

Jan Piątkowski

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

janter@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5249-9024>

Beata Rutkowska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

beatarut@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1920-8261>

Ekspansja zbiorowego prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2023.030>

1. Wprowadzenie do problematyki

W ostatnim okresie nastąpiło rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji na osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia. Zarówno w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy ekspansja prawa pracy ma na celu zwiększenie ochrony prawnej osób niebędących pracownikami, ich praw i interesów indywidualnych i zbiorowych. W przeciwieństwie jednak do indywidualnego prawa pracy ekspansja zbiorowego prawa pracy została podyktowana przede wszystkim niezgodnością ustawodawstwa polskiego ze standardami międzynarodowymi oraz Konstytucją RP, a nie tylko potrzebą ochrony pracy, bez względu na podstawę jej wykonywania, przez państwo (art. 24 Konstytu-

cji RP¹). Niezgodność polskiego prawa z prawem międzynarodowym i Konstytucją RP była więc bezpośrednim bodźcem do objęcia osób niebędących pracownikami ochroną zbiorową. Oznacza to, że ekspansja zbiorowego prawa pracy została przeprowadzona w trybie interwencyjno-nakazowym, w drodze pozytywnie rozpatrzonej skargi do Trybunału Konstytucyjnego. Objęcie niepracowników prawem koalicji związkowej nastąpiło z chwilą wejścia w życie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

W zakresie prawa koalicji związkowej osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy można dostrzec pewną ewolucję. Od momentu uchwalenia ustawy o związkach zawodowych w 1991 r., a nawet na gruncie wcześniej obowiązującej ustawy², prawo koalicji przysługiwało co do zasady pracownikom³. Mieli oni prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych bez względu na podstawę stosunku pracy. Na zasadzie wyjątku takie prawo przysługiwało również członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie byli pracodawcami, oraz osobom skierowanym do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej. Osobom wykonującym pracę nakładczą przysługiwało jedynie prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawiało wskazanych wyżej osób prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Także osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowywały prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie były członkami związków zawodowych, miały prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483.

² Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 32, poz. 216 ze zm., początkowo ograniczała prawo koalicji związkowej wyłącznie do pracowników.

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst pierwotny: Dz.U. Nr 55, poz. 234; tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 854, dalej: u.z.z.

Zgodnie z art. 2 ust. 7 u.z.z. przepisy tej ustawy dotyczące pracowników miały odpowiednie zastosowanie do innych osób niebędących pracownikami, ale objętych zakresem normowania art. 2 ust. 1–6 u.z.z. Chodziło tu o rozciągnięcie zakresu stosowania ustawy o związkach zawodowych m.in. na wymienione osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym także na funkcjonariuszy Policji i Straży Granicznej, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

Regulacja pozbawiająca prawa koalicji osób nieujętych w zakresie odniesienia ustawy związkowej słusznie spotkała się z ostrą krytyką środowiska prawniczego⁴. Prawo koalicji ma bowiem charakter podstawowy, determinuje zakres innych uprawnień ze zbiorowego prawa pracy. Pozbawienie osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy prawa koalicji zamykało im drogę do układów zbiorowych pracy i sporów zbiorowych, a więc do korzystania z instytucji stanowiących istotę (trzon) aktywności związkowej.

Przez wiele lat kwestionowano zgodność art. 2 u.z.z. ze standardami międzynarodowymi i Konstytucją RP. W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) zakres prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych ujmowany jest bardzo szeroko. Trybunał przyjmuje, że podstawą objęcia gwarancjami wynikającymi z art. 11 Europejskiej konwencji praw człowieka powinien być fakt wykonywania pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu, a nie zatrudnienie w określonej formie (na określonej podstawie)⁵. Artykuł 11 konwencji stanowi, że każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich

⁴ Zob. np. Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 175–183 i przywołana tam literatura.

⁵ Wyrok ETPC z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie Sindicatul „Păstorul cel Bun” (związek zawodowy „Najlepszy Pasterz”) przeciwko Rumunii, skarga nr 2330/09, Lex nr 1330615. Szerzej zob. M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2013*, Lex 2014.

interesów, przy czym wykonywanie tych praw nie może podlegać innym ograniczeniom niż te, które określa ustawa i które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Wskazany wyżej przepis nie stanowi przeszkody w nakładaniu zgodnych z prawem ograniczeń korzystania z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej.

Również Konwencja MOP nr 87 z dnia 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych⁶ gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkim osobom wykonującym zarobkowo pracę zawodową (ang. *workers*), a nie tylko pracownikom w rozumieniu przepisów krajowych (ang. *employees*). Związek zawodowy jest bowiem szczególną formą realizacji wolności zrzeszania się nakierowaną na ochronę praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Konwencję nr 87 wprowadzono do polskiego porządku prawnego w 1957 r., na wiele lat przed wejściem w życie Kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.). Prawa przysługujące pracownikom na podstawie art. 2 Konwencji MOP nr 87 obowiązywały zatem jeszcze przed pojawieniem się definicji pracownika, która została zawarta w art. 2 k.p.

Zbyt wąskie określenie w art. 2 u.z.z. zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej, niezgodne ze standardami międzynarodowymi, zostało potwierdzone w zaleceniach wydanych w marcu 2012 r. przez Komitet Wolności Związkowej MOP w następstwie skargi złożonej w dniu 28 lipca 2011 r. przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”⁷. W zaleceniach Komitet Wolności Związkowej zwrócił się m.in. o podjęcie niezbędnych środków w celu zapewnienia, aby wszystkie osoby zatrudnione, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, w tym osoby samozatrudnione

⁶ Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

⁷ Zob. Definitive Report – Report No. 363, March 2012, Case No. 2888 (Poland), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0:::NORMLEXPUB:50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194 (dostęp: 28.06.2023 r.).

i zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, korzystały z prawa do zakładania i przystępowania do wybranych przez siebie organizacji w rozumieniu Konwencji nr 87⁸.

Obok prawa międzynarodowego również Konstytucja RP zawiera gwarancje wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Według art. 12 ustawy zasadniczej Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji, z kolei w art. 59 ust. 1 zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

2. Rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.

Biorąc pod uwagę wskazane wyżej regulacje, Trybunał Konstytucyjny wydał w dniu 2 czerwca 2015 r. wyrok, w którym uznał niekonstytucyjność przepisów ograniczających wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych⁹. Stwierdził, że art. 2 ust. 1 u.z.z. w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. Zdaniem Trybunału zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w art. 2 ust. 1 u.z.z. był zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych wynikających z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP.

Określając grupę podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich, ustawodawca

⁸ Szerzej zob. np. E. Podgórska-Rakiel, *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 2, s. 68–73.

⁹ K 1/13, Lex nr 1730123.

posłużył się kryterium podstawy zatrudnienia. Kryterium to nie zostało jednak przewidziane w Konstytucji jako wyznacznik grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. W uzasadnieniu podkreślono również, że rolą państwa jest stworzenie warunków umożliwiających jednostce korzystanie z wolności. Dotyczy to w szczególności ustawodawcy, który powinien zagwarantować jednostkom realizowanie wolności w takim wymiarze, jaki wynika z unormowań stojących wyżej niż ustawa w hierarchii źródeł prawa powszechnie obowiązującego. Trybunał uznał, że pracownik jako podmiot wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji) nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Zdaniem Trybunału status pracownika powinien być – na gruncie konstytucyjnym – oceniany przez odwołanie się do kryterium pracy zarobkowej. Na tym tle Trybunał wskazał trzy przesłanki wyznaczające ramy prawne konstytucyjnego rozumienia pojęcia „pracownik”, o którym mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Pojęcie to obejmuje wszystkie osoby, które: po pierwsze, wykonują określoną pracę zarobkową, po drugie, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz po trzecie, mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Chodziło tu o podkreślenie trzech elementów wyznaczających ramy prawne pojęcia „pracownik” jako podmiotu konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związku zawodowym (art. 59 ust. 1 Konstytucji). Konstytucja nie uzależnia możliwości korzystania z tej wolności od tego, w jakiej formie dana osoba świadczy pracę.

Warto podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych, mając na względzie nie tylko zakres konstytucyjnych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Wziął pod uwagę także rzeczywistość społeczną, w jakiej funkcjonują związki zawodowe, ukształtowaną na tle aktualnych tendencji na rynku pracy w Polsce. Jedną z zauważalnych tendencji jest m.in. coraz częstsze zawieranie umów cywilnoprawnych.

W 2018 r., jeszcze przed nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, został zgłoszony przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy¹⁰. W doktrynie wyrażono zapatrywanie, że projekt ten (w przeciwieństwie do projektu Kodeksu pracy) był pod względem założeń teoretycznych koncepcją bardziej zachowawczą i opartą na tradycyjnych konstrukcjach prawnych¹¹. Zagadnieniem o podstawowym znaczeniu było określenie zakresu podmiotowego przyszłego Kodeksu zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, Konstytucją RP i standardami międzynarodowymi. Projekt realizował dyrektywę szerokiego ujęcia wolności koalicji, obejmując swoim zakresem nie tylko pracowników, ale także osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Nastąpiło zrównanie w sferze zbiorowej statusu pracowników oraz innych osób mających prawa związkowe. Artykuł 27 projektu przewidywał, że poza pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. prawa związkowe przysługują także osobom niebędącym pracownikami, jeżeli: 1) wykonują osobiście pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu, 2) nie zatrudniają do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz 3) mają interesy grupowe, które mogą być chronione przez związek zawodowy. Ponadto prawa te z pewnymi ograniczeniami miały przysługiwać emerytom, rencistom i osobom pozostającym w stanie spoczynku, bezrobotnym, funkcjonariuszom służb państwowych oraz osobom świadczącym osobiście pracę bez wynagrodzenia, w tym wolontariuszom, i stażystom, a także osobom skierowanym do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. W projekcie przyjęto też (art. 2), że przepisy Kodeksu dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych, a przepisy dotyczące pracodawców stosuje się odpowiednio do podmiotów zatrudniają-

¹⁰ <https://archiwum.mriips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/> (dostęp: 28.06.2023 r.).

¹¹ Zob. Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 172 oraz J. Szmit, *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 7, s. 8.

cych inne osoby uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej¹².

Warto zauważyć, że był to drugi projekt Kodeksu w zakresie zbiorowego prawa pracy. Wcześniej (w 2007 r.) został opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy pierwszy projekt, który nosił nieco inną nazwę – Zbiorowego kodeksu pracy¹³. Również i ten akt przewidywał ekspansję zbiorowego prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia, choć w skromniejszym zakresie. W art. 1 § 2 stanowił on, że przepisy Kodeksu dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych, chyba że przepis odrębny stanowi inaczej.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r. określił w sposób wiążący zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych¹⁴. Doprowadził on po trzyletnim okresie wyczekiwania do interwencji ustawodawcy i uzupełnienia art. 2 u.z.z. w sposób zapewniający realizację normy konstytucyjnej wyrażonej w art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. *De lege lata* art. 2 u.z.z. stanowi, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową (art. 2 ust. 1), a więc pracownikom lub osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy (art. 1¹ pkt 1 u.z.z.)¹⁵. Chodzi tu więc m.in. o bardzo szeroki krąg osób zatrudnionych na pod-

¹² Szerzej zob. J. Stelina, J. Szmit, M. Zieleniecki, *Osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym w projektach kodeksu zbiorowego prawa pracy*, w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018, s. 343–347 oraz Ł. Pisarczyk, *op.cit.*, s. 176–177.

¹³ Zob. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty*, Katowice 2010.

¹⁴ Por. m.in. wyrok TK z dnia 25 czerwca 2002 r., K 45/01, Lex nr 54906, cz. III, pkt 8.

¹⁵ Zob. art. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1608.

stawie umów prawa cywilnego¹⁶. Jednocześnie ustawą nowelizacyjną wprowadzono nową definicję pracodawcy na użytek ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nią pracodawcą jest nie tylko pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. (czyli jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, oraz osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników), lecz także 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, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

Osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy uzyskały nie tylko prawo tworzenia związku zawodowego i prowadzenia działalności związkowej, ale przez wzgląd na ich prawo koalicji związkowej zostały objęte również przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹⁷. Stosownie do art. 6 tej ustawy¹⁸ przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach (w rozumieniu art. 2 k.p.), mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych oraz osób skierowanych do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej (do tej grupy stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową). Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, stosuje się również do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw. Należy podkreślić, że w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadzono szerszego rozumienia pojęcia „pracownik”, lecz zastosowano mechanizm odpowiedniego stosowania przepisów, w których jest

¹⁶ Szerzej zob. np. K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2–4.

¹⁷ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 123.

¹⁸ W brzmieniu nadanym art. 4 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

mowa o pracownikach, do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. W praktyce może to generować spory co do rozumienia klauzuli odpowiedniego stosowania przepisu prawa.

Konsekwentnie też w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zmieniono pojęcie pracodawcy na użytek tej ustawy, odsyłając w tym zakresie do definicji zawartej w ustawie związkowej.

W ramach sporu zbiorowego osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogą domagać się m.in. poprawy warunków pracy, ochrony praw i wolności związkowych, wyższej stawki wynagrodzenia za pracę czy chociażby przyznania im świadczeń o charakterze socjalnym. Objęcie osób niebędących pracownikami prawami zbiorowymi z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wiąże się natomiast z żadnymi zmianami dotyczącymi podmiotu uprawnionego do wszczęcia sporu zbiorowego i ogłoszenia akcji protestacyjnej. W dalszym ciągu obowiązuje w tym zakresie monopol związku zawodowego.

3. Rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej na osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia a charakter i nazwa zbiorowego prawa pracy

W kontekście nasilonej ekspansji zbiorowego prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia (rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej) wyłania się problem o szczególnym znaczeniu. Sprowadza się on do pytania, czy objęcie szerokiego kręgu osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy pełnym prawem koalicji związkowej doprowadziło do takiej zmiany charakteru prawnego zbiorowego prawa pracy, że już nie mamy do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, lecz ze zbiorowym prawem zatrudnienia. W doktrynie wyrażono jednoznaczne zapatrywanie, że rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej przybiera rozmiary, które wpływają w istotny sposób na charakter zbiorowego prawa pra-

cy¹⁹ i upoważniają do przyjęcia, że aktualnie mamy do czynienia ze zbiorowym prawem zatrudnienia, a nie zbiorowym prawem pracy²⁰.

Krótko po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny w 2015 r. wyroku w doktrynie wyrażono także pogląd, że w omawianym zakresie można widzieć trzy możliwe rozwiązania: po pierwsze – można dowodzić, że w dalszym ciągu mamy do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, po drugie – że nastąpiła dokompozycja zbiorowego prawa pracy i jego rozczłonkowanie na osobne podsystemy normatywne, należące do różnych gałęzi prawa (zbiorowe prawo pracy, zbiorowe prawo służbowe, zbiorowe prawo cywilne), po trzecie – że doszło do przekształcenia zbiorowego prawa pracy w nowe jakościowo zbiorowe prawo zatrudnienia²¹. Za tą ostatnią możliwością opowiada się większość przedstawicieli doktryny, upatrując w rozszerzeniu zakresu prawa koalicji związkowej na osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym tak daleką idącą zmianę charakteru zbiorowego prawa pracy, że ich zdaniem przekształciło się ono w zbiorowe prawo zatrudnienia.

Czy jednak sam fakt objęcia prawem koalicji związkowej także niepracowników jest w stanie przesądzić o charakterze zbiorowego prawa pracy i co za tym idzie – dostarczyć odpowiedzi na pytanie, czy mamy jeszcze do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, czy może już ze zbiorowym prawem zatrudnienia? Ograniczenie się w ocenie charakteru prawnego zbiorowego prawa pracy do jednego wskazanego wyżej argumentu wydaje się zabiegiem zdecydowanie uproszczonym. Odpowiedź na postawione pytania wymaga

¹⁹ Zob. J. Stelina, *Zbiorowe prawo zatrudnienia – przyczynek do dyskusji*, w: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździejewicza, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 492. Autor wyraził takie zapatrywanie po wydaniu orzeczenia przez Trybunał Konstytucyjny, ale jeszcze przed dokonaniem zmian w ustawie o związkach zawodowych.

²⁰ Zob. w szczególności K.W. Baran, w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 21. Podobnie np. T. Duraj, *Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy*, w: *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2021, s. 65.

²¹ J. Stelina, op.cit., s. 489.

pogłębianych analiz. Z jednej strony przywoływany w doktrynie argument na rzecz istnienia zbiorowego prawa zatrudnienia (rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji) jest w miarę rzeczowy i logiczny, jeśli zważy się, że termin „zatrudnienie” łączy w sobie zarówno świadczenie pracy w pracowniczych, jak i niepracowniczych stosunkach prawnych. Z drugiej strony jednak nie do końca wydaje się on przekonujący. Pomijane są przy tym inne istotne argumenty mogące świadczyć o charakterze i nazwie zbiorowego prawa pracy.

Wstępnie należy zauważyć, że przyjęcie nazwy „zbiorowe prawo zatrudnienia” deprecjonuje zbiorowe stosunki pracy i ich podmioty, obniżając wartość zbiorowego prawa pracy. Istotne bowiem znaczenie dla oceny, czy mamy do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, czy zbiorowym prawem zatrudnienia, ma stan zatrudnienia pracowniczego w relacji do zatrudnienia opartego na innej podstawie niż stosunek pracy. Jest prawdą, że nastąpiło upowszechnienie zakresu prawa koalicji związkowej, ale prawdą jest również to, że pracownicy są zdecydowanie najliczniejszymi adresatami zbiorowego prawa pracy. Prymat zatrudnienia pracowniczego jest aż nadto widoczny w polskiej rzeczywistości. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 2015 r. było ogółem 14 829,8 tys. pracujących, w tym 10 854,8 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, w 2020 r. – 14 789,1 tys. pracujących, w tym 11 872,4 tys. pracowników, a w 2021 r. – na 15 002,6 tys. pracujących 12 057,6 tys. stanowili pracownicy²². Choć od dłuższego czasu dają się zauważyć zmiany w światowym²³ i europejskim²⁴ modelu pracy, zwłaszcza za sprawą globalizacji gospodarki (konkurencji), to jednak stopniowe odchodzenie od klasycznego wzorca zatrudnienia pracowniczego na rzecz nie-

²² Zob. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022, s. 243; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2022,2,22.html#:~:text=Rocznik%20Statystyczny%20Rzeczypospolitej%20Polskiej%202022.,Publikacja%20w%20formacie%20PDF%2022.54%20MB> (dostęp: 28.06.2023 r.).

²³ Zob. A. Świątkowski, *Podstawy prawne wykonywania pracy w dotychczasowej działalności MOP*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 7, s. 1–6.

²⁴ Por. Z. Wiśniewski, *Rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. Drogi do sukcesu i nowe wyzwania*, „Rynek Pracy” 2000, nr 8, s. 55–70.

standardowych form zatrudnienia następuje stosunkowo powoli. Zatrudnienie pracownicze jest jeszcze dziś swoistym wzorcem – nie tylko jako zatrudnienie dominujące, ale również pożądane, zwłaszcza ze względu na jego walor ochronny dla pracowników. W systemie prawa dominuje – i to zdecydowanie – powszechny model zatrudnienia oparty na stosunku pracy, zgodny ze sposobem myślenia większości społeczeństwa. Obowiązujące normy prawne są dostosowane do modelu pracy stałej. Zagrożenia wynikające dla osoby świadczącej pracę na podstawie nietypowego (elastycznego) zatrudnienia sprawiają, że dużą część polskiego społeczeństwa charakteryzuje niechętny stosunek do zmian zachodzących w modelu pracy zarobkowej²⁵.

W podsumowaniu tej części rozważań można przyjąć, że od pewnego czasu, mniej więcej od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r., w doktrynie prawa pracy szerzy się zjawisko postrzegania zbiorowego prawa pracy przez pryzmat niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Jest ono zrozumiałe z ogólnoteoretycznego punktu widzenia. Nie powinno jednak prowadzić do zaburzenia charakteru i nazwy zbiorowego prawa pracy, jak długo w praktyce obrotu prawnego zbiorowe stosunki pracy będą zdecydowanie dominować nad stosunkami zatrudnienia z udziałem osób niebędących pracownikami²⁶.

Nie bez znaczenia pozostaje również to, że prawo pracy jako gałąź prawna (i jej poszczególne obszary) jest z natury rzeczy ukierunkowane na pracowników i pracodawców. W odniesieniu do pracowników chodzi o pracę świadczoną pod kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.), z jej nieodłącznym atrybutem pracy podporządkowanej. Zgodnie z wieloletnią już tradycją zbiorowe prawo pracy jest częścią prawa pracy i wpisuje się w tak rozumianą ogólną konwencję funkcjonowania prawa związanego z formułą świadczenia „pracy pod kierownictwem”. Tylko niektóre przepisy prawa

²⁵ Zob. M. Szyłko-Skoczny, *Zmiany w modelu pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, nr 167 (*Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*), s. 174.

²⁶ Por. W. Sanetra, *Między pracą a zatrudnieniem. Kilka uwag o charakterze pojęciowym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, XXII, z. 3, s. 19–34. Autor przedstawia sposoby rozumienia pojęć „praca” i „zatrudnienie”.

pracy, z nadania samego ustawodawcy kierującego się ustrojową zasadą ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), odnoszą się do niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Dotyczy to m.in. stosowania przepisów bhp do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 304 i 304¹ k.p.) czy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (w zakresie stawki godzinowej)²⁷, ale także przepisów regulujących prawo koalicji związkowej. Objęcie niepracowniczych stosunków zatrudnienia niektórymi przepisami prawa pracy nie powinno prowadzić do zburzenia ogólnej konwencji prawa pracy jako gałęzi prawa i jej newralgicznych obszarów. Nie powinno sprzyjać nie tylko formułowaniu tezy o zbiorowym prawie zatrudnienia, ale też ogólniejszej tezy – o indywidualnym prawie zatrudnienia²⁸.

W toczącej się dyskusji należy brać pod uwagę również określoną już tradycję pojmowania zbiorowego prawa pracy oraz to, co składa się na tę tradycję. Zbiorowe prawo pracy pozostaje bowiem w ścisłej współzależności z indywidualnym prawem pracy. Tworzy społeczne (organizacyjne i prawne) warunki funkcjonowania indywidualnego prawa pracy. Jest też po to, aby przyczynić się do lepszego funkcjonowania indywidualnego stosunku pracy, nie tylko przez dowartościowanie pozycji pracownika za

²⁷ Zob. art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2207.

²⁸ Por. K.W. Baran, *O dyferencjacji i delimitacji prawa zatrudnienia*, w: *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, red. P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok 2022, s. 26–27. Odwołując się do utrwalonej w doktrynie prawa pracy tradycji, autor wyróżnia indywidualne i zbiorowe prawo zatrudnienia, kierując się kryterium podmiotowym. Należy nadmienić, że taki podział wiąże się z określoną kategorią zatrudnienia (w ujęciu holistycznym), tj. z prawem zatrudnienia *sensu largissimo*, obejmującym stosunki prawne zatrudnienia na wszystkich podstawach prawnych. Obok nich autor wyodrębnia prawo zatrudnienia *sensu stricto* (obejmujące swym zakresem stosunki prawne zatrudnienia odpłatnego na innych podstawach niż stosunek pracy oraz stosunki prawne z nimi funkcjonalnie powiązane, tzn. niepracownicze prawo zatrudnienia) oraz prawo zatrudnienia *sensu largo* (obejmujące stosunki prawne zatrudnienia odpłatnego i nieodpłatnego na innych podstawach niż stosunek pracy oraz stosunki z nimi funkcjonalnie powiązane).

pomocą pracowniczej (zbiorowej) reprezentacji, lecz także przez zapewnienie pracodawcom ochrony ich interesów w prowadzeniu dialogu ze stroną pracowniczą oraz w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w trybie pokojowym. Mamy więc do czynienia z nierozzerwalnym układem relacji prawnych opartych bezpośrednio (indywidualne prawo pracy) lub pośrednio (zbiorowe prawo pracy) na procesie pracy zespołowej o podporządkowanym charakterze. Zbiorowe prawo pracy (a nie zbiorowe prawo dotyczące osób niebędących pracownikami) oddziałuje jak dotąd bezpośrednio i pozytywnie na treść umów o pracę za pomocą określonych instytucji prawnych, m.in. układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania. Niekorzystny (choć zamierzony) wpływ na treść stosunków pracy może mieć miejsce za sprawą tzw. porozumień kryzysowych (art. 9¹ k.p., 241²⁷ k.p. oraz 23^{1a} k.p.), które z mocy samego prawa, przez fakt ich zawarcia, zmieniają warunki zatrudnienia na niekorzyść pracowników.

Warto w tym kontekście zauważyć, że osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy nie zostały generalnie objęte wszystkimi prawami zbiorowymi²⁹. Ustawodawca przyjął technikę wskazywania wyraźnie określonych jednostkowych praw zbiorowych przysługujących niepracownikom. Potwierdza to chociażby art. 21 ust. 3 u.z.z., który stanowi, że przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. Ze względu na brak wyraźnej regulacji do osób niebędących pracownikami nie znajduje natomiast zastosowania m.in. zasada korzystności źródeł zakładowego prawa pracy (art. 9 k.p.) czy chociażby mechanizm działania układu zbiorowego pracy i regulaminu wynagradzania względem umowy o pracę (art. 241¹³ k.p.)³⁰. W kontek-

²⁹ Nie uczestniczą np. w zarządzaniu zakładem pracy, jak ma to miejsce w odniesieniu do pracowników (art. 18² k.p.).

³⁰ Por. B. Surdykowska, w: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022, komentarz do art. 21, Legalis. Zob. też I. Siemrocka, w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 760.

ście zatrudnienia niepracowniczego ustawodawca nie odsyła również do odpowiedniego stosowania art. 18 § 1 i 2 k.p. W doktrynie wyrażono przekonanie, że dlatego w przypadku umów cywilnoprawnych stosuje się nie art. 18 k.p., lecz art. 58 oraz 353¹ k.c.³¹

Przytoczone wyżej argumenty przemawiają za ciągle jeszcze pracowniczym charakterem zbiorowego prawa pracy. Ocena ta jednoznacznie wskazuje na przynależność zbiorowego prawa pracy do prawa pracy. Gdyby natomiast opowiedzieć się za innym charakterem zbiorowego prawa pracy jako prawa o uniwersalnym, powszechnym, a więc ponadpracowniczym znaczeniu, pojawiłby się złożony problem umiejscowienia tego prawa w systemie prawa polskiego³². Co istotne, dyskusja nad charakterem zbiorowego prawa pracy toczy się obecnie w oderwaniu od miejsca tego prawa w systemie norm prawnych, co sprawia, że mamy do czynienia ze sporem czysto nazewniczym, o wyłącznie teoretycznoprawnym charakterze, niezwiązanym z odmiennymi skutkami przyjęcia określonego stanowiska.

Nie oznacza to oczywiście, że nazwa nie ma znaczenia. Nazwa „zbiorowe prawo pracy” jest pewną wartością samą w sobie, o którą w dzisiejszych realiach społeczno-prawnych powinno się zabiegać i którą należy chronić. Wrosła ona w krajobraz całego prawa pracy i polityki społecznej. Nazwa ta jest przywoływana na określenie jednego z dwóch strategicznych obszarów prawa pracy. Dobrze oddaje istotę obrotu prawnego, że zdecydowanie większościowym udziałem pracowniczego zatrudnienia w relacji do zatrudnienia opartego na innej podstawie niż stosunek pracy. Nazwa „zbiorowe prawo pracy” kojarzona jest dziś nierozzerwalnie z prawem pracy – jako samodzielną gałęzią prawa – a nie z prawem zatrudnienia³³. Nasuwa się tu pewna analogia. Tak jak od-

³¹ Ł. Pisarczyk, op.cit., s. 406.

³² Zob. J. Stelina, op.cit., s. 489.

³³ W doktrynie słusznie zwraca się uwagę na potrzebę harmonizacji nazw działów prawa pracy. Zob. W. Sanetra, *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia – gra słów czy realny problem?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 7, s. 1 (felieton). Autor stwierdził: „Terminologia prawa zbiorowego powinna harmonizować z nazewnictwem stosowanym w ramach indywidualnego prawa pracy i stąd, jeżeli trafne jest – jak sądzę – stanowisko sprzeciwiające się wpro-

niesienie niektórych przepisów prawa pracy do osób niebędących pracownikami nie zmieniło – przynajmniej z formalnego punktu widzenia – charakteru i nazwy „prawa pracy”, tak poszerzenie prawa koalicji związkowej na zdecydowaną mniejszościową grupę osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (i to nie wszystkich) nie powinno skutkować zmianą charakteru i nazwy zbiorowego prawa pracy. Nie przeczy temu okoliczność, że w nauce prawa pracy są prowadzone także rozważania mające za przedmiot kojarzenie prawa pracy z prawem zatrudnienia w różnej doktrynalnej konfiguracji³⁴.

Powyższe rozważania skłaniają też do ogólniejszej refleksji. Jeśli bowiem prowadzona dyskusja sprowadza się w istocie rzeczy do kwestii nazewnictwa, a nie miejsca zbiorowego prawa pracy w systemie polskiego prawa w ogólności, to pojawia się pytanie, czemu taka dyskusja ma służyć. Pytanie to jest tym bardziej uzasadnione, że jedynym wymiernym skutkiem tej dyskusji jest deprecjacja zbiorowego prawa pracy. Nasuwa się tu pewne podobieństwo do sytuacji związanej z ubezpieczeniami społecznymi. Brakuje wnikliwych i pogłębionych rozważań, czy po upowszechnieniu się ubezpieczeń społecznych są one nadal obszarem prawa pracy. Nie brakuje natomiast w tym temacie uproszczonych uogólnień. Istnieje obawa, że scenariusz z ubezpieczeniami społecznymi może powtórzyć się w przypadku zbiorowego prawa pracy. Może tak być, jeśli weźmie się pod uwagę upływ przeszło 8 lat od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r. oraz stosunkowo małą aktywność doktryny w podejściu do analizowanego zagadnienia.

wadzeniu prawa zatrudnienia w miejsce prawa pracy, to tym samym trudno jest zaakceptować sugestię, by zamiast mówić o zbiorowym prawie pracy [...] w jego miejsce wprowadzać zwrot zbiorowe prawo zatrudnienia [...]”.

³⁴ Zob. m.in. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013. Autorka proponuje utworzenie prawa zatrudnienia, które obejmowałoby pracownicze i niepracownicze stosunki zatrudnienia, oraz ujęcie go w formie Kodeksu prawa zatrudnienia.

STRESZCZENIE

Ekspansja zbiorowego prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia

Kilka lat temu nastąpiła znacząca ekspansja zbiorowego prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia w zakresie dotyczącym prawa koalicji związkowej. Dla wielu przedstawicieli doktryny prawa pracy już samo rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji upoważnia do przyjęcia, że doszło do zmiany charakteru zbiorowego prawa pracy i co za tym idzie – aktualnie mamy do czynienia ze zbiorowym prawem zatrudnienia. W niniejszym opracowaniu podjęto polemikę z tym stanowiskiem – przytoczono argumenty przemawiające za ciągle jeszcze pracowniczym charakterem zbiorowego prawa pracy i uzasadniające określanie tego prawa nadal mianem zbiorowego prawa pracy, a nie zbiorowego prawa zatrudnienia.

Słowa kluczowe: zbiorowe prawo pracy; ekspansja zbiorowego prawa pracy; niepracownicze stosunki zatrudnienia

SUMMARY

Expansion of collective labour law into non-employee employment relationships

A few years ago, there was a significant expansion of collective labour law into non-employee employment relationships insofar as it concerns the right of trade union coalition. For many representatives of labour law doctrine, the mere extension of the subjective scope of the right of coalition authorises the assumption that there has been a change in the nature of collective labour law and that, consequently, we are currently dealing with collective employment law. This paper takes up a polemic against this position – arguments are cited in favour of the still employee-oriented character of collective labour law and justifying the law still being referred to as collective labour law rather than collective employment law.

Keywords: collective labour law; expansion of collective labour law; non-employee employment relationships

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.
- Baran K.W., w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Baran K.W., *O dyferencjacji i delimitacji prawa zatrudnienia*, w: *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, red. P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok 2022.
- Duraj T., *Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy*, w: *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2021.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Hajn Z., *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty*, Katowice 2010.
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2013*, Lex 2014.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Podgórska-Rakiel E., *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 2.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2022,2,22.html#:~:text=Rocznik%20Statystyczny%20Rzeczypospolitej%20Polskiej%202022.,Publikacja%20w%20formacie%20PDF%202022.54%20MB>.
- Sanetra W., *Między pracą a zatrudnieniem. Kilka uwag o charakterze pojęciowym*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, XXII, z. 3.
- Sanetra W., *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia – gra słów czy realny problem?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 7.
- Sierocka I., w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

- Stelina J., *Zbiorowe prawo zatrudnienia – przyczynek do dyskusji*, w: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017.
- Stelina J., Szmit J., Zieleniecki M., *Osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym w projektach kodeksu zbiorowego prawa pracy*, w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018.
- Surdykowska B., w: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022, komentarz do art. 21, Legalis.
- Szmit J., *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 7.
- Szylko-Skoczny M., *Zmiany w modelu pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, nr 167 (*Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*).
- Świątkowski A., *Podstawy prawne wykonywania pracy w dotychczasowej działalności MOP*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 7.
- Wiśniewski Z., *Rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. Drogi do sukcesu i nowe wyzwania*, „Rynek Pracy” 2000, nr 8.