

Prof. dr hab. Anna Musiała
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

Poznań, dnia 23 czerwca 2023 r.

***Recenzja rozprawy doktorskiej
Mgr Moniki Zakrzewskiej***

***„Ochrona przed przemocą osób świadczących pracę
w
niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego”***

Przedłożona mi do recenzji rozprawa doktorska, nosi tytuł: „Ochrona przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego”, a jej Autorką jest Pani Magister Monika Zakrzewska. Praca składa się z sześciu rozdziałów, wstępu i zakończenia.

W pierwszym rozdziale Autorka podejmuje problematykę pojęcia i form przemocy w pracy. Dość sprawozdawczo prezentuje to, czym jest mobbing a czym jest dyskryminacja jako formy przemocy w pracy. Wskazuje, że nie będzie pod pojęciem przemocy w pracy odnosić się do kwestii przemocy ekonomicznej (s. 27), co wydaje mi się raczej ze szkodą dla tematyki, jako że w temacie zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego, właśnie kwestia przemocy ekonomicznej jest zagadnieniem kluczowym. To nie jest do końca tak jak pisze Autorka, że: „Przemoc ekonomiczna zazwyczaj jest rozpatrywana w kontekście przemocy domowej, jednakże jest także dyskutowana w relacjach zawodowych (...)”. Sprofilowanie zagadnienia przemocy w pracy do elementów przemocy fizycznej i werbalnej nieco zubaża pracę, jako że właśnie to przemoc ekonomiczna w przypadku zatrudnienia niepracowniczego jest zupełnie fundamentalna. Nawet mniej ta przemoc fizyczna, jako że niepracowniczo zatrudniony pozostaje niejednokrotnie w mniejszym fizycznym kontakcie z podmiotem zatrudniającym. Potrafię zrozumieć wybór Autorki, bo jest zapewne podyktowany faktem, iż przemoc fizyczna jest bardziej „widoczna” i bardziej medialna. Kwestia zaś przemocy

ekonomicznej, to nieco bardziej „wyrafinowana gra” wymagająca prawniczej wrażliwości społecznej, a więc widzenia spraw systemowo, a nie tylko jednostkowo.

W drugim rozdziale, podjęta została próba zdefiniowania osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego. Autorka przytacza w sposób bardzo obszerny wypowiedzi doktrynalne w zakresie zdefiniowania zakresu podmiotowego zjawiska świadczenia pracy w sposób niepracowniczy. Myślę, że z punktu widzenia pracy, rozważania co do form zatrudnienia pracowniczego nie są konieczne (strony 69-71), bo praca dotyczy się zatrudnienia niepracowniczego. Także można zupełnie było pominąć zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego czy administracyjnoprawnego oraz karnoprawnego itd. Dalej Autorka przedstawia własną definicję zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego i wskazuje, że: „Zatrudnienie cywilnoprawne może być zakwalifikowane jako zatrudnienie niepracownicze w sytuacjach, w których osoby świadczące usługi bądź wykonujące pracę będą czynić to z pozycji zbliżonej do pracowników – gdzie przedmiotem jest osobiste i ciągle świadczenie pracy w warunkach <<istotnie trwałego ekonomicznego i organizacyjnego uzależnienia od dającego zlecenie>>” (strona 88). Uważam, że w przypadku tak sformułowanej definicji pojawia dość podstawowy dla pracy problem, jako że, doktrynalnie możemy mówić o zatrudnieniu niepracowniczym jedynie wtedy, gdy osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o świadczenie usług staje się w sferze publicznoprawnej przedsiębiorcą. Co więcej i tak jeszcze trzeba zweryfikować kwestię tego czy nie jest to fałszywe samozatrudnienie. Ale nie ma możliwości, aby ktoś świadczył pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, w sposób ciągły, w zależności ekonomicznej oraz osobiście i nie był albo pracownikiem (tu nastąpi przekształcenie umowy na umowę o pracę) albo przedsiębiorcą. Potrafię sobie wyjaśnić tok myślenia Pani Doktorantki, bo w ten sposób, a więc na tzw. śmieciówkach pracowały w Polsce przez lata, tysiące osób i aż do 2016 r. nie uczyniono w tej materii zupełnie nic. (W zasadzie w 2016 r. też niewiele w istocie zrobiono, bo, wprowadzając stawkę minimalną, „jedynie” niejako uprawomocniono negatywne społecznie zjawisko.) Zaś na podstawie lektury niniejszej pracy, Autorka prezentuje neoliberalne podejście do prawa pracy (wyraża akceptację dla elastycznych form zatrudnienia, m.in. strony 10-12), tym samym, wyróżnienie obok przedsiębiorców ekonomicznie uzależnionych, grupy osobiście świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej i nie posiadających statusu przedsiębiorcy (personel sprzątający, ochroniarze), jest dla niej akceptowalny. Wydaje mi się, że jeśli prawo pracy w ogóle ma mieć sens i spełniać rolę regulacji stosunków świata pracy, to kategorii osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej a nie posiadających statusu przedsiębiorcy, nie powinno w ogóle być. W przeciwnym razie cofamy się do XIX w. Zresztą

w aktualnym stanie prawnym, biorąc pod uwagę regulację art. 22 k.p. byłoby to sprzeczne z prawem. I, co jeszcze raz chciałabym mocno podkreślić, grupę jednoosobowych przedsiębiorców, należałoby jeszcze mocno „przeświecić”, biorąc pod uwagę, nie tylko polski, ale europejski problem fałszywego samozatrudnienia.

Rozdział III o tytule: „Ochrona przed przemocą osób pracujących w świetle standardów praw człowieka” to detaliczna praca Autorki, polegająca na analizie materiału dogmatycznego, w którym wskazuje wpieryw czym jest system multicentryczny i pisze, że składa się na niego: 1) krajowy system ochrony konstytucyjnej, 2) system ochrony na podstawie ratyfikowanych umów międzynarodowych i 3) system prawny Unii Europejskiej. I dalej Autorka przedstawia, które unormowania prawne tworzą system ochrony przez przemocą wobec osób świadczących pracę na podstawie cywilnoprawnej. Przeprowadza tu rzetelną analizę sprawozdawczą. W owym rozdziale dwa jego ostatnie podrozdziały poświęca kwestii: 1) wolności pracy i ochrony pracownika w Konstytucji RP, a także 2) pojęciu pracy i ochrony zatrudnionych w świetle prawa międzynarodowego praw człowieka. Dochodzi do wniosków, dość potwierdzających opinie doktrynalne, że: „Łączna analiza przepisów konstytucyjnych o ochronie pracy, życia, zdrowia, prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pozwala wyprowadzić wnioski o prawie każdej osoby wykonującej pracę na rzecz innego podmiotu do ochrony życia i zdrowia w środowisku pracy w oparciu o gwarancję bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” (strona 173). Zresztą w przypisie wskazuje, że stanowisko to zostało już wyrażone w literaturze przez T. Liszcz (przypis 661). Niemniej trzeba przyznać, że Pani Doktorantka bardzo rzetelnie i starannie analizuje dogmatykę, aby dojść do wyrażonego już w literaturze wniosku.

Dalej przechodzi do rozdziału czwartego, w którym rozważa problematykę ujętą pod tytułem: „Poszanowanie godności osób zatrudnionych niepracowniczo w świetle standardów ustawodawstwa krajowego”. Obszerne i wyczerpujące są tu rozważania Autorki w kwestii godności człowieka jako pracownika. Poprawnie i wyczerpująco przedstawia problematykę zastosowania ustawodawstwa krajowego do ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo zarówno przed dyskryminacją jak i mobbingiem. Na bardzo pozytywną ocenę zasługuje fakt zauważenia, że układy zbiorowe pracy mogą stanowić podstawę prawną ochrony przed przemocą w miejscu pracy osób zatrudnionych niepracowniczo.

Rozdziały V i VI, odnoszące się do zagadnienia przeciwdziałania przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym, a konkretnie do obowiązków zatrudniającego, organów kontroli i ochrony prawa oraz innych podmiotów (rozdział V), oraz do środków ochrony prawnej przysługującej ofiarom przemocy w miejscu pracy (rozdział VI) to dalsze detaliczne analizy dogmatyczne w kwestiach szczegółowych.

Pracę wieńczy zakończenie. Autorka jeszcze raz przywołuje definicję niepracowniczo zatrudnionych, a więc osób, które świadczą pracę osobiście na rzecz jednego podmiotu, z którym pozostają w relacji uzależnienia ekonomicznego, a praca odbywa się na podstawach cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego. Jeszcze raz chcę podkreślić, że z punktu widzenia polskiego prawa pracy jest to definicja zbyt szeroka, aby być uznaną za spójną z systemem prawa. Dalej wskazując, że polskim unormowaniom z zakresu zatrudnienia niepracowniczego, brakuje całościowej regulacji. W tym miejscu Pani Doktorantka słusznie przywołuje regulacje prawne odnoszące się do zatrudnienia niepracowniczego wynikające z projektów do kodeksu pracy, przygotowanych przez kolejne Komisje Kodyfikacyjne. Cenne jest również, iż odnosi się do problematyki konwencji MOP z drugiej połowy lat 90-tych, gdzie była mowa o unormowaniu zatrudnienia niepracowniczego. Ze smutkiem jednak odnotowałam, że praca nie zawiera elementu prawnoporównawczego, zwłaszcza z regulacją hiszpańską o pracy autonomicznej, która mogłaby dla Autorki stanowić istotną inspirację, bo zawiera całość regulacji pracy zależnie samozatrudnionego, ale przede wszystkim niezmiernie inspirująca jest tam definicja osoby zależnie samozatrudnionej. Stanowi się tam, że niepracowniczo zatrudnionym jest osoba wykonująca zarobkowo działalność gospodarczą lub zawodową, w sposób ciągły, osobisty, bezpośredni i przeważający, dla osoby fizycznej lub prawnej, zwanej klientem, od której jest uzależniona finansowo z uwagi na to, iż otrzymuje od niej przynajmniej 75% swoich przychodów z tytułu pracy i działalności gospodarczej lub zawodowej. Przepis ust. 2 tego artykułu, uściślając powyższą definicję, stanowi, że mianem zależnie samozatrudnionego wykonującego działalność gospodarczą lub zawodową określa się tego samozatrudnionego, który spełnia jednocześnie wszystkie poniższe warunki, mianowicie:

- 1) nie posiada podległych sobie pracujących na cudzy rachunek i nie dokonał zlecenia lub podzlecenia części lub całości działalności osobom trzecim, zarówno jeśli chodzi o działalność będącą przedmiotem umowy zawartej z klientem, od którego jest zależny finansowo, jak i jeśli chodzi o działalność mogącą być przedmiotem umowy zawartej z innymi klientami;
- 2) wykonuje swoją działalność w sposób różniący się od działalności pracujących na rzecz klienta;
- 3) dysponuje własnym zapleczem produkcyjnym i materiałowym niezbędnym do wykonywania działalności i niezależnym od zaplecza swoich klientów, jeżeli w tej działalności owe zaplecza są istotne pod względem finansowym;

- 4) prowadzi swoją działalność według własnych zasad organizacyjnych, jednakże z uwzględnieniem ewentualnych wskazówek technicznych otrzymanych od klienta;
- 5) otrzymuje wynagrodzenie uzależnione od rezultatu działalności, zgodnie z ustaleniami zawartymi z klientem i przyjmując ryzyko związane z tą działalnością.

Jak można zauważyć, intencją ustawodawcy hiszpańskiego było wyeliminowanie spornych obszarów granicznych między następującymi trzema kategoriami: pracownikami, zależnie samozatrudnionymi (zależnymi przedsiębiorcami) oraz samozatrudnionymi (samozatrudnionymi-przedsiębiorcami). Dlatego definicja zależnie samozatrudnionego jest tak bardzo restrykcyjna i usiłuje doprecyzować (zgodnie z obiektywnymi kryteriami) przypadki, w których ma miejsce działalność wykonywana poza obszarem organizacji i zwierzchnictwa klienta zawierającego umowę z zależnie samozatrudnionym.

Sumując, należy wskazać, że sam temat jest trafnie dobrany. Aktualny. Jakkolwiek definicja zatrudnienia niepracowniczego w stosunkach typu cywilnoprawnego wydaje się zbyt szeroka. Niemniej pomysł przedstawienia systemu ochrony przed przemocą osób pracę świadczących w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego zasługuje na pozytywną ocenę. Praca stanowi skrupulatną analizę dogmatyczną. Autorka bardzo dokładnie analizuje po kolei wszystkie elementy składające się na ochronę przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczym zatrudnieniu typu cywilnoprawnego. Warte zauważenia są rozważania dotyczące przeciwdziałania przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym, w zakresie obowiązków zatrudniającego, organów kontroli i ochrony prawa oraz innych podmiotów. Cenne jest to, że Autorka dostrzegła, często w literaturze nie zauważoną kwestię rozgraniczenia odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu oraz odpowiedzialność z tytułu niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Praca jest napisana poprawnym językiem. Oparta jest na szerokiej literaturze, jakkolwiek w zasadzie tylko polskiej. Myślę tu o ogromnej literaturze hiszpańskiej, a zwłaszcza ustawodawstwie hiszpańskim dokładnie odnoszącym się do tematu pracy Pani Doktorantki.

Konkluzja

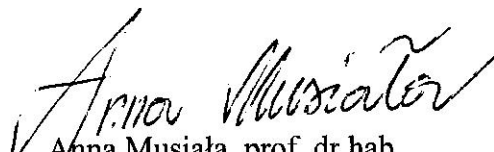
Jest to opracowanie, które spełnia powszechnie przyjęte wymagania stawiane pracom doktorskim. Co do powyższego nie mam najmniejszych wątpliwości. Pani Doktorantka wykazała się drobiazgową wiedzą w zakresie dogmatyki odnoszącej do tematu ochrony przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu



cywilnoprawnego. Posiada również dobrą znajomość dorobku doktrynalnego i orzeczniczego co do opisywanego zagadnienia. Stawia pewne tezy i konstruuje postulaty, a niejednokrotnie proponuje konkretne rozwiązania prawne.

Praca odpowiada wymogom stawianym rozprawom doktorskim określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach i może być podstawą nadania stopnia naukowego doktora w zakresie nauk prawnych.

Poznań, dnia 23 czerwca 2023 r.


Anna Musiała, prof. dr hab.