na przyczyny takiego stanu rzeczy. Wspomniana autonomizacja wynika m.in. z samych cech prawa UE, z zasad interpretacji prawa unijnego, a także z koncepcji indywidualnych praw pracownika. Prof. M. Tomaszewska podkreśliła w szczególności znaczenie zasady wykładni efektywnej, gdyż jest ona wykorzystywana do nadania bezpośredniego skutku prawom pracowniczym zawartym w unijnych dyrektywach. W konsekwencji zasada ta pozwoliła odejść od krajowej koncepcji pracownika na rzecz koncepcji unijnej, co sprzyja przyznaniu porównywalnej ochrony jednakowej grupie zatrudnionych. Powyższe sprawia, że obecnie obserwuje się tendencję do definiowania pracownika na poziomie UE poprzez określenie jednolitego statusu prawnego jednostki, z którym łączy się przyznanie określonych praw. We wnioskach prof. M. Tomaszewska podkreśliła, że autonomizacja pojęć w prawie unijnym widoczna jest szczególnie w obszarach, gdzie w rachubę wchodzi wartości istotne dla prawa UE. Postawiła także pytanie, czy unijna definicja pracownika wpłynie na jego koncepcję zawartą w art. 2 polskiego Kodeksu pracy. Odpowiedź nie jest jednoznaczna – w prawie wspólnotowym funkcjonują różne definicje pracownika, a chociażby art. 45 TFUE (swoboda przepływu pracowników) obejmuje niejednorodne podstawy świadczenia pracy. Ponadto, TFUE jednoznacznie mówi o konieczności uwzględnienia różnorodności praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych.

Ostatnim prelegentem drugiej części był SSN Józef Iwulski, który wygłosił wystąpienie pt. *Świadczenie pracy według Konstytucji RP i odzwierciedlenie tego w orzecznictwie*. Prelegent skupił się na przedstawieniu trzech, jego zdaniem najistotniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, w których sędzią sprawozdawcą była Jubilatka – prof. M. Gersdorf. Pierwszy z przywołanych wyroków stanowił rozstrzygnięcie o charakterze podróży służbowej, przesądzający, że podróż taka musi mieć charakter incydentalny. Rozstrzygnięcie to było szczególnie doniosłe w kontekście tych rodzajów prac, które ze swej istoty polegają na przemieszczaniu się (np. kierowcy), a które były dotychczas traktowane jak permanentna podróż służbowa. Drugim omawianym wyrokiem był ten, w którym Sąd Najwyższy przesądził, że sędziom nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W trzecim orzeczeniu, wskazanym przez SSN J. Iwulskiego, Sąd Najwyższy odniósł się do wyroku TK o sygn. SK 18/05 dotyczącego odszkodowań uzupełniających w sprawach związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. SN wskazał wówczas, że wyrok ten może wyjątkowo stanowić podstawę wznowienia postępowania, choć w zasadzie ma on

charakter wyroku interpretacyjnego (który to rodzaj wyroków – zgodnie z orzecznictwem TK – nie może zasadniczo być podstawą takiego wznowienia). Na końcu swojego wystąpienia prelegent odniósł się także do wykładni prokonstytucyjnej przepisów prawa pracy dokonywanej przez Sąd Najwyższy w kontekście fikcyjnego wygaśnięcia stosunku pracy.

Dyskusja w niniejszej części została zdominowana przez zagadnienie ochrony osób pozostających w pozapracowniczych stosunkach zatrudnienia. Prof. ucz. dr hab. T. Duraj (UŁ) wskazał, że obecny stan prawny w tym zakresie jest niezgodny z prawem międzynarodowym i konieczne jest szersze objęcie ochroną niepracowniczych form zatrudnienia. Nie powinna to być jednak ochrona zrównana z pracownikami. Granicą ochrony powinien być zakaz nadmiernej ingerencji w zasadę swobody umów, a także w swobodę działalności gospodarczej (w przypadku samozatrudnionych). W tym kontekście konieczne jest także dostrzeżenie kwestii zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego, obecnie pomijanej. Prof. T. Duraj zauważył ponadto, że w projekcie tzw. dyrektywy platformowej zawarte jest domniemanie stosunku pracy pracowników świadczących pracę w ramach platform internetowych – jeśli dyrektywa ta zostanie implementowana, konieczna będzie dyskusja, czy należy wprowadzić do polskiego prawa generalne domniemanie stosunku pracy, aby zachować spójność regulacji (choć prof. T. Duraj osobiście nie jest zwolennikiem takiego rozwiązania). Prof. L. Florek zauważył, że konieczne jest stopniowe rozciąganie uprawnień pracowniczych na niepracowników, przy czym można to zrobić wprost lub odpowiednio. Z kolei prof. W. Sanetra wskazał, że niegdyś w Kodeksie pracy kierownictwo pracodawcy i podporządkowanie pracownika nie były wymieniane jako cechy stosunku pracy, co umożliwiało szeroką interpretację zakresu stosunku pracy. Według prof. W. Sanetry możliwe jest oczywiście inne podejście do tego problemu polegające na zawężeniu zakresu i doprecyzowaniu definicji stosunku pracy, a następnie rozbudowaniu przepisów stosowanych odpowiednio do niepracowników, jednak sam prof. W. Sanetra pozostaje zwolennikiem pierwszej z wymienionych możliwości, która funkcjonowała już niegdyś w ramach Kodeksu pracy. Ponadto, dr hab. M. Pliszkievicz (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) wskazał, że trudno jest formułować na forum międzynarodowym (np. w ramach MOP) wytyczne dla regulacji prawnych wynikających z postępu technologicznego i zjawisk społecznych, gdyż brakuje w tym zakresie konsensusu. Poza tym zwrócił uwagę, iż nie przyjęto konwencji o „zakazie pracy dzieci”, lecz o „zakazie ekstremalnych form pracy dzieci”.

Nadrzędną ideą przyświecającą trzeciej części konferencji było przedstawienie szerokich i różnorodnych zainteresowań naukowych oraz dorobku uczniów Jubilatki, a także wskazanie możliwych ścieżek dalszego rozwoju prawa pracy w reakcji na zachodzące zmiany społeczne. Ta część moderowana była przez prof. ucz. dr hab. Annę Kosut (UMCS). W jej ramach przedstawiono referaty poruszające zagadnienie modelu stosunku świadczenia pracy z uwzględnieniem różnych perspektyw: społecznej,

politycznej, kulturowej, filozoficznej oraz ekonomicznej. Nie zabrakło również rozważań na temat przyszłości prawa pracy w kontekście rozwoju technologicznego i związanych z nim przemian społecznych.

Pierwszy referat pt. *Czwarta rewolucja przemysłowa a prawo pracy* wygłosił prof. dr hab. Jakub Stelina (UG). Prelegent rozpoczął wystąpienie od stwierdzenia, że tytułowa czwarta rewolucja przemysłowa nie oznacza jedynie rewolucji komputerowej, ale ma szerszy zakres – jest to w zasadzie rewolucja cyfrowa. Z kolei prawo, w tym prawo pracy, z natury rzeczy jest reaktywne wobec zmian społecznych. Prof. J. Stelina nakreślił trzy możliwe scenariusze przyszłości dla rynku pracy. Najbardziej optymistyczny zakłada, że szeroko pojęte maszyny spowodują, iż pracy nie zabraknie dla nikogo; będą wspomagać ludzi, czyniąc pracę wygodniejszą, jednak nie wyprą zatrudnionych z rynku pracy. Scenariusz umiarkowany przewiduje, że skutek rozwoju maszyn pracy będzie mniej, zaś algorytmy i maszyny wyprą człowieka z rynku pracy. Konieczne będzie znalezienie rozwiązania tego problemu. Scenariusz pesymistyczny zakłada, że sztuczna inteligencja przejmie cały rynek pracy. W ramach referatu przedstawiony został szereg konsekwencji obecnej rewolucji technologicznej, na które prawo pracy powinno być przygotowane. Są to m.in. zmiana struktury zawodów i stanowisk pracy, wykształcenie się nowego rodzaju zatrudnienia (pracowników na żądanie), a także osłabienie solidarności grupowej przejawiające się w zjawisku desyndykalizacji oraz przemiany mentalne polegające na atomizacji społeczeństwa. Konkludując, prelegent stwierdził, że tak jak skutek poprzednich rewolucji przemysłowych wykształciło się prawo pracy (nastąpiła tzw. laboryzacja prawa cywilnego), tak w przyszłości nastąpi odwrócenie tej tendencji, tj. delaboryzacja prawa pracy, zaś prawo pracy – jako prawo zatrudnienia – stanie się z powrotem częścią prawa cywilnego.

Referat *Społeczne, polityczne i kulturowe uwarunkowania modelu zatrudnienia w Polsce* został przedstawiony przez dr Barbarę Godlewską-Bujok (UW) oraz dra Wojciecha Ostaszewskiego (UW). Prelegenci przyjęli założenie, że nie istnieje jeden uniwersalny model zatrudnienia i w związku z tym postawili pytania m.in. o przyczyny kształtowania różnych modeli, oraz o to, od jakich czynników zależy, czy modele zatrudnienia są dynamiczne czy stabilne. Modele zatrudnienia to wypadkowa różnego rodzaju uwarunkowań społecznych, politycznych i kulturowych, a oprócz tego wpływ na ich kształtowanie mają także dwa zjawiska szerzej omówione przez prelegentów: naruszenie modeli zatrudnienia oraz nadużycie modeli zatrudnienia i następca reakcja państwa. W odniesieniu do pierwszego zjawiska podkreślono, że jest to sytuacja, w której pomimo wskazań państwa do stosowania danego modelu zatrudnienia strony decydują się zastosować inny model. Z kolei w przypadku nadużycia modelu zatrudnienia prelegenci posłkowali się rozumieniem tego terminu w odniesieniu do nadużycia prawa podmiotowego. Oznacza ono przypadek, w którym mimo formalnego uprawnienia do stosowania danego modelu, zastosowanie go przez strony prowadzi do naruszenia jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia spo-

łecznego w stosunkach między stronami lub też w innych sferach (np. ubezpieczenia społecznego). Przykładami tego zjawiska są konstrukcja współnika iluzorycznego oraz równoległe zawarcie przez pracownika umów o pracę z różnymi spółkami z jednej grupy kapitałowej (w ramach modelu tzw. podzielonego zatrudnienia). W przypadku nadużycia, reakcja państwa na ten stan rzeczy wpływa na kształt modeli zatrudnienia.

Trzecie wystąpienie w tym panelu zostało wygłoszone przez dr Elżę Maniewską (UW) i nosiło tytuł *Model stosunku świadczenia pracy a konstytucyjna zasada pomocniczości*. Prelegentka wskazała, że zasada pomocniczości ma długą tradycję: funkcjonuje już od myśli Arystotelesa, zaś obecnie w największym stopniu rozwija ją społeczna nauka Kościoła. W ogólnym ujęciu, zasada pomocniczości określa granice dopuszczalnej ingerencji władzy w sprawy jednostki. Jednocześnie jest to przestrzeń, w której państwo musi pomóc jednostce, która sama nie radzi sobie w określonej sferze życia. Dr E. Maniewska podkreśliła, że zasada pomocniczości jest jedną z podstaw aksjologicznych prawa pracy. Może ona zostać odniesiona w szczególności do zasady swobody umów dotyczących zatrudnienia; przez jej pryzmat należy też oceniać ograniczenia w wyborze podstaw zatrudnienia. Zagadnienie to nabiera istotnego znaczenia z uwagi na rozwój niepracowniczych form zatrudnienia. Prelegentka wskazała, że z punktu widzenia zasady pomocniczości istotne jest, aby pewne elementarne standardy ochrony zatrudnionych zostały zapewnione przez ustawodawcę niezależnie od wybranej formy zatrudnienia (przykładami są chociażby prawo do wypoczynku oraz prawo do życia rodzinnego).

Ostatni referat podczas konferencji zaprezentowany przez dr hab. Michała Raczkowskiego (UW) i dr Aleksandrę Ziętek-Capigę (UW) nosił tytuł *Model stosunku świadczenia pracy według ekonomicznej analizy prawa*. Prelegenci wskazali na początku, że według ekonomicznej analizy prawa nadrzędnym celem regulacji prawnej jest zapewnienie efektywności według kryteriów Pareto lub Kaldora-Hicksa. Zaproponowali spojrzenie na stosunek pracy z perspektywy kosztów transakcyjnych w nawiązaniu do teorii R. Coase'a. Badacz ten już w latach 30. XX wieku wskazywał, że zatrudnianie pracowników niesie za sobą niższe koszty transakcyjne (m.in. czas, środki finansowe, zaangażowanie) niż współpraca z niezależnymi kontraktorami. Dr hab. M. Raczkowski i dr A. Ziętek-Capiga argumentowali, że obecnie wnioski R. Coase'a nie do końca pozostają aktualne. W dzisiejszych czasach nowe technologie istotnie wpływają na dostępność zatrudnionych, łatwość wymiany informacji i szybkość zmiany warunków współpracy, które w modelu stworzonym przez R. Coase'a były niemożliwe albo utrudnione – zaś wszystko to wpływa na koszty transakcyjne związane z zatrudnieniem zewnętrznych kontraktorów. Drugim zagadnieniem poruszonym w wystąpieniu była problematyka zatrudnienia z perspektywy teorii gier. Z uwagi na cechę ciągłości stosunek zatrudnienia można zakwalifikować do kategorii gier powtarzalnych. Analiza zatrudnienia z perspektywy teorii gier pokazuje, że strategia kooperacji, tj. efekty wzajemnego zaufania stron są korzystniejsze niż strategia przywłaszczenia, tj. korzyści uzyskiwane kosz-

tem drugiej strony. Zaufanie powinno być zatem cechą stosunku zatrudnienia. Ponadto, zgodnie z teorią gier powtarzalnych, istotne znaczenie ma określenie końca gry – bowiem im bliżej końca, tym współpraca stron powoli zanika, ustępując miejsca dążeniu do maksymalizacji zysku i próbie uzyskania korzyści kosztem drugiego uczestnika. Ta prawidłowość stanowi uzasadnienie dla niektórych przepisów regulujących końcowy etap zatrudnienia w celu ochrony interesów pracodawcy, np. zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36(2) k.p.), a także przemawia za racjonalnością wprowadzenia ograniczeń zatrudnienia terminowego (art. 25(1) k.p.). Konkludując, prelegenci podkreślili konieczność ukształtowania regulacji prawnej w oparciu o rzeczywiste zachowania ludzi, które opisuje np. teoria gier. Zauważyli też, że zasady gry mają istotne znaczenie na początku i na końcu gry, zaś w trakcie gry ich znaczenie jest ograniczone, gdyż wówczas uczestnicy dążą do współpracy opartej na wzajemnym zaufaniu. W konsekwencji, zgodnie z teorią gier, praktyczne znaczenie regulacji prawnych w trakcie trwania stosunku zatrudnienia również jest ograniczone; normy te zyskują na znaczeniu na początku i na końcu zatrudnienia, gdy mniejsze jest dążenie stron do kooperacji.

Dyskusja podsumowująca ostatnią część konferencji była poświęcona głównie poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o przyszłość prawa pracy i wyzwania, jakie się z tym wiąże w zakresie regulacji prawnych. Prof. ucz. dr hab. A. Kosut przytoczyła dane statystyczne wskazujące na pesymistyczne podejście tzw. pokolenia Z wchodzącego obecnie na rynek pracy do czwartej rewolucji przemysłowej i jej wyzwań w obszarze zatrudnienia. Prof. ucz. dr hab. M. Gładoch (UKSW) podkreśliła konieczność poszukiwania zasad oraz wyboru najistotniejszych wartości, na których będzie opierało się przyszłe prawo pracy. Do owych wartości odniósł się także były prezes TK dr B. Zdziennicki, zauważając, że głównym zadaniem norm prawnych jest poszukiwanie sprawiedliwych warunków społecznej kooperacji, zaś odwołanie do wartości pomaga rozwiązywać konflikty społeczne – wartości tymczasem powinniśmy poszukiwać przede wszystkim w przepisach Konstytucji. Prof. M. Gładoch zwróciła również uwagę na to, że w doktrynie trwa żywa dyskusja na temat zakresu prawa pracy, tymczasem brakuje rozmowy na temat reformy obecnie funkcjonujących instytucji i przysto-

sowania ich do nowej rzeczywistości społecznej (np. przepisów dotyczących czasu pracy, które są niedostosowane do specyfiki pracy zdalnej). Dr A. Dubowik (UW) podjęła polemikę z tezą o przyszłej delaboryzacji prawa pracy – wskazała, że obecnie następuje laboryzacja prawa cywilnego, gdyż standardy i wartości wypracowane w prawie pracy są równie pożądane w zatrudnieniu niepracowniczym. W związku z tym prawo pracy nie zniknie, jednak być może wypracowane w nim koncepcje będą funkcjonowały w przyszłości w formule innej niż obecnie. W odniesieniu do przyszłości prawa pracy dr hab. P. Grzebyk (UW) zauważył, że rewolucja technologiczna opiera się na dostępie do danych, zaś w tej dziedzinie niekwestionowanym liderem są Chiny, gdzie w praktyce nie istnieją prawie żadne ograniczenia tego dostępu. W związku z tym w tym kraju funkcjonują zaawansowane algorytmy wykorzystywane na rynku pracy, funkcjonujące w oparciu o bardzo szczegółowe dane. Rozwój prawa pracy w Chinach może być zatem źródłem inspiracji dla polskiego systemu prawa. W ramach dyskusji polemikę z prelegentami podjął prof. T. Duraj (UŁ), podnosząc w odniesieniu do teorii gier, że w przypadku stosunku pracy reguły prawne są tak samo istotne w trakcie, jak i na początku oraz na końcu gry, gdyż stosunek pracy to gra nierówna, w której jedna ze stron (tj. pracodawca) od początku ma silniejszą pozycję, zatem konieczne jest stałe kontrolowanie go poprzez regulacje prawne.

Na zakończenie konferencji Jubilatka, prof. M. Gersdorf podziękowała wszystkim uczestnikom za liczne przybycie, bardzo ciekawe referaty oraz udział w inspirujących dyskusjach. W ten sposób zakończono obchody jubileuszu pracy naukowej Pani Profesor Małgorzaty Gersdorf, a było to niezwykle podniosłe i wzruszające wydarzenie. Warto dodać, że obchody jubileuszu wieńczy publikacja zbiorowa pt. *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, wydana nakładem Wydawnictwa Wolters Kluwer. Monografia zawiera referaty wygłoszone podczas konferencji, jak również wiele innych artykułów poświęconych różnorodnym problemom z zakresu prawa zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, a także teksty dotyczące problematyki praworządności – jej standardów i ich obrony, co ściśle wiąże się z aktywnością Jubilatki na stanowisku Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego.

Gabriela Gospodarek, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Do jej zainteresowań naukowych należą m.in.: zatrudnienie na internetowych platformach pracy, zarządzanie algorytmiczne oraz niestandardowe formy zatrudnienia.

Ernestyna Pachała-Szymczyk, doktorantka Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Jej zainteresowania naukowe to m.in. wpływ nowych technologii na prawo pracy, nietypowe formy zatrudnienia, outsourcing.

Gabriela Gospodarek, PhD candidate at the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Her research interests include: employment through online labour platforms, algorithmic management and non-standard forms of employment.

Ernestyna Pachała-Szymczyk, PhD candidate at the Doctoral School of Social Sciences in the Department of Labour Law and Social Policy, at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Her research interests include the impact of new technologies on labor law, atypical forms of employment, and outsourcing.