

Mgr Mateusz Barwański

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-7597-3366

e-mail: mbarwasny@wpia.uni.lodz.pl

Mgr Ewelina Szadkowska

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-8874-9291

e-mail: ewelina_szadkowska@op.pl

Sprawozdanie z konferencji „Zbiorowe prawo pracy czy zbiorowe prawo zatrudnienia? Ochrona praw i interesów zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”

Report from the conference "Collective labour law or collective employment law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside of employment relationships"

Streszczenie

3 października 2019 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego odbyła się II Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Zbiorowe prawo pracy czy zbiorowe prawo zatrudnienia? Ochrona praw i interesów zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”. Organizatorem konferencji było Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia działające przy Katedrze Prawa Pracy UŁ.

Słowa kluczowe

osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, zbiorowe prawo pracy, zbiorowe prawo zatrudnienia, prawo koalicji

JEL: K31

Uczestników konferencji w imieniu organizatorów przywitał dr hab. prof. UŁ Tomasz Duraj, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia, podkreślając wagę i doniosłe znaczenie podjętej problematyki.

Obrady zostały podzielone na dwa panele, z których każdy zakończony był dyskusją. W pierwszym z nich, prowadzonym przez dr hab. prof. UG Monikę Toma-

Abstract

On October 3, 2019, in the Council Room of the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz, the 2nd National Scientific Conference of the "Non-typical employment relations" series was held on the subject of "Collective labour law or collective employment law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside of employment relationships". The conference was organized by the Center for Non-typical Employment Relations, operating at the Department of Labour Law of the University of Lodz.

Keywords

persons performing paid work outside the employment relationship, collective labour law, collective employment law, right to coalition

szewską (Uniwersytet Gdański), zaprezentowano cztery referaty.

Referat zatytułowany „Zakres podmiotowy i przedmiotowy prawa koalicji” przedstawił prof. dr hab. Ludwik Florek (Uniwersytet Warszawski). Jego zdaniem, mówiąc o zakresie podmiotowym wolności związkowej, należy mieć na uwadze dwa aspekty. Pierwszy z nich jest niej-

sny, bowiem nie wiadomo, czy podmioty, na które zostało rozszerzone prawo związkowe, będą je wykorzystywały i czy będą powstawały pozapracownicze związki zawodowe. Drugi aspekt jest oczywisty, ponieważ w tej materii mamy próbę całościowego uregulowania statusu prawnego osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Prof. Florek zaznaczył, że definicja zawarta w nowelizacji ustawy jest krótka i prosta, jednak nie pozwala precyzyjnie wyznaczyć kręgu osób, które wykonują pracę zarobkową. Na rynku pracy jest wiele różnych podmiotów świadczących odpłatną pracę zarobkową, którym nie będą przysługiwały prawa związkowe, np. osoby wykonujące tzw. proste usługi, przy świadczeniu których nie powstaje żaden stosunek zatrudnienia (np. usługa fryzjerstwa), bądź osoby wykonujące pracę w ramach tzw. wolnych zawodów. Kolejnym elementem jest wymóg osobistego świadczenia pracy. Tę przesłankę należy interpretować dwójako. Po pierwsze, sam zainteresowany musi wykonywać pracę, a po drugie, nie może on zatrudniać innych osób. Istnieją wątpliwości co do kwestii związanej z zatrudnianiem innych osób, ponieważ dawniej brak osobistego świadczenia pracy był utożsamiany z „ucieczką” od stosowania przepisów prawa pracy, co było jednoznaczne ze stosowaniem umów cywilnoprawnych. Prof. Florek odniósł się też do przesłanki posiadania praw i interesów związanych z wykonywaną pracą, które mogą być reprezentowane i broniące przez związki zawodowe. Według niego prawa związkowe powinny przysługiwać tylko w przypadku, gdy zatrudnienie niepracownicze jest zbliżone do pracowniczego. Kluczowe jest tutaj posiadanie podmiotu zatrudniającego, bowiem prawa związkowe są wykonywane głównie wobec pracodawcy. Jeżeli zatem nie mamy pracodawcy (podmiotu zatrudniającego), to nie ma także zatrudnienia, co oznacza, że nie będą działały przepisy o poszerzonej wolności związkowej. Prof. Florek podkreślił, że odesłanie do praw i interesów reprezentowanych przez związki zawodowe jest niedookreślone i wywołuje wiele wątpliwości natury teoretycznej oraz praktycznej. Ustawa niewyraźnie określa też podmiot zatrudniający, ponieważ nie posługuje się wprost tym terminem. W związku z tym zaproponował, aby wprowadzić pojęcie podmiotu zatrudniającego jako określenie na wszystkie rodzaje zatrudnienia, w tym także niepracownicze. Zwrócił także uwagę, że przepisy ustawy posługują się pojęciem pracodawcy w dwójakim rozumieniu. W ujęciu szerokim, zgodnie z którym pracodawcą jest ten, kto zatrudnia pracowników i inne osoby niepozostające w stosunku pracy. Drugie znaczenie, nazywane klasycznym, sprowadza się do tego, że pracodawcą jest strona stosunku pracy. Rozwiązanie to ocenił w sposób jednoznacznie negatywny ze względu na możliwość wystąpienia chaosu prawnego. Na zakończenie wystąpienia prof. Florek wskazał na konieczność poszukiwania dodatkowych cech osób wykonujących pracę zarobkową, które mogą warunkować korzystanie z praw związkowych, w tym zwłaszcza ciągłość i trwałość stosunku zatrudnienia oraz powiązanie ze strukturą organizacyjną podmiotu zatrudniającego, której to osoba wykonująca pracę zarobkową jest integralną częścią.

Kolejny referat pt. „Pracodawca w zbiorowym prawie pracy” wygłosił prof. dr hab. Zbigniew Hajn (Uniwersytet Łódzki). Autor odniósł się do konstytucyjnego terminu „pracodawca”, uznając, że ze względu na przyjętą nowelizację dotyczącą rozszerzenia podmiotowego zakresu stosowania prawa zbiorowego, pojęcie pracodawcy również się rozszerzyło, mimo iż na gruncie Konstytucji oraz uregulowań prawnomiędzynarodowych i tak było ono dużo szersze niż to, które wynikało z kodeksu pracy. Przechodząc do ostatniej nowelizacji prawa zbiorowego, która weszła w życie 1 stycznia 2019 r., prof. Hajn stwierdził, że zgodnie z obowiązującymi przepisami podmiot nieposiadający osobowości prawnej w świetle zbiorowego prawa pracy może być uznany za stronę stosunku cywilnoprawnego. Wynika to z tego, że pracodawca zatrudniający wykonawców pracy niepozostających w stosunku pracy nie musi mieć zdolności cywilnoprawnej. Nowe brzmienie przepisów stanowi rewolucję w prawie cywilnym. Takie rozwiązanie prowadzi jednak do zamętu prawnego, ponieważ ustawodawca w przepisach dotyczących praw indywidualnych osób niebędących pracownikami nie narusza przepisów kodeksu cywilnego. Uznając, że obowiązujący stan prawny powinien ulec zmianie, stwierdził, że należy zmierzać do osiągnięcia dwóch celów. Po pierwsze, skoro ustawodawca chce na użytek zbiorowego prawa pracy posługiwać się jednym pojęciem pracodawcy, które zostało zdefiniowane na gruncie indywidualnego prawa pracy, to konstrukcja prawna powinna zapewniać posiadanie przez ten podmiot zdolności do nawiązywania stosunku pracy zależnej zarówno na gruncie prawa pracy jak i stosunków cywilnoprawnych. Po drugie, taki podmiot powinien mieć możliwość podejmowania działań prawnych w zakresie zbiorowych stosunków pracy wobec całej załogi, ponieważ obecnie — jeżeli w załozce są agenci, zleceniobiorcy i pracownicy, to każdy z nich ma innego pracodawcę w rozumieniu indywidualnego prawa stosunku pracy. Taka sytuacja powoduje istotne komplikacje, zwłaszcza przy ustalaniu stanów osobowych na utworzenie organizacji związkowych lub w przypadku zarządzenia referendum strajkowego. Dlatego też, jego zdaniem, definicja pracodawcy powinna być oparta na jednej podstawie konstrukcyjnej zarówno w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy. W związku z tym zaproponował własne definicje pracodawcy. Gdy chodzi o kodeks pracy — pracodawcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, będąca stroną stosunku pracy. Natomiast w zbiorowym prawie pracy pracodawcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, zatrudniająca osoby wykonujące pracę zarobkową. Zaproponowane definicje harmonizują pojęcie pracodawcy ze standardowym rozumieniem tego terminu w innych państwach oraz w prawie UE.

Referat pt. „Uprawnienia osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy w świetle Projektu zbiorowego kodeksu pracy z 2018 r.” wygłosił prof. dr

hab. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański). Omawiając kwestię relacji pomiędzy kodeksem indywidualnego a kodeksem zbiorowego prawa pracy, a zwłaszcza problem usytuowania definicji osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym, stwierdził on, że na płaszczyźnie systemu społecznego relacja zbiorowa wyrasta z relacji indywidualnej, dlatego interesy zbiorowe nie mają sensu, gdy nie ma interesu indywidualnego. Natomiast na gruncie aktów normatywnych te relacje nie są już tak oczywiste. Mogą być pewne relacje zbiorowe, które mają charakter normatywny, mimo iż w prawie indywidualnym nie podlegają one regulacji prawnej, i odwrotnie. W związku z tym w pewnym stopniu zbiorowe prawo pracy zachowuje autonomiczny charakter względem relacji indywidualnych, a zatem kodeks zbiorowego prawa pracy może inaczej definiować pojęcie zatrudnienia niepracowniczego aniżeli w indywidualnym prawie pracy. Według prof. Steliny Projekt zbiorowego prawa pracy z 2018 r. przedstawia nowatorskie podejście do kwestii zatrudnienia. Komisja kodyfikacyjna zdecydowała się budować konstrukcje prawne dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy na podstawie regulacji właściwych dla pracownika i pracodawcy. Jego zdaniem jest to niezwykle ważne założenie. Jeżeli kreujemy regulacje dla pracowników, oznacza to, że punktem wyjścia jest najszerzy standard ochrony i dopiero wtedy te rozwiązania pracownicze rozciągamy na inne podmioty. Prof. Stelina podkreślił, że jest to właściwe podejście, ponieważ buduje się pewien szeroki zakres uprawnień ochronnych dla pracowników, z których odejmuje się te rozwiązania, które nie będą miały zastosowania do pozostałych osób zatrudnionych poza stosunkiem pracy. Odnosząc się do szczegółowych unormowań Projektu zbiorowego prawa pracy zaznaczył, że jednymi z najistotniejszych są przepisy regulujące związki zawodowe oraz spory zbiorowe, gdzie projektodawcy nie przewidzieli żadnych wyłączeń dla niepracowników. Najważniejszym problemem jest to, jak stosować rozwiązania zbiorowego prawa pracy do niepracowników. Istota tych regulacji nie leży w tym, że one występują, tylko w tym, w jaki sposób chronią niepracowników.

Ostatni referat w pierwszym panelu pt. „Uprawnienia osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy w świetle zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia)” wygłosił prof. T. Duraj, podkreślając, że problem ochrony tych osób jest szczególnie doniosły, ponieważ skala zatrudnienia niepracowniczego w Polsce stale rośnie, a prawo cywilne nie przewiduje żadnych mechanizmów ochronnych. Od stycznia 2019 r. ustawodawca w zbiorowym prawie zatrudnienia — co należy uznać za przełom — zagwarantował niepracownikom prawo koalicji, a w konsekwencji inne prawa zbiorowe. Nie ma wątpliwości, że kierunek zmian jest właściwy, zgodny ze standardami prawa międzynarodowego. Kontrowersje budzi jednak sposób regulacji uprawnień zbiorowych niepracowników. Po pierwsze, nieprecyzyjne są kryteria, które decydują o tym, że osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy mogą korzystać z ochrony zbiorowej. Po drugie, wadą obowiązującej regulacji jest zachowanie dotychczasowego modelu zakładowej organizacji zwią-

kowej, który nie jest dostosowany do specyfiki funkcjonowania osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy. Po trzecie, wątpliwości budzi sposób unormowania ochrony działaczy związkowych, którzy są niepracownikami. Zdaniem prof. Duraja ustawodawca nie powinien zrównywać sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy pełniących funkcje związkowe w zakresie prawa do płatnych zwolnień od świadczenia pracy zarówno o charakterze trwałym, jak i doraźnym. Po czwarte, ustawodawca w niedostateczny sposób unormował prawo niepracowników do zawierania układów zbiorowych pracy, poprzez odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy regulujących tę problematykę. Po piąte, podobny zarzut dotyczy sposobu unormowania prawa niepracowników do strajku i innych form protestu. Mechaniczne odesłanie do regulacji pracowniczych w przyszłości będzie bowiem rodziło szereg problemów o charakterze interpretacyjnym. Prof. Duraj zgłosił postulat, aby zróżnicować zakres ochrony zbiorowej osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy stosując kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu, na rzecz którego praca jest świadczona.

Na zakończenie pierwszego panelu odbyła się dyskusja z udziałem zaproszonych komentatorów. Jako pierwsza głos zabrała prof. M. Tomaszewska, która m.in. podkreśliła, że ustawie o związkach zawodowych przyświeca jeden cel, jakim jest zagwarantowanie wolności związkowej. Według niej należy wyróżnić dwie możliwe interpretacje tego terminu. Po pierwsze, pojęcie to można interpretować jako prawo zrzeszania się. Po drugie zaś można je rozumieć jako reprezentowanie wspólnych interesów. Pierwszy z komentatorów dr hab. Krzysztof Walczak (Uniwersytet Warszawski) zgodził się w pełni z koncepcją rozszerzenia zakresu podmiotowego uprawnień zbiorowych. Natomiast jego wątpliwości budzi sposób uregulowania tej problematyki w ustawie. Jego zdaniem w przyszłości trzeba będzie doprecyzować te przepisy, ponieważ nie są one do końca jednoznaczne. Komentator podał w wątpliwość ustawową definicję zakładowej organizacji związkowej, której członkami mogą być osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, jeśli świadczą ją przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Następnie głos w charakterze komentatora zabrała dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego w Warszawie), stwierdzając, że rzeczywiście będzie istniał praktyczny problem z weryfikacją, czy dana osoba pracująca zarobkowo poza stosunkiem pracy spełnia ogólne przesłanki w zakresie możliwości tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Nie ma bowiem podmiotu, który mógłby to rzetelnie ustalić. Komentatorka odniosła się także do kryterium zależności ekonomicznej jako przesłanki różnicującej zakres ochrony związkowej niepracowników. Według niej w praktyce kryterium to jest trudne do zweryfikowania i ustalenia. Kolejny dyskutant dr Jakub Szmít (Uniwersytet Gdański) uznał, że wolność zrzeszania się nie jest celem samym w sobie. Według niego wolność ta stanowi tylko i wyłącznie narzędzie do tego, aby można było walczyć o swoje prawa i interesy. Takie ujęcie rzutuje na koniecz-

ność wprowadzania szczegółowych rozwiązań i zastanawiania się, czy różnicować uprawnienia związkowe w zależności od tego, czy korzystają z nich pracownicy czy osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy. Odnosząc się do kryterium zależności ekonomicznej, stwierdził, iż podczas prac komisji kodyfikacyjnej proponowano jego wprowadzenie, jednak z uwagi na problem praktyczny (trudności z weryfikacją) zrezygnowano z tego rozwiązania. Podkreślił, że nowa regulacja prawa związkowego już teraz wywołuje negatywne konsekwencje dla liczenia reprezentatywności związków (podniesienie progów) oraz skuteczności referendum strajkowego. Dr hab. prof. UW Łukasz Pisarczyk (Uniwersytet Warszawski) wskazał, że lepiej byłoby, aby w ustawie użyć pojęcia „podmiot zatrudniający”, a nie „pracodawca”. Jego zdaniem przepisy zbiorowego prawa pracy mają charakter wtórny wobec przepisów regulujących podmiotowość prawną, w związku z czym nie można powiedzieć, że ten przepis ustawy związkowej kreuje niejako podmiotowość prawną dla jednostek, które tej podmiotowości nie mają na gruncie prawa cywilnego. Podał także w wątpliwość koncepcję tworzenia dwóch odrębnych kodeksów zbiorowego i indywidualnego prawa pracy. Podkreślił, że negatywnie wpływa to na spójność prawa i prowadzi do posługiwania się różnymi konstrukcjami prawnymi w podobnych sytuacjach. Z kolei dr Izabela Florczak (Uniwersytet Łódzki) podjęła wątek zasadności rozszerzania konstrukcji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne oraz granic tego zjawiska. Jej zdaniem należy się zastanowić, jaka jest aksjologia przyznawania uprawnień pracowniczych niepracownikom oraz czy rzeczywiście całość konstrukcji znanych prawu pracy powinna być rozszerzana na osoby, które świadczą pracę poza stosunkiem pracy. Renata Kuczevska-Łaguniak, starszy inspektor pracy, główny specjalista z OIP w Łodzi, stwierdziła, że *de lege lata* mamy do czynienia z brakiem skuteczności mechanizmów w zakresie przeciwdziałania stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego. Zaznaczyła, że w tym obszarze inspekcja pracy powinna mieć szersze i bardziej skuteczne uprawnienia (najlepiej o charakterze władczym).

Po przerwie prof. T. Duraj przekazał przewodnictwo w prowadzeniu obrad prof. L. Florkowi (referaty) oraz prof. Z. Hajnowi (dyskusja).

Pierwszy referat pt. „Liczebność i reprezentatywność związków zawodowych w kontekście prawa koalicji osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy” wygłosiła dr hab. prof. UW Iwona Sierocka. Autorka rozpoczęła od analizy pojęcia reprezentatywności związków zawodowych, która powszechnie jest pojmowana jako zagwarantowanie niektórym związkom zawodowym pewnych szczególnych uprawnień. Wskazała, że ustawodawca, biorąc pod uwagę rozszerzenie prawa koalicji na niepracowników, zdecydował się na podwyższenie progów reprezentatywności. Podkreśliła, że na szczeblu ponadzakładowym przepisy regulujące reprezentatywność uległy niewielkim zmianom. Większe zmiany związane z reprezentatywnością należy dostrzec na szczeblu zakładowym. Ustawodawca zachował uprzywilejowaną pozycję reprezentacji zakładowych. Poprzednio musiały one

zrzeszać 7% zatrudnionych, obecnie jest to 8%. Prof. Sierocka poruszyła również problem ustalania liczebności załogi. Wyliczając ową liczebność załogi danego podmiotu zatrudniającego bierze się pod uwagę osoby zatrudnione co najmniej 6 miesięcy. Jej zdaniem okres ten powinien być okresem nieprzerwanym, żeby nie dochodziło do skrajnych sytuacji, gdy osoba, która nie jest trwale związana z zakładem pracy, ma taki sam wpływ na kształtowanie aktów zakładowych jak osoba, która jest związana dłuższym okresem zatrudnienia.

Referat pt. „Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe a sytuacja osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy” wygłosił prof. Ł. Pisarczyk. Wyróżnił on trzy kategorie potencjalnych odbiorców rokowań układowych: pracownicy, inni zatrudnieni oraz samozatrudnieni. Układy zbiorowe pracy były tworzone przede wszystkim dla pracowników. Problem dotyczy natomiast dwóch pozostałych kategorii podmiotów. Jego zdaniem należy podać w wątpliwość to, czy przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą może być objęty układem, zwłaszcza w kontekście prawa konkurencji. Podkreślił, że według standardów międzynarodowych szeroko ujmuje się prawo do rokowań układowych. Z kolei w krajowych porządkach istnieje różnorodność rozwiązań w kwestii stosowania układów. W niektórych państwach rokowania układowe są zastrzeżone wyłącznie dla pracowników (np. Francja, Austria). Natomiast w innych można zaobserwować rozszerzenie ochrony na osoby podobne do pracowników (np. Niemcy i Szwecja). W Hiszpanii, gdzie obowiązuje najszerza regulacja samozatrudnienia, osoby pracujące na własny rachunek w warunkach zależności ekonomicznej mogą zawierać porozumienia zbiorowe, które nie są jednak układami zbiorowymi pracy tylko porozumieniami na gruncie prawa cywilnego. Prof. Pisarczyk krytycznie odniósł się do nowelizacji prawa związkowego pozwalającej na odpowiednie stosowanie przepisów kodeksowych regulujących układy zbiorowe pracy do osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy, zwłaszcza w kontekście braku odwołania do art. 18 k.p. Zwrócił także uwagę, że „pracownicze” porozumienia zbiorowe dotyczące treści stosunku pracy oraz regulujące instytucje o charakterze pracowniczym muszą mieć zagwarantowany ustawowo pewien podstawowy próg pracowniczy.

Następny referat pt. „Prawo do strajku i innych form protestu osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy” wygłosił dr hab. prof. UW Artur Tomanek (Uniwersytet Wrocławski). Na wstępie mówca przedstawił najważniejsze unormowania międzynarodowe dotyczące prawa do strajku, wskazując jednocześnie, iż organy kontrolne MOP nie oczekują od krajów członkowskich rozszerzania wszystkich praw związkowych na osoby samozatrudnione i wykonawców umów cywilnoprawnych. Odwołując się do polskiej regulacji zwrócił uwagę na art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który przewiduje odpowiednie stosowanie tego aktu do osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Taki sposób unormowania tej problematyki rodzi określone wątpliwości interpretacyjne. Przykładem może tu być choćby art. 23 ustawy, zgodnie z którym udział pracowników w strajkach zorganizowanych zgodnie z ustawą nie stano-

wi naruszenia obowiązków pracowniczych. Powstaje pytanie, jak to się ma do obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, do których stosujemy przepisy kodeksu cywilnego, gdzie nie ma kategorii naruszenia obowiązków pracowniczych. Kontrowersje dotyczą także kwestii odpowiedzialności za udział w nielegalnym strajku czy wynagrodzenia za okres strajku.

Jako ostatnia w tej części obrad głos zabrała dr hab. prof. UKSW Monika Głądoch (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego), przedstawiając referat pt. „Ochrona działaczy związkowych wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”. Autorka zaprezentowała ogólne przepisy prawa polskiego w zakresie ochrony różnych kategorii przedstawicieli pracowników, wskazując, że jedyną kategorią podmiotów pozbawionych *de lege lata* tej ochrony są osoby wybierane do reprezentowania pracowników *ad hoc*. Gdy natomiast chodzi o standardy międzynarodowe w tym przedmiocie, prawna ochrona przedstawicieli załogi w przedsiębiorstwach odnosi się przede wszystkim do działalności związkowej, nie zaś do świadczenia pracy czy statusu pracowniczego. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Wolności Związkowej, żadna osoba (nie tylko pracownicy) nie powinna być zwalniana z pracy lub dyskryminowana w dziedzinie zatrudnienia z powodu przynależności do związku zawodowego. Prof. Głądoch zwróciła uwagę na niedostosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych regulującego ochronę działaczy związkowych do specyfiki funkcjonowania osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, gdzie istotny jest wynik pracy (realizacja konkretnych zadań). Podniosła także problem wykonywania obowiązków zawodowych przez działaczy związkowych, którzy pozostają w zatrudnieniu, bez względu na jakość i ilość świadczonej pracy. Wskazała, że ochrona gwarantowana działaczom związkowym w zakresie wykraczającym poza działalność związkową budzi wątpliwości z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równego traktowania. Jednoznacznie sprzeciwiała się też stosowaniu przez Sąd Najwyższy w sprawach dotyczących ochrony działaczy związkowych art. 8 k.p.

W dyskusji prof. K. Walczak, powołując się na uzasadnienie Biura Analiz Sejmowych, krytycznie ocenił zmiany w zakresie reprezentatywności. Gdy chodzi o ustalenie liczebności załogi, ustawodawca powinien jednakowo traktować pracowników oraz innych zatrudnionych, wprowadzając dla wszystkich wymóg co najmniej 3-miesięcznego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy objętego działa-

niem danej organizacji. Odnosząc się do zmian w zakresie reprezentatywności związków zawodowych dr M. Rycak stwierdziła, że nie będzie już opłacalne tworzenie tzw. żółtych związków zawodowych, organizacji powstających z namaszczenia pracodawcy, których celem jest destrukcja działalności innych rzeczywistych organizacji związkowych. Zwróciła również uwagę na sytuację pracowników tymczasowych, którzy *de lege lata* pozbawieni są ochrony w zakresie zbiorowego prawa pracy. Mogą oni tworzyć związki zawodowe tylko w agencji pracy tymczasowej, natomiast nie mają już takiego prawa w odniesieniu do pracodawcy użytkownika, na rzecz którego faktycznie świadczą pracę i u którego kumulują się ich interesy związane z zatrudnieniem. Dr J. Szmit podkreślił, że osoby niebędące pracownikami nie mają interesu, żeby zapisywać się do związków zawodowych. Rozszerzenie prawa koalicji na niepracowników rodzi również problemy w kontekście ważności referendum strajkowego. Może dochodzić do zawierania fikcyjnych umów zlecenia na bardzo krótkie okresy. Prof. T. Duraj wskazał, iż ingerencja prawa pracy w niepracownicze stosunki zatrudnienia jest potrzebna i konieczna z punktu widzenia standardów prawa międzynarodowego oraz wymogów Konstytucji RP. Ingerencja i zakres ochrony nie mogą być nadmierne. Należy wprowadzić pewne kryteria, które będą ograniczały ochronę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, np. kryterium zależności ekonomicznej, choć nie należy wykluczać innych kryteriów — czasowego lub godzinowego. Inspektor R. Kuczevska-Łaguniak, zwracając uwagę na problem kontroli w zakresie realizacji postanowień umów cywilnoprawnych, które miałyby wynikać z układu zbiorowego, podkreśliła, że PIP nie ma takiego uprawnienia. Z kolei prof. Sierocka wskazała na ryzyko nierównego traktowania organizacji związkowej, która spełnia kryterium reprezentatywności (ma 15% zatrudnionych u danego pracodawcy), a jednocześnie nie ma 5% pracowników i w związku z tym nie może być traktowana jako reprezentatywna. Zdaniem prof. Ł. Pisarczyka, to związki zawodowe powinny same decydować kto ma prawo do nich należeć. Prof. A. Tomanek stwierdził, że ustawodawca nieudolnie wkracza regulacjami z zakresu zbiorowego prawa pracy w tematykę zatrudnienia cywilnoprawnego.

Na zakończenie prof. T. Duraj, dziękując wszystkim za udział w konferencji, zachęcił do przygotowania w języku angielskim opracowań związanych z tematyką konferencji, które zostaną zawarte w publikacji pokonferencyjnej (cnsz@wpia.uni.lodz.pl).

Mgr Mateusz Barwaśny, doktorant w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Od 2019 r. wchodzi w skład międzynarodowego zespołu badawczego realizującego grant naukowy przyznany w Konkursie OPUS 15 przez instytucję NCN nt. „W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawno-porównawcza”.

Mgr Ewelina Szadkowska, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka kilku publikacji naukowych w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych oraz prawa oświatowego.

Mgr Mateusz Barwaśny, PhD student at the Department of Labour Law of the University of Lodz of the Faculty of Law and Administration. Since 2019, he has been part of an international research team implementing a scientific grant awarded in the OPUS Competition 15 by the NCN institution entitled "In search of a legal model of self-employment in Poland. Comparative law analysis".

Mgr Ewelina Szadkowska, PhD student at the Department of Labour Law of the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Author of several publications in the field of labour law, social security law and education law.