

# Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne

## Labour law regulations on working time in the context of civil law contractors

*Arkadiusz Sobczyk*

profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, Wydział Prawa i Administracji

**Streszczenie** Autor zajmuje się analizą czasu pracy w odniesieniu do osób wykonujących pracę na umowach cywilnych oraz samozatrudnionych. Koncentruje się na analizie prawniczej, co oznacza, że nie podejmuje się oceny racjonalności ekonomicznej i społecznej, w tym uwarunkowań globalnych mających wpływ na treść konkretnych przepisów o czasie pracy, a zatem nie zajmuje stanowiska, czy dana regulacja efektywnie prowadzi do osiągnięcia określonych celów społecznych, czy nie. Jednak — co oczywiste — odwołuje się do argumentów ze sfery ekonomii lub innych sfer życia społecznego, bowiem to właśnie one w znacznej mierze składają się na aksjologiczne uzasadnienie istnienia regulacji z zakresu czasu pracy. Autor ogranicza się do stwierdzenia, że elementy takie istnieją, natomiast nie jest przedmiotem jego rozważań, czy konkretne regulacje efektywnie realizują założone cele oraz czy nadmierna regulacja nie powoduje skutków przeciwnych od zamierzonych poprzez ucieczkę od oficjalnego zatrudniania w tzw. szarą strefę. Przedmiotem artykułu nie jest więc ocena efektywności regulacji prawnych, a jedynie ustalenie jego założonych celów.

**Słowa kluczowe:** czas pracy, zatrudnienie cywilnoprawne, samozatrudnienie, wolność osoby pracującej, porządek społeczny.

**Summary** Herein, the Author deals with the analysis of working time of civil law contractors and self-employed. He focuses on the perspective of law. The above means that the author does not undertake to assess the economic and social rationality thereof, including global conditions affecting the content of the specific provisions on working time. This text does not therefore take a stand on whether the regulations lead to achieving the defined social goals in an effective manner. However — of course — the Author refers to arguments from the sphere of economics and other spheres of social life. These, in the opinion of the Author — largely make up the axiological justification for the existence of regulations regarding working time. The Author however, limits himself to stating that such element exist. Whether the specific regulations effectively implement the defined objectives is not contemplated by the Author. Likewise, no consideration is given to the matter whether over-regulation does not cause effects opposite to what was intended, in the form of escape from official employment to the so-called gray market. In conclusion, the subject of this text is not the evaluation of the effectiveness of regulations, but the determination of the goals thereof.

**Keywords:** working time, civil law contractors, self-employment, freedom of the working person, social order.

### Uwagi wstępne

**Pojęcie czasu pracy.** Na wstępie należy ustalić przedmiot podjętej w artykule analizy. Jest to szczególnie istotne z perspektywy prawa polskiego. Rzecz w tym, że polski kodeks pracy wyraźnie odróżnia urlopy wypoczynkowe od przepisów o czasie pracy. Pod pojęciem przepisów dotyczących czasu pracy rozumie się bowiem uregulowania dotyczące liczby godzin pracy oraz dni wolnych od pracy innych niż urlop wypoczynkowy. Urlopy wypoczynkowe uregulowane są oddzielnie. Można sugerować, że społeczna rola przepisów o urlo-

pach jest całkowicie odmienna od regulacji dotyczących czasu pracy. Taka konstatacja byłaby — w moim przekonaniu — błędna. Choć prawdą jest, że cele społeczne leżące u podstaw urlopów wypoczynkowych są szersze niż te dotyczące czasu pracy. Jednak w znacznej części są one wspólne. Zwłaszcza że już sam kodeks pracy w swoich zasadach ogólnych stwierdza, że przepisy dotyczące urlopów, dni wolnych od pracy oraz czasu pracy stanowią łącznie grupę przepisów realizujących tzw. prawo do wypoczynku. Co więcej, fundamentalny dla tej materii akt unijnego prawa pracy, tj. dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listo-

pada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, dotyczy zarówno norm czasu pracy, jak i minimalnego wymiaru urlopu. Wszystko to przemawia za tym, aby analiza dotycząca czasu pracy objęła także urlopy wypoczynkowe oraz święta i dni wolne od pracy.

**Przedmiot analizy.** Przedmiotem artykułu jest określenie zakresu podmiotowego regulacji prawnych dotyczących czasu pracy. Podstawowym pytaniem jest to, czy regulacje te powinny się odnosić wyłącznie do osób wykonujących pracę podporządkowaną (klasycznych pracowników), czy także do osób wykonujących pracę na innych podstawach niż stosunek pracy, tj. na umowach cywilnych i samozatrudnionych. Na powyższe pytanie można odpowiedzieć tylko po wyjaśnieniu dwóch kwestii wstępnych. Po pierwsze, należy ustalić wartości społeczne leżące u podstaw istnienia regulacji dotyczących czasu pracy. Po drugie, należy rozstrzygnąć, czy istnieje istotne podobieństwo sytuacji pracownika w odniesieniu do sytuacji osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. Pojęcie „istotne podobieństwo” oznacza tyle, że sytuacja prawna osób wykonujących pracę w oparciu o różne podstawy prawne może się wprawdzie różnić, jednak pod względem elementu kluczowego z perspektywy chronionych wartości społecznych, kryjących się za przepisami o czasie pracy, istotna różnica nie występuje.

**Regulacje czasu pracy w systemie praw człowieka.** Należy przy tym pamiętać, że regulacje dotyczące czasu pracy są regulacjami ograniczającymi wolność człowieka. Sens regulacji jest bowiem taki, że zarówno pracodawca, jak i pracownik są ograniczeni w wolności decydowania o swoim zachowaniu. W konsekwencji obie strony są ograniczone w wolności kontraktowania, bowiem umowy przewidujące możliwość pracy dłuższej niż dopuszcza to ustawa są nieważne. Paradoksalnie najbardziej ograniczony jest pracownik, ponieważ nie ma on możliwości dobrowolnie pracować powyżej określonych norm czasu pracy, nawet jeśli tego chce i nawet jeśli wiąże się to dla niego z korzyściami materialnymi. Ponadto pracownik może być zmuszony do korzystania z urlopu wypoczynkowego, nawet jeśli uważa, że jest to dla niego zbędne. Pracodawca z kolei jest ograniczony w zakresie prawa prowadzenia działalności, w tym w szczególności działalności gospodarczej, albowiem prawo zakazuje mu zatrudniać pracowników powyżej określonych norm czasu pracy lub w niektórych dniach. Innymi słowy, przepisy o czasie pracy stanowią społecznie uzasadnione ograniczenie wolności stron stosunku pracy. Ograniczając bowiem wolność pracownika i pracodawcy w sferze zatrudnienia, gwarantują zarazem pracownikowi wolność do jego rozwoju w innych sferach niż praca.

## Czas pracy jako prawo pracownicze

**Podporządkowanie jako uzasadnienie dla ograniczenia czasu pracy.** Obecne regulacje dotyczące czasu pracy koncentrują się na zatrudnieniu pracowniczym rozumianym jako zatrudnienie podporządkowane. Z tego powodu naturalnym poszukiwaniem racjonalności istnienia regulacji z zakresu czasu pracy jest jego po-

wiązanie z podporządkowaniem. Rozumowanie jest więc następujące: skoro pracodawca ma tytuł do dysponowania czasem pracownika, to przepisy o czasie pracy powyższe władztwo ograniczają w imię ochrony zdrowia pracownika, jego czasu prywatnego, a w szczególności rodzinnego. W tej perspektywie uzasadnieniem dla prawnej regulacji czasu pracy jest ochrona przed dominacją pracodawcy oraz jego skłonnością do maksymalizacji zysku.

**Inne wartości chronione.** Przepisy o czasie pracy dotyczą także materii bezpiecznych warunków życia i zdrowia (czego formalnym dowodem jest tytuł dyrektywy 2003/88/WE). Ograniczenie czasu pracy i związane z tym ograniczenie stopnia zmęczenia pracownika minimalizuje ryzyko wypadków przy pracy. Jednak taka perspektywa jest w polskiej literaturze słabiej obecna. Argumenty dotyczące zasadności ingerencji państwa w czas pracy pracownika nie ograniczają się oczywiście do życia i zdrowia. W szczególności (i słusznie) eksponuje się ochronę rodziny, życia prywatnego, religijnego itp. Jednak w doktrynie prawa pracy w każdym przypadku eksponuje się, że ryzyka dla powyższych wartości napływają z dominującej pozycji pracodawcy. A sam charakter ryzyk ma wymiar prywatny, tj. dotyczy zdrowia, indywidualnej sytuacji pracownika i jego rodziny.

**Zatrudnienie niepodporządkowane.** W kontekście zaprezentowanego wyżej rozumowania regulacje dotyczące czasu pracy powinny mieć zastosowanie wyłącznie do pracy podporządkowanej, czyli do klasycznego prawa pracy. A dyskusja na temat ich zastosowania do zatrudnienia niepodporządkowanego, w tym do samozatrudnienia, jest bezprzedmiotowa. Osoba formalnie niepodporządkowana samodzielnie organizuje sobie czas pracy. A skoro tak, to nie jest zagrożona.

## Czas pracy jako element porządku społecznego

**Uwagi ogólne.** Przedstawioną racjonalizację dla ustawowej ingerencji w czas pracy człowieka uważam za trafną tylko w nieznacznym zakresie. Niektóre instytucje czasu pracy rzeczywiście mają związek z podporządkowaniem w pracy. Jednak sama idea ograniczenia wymiaru czasu pracy już nie. W szczególności błędne jest zredukowanie sensu przepisów o czasie pracy wyłącznie do ochrony wartości indywidualnych (konkretnego pracownika). W tej sytuacji należy podjąć pogłębioną analizę kwestii podporządkowania, która — w moim przekonaniu — błędnie ogranicza się do podporządkowania formalnego, oraz rozważania nad zagadnieniem społecznych skutków nieograniczonej wolności człowieka w zakresie wykonywania pracy i społecznego problemu podziału pracy.

Należy także poruszyć istotne zagadnienia, czy dla uzasadnienia wprowadzania przepisów o czasie pracy ma znaczenie zarobkowy lub niezarobkowy charakter pracy oraz jakie znaczenie dla problematyki czasu pracy mają prawa osób niepracujących i interesy społeczeństwa jako wspólnoty państwowej. Dopiero po rozważeniu powyższych zagadnień można odpowiedzieć na

pytanie, czy regulacje dotyczące czasu pracy powinny mieć zastosowanie do pracujących w innych formach niż stosunek pracy.

**Podporządkowanie ekonomiczne.** Przede wszystkim należy podjąć problematykę formalnego podporządkowania pracownika jako rzekomego źródła zagrożeń wynikających z przepracowania człowieka. Moim zdaniem taki punkt widzenia jest tylko częściowo trafny. Pracodawca rzeczywiście ma prawo do organizacji czasu pracy. Ale jest to „tylko” prawo kontraktowe. Na działania pracodawcy pracownik formalnie musi się zgodzić, chociażby w ten sposób, że akceptuje standardowe prawa pracodawcy. A przecież pracownik może w umowie o pracę zastrzec dla siebie warunki, które ocenia się jako lepsze. Co więcej, analizowane prawo pracodawcy jest stosunkowo krótkoterminowe, ponieważ pracownik może zrezygnować z pracy, którą uznaje za niedogodną. A okres „władztwa pracodawcy” ogranicza się do okresu wypowiedzenia. Należy podkreślić, że pracodawca co do zasady nie ma nad pracownikiem władzy publicznej i nie może go zmusić do pracy poprzez przymus osobisty. Chociaż pracodawca — w moim przekonaniu — wykonuje elementy władztwa publicznego, co jest jednak materia dla zupełnie odrębnej analizy.

Mimo wspomnianych wyżej prawnych możliwości, pracownicy z reguły nie negocjują — przynajmniej indywidualnie — szczególnych i wygodnych dla siebie warunków zatrudnienia. Przyczyna dla wyjaśnienia tego stanu rzeczy jest prosta, a w zasadzie banalna. Dominująca pozycja podmiotu zatrudniającego nie wynika z tego, że ma on formalną władzę nad pracownikiem, ale że jest on dysponentem ograniczonego na rynku dobra, jakim jest praca. Pracownik akceptuje narzucaną przez pracodawcę organizację pracy nie dlatego, że pracodawca ma takie prawo, ale że nie może sobie pozwolić na utratę pracy, głównie z powodów socjalnych. A jeśli tak, to uzależnienie ekonomiczne od podmiotu zatrudniającego występuje zarówno gdy stosunek prawny przewiduje zatrudnienie formalnie podporządkowane (typowy stosunek pracy), jak i gdy polega na samozatrudnieniu lub na cywilnej umowie o świadczenie usług. Tak długo, jak długo istnieje zależność ekonomiczna, osoba wykonująca pracę będzie uwzględniała w swoich zachowaniach oczekiwania podmiotu zatrudniającego, podejmując pracę w wymiarze, którego sama być może nie akceptuje. I w tym sensie nie ma żadnej różnicy między pracującym pracownikiem a niepracownikiem.

Przy czym nie chodzi o wszystkie osoby wykonujące pracę w innych formach niż zatrudnienie pracownicze. Chodzi o te osoby, które znajdują się w zależności ekonomicznej. Pośrednim dowodem takiej zależności jest to, że człowiek długoterminowo poświęca swój czas pracy dla jednego lub nielicznej grupy podmiotów zatrudniających. Bo właśnie czasochłonność pracy dla jednego lub więcej podmiotów dowodzi, że osoba pracująca traktuje tę pracę jako główne źródło utrzymania. Tym samym potwierdza, że jego sprawy życiowe są powiązane z danym źródłem utrzymania w stopniu na tyle istotnym, że powstaje zależność ekonomiczna, stanowiąca zagrożenie dla wolności wyboru.

Kończąc ten fragment rozważań należy stwierdzić, że jeśli potrzebę regulacji w przedmiocie czasu pracy uznać za powiązaną z podporządkowaniem, to trzeba przede wszystkim mówić o podporządkowaniu ekonomicznym, a nie formalnym. A to oznacza, że zastosowanie przepisów o czasie pracy w stosunku do niepracowników jest uzasadnione już z tego punktu widzenia.

**Spółeczny podział pracy.** Analiza tematu przeprowadzona z płaszczyzny podporządkowania ekonomicznego koncentruje (choć nie ogranicza) analizę problematyki czasu pracy na perspektywie indywidualnej. Chodzi więc o ograniczenie władztwa podmiotu zatrudniającego (w tym pracodawcy w rozumieniu klasycznym) nad osobą zatrudnioną (w tym pracownika w rozumieniu klasycznym). Jednak taka perspektywa nie wyczerpuje wszelkich społecznych aspektów problematyki czasu pracy. W tym miejscu podejmuję zagadnienie podziału pracy. Praca jest dobrem społecznym o ograniczonej dostępności. Jednocześnie jest dobrem niezbędnym dla dominującej części członków wspólnoty. Tym samym regulacje dotyczące czasu pracy stanowią narzędzie podziału pracy. Co do zasady, im niższe normy czasu pracy, tym większa dostępność pracy dla większej części ludzi. Akcentuję w tym miejscu zwrot „co do zasady”, albowiem powyższa materia jest bardziej złożona z perspektywy ekonomii. Wynika to m.in. z pozapłacowych kosztów pracy, które nie ulegają automatycznemu obniżeniu wraz z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Powyższe ma ten skutek, że skracanie czasu pracy w konkretnych okolicznościach nie tylko nie musi oznaczać zwiększenia zatrudnienia, ale może spowodować jego zmniejszenie na skutek utraty konkurencyjności przez podmiot zatrudniający lub przez gospodarkę danego kraju. Nakłada się na to proces globalizacji gospodarki i związany z tym dumping socjalny, który rozmywa skutki obniżania wymiaru czasu pracy na rynek pracy. Jednak wspomniane wyżej okoliczności nie zmieniają faktu, że typowym skutkiem skracania czasu pracy jest wzrost liczby zatrudnionych.

W tym miejscu warto podkreślić, że każda praca zarobkowa — niezależnie od tego, czy jest podporządkowana, czy nie — spełnia podobną funkcję społeczną już z tego powodu, że dostarcza człowiekowi środków do życia. W tym sensie podział każdej pracy, także pracy innej niż tzw. praca pracownicza, przeciwdziała wykluczeniu społecznemu. To, że praca pracownicza — przynajmniej w dzisiejszej jej konstrukcji — w większym stopniu zapewnia człowiekowi możliwość życia godnego, nie zmienia faktu, iż samozatrudnienie oraz inne formy zatrudnienia spełniają ten sam cel, choć być może w mniejszym stopniu. I jeśli zwiększenie dostępności pracy jest możliwe przez podział jej ograniczonych zasobów, to nie ma powodu, aby takich środków prawnych nie stosować. Dla osoby, której grozi ubóstwo, liczy się każda praca.

**Zagrożenie dla życia i zdrowia.** Analiza dotycząca życia i zdrowia osoby pracującej pojawiła się w tym tekście już wcześniej, jednak w nieco innej i indywidualistycznej perspektywie. Nie powinno przy tym budzić wątpliwości, że wykonywanie jakiegokolwiek pracy

w nadmiernym wymiarze zwiększa ryzyko uszczerbku dla życia i zdrowia. Z tej perspektywy bez znaczenia jest, czy praca jest podporządkowana, czy nie. Co więcej, nie ma znaczenia, czy praca jest wykonywana na skutek wolnego wyboru osoby pracującej, formalnego polecenia pracodawcy, czy na skutek przymusu ekonomicznego wynikającego bądź ze zbyt niskiego wynagrodzenia, bądź z obawy o utratę wynagrodzenia. Każda praca, w tym praca samozatrudnionych, generuje ryzyko wypadków. Ale praca w stanie przemęczenia generuje to ryzyko w stopniu szczególnym.

Należy jednak podkreślić, że ryzyko związane z narażeniem zdrowia i życia nie ma charakteru wyłącznie indywidualnego. Wykonywanie pracy poza granicą dopuszczalnego zmęczenia generuje ryzyko dla innych ludzi, tj. dla ich mienia, życia i zdrowia. I już z tego powodu ograniczenie czasu pracy jest uzasadnione, niezależnie od tego, czym taka praca jest spowodowana (wyбором, presją czy poleceniem). Tym samym ograniczenie czasu pracy ma uzasadnienie społeczne.

Praca w przemęczeniu generuje także ryzyka dla samego pracującego. A w tym miejscu dotykamy bardzo ważnej sfery, jaką jest wolność człowieka. Pytanie wszak brzmi, czy człowiek ma prawo dysponować swoją osobą w taki sposób, że naraża sam siebie na ryzyko utraty zdrowia lub życia. Innymi słowy, czy życie i zdrowie człowieka jest jego prywatną sprawą (pomijam oczywiście informacje o stanie zdrowia).

Na powyższe pytanie udzielam odpowiedzi negatywnej. W systemie państwa socjalnego, tj. gwarantującego człowiekowi pomoc w potrzebie, w tym w szczególności w sytuacji utraty zdrowia lub społecznych (rodziny) skutków utraty życia i zdrowia, brak dbałości o siebie staje się sprawą społeczną. Warto wszak przypomnieć, że systemy ubezpieczeń zdrowotnych (ale i chorobowych) są oparte na zasadzie solidaryzmu społecznego, co oznacza, że nie zachodzi związek między wysokością składek na system opieki zdrowotnej a kosztami leczenia. Innymi słowy, nie ma takiej szansy, aby osoba chorująca w sposób poważny lub przewlekły wpłaciła do systemu równowartość kosztów leczenia. A skoro tak, to wspólnota ma prawo chronić się przed brakiem roztropności jej członków. Tym samym ma prawo ingerować w wolność człowieka w zakresie jego pracy, tak aby nie wykonywał jej z narażeniem życia i zdrowia. Z takiej perspektywy występuje pełna racjonalizacja dla ograniczenia czasu pracy wszystkich pracujących, tj. pracowników, samozatrudnionych oraz innych osób zarobkujących. Co więcej, z tej samej perspektywy można wywieść argumenty za dopuszczalnością ograniczenia czasu pracy osób wykonujących pracę na własny rachunek oraz zatrudnionych w formach niezarobkowych, np. dzieci pracujących w przedsiębiorstwach rodzinnych oraz w gospodarstwach rolnych rodziców.

**Czas pracy a bhp.** W tym miejscu warto poruszyć wątek, który jest charakterystyczny dla prawa polskiego, choć nie wykluczam, że dotyczy także innych jurysdykcji. Istotą problemu jest to, że na gruncie konstytucyjnym oraz ustawowym za bezsporne uznaje się, że regulacje prawne dotyczące bezpieczeństwa w procesie

świadczenia pracy mają charakter uniwersalny, tj. dotyczą wszystkich pracujących (w tym samozatrudnionych). Rzecz w tym, że systematyka przepisów prawa polskiego sugeruje, iż przepisy dotyczące czasu pracy to inna część prawa pracy niż przepisy dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (bhp). A skoro tak, to przepisy o czasie pracy nie mają zastosowania do niepracowników.

Tymczasem taki wniosek byłby błędny. Jedną z najważniejszych — choć nie jedyną — funkcją przepisów dotyczących czasu pracy jest właśnie ochrona zdrowia i życia osoby pracującej oraz innych osób. Była zresztą o tym mowa wyżej. Skoro więc prawo polskie rozciągnęło stosowanie przepisów bhp (działu dziesiątego k.p.) na osoby wykonujące pracę niepodporządkowaną, to nie ma żadnego powodu, aby nie zastosować do takich osób przynajmniej części regulacji dotyczących czasu pracy. Ochronie prawnej podlega życie i zdrowie każdego człowieka, a nie tylko życie i zdrowie pracownika. Jeśli więc zbyt długa praca generuje ryzyko w powyższym zakresie, to nie ma znaczenia, czy pracujący wykonuje wielogodzinną pracę z tego powodu, że otrzymał formalne polecenie od pracodawcy, czy że sam z własnego wyboru decyduje się pracować dłużej (np. z tego powodu, że wynagrodzenie osiąmane z pracy krótszej nie daje mu szansy na utrzymanie się). Zwłaszcza iż słowo „wybór” nie jest zbyt trafne w kontekście ekonomicznej presji. Motywacja nie ma znaczenia w kontekście ryzyka dla tak znacznych wartości jak życie i zdrowie.

**Ochrona przed wykluczeniem społecznym — wolność od pracy.** Istotą wykluczenia społecznego jest to, że człowiek nie może w pełni realizować swojej wolności. Przyczyn wykluczenia społecznego jest wiele, chociaż najczęściej jest to wykluczenie socjalne, czyli wynikające z braku środków. Jednak człowiek może być wykluczony także wtedy gdy posiada środki materialne — jeśli nie ma czasu na to, aby uczestniczyć w życiu społecznym i rodzinnym. Czas wolny jest niezbędny po to, aby człowiek się rozwijał i aby rozwijali się jego bliscy. Temu służy część czasu wolnego od pracy. Czas wolny od pracy ma bowiem charakter dwoisty. Część czasu wolnego — 11 godzin odpoczynku dobowego i 35 godzin odpoczynku tygodniowego — służy przede wszystkim regeneracji i odnosi się do ochrony życia i zdrowia. Natomiast pozostały czas wolny od pracy służy stworzeniu przestrzeni umożliwiającej samorealizację w zakresie szeroko rozumianych spraw osobistych zarówno pracownika, jak i osób z nim związanych. I tak, urlop wypoczynkowy oraz dni wolne od pracy służą m.in. rozwojowi rodziny i jej członków, realizacji człowieka w zakresie praktyk religijnych służą święta. Święta państwowe służą z kolei integracji wspólnoty narodowej. A wszystkie te pozornie indywidualne elementy są kluczowe dla rozwoju społeczeństwa jako całości. Budują bowiem relacje społeczne i są niezbędnym zaczynem dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Tym samym regulacje dotyczące czasu wolnego uwykupiają coś, co nazywam wolnością od pracy. Człowiek, który nie ma pracy, nie jest wolny, albowiem nie ma za co żyć i się rozwijać. Ale człowiek, który ma zatrudnie-

nie i środki, jednak ilość pracy jest nadmierna, także nie jest wolny. Jest tak samo wykluczony jak ten, który nie ma środków. Nie ma bowiem realnej możliwości, aby się rozwijać w innej dziedzinie niż praca. Tymczasem społeczeństwo ma interes w uniwersalnym rozwoju jednostek, ponieważ w ten sposób powstają gwarancje jakości relacji społecznych, życia politycznego, rozwoju nowych pokoleń itd.

Z takiej perspektywy nie ma znaczenia, jakie są powody tego, że człowiek pracuje za dużo. Czy jest to skutkiem polecenia, presji ekonomicznej, czy też jest to ocena samego pracującego, co jest dla niego dobre. Wymuszenie limitów czasu pracy jest społecznie pożyteczne niezależnie od formy zatrudnienia. A brak szerszej niż obecnie regulacji prawnej w tym zakresie narusza konstytucyjną zasadę równości. Przykładowo, brak płatnych urlopów dla samozatrudnionych nie tylko wyklucza te osoby z określonej sfery życia społecznego, ale też wyklucza z niego ich rodziny. Urlop jest płatny nie dlatego, że pracownik wykonuje pracę podporządkowaną. Jest płatny dlatego, żeby stworzyć człowiekowi przestrzeń wolną od presji podjęcia pracy zarobkowej. Nie ma żadnych powodów, aby prawa do takiej przestrzeni nie mieli zarobkujący poprzez pracę niepracowniczą. Zupełnie innym pytaniem jest to, w jaki sposób powinno być finansowane wynagrodzenie urlopowe i przez kogo.

**Społeczna przestrzeń wolności od pracy.** Przepisy dotyczące czasu pracy stanowią także o przestrzeni wolnej od pracy w wymiarze społecznym, a nie tylko indywidualnym. Ma to różne źródła. Święta państwowe stanowią czas powszechnej integracji wokół spraw narodowych. Stanowią element budowania wspólnoty. Każdy ma prawo, a nawet społeczny obowiązek w takim procesie uczestniczyć. Tym samym czas świąt powinien być czasem wolnym od pracy dla każdego, niezależnie od tego, czy jest pracownikiem podporządkowanym, czy też wykonuje pracę niepodporządkowaną. Co więcej, aby czas taki był świętem realnym, święta państwowe powinny być płatne dla wszystkich lub niepłatne dla wszystkich. Dziś (przynajmniej w Polsce) są to dni płatne tylko dla niektórych pracowników, tj. tych wynagradzanych według stałych stawek miesięcznych.

Z kolei prawo do wykonywania realnej praktyki religijnej w zakresie świąt oznacza tyle, że nikt nie powinien przeszkadzać innym w świętowaniu swoją pracą. Dzień jest świętem tylko wtedy, gdy w przestrzeni społecznej panuje spokój. Tym samym zakaz pracy w święto polega nie tylko na zakazie zatrudniania po to, aby osoba pracująca mogła wykonywać praktyki. Polega także na tym, by niepraktykujący swoją pracą nie burzyli świątecznego charakteru dnia osobom świętującym. I ponownie mamy do czynienia z sytuacją, w której podporządkowanie w pracy lub jego brak jest nieistotny z perspektywy istoty czasu wolnego. Brak przepisów (przynajmniej w Polsce) zakazujących zatrudniania zleceniobiorców lub samozatrudnionych w niedziele i święta jest wykluczeniem tych osób z życia publicznego lub religijnego, a zarazem stanowi naruszenie praw tych osób.

## Zakres podmiotowy regulacji dotyczących czasu pracy

### Wartości chronione a podporządkowanie w pracy.

Wskazując na przyczyny, dla których prawo publiczne ingeruje w wolność człowieka w zakresie wykonywania pracy, wielokrotnie stwierdzałem, że podstawowe wartości chronione nie są związane z podporządkowaniem organizacyjnym osoby pracującej, ale z zagrożeniami wynikającymi z samej tylko zbyt długiej pracy. Podporządkowanie decyzjom pracodawcy może co najwyżej zwiększyć ryzyko występowania pracy zbyt długiej. Jednak ostateczną przyczyną tego zjawiska jest podporządkowanie ekonomiczne. Powoduje ono, że pracownik nie rezygnuje z pracy — nawet ponad siły — w obawie o utratę zatrudnienia oraz w celu zachowania przychodów. Dokładnie z tych samych powodów samozatrudniony lub inny niepracownik także jest skłonny pracować dłużej niż uzasadnia to zachowanie życiowej równowagi. Zwłaszcza że niskie wynagrodzenia wywołują efekt zainteresowania samych zatrudnionych pracą dłuższą, nawet kosztem rozwoju osobistego oraz spraw rodziny. Jest to zresztą zrozumiałe i zjawiska tego nie potępiam, przede wszystkim jeśli człowiek zmuszony jest do zapewnienia potrzeb podstawowych.

**Komplementarność regulacji prawnych.** Powyższa uwaga wskazuje na potrzebę komplementarnego przestrzegania prawa. Ingerencja w czas pracy zatrudnionych niepracowników nie ma sensu, jeśli osoby takie nie mają zapewnionego wynagrodzenia minimalnego. Ograniczenie czasu pracy nie może wszak prowadzić do ubóstwa osób pracujących. Tym samym wynagrodzenia takich osób powinny być chronione na poziomie minimalnym, jak również powinny być porównywalne (co nie znaczy identyczne) z wynagrodzeniami pracowników typowych. Z kolei zapewnienie przestrzeni dla rozwoju osobistego oraz życia rodzinnego nakazuje wprowadzić regulacje dotyczące płatnych urlopów i świąt w stosunku do niepracowników.

### Rozszerzenie i zawężenie zakresu podmiotowego.

W tym kontekście powstaje pytanie o kierunek zmian w prawie. W literaturze prawa pracy wskazuje się czasem na proces tzw. ekspansji prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze. Powyższe stwierdzenie uważam za błędne. Trzeba raczej mówić o procesie korekty zakresu podmiotowego prawa pracy, obecnie niewłaściwie zdefiniowanego.

Przede wszystkim należy odczytać aksjologiczne podstawy poszczególnych regulacji, w tym regulacji dotyczących czasu pracy. Moim zdaniem niektóre z regulacji dotyczących czasu pracy odnoszą się do osób wykonujących pracę zarobkową o określonej minimalnej długości. Ryzyka dla zdrowia i życia, ryzyko szeroko rozumianego wykluczenia społecznego, negatywny wpływ na życie rodzinne czy też ryzyko dla nadmiernej kumulacji pracy dla części osób występuje przy zatrudnieniu o określonej długości i czasochłonności. Tym samym nie ma uzasadnienia (a ponadto byłoby prawnie nieefektywne) obejmowanie regulacjami dotyczącymi czasu pracy prac okazjonalnych, krótkoterminowych lub



o nieznacznym dziennym obciążeniu. Jednak przy takim podejściu należy zachować konsekwencje i z regulacji dotyczących czasu pracy wyłączyć krótkoterminowe lub niezasochlonne zatrudnienie pracownicze. Tyle że uwaga ta jest jedynie hipotetyczna, albowiem z doświadczenia wynika, iż zatrudnienie pracownicze na kilka czy też kilkanaście godzin praktycznie się nie zdarza. Jednak dla czystości modelu zakres podmiotowy prawa pracy powinien się z jednej strony rozszerzyć, a z drugiej zawęzić.

Z kolei ochrona wartości społecznych takich jak ryzyka dla osób trzecich, koszty leczenia osób poszkodowanych, ochrona przestrzeni wolnej od pracy w celu zapewnienia możliwości świętowania wspólnego (państwowego) lub grupowego (religijnego), uzasadnia rozciągnięcie przepisów o czasie pracy na jakąkolwiek pracę, w tym pracę niezarobkową.

**Ograniczenie wolności osoby pracującej.** Przeprowadzona wyżej analiza wskazuje, że wiele argumentów przemawiających za ustawową ingerencją w przepisy dotyczące czasu pracy ogranicza osobę pracującą, a nie tylko podmiot zatrudniający. Wykonujący wolny zawód i przemęczony chirurg jest tak samo groźny jak przepracowany lekarz zatrudniony na umowie o pracę. Tak samo niebezpieczny jest przemęczony kierowca pracownik, jak i kierowca samozatrudniony czy kierowca amator. Z tego też powodu w przypadku zarobkujących kie-

rowców ograniczenie czasu pracy jest powszechne i nie zależy od pozostawania w zatrudnieniu. Oznacza to, że za naruszanie przepisów o czasie pracy sankcjonowani powinni być nie tylko pracodawcy, ale także osoby pracujące, jeśli praca powyżej określonych norm jest efektem ich własnego wyboru, a przynajmniej wtedy, gdy przekraczanie norm czasu pracy generuje niebezpieczeństwo dla życia i zdrowia. Wolność osoby pracującej podlega w tym zakresie ograniczeniu.

## Uwagi końcowe

Wszystkie wskazane wyżej argumenty przemawiają — w moim przekonaniu — za stwierdzeniem, że powodem, dla którego należy rozciągnąć regulacje z zakresu czasu pracy na zarobkujących niepracowników (a częściowo na osoby pracujące niezarobkowo), jest zasada równości wobec prawa z jednej strony oraz ochrona interesu publicznego z drugiej. Tym samym — jak już wspomniałem — jest to kwestia korekty błędnie skonstruowanego prawa pracy, które obejmuje zbyt wąską kategorię pracujących. Nie oznacza to, że szczegółowe rozwiązania prawne nie mogą lub nie powinny się różnić. Jednak fundamenty, tj. okresy odpoczynku, urlopy, normy, wolność od pracy w określonej przestrzeni prywatnej i społecznej, powinny być te same.