Mariusz Piotrowski

STOSUNKI PRACY A STOSUNKI CYWILNOPRAWNE JAKO PODSTAWA ZATRUDNIENIA (w poszukiwaniu kryteriów odróżnienia)

1. Wprowadzenie do zagadnienia

Zatrudnienie na zasadzie stosunku pracy współwystępuje z zatrudnieniem na zasadzie stosunków cywilnoprawnych. Praktyka zatrudnienia w Polsce często traktuje oba rodzaje zatrudnienia jako swoistą alternatywę[1]. Zjawisko stosowania umów o dzieło i umów zlecenia w miejsce umów o pracę występuje nie tylko w małych prywatnych zakładach pracy, ale również w stosunkowo dużych państwowych i komunalnych zakładach pracy. Podstawowym motywem takiego postępowania jest chęć unikania określonych ciężarów i ograniczeń łączących się z zatrudnianiem na zasadzie stosunku pracy. Najpoważniejsze znaczenie mają tu następujące kwestie:

1) składka na ubezpieczenie społeczne,

2) ograniczenia dotyczące możliwości rozwiązania stosunku pracy oraz konieczność wypłaty odpraw pieniężnych w określonych sytuacjach,

3) obowiązek spełniania na rzecz pracowników wielu świadczeń, z których nie korzystają osoby zatrudnione na zasadzie stosunku cywilnoprawnego (np. świadczenia socjalne, chorobowe, macierzyńskie itp.).

Problem ucieczki od umowy o pracę w kierunku umów prawa cywilnego narasta od kilku lat. Państwo podjęło do tej pory wiele kroków prawnych w celu zapobieżenia tym tendencjom[2]. Łączy się to z reguły ze stosowaniem różnego rodza-

---

[1] Zob. np. wypowiedzi również typu publicystycznego: Z. Jaskólski, *Umowa zlecenia czy nadużycie prawa*, „Rzeczpospolita" z 7 października 1997 nr 234; L. Jaworski, *Umowa cywilnoprawna czy umowa o pracę*, „Gazeta Prawna" z 2-8 września 1997 r., nr 49; K. Rączka, *Czy domniemanie stosunku pracy?* „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych" 1997 nr 2; A. Jasińska, *Umowa o pracę a umowy zlecenia i o dzieło*, „Prawo Przedsiębiorcy" 1997 nr 32-33; M. Piotrowski, *Prawo pracy*, Poznań-Zielona Góra 1997, s. 48 i nast.

[2] Do najistotniejszych działań należy zaliczyć nowelizację Kodeksu pracy (ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw – Dz.U. nr 24, poz.

ju warunków, zakazów i restrykcji mających na celu zniechęcić do nadużywania umów prawa cywilnego. Działania te są podyktowane przede wszystkim motywami fiskalnymi, jeżeli zgodzić się z tezą, że składka na ubezpieczenie społeczne jest w gruncie rzeczy podatkiem, a nie składką ubezpieczeniową. Efektywne stosowanie rozwiązań restrykcyjnych ma jednak swoje ekonomiczne granice. Jeżeli ciężar finansowy zatrudnienia i ryzyko ekonomiczne oraz organizacyjne z tym związane będą zbyt duże, wówczas obawa przed sankcjami będzie słabsza od obaw przed ekonomicznymi następstwami postępowania zgodnie z prawem. Stąd jest już tylko krok do akceptacji, na masową skalę, naruszeń i obchodzenia prawa. W ten sposób możliwości realizacji określonych wartości poprzez stosowanie prawa stają pod znakiem zapytania, a to w gruncie rzeczy przeczy sensowi stanowienia rozwiązań prawnych. Najtrudniejsze jednak jest oczywiście ustalenie granicy, której przekraczać się nie opłaca z punktu widzenia realizowanej przez państwo polityki społecznej.

Nowelizacja prawa pracy dokonana w roku 1996[3] postawiła problem odróżniania umów o pracę i umów prawa cywilnego na „ostrzu noża" praktyki zatrudnienia. Stworzono bowiem podstawy prawne do tego, by zatrudnienie w poszczególnych przypadkach, deklarowane przez strony jako zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym, uznawać za zatrudnienie na zasadzie stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1^1 k.p.). Kompetencje do dokonywania oceny charakteru prawnego stosunku zatrudnienia przekazano zarówno sądom powszechnym, jak i inspektorom pracy (art. 281, pkt. 1 k.p., art. 63^1 i 63^2 k.p.c.). Praktyka zawierania umów o wykonywanie pracy obarczona została dodatkowym obowiązkiem umiejętności odróżnienia stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych. Prawodawca zdecydowanie przecenia zarówno dobrą wolę, jak i umiejętności pracodawców i pracowników w Polsce, a także możliwości kształtowania stosunków społecznych wyłącznie przy użyciu regulacji prawnej. Można powiedzieć, że regulacje prawne, również poprzez swoją ogólnikowość i zdawkowość, wprowadziły niejakie zamieszanie do praktyki stosowania prawa pracy w Polsce[4]. Takie uregulowania zmuszają do poszukiwania precyzji tam gdzie jej nie ma, jako że zjawiska życia społecznego i towarzyszące im regulacje prawne krzyżują się ze sobą i przenikają wzajemnie.

---

110) oraz dokonana w swoim czasie zmiana przepisów o ubezpieczeniu społecznym(ustawa z 18 listopada 1994 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia – Dz.U. nr 133, poz. 686).

[3] Zob. przypis 1.

[4] Zob. wypowiedzi powołane w przypisie 1, a także: A. Sobczyk, *Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy – wątpliwości systemowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997 nr 9.

Niniejsza praca jest poświęcona kwestiom ustalenia różnic pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkami cywilnoprawnymi, aby wyłowić te, które w sposób możliwie jednoznaczny pozwolą zakwalifikować stosunek zatrudnienia do jednej z grup stosunków prawnych, o których jest tu mowa.

2. *Problem odróżnienia umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło w kontekście historycznym*

Kwestii trudności w odróżnianiu umów o pracę, umów zlecenia i umów o dzieło nie można rozpatrywać w oderwaniu od pewnych uwarunkowań natury historycznej. Charakter poszczególnych instytucji prawnych doznaje zniekształceń i przekształceń w związku z rozwojem stosunków społecznych i gospodarczych oraz praktyką stosowania prawa. W ten sposób mogą ulegać zatarciu bądź zapomnieniu pewne kwestie, których uświadomienie sobie może służyć łatwiejszemu rozstrzyganiu określonych problemów występujących współcześnie.

Rzymskie „*mandatum*" pierwotnie było konsensualną umową będącą podstawą prawną do korzystania z usług, w zasadzie nieodpłatnie. W rachubę wchodziły bardzo różne czynności prawne i faktyczne, ciągłe i jednorazowe (z reguły prace „umysłowe"). Z czasem zaczęto dopuszczać zapłatę na rzecz mandatariusza. Podstawowym obowiązkiem mandanta było zwolnienie mandatariusza z zobowiązań, jakie ten zaciągnął w celu prawidłowego wykonania zlecenia, a także zwrot poniesionych przez niego wydatków[5]. Podstawowym obowiązkiem mandatariusza było prawidłowe wykonanie zleconych mu czynności. Towarzyszyło temu zaufanie, jakie miał mandant do mandatariusza. Generalnie rzecz biorąc tego rodzaju stosunki prawne były podstawą świadczenia usług przez ludzi wolnych[6], stąd nie mogły w jego ramach występować zależności mandatariusza od mandanta. Nie bez powodu więc to nie w stosunku prawnym zlecenia upatruje się instytucji prawnej, z której wykształciła się umowa o pracę.

Umowa o dzieło była – nie tylko w prawie rzymskim, ale również i w starszych prawodawstwach – uważana za rodzaj umowy najmu, a konkretnie przyjmowano, że jest to najem dzieła (*locatio conductio operis*)[7]. Nawet jeżeli wykonania dzieła podejmował się człowiek wolny, uważało się, że oddaje on w niewolę samego siebie poprzez najem swojego ciała i umysłu. Wykonawca pracy (człowiek wolny) „występował jednocześnie jako oddający się w niewolę (jako podmiot i przedmiot transakcji). Otrzymywał on wówczas sam za siebie cenę na-

[5] Zob. K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 1973, s. 380-383; A. Ohanowicz., J. Górski, *Zobowiązania*, Warszawa 1970, s. 385-387.

[6] M. Święcicki, *Prawo stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 47.

[7] Ibidem, s. 47.

bycia lub czynsz najmu"[8]. Cechą najmu dzieła było to, że wykonawca dzieła zobowiązywał się do osiągnięcia określonego rezultatu.

Jak wynika z pobieżnego zestawienia cech zlecenia i umowy o dzieło, w prawodawstwie starożytnym różnice pomiędzy tymi umowami nie polegały wyłącznie na tym, że w obu przypadkach inny charakter pracy mieli wykonywać ci co podjęli się jej wykonania. Podstawowa różnica polegała na tym że przedmiotem zlecenia były raczej prace umysłowe wykonywane przez ludzi wolnych (a później przez osoby wykonujące tzw. wolne zawody), podczas gdy wykonawcy dzieła z reguły podejmowali się pracy wymagającej przede wszystkim wysiłku fizycznego, gdyż efektem ich działań miały być konkretne rezultaty o charakterze materialnym. Podlegali oni w związku z tym określonym wskazówkom zamawiającego dzieło, a przedmiotem ich pracy były rzeczy (materiały) będące własnością zamawiającego. Ewolucja systemu umów nazwanych w prawie cywilnym sprawiła, że zatarciu uległy genetyczne podstawy ukształtowania treści umowy zlecenia i umowy o dzieło.

Według współcześnie przyjmowanych kryteriów klasyfikacyjnych w polskiej doktrynie prawa cywilnego podstawową cechą odróżniającą umowy zlecenia od umów o dzieło jest to, że przyjmuje się iż z umową o dzieło mamy do czynienia wówczas, gdy wykonawca zobowiązuje się osiągnąć rezultat w zamian za wynagrodzenie. Jeżeli więc praca osoby zatrudnianej ma sprowadzać się jedynie do starannego działania lub wprawdzie wykonawca pracy ma osiągnąć określony rezultat, ale nieodpłatnie, to wówczas przyjmuje się, że mamy do czynienia z umową zlecenia (chyba, że jest to jeszcze inny rodzaj umowy o świadczenie usług)[9]. Dla przyjęcia, że mamy do czynienia z wykonywaniem dzieła nie ma natomiast pierwszoplanowego znaczenia to, czy osiągnięcie rezultatu wymaga bardziej pracy fizycznej, czy bardziej umysłowej. Na marginesie można tylko powiedzieć, że sporność sposobu rozumienia dzieła w kontekście sposobu pojmowania umowy zlecenia oraz umów dotyczących utworów uzasadnia głębsze oparcie się na genezie obu omawianych tu instytucji prawnych[10].

---

[8] Ibidem.

[9] Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Zobowiązanie – część szczegółowa*, Warszawa 1996, s. 147-168.

[10] Jednakże nadal jest sporny w doktrynie prawa cywilnego sposób rozumienia „rezultatu" umowy o dzieło. Część autorów skłania się do tezy, że rezultat ten nie tylko musi być „oznaczony", nadto musi być utrwalony w przedmiocie materialnym (ucieleśniony) – zob. Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, op.cit., s. 161; także W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys Wykładu*, Warszawa 1994, s. 309 i nast. Jednakże zdarzało się również, że za dzieło uznawano efekt pracy nie urzeczywistniony (np. orzeczenie Sądu Najwyższego z 13 marca 1967 r. nr I CR 500/66, w którym produkcje artystyczne uznano za dzieło, Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych nr 7-8 z 1968 r., poz. 156, z glosą krytyczną W. Ludwiczaka).

Jako prawzór umowy o pracę wskazuje się natomiast rzymskie *locatio conductio operarum* (najem pracy). W przeciwieństwie do najmu dzieła chodziło tu nie o efekt pracy, ale o jej ilość. Najemca (*locator*) wywiązywał się z kontraktu poprzez wykonywanie pracy osobiście, pod nadzorem i według wskazówek wynajmującego (*conductor*)[11]. Genetycznie rzecz ujmując, współczesna umowa o pracę wywodzi się z tego samego typu umowy co umowa o dzieło, tyle że w jednej chodzi o rezultat, a w drugiej o staranne działanie. Obie te umowy łączyło to, że były odpłatne, a wykonawca pracy działał według wskazówek zamawiającego wykonanie pracy. Zlecenie natomiast dotyczyło raczej czynności wykonywanych nieodpłatnie. Dopiero rozpowszechnianie się ustalania wynagrodzenia dla zleceniobiorców zatarło granicę pomiędzy dwoma rodzajami umów które polegały na starannym działaniu – umową zlecenia i umową najmu pracy (umową o pracę).

Problem prawidłowości i konieczności odróżniania umów o pracę i umów prawa cywilnego ujawnia swoją doniosłość prawną i społeczną co najmniej w trzech aspektach:

1) zatrudnienia,
2) podatkowym,
3) ubezpieczeń społecznych.

Jest oczywiste, że z punktu widzenia uprawnień i obowiązków sytuacja wykonawcy pracy i zatrudniającego jest diametralnie inna w obrębie prawa pracy i w obrębie prawa cywilnego. Cały szereg świadczeń należnych wykonawcy pracy przysługuje mu wyłącznie w ramach stosunku pracy (np. urlopy wypoczynkowe, minimalne gwarantowane wynagrodzenie, świadczenia socjalne, macierzyńskie, chorobowe i wypadkowe, świadczenia rzeczowe w związku z bezpieczeństwem i higieną pracy itd.). Również nawiązywanie, zmiana i rozwiązywanie stosunków prawnych wygląda zupełnie inaczej w prawie pracy niż w prawie cywilnym. Także zasady odpowiedzialności odszkodowawczej za szkody wyrządzone przez pracowników są względniejsze dla tych ostatnich niż podobne zasady w prawie cywilnym. Nie ma zresztą potrzeby wymieniać wszystkich różnic, gdyż są one oczywiste i niekwestionowane. W ślad za specyficznymi uprawnieniami i obowiązkami pracowników idą specyficzne dla prawa pracy uprawnienia i obowiązki pracodawców. Patrząc z tego punktu widzenia należy szukać punktów granicznych pomiędzy umowami o pracę z jednej strony, a umowami prawa cywilnego z drugiej strony.

Z podatkowego punktu widzenia, doniosły jest taki sam podział jak przyjmowany na gruncie prawa pracy (chodzi o odmienne zasady opodatkowania dochodów oraz obowiązki płatnika podatku lub zaliczek na podatek dochodowy). Do-

[11] K. Kolańczyk, op.cit., s. 374 i 375; S. Grzybowski, *Dzieje prawa*, Ossolineum 1981, s. 244 i n.

datkowo pojawia się tu problem sposobu pojmowania twórczości i utworów (odmienne zasady opodatkowania przychodów z praw autorskich).

Z kolei z punktu widzenia składek na ubezpieczenie społeczne, istotny jest nie tylko podział na stosunki pracy i stosunki cywilnoprawne ale również niezbędne jest oddzielenie umów zlecenia (może występować składka na ubezpieczenie społeczne) od umów o dzieło (składka tego rodzaju nie występuje)[12].

3. *Ciężar ryzyka ekonomicznego (gospodarczego) związanego z prowadzeniem działalności zarobkowej i obrotem wynikami pracy*

W literaturze prawa pracy niemal jednomyślnie podkreśla się, że ryzyko prowadzenia działalności wytwórczej i obrotu wytworami pracy spoczywa na pracodawcy, a nie na pracowniku[13]. Ryzyko polega tu przede wszystkim na tym, że zbycie wytworów pracy może w ogóle nie mieć miejsca lub następuje po cenie, która powoduje straty. Chodzi tu więc przede wszystkim o ryzyko nieuzyskania odpowiedniej ceny (ekwiwalentu) za wytwory pracy. W myśl stereotypowego ujęcia sprawy, ryzyko tego rodzaju obarcza w całości pracodawcę, a nie pracownika. Chodzi tu przede wszystkim o ryzyko w sensie prawnym, a więc obowiązek poniesienia ciężaru wystąpienia zdarzeń tego rodzaju. Rzeczywiście, pracodawca nie ma podstaw prawnych do tego, aby odmówić pracownikom świadczeń obligatoryjnie im należnych z tego powodu, że wytwory ich pracy nie znalazły odpowiednich nabywców na rynku. Jednakże również na gruncie stosunków pracy występowało i występuje zjawisko pośredniego obarczania pracowników ryzykiem gospodarczym. Pracodawca nie znajdujący dla wytworów pracy jego pracowników odpowiedniego zbytu może zmniejszyć świadczenia dodatkowe spełniane na rzecz pracowników lub niektórych ze świadczeń w ogóle nie spełniać (np. premie). Niektórzy pracownicy (np. zatrudnieni w systemie prowizyjnym)

[12] Literatura na ten temat jest obfita: J. Skoczyński, *Zmiany w regulacji prawnej ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1995 nr 3; K. Walczak, *Zasady ubezpieczenia społecznego osób pracujących na podstawie umowy agencyjnej oraz umowy zlecenia*, „Monitor Prawniczy" 1995 nr 4; Z. Myszka, *Umowy o zatrudnienie a składki ZUS*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych" 1997 nr 22; A. Pędzierski, *Umowa agencyjna lub umowa zlecenia*, „Prawo Przedsiębiorcy" 1995 nr 6; I. Jędrasik-Jankowska, *Być czy nie być ubezpieczenia dla umowy zlecenia*, „Rzeczpospolita" z 24 XI 1994 nr 273.

[13] Zob. np. T. Zieliński, *Prawo Pracy. Zarys systemu*, część I. Ogólna, Warszawa-Kraków 1986, s. 242; W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1995, s. 39-41.

odczuwają skutki zbyt małej sprzedaży towarów lub usług w tej postaci, że uzyskują małe wynagrodzenie. Jednakże w stosunkach pracy całkowite przeniesienie owego ryzyka na pracownika nie jest możliwe, tak jak to może nastąpić w stosunkach cywilnoprawnych. Pracownicy bowiem muszą otrzymać co najmniej płacę minimalną przewidzianą przepisami prawa pracy. Jak z powyższego widać, uzależnienie wysokości wynagrodzenia jakiejś osoby od ekonomicznych efektów jej działalności, samo w sobie, nie przesądza o rodzaju stosunku prawnego łączącego zatrudniającego i zatrudnianego. Dopiero prawne lub faktyczne przeniesienie w sposób całkowity ryzyka ekonomicznego na osobę zatrudnioną może być jednym z argumentów za przyjęciem tezy, że stosunek łączący strony nie jest stosunkiem pracy. I odwrotnie. Zastrzeżenie na rzecz zatrudnionego określonego świadczenia pieniężnego bez względu na efekty jego pracy jest istotnym argumentem przemawiającym za tym, że zatrudnienie następuje w ramach stosunku pracy.

4. Problem odpłatności pracy

Do definicyjnych cech stosunku pracy należy odpłatność (art. 22 § 1 k.p.)[14]. Natomiast usługi, w ramach stosunków cywilnoprawnych, mogą być świadczone także nieodpłatnie. Nieodpłatność usługi wykonywanej na zasadzie zlecenia musi być wyraźnie uzgodniona pomiędzy stronami (art. 735 § 1 k.c.). Wynika z tego, że sam fakt odpłatnego wykonywania pracy nie przesądza jeszcze o charakterze prawnym stosunku łącznego wykonującego pracę i odbiorcę pracy. Nawet jednak wyraźne uzgodnienie pomiędzy stronami nieodpłatności pracy nie może definitywnie świadczyć o istnieniu stosunku zlecenia. Może być bowiem i tak, że ze względu na inne cechy zatrudnienia należy przyjąć, że ma ono miejsce w ramach stosunku pracy, a wyraźnie umówiona nieodpłatność pracy musi zostać zignorowana w trakcie dokonywania kwalifikacji prawnej rodzaju stosunku prawnego łączącego strony z powodu nieważności takiego postanowienia umowy.

5. Częstotliwość podejmowania czynności pracy

W literaturze prawa pracy podkreśla się, że pracownik i pracodawca spełniają na swoją rzecz świadczenia o charakterze ciągłym[15]. O świadczeniu ciągłym można mówić wówczas, gdy polega ono na określonym stałym zachowaniu się dłużnika

[14] W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 34 i n.; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 136; M. Piotrowski, op.cit., s. 57; T Zieliński, op.cit., s. 241.

[15] Np. W. Sanetra, *Prawo pracy...*, op.cit., s. 34; T. Liszcz, op.cit., s. 136.

w czasie trwania zobowiązania[16]. Dla przykładu: pracodawca jest zobowiązany do stałego zatrudniania i wypłacania wynagrodzenia, a pracownik do stałego świadczenia pracy. Zobowiązania, w których występują świadczenia ciągłe, określane są mianem zobowiązań ciągłych albo trwałych[17]. Powoływanie się na ciągłość świadczenia przez pracownika pracy służy odróżnianiu stosunku pracy od stosunku cywilnoprawnego umowy o dzieło, gdyż podkreśla się, że „pracownik nie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, lecz do starannego działania w procesie pracy[18].

O ile jest dość jasne, że ciągłość świadczenia wyraźnie odróżnia stosunki pracy od stosunków umowy o dzieło, to sprawa nie przedstawia się już tak jednoznacznie w zestawieniu stosunku pracy ze stosunkiem zlecenia. Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.). Przy takim rozumieniu zlecenia praca zleceniobiorcy nie może być uznana za świadczenie ciągłe. Jednakże, jak wynika z art. 750 k.c., „do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu". Usługa zleceniobiorcy może więc polegać nie tylko na dokonaniu czynności prawnej, ale również na dokonaniu czynności faktycznej (również wielu czynności). Podobnie jak w ramach stosunku pracy, tak i w ramach zlecenia świadczenie wykonującego pracę polega na starannym działaniu. Jednakże w literaturze cywilistycznej nie zalicza się czynności zleceniobiorcy do świadczeń typu ciągłego[19]. Należy więc przyjąć, że nawet jeżeli zleceniobiorca zobowiązuje się dokonać więcej niż jednej czynności prawnej bądź faktycznej, to jednak jego świadczenie nie może być uznane za ciągłe, gdyż polega ono na dokonaniu z góry oznaczonej liczby czynności pracy, podczas gdy w ramach stosunku pracy liczby czynności pracy nie oznacza się z góry na okres trwania stosunku pracy. W ten sposób ciągłość lub brak ciągłości świadczenia pracy urasta do rangi kryterium odróżniania stosunków pracy od stosunków cywilnoprawnych. Szkopuł w tym, że ciągłość świadczenia pracy bardziej należy do sfery faktów niż oświadczeń woli. O tym, czy świadczenie pracy przez daną osobę ma charakter ciągły, świadczy z reguły sposób jej wykonywania i okoliczności towarzyszące wykonywaniu pracy, natomiast niewielkie są możliwości stwierdzenia tego stanu rzeczy wyłącznie na podstawie treści umowy zawartej pomiędzy stronami.

---

[16] Z. Radwański, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 1995, s. 66.

[17] Ibidem; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 147; T. Liszcz, op.cit., s. 136.

[18] W. Sanetra, *Prawo pracy...*, op.cit., s. 34.

[19] Podkreśla się, że zobowiązanie biorącego zlecenie polega na świadczeniu czynności określonych, a więc zindywidualizowanych – Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, op.cit., s. 150.

6. Miejsce wykonywania pracy

Sposób wskazywania miejsca wykonywania pracy jest uznawany za jeden z wyróżników stosunku pracy[20]. Określenie miejsca wykonywania pracy jest podniesione do rangi istotnych postanowień umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt. 1 k.p.). Choć się tego w sposób wyraźny w żadnym przepisie prawa nie artykułuje, to jednak wydaje się, że istnieją podstawy do tego aby przeprowadzić podział miejsc, w których jest wykonywana praca, według kryterium tytułu prawnego do korzystania z tych miejsc. Poza tym należy odróżniać stałe miejsca wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy od miejsc, w których pracodawca wykonuje prace w ramach prowadzonej przez siebie działalności. Z obu punktów widzenia można dokonać następującego podziału miejsc, w których osoba fizyczna świadczy pracę:

1) stałe miejsce wykonywania pracy,

a) do korzystania z którego ma tytuł prawny zatrudniający,

b) do korzystania z którego ma tytuł prawny zatrudniony,

2) tymczasowe miejsce wykonywania pracy,

3) zmienne miejsce wykonywania pracy.

6.1. Stałe miejsce wykonywania pracy, do korzystania z którego ma tytuł prawny zatrudniający

Przez stałe miejsce wykonywania pracy będziemy rozumieć miejsce, w którym znajdują się środki pracy, w oparciu o użycie których wykonywana jest praca (przynajmniej w podstawowym zakresie). Będą to np. pomieszczenia biurowe, hala produkcyjna, magazyn, sklep. Nie może ulegać wątpliwości, że pracodawca – który jest zobowiązany do stworzenia pracownikom warunków pracy[21] – musi mieć tytuł prawny do korzystania ze stałego miejsca pracy jego pracowników, gdyż tylko wówczas od niego pochodzić będzie ten środek pracy. Może to być zarówno tytuł prawny w postaci własności, innego prawa rzeczowego lub prawa obligacyjnego (np. najmu). Nie ma również w zasadzie znaczenia to, czy jest to korzystanie na zasadzie odpłatności, czy nieodpłatne.

Miejsca pracy, w szczególności, mogą być również własnością pracownika, z tym jednak że wykluczyć należy możliwość taką, że pracodawca korzysta z tych miejsc nieodpłatnie (np. użyczenie), gdyż byłoby to obejściem spoczywającego na pracodawcy obowiązku dostarczania środków pracy i stwarzania odpowiednich warunków pracy. Nie przekreśla więc istnienia stosunku pracy fakt, że pracownik wykonuje pracę w swoim domu lub mieszkaniu, jeżeli pracodawca korzysta z tych miejsc i rzeczy na zasadzie odpłatnego stosunku cywilnoprawnego.

---

[20] Tak np. M. Piotrowski, op.cit., s. 227-229.

[21] Zob. art. 94, pkt 2 k.p.

Nie w każdym jednak przypadku, gdy praca jest wykonywana w stałym miejscu, do korzystania z którego ma tytuł prawny zatrudniający, będzie można twierdzić, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Praktyka zatrudnienia w Polsce zna bowiem sytuacje tego rodzaju, że nakładca udostępnia w swoich obiektach pomieszczenia dla zorganizowania w nich pracy nakładczej (chałupnictwa)[22]. Dochodzi wówczas do tego, że wykonawcy pracy nakładczej (chałupnicy) stale wykonują swoje prace nie we własnych mieszkaniach lub domach, ale w obiektach nakładcy. Mimo to jednak uważa się wówczas nadal, że strony łączy stosunek prawny pracy nakładczej, jeżeli są spełnione inne wymogi, od których występowania uzależnia się uznanie danego stosunku prawnego za stosunek pracy nakładczej. Podstawowym powodem, dla którego nie przyjmuje się, że jest to praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest to, że w miejscach udostępnionych dla wykonywania pracy nakładczej nie obowiązują reguły porządku pracy stosowane w zakładzie pracy. W szczególności chodzi o reguły czasu pracy, dyscypliny pracy, przestrzegania określonych reguł porządkowych, nakaz osobistego wykonywania pracy, ograniczenia w używaniu własnych środków pracy przez wykonawców pracy itp.

6.2. Stałe miejsce wykonywania pracy, do korzystania z którego ma tytuł prawny wykonawca pracy

Jeżeli wykonawca pracy stale wykonuje pracę w miejscach, do korzystania z których ma tytuł prawny, a nie ma takiego tytułu zatrudniający, to wówczas nie można przyjąć, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, gdyż nie jest dopełniony warunek, że to pracodawca dostarcza środki pracy i zapewnia odpowiednie warunki pracy. W szczególności wniosek taki należy wysnuć wówczas, gdy praca jest wykonywana w mieszkaniu bądź domu wykonawcy pracy. Wówczas należałoby przyjmować, że między stronami zachodzi stosunek pracy nakładczej bądź stosunek cywilnoprawny. Trochę mniej jednoznacznie sprawa przedstawiałaby się wówczas, gdyby praca była stale wykonywana w miejscach należących do osób trzecich, do korzystania z których nie ma tytułu prawnego ani zatrudniający, ani zatrudniony (np. korzystanie nielegalne). Jeżeli miejsce to, jako właściwe do wykonywania pracy, wskazuje zatrudniający, to fakt sam w sobie, że jest to korzystanie nielegalne, nie może przekreślać możliwości istnienia pomiędzy zatrudniającym a zatrudnianym stosunku pracy.

---

[22] Przepisy prawa nie wymagają bowiem, aby praca nakładcza odbywała się wyłącznie w pomieszczeniach wykonawcy pracy (zob. M. Piekarski, A. Żabski, *Umowa o pracę nakładczą*, Warszawa 1986, s. 23).

6.3. Tymczasowe miejsce wykonywania pracy

O tymczasowym miejscu wykonywania pracy będziemy mówić wówczas, gdy z uwagi na rodzaj pracy jest ona wykonywana w miejscach, które dla wykonawcy pracy nie są stałym miejscem jej świadczenia. Chodzi tu np. o takie miejsca wykonywania pracy, jak plac budowy, miejsce dokonywania odwiertów, grunt, na którym zakładane są instalacje. Podstawą przebywania w takich miejscach nie jest odrębny tytuł prawny do korzystania z tych miejsc (np. najem), ale jest nią umowa zobowiązująca wykonawcę pracy do wykonania określonej pracy (np. umowa o dzieło czy umowa zlecenia). Fakt przebywania osoby fizycznej w takich miejscach i wykonywania w nich pracy sam w sobie jeszcze nie przesądza o tym, czy mamy do czynienia ze stosunkiem pracy czy z inną formą prawną zatrudnienia. Jeżeli miejsce takie należy do osoby trzeciej, to możemy wówczas mieć do czynienia z dwiema sytuacjami takiego samego rodzaju jak opisane powyżej. Jeżeli miejsce takie będzie należało do zatrudnionego, to może to oznaczać, że zatrudniający, na zamówienie zatrudnionego, wykonuje czynności na jego rzecz, w tym również poprzez wykorzystanie pracy zatrudnionego (zarówno na zasadzie stosunku pracy, jak i na zasadzie stosunku cywilnoprawnego).

6.4. Zmienne miejsce wykonywania pracy

Występują one w przypadku wielu rodzajów prac, które są wykonywane w różnych miejscach i nie można mówić wówczas nawet o tymczasowym miejscu pracy. Tego rodzaju prace wykonują np. akwizytorzy i kierowcy transportu. Wówczas w ogóle nie miałoby sensu rozważanie kwestii tytułu prawnego do przebywania w miejscach wykonywania pracy. Pracę akwizytora można wykonywać zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na zasadzie umowy prawa cywilnego. W takich sytuacjach, dla ustalenia czy mamy do czynienia ze stosunkiem pracy czy ze stosunkiem cywiloprawnym, może być pożyteczne stwierdzenie tego, kto wskazał owe miejsca jako miejsca wykonywania pracy. Jeżeli uczynił to zatrudniający, może to być – lecz tylko jedną z wielu możliwych – przesłanką do uznania, że strony łączy stosunek pracy. Istotne może się okazać również to, z jakiego miejsca rozpoczyna dana osoba wykonywanie pracy i w którym miejscu pracę kończy.

7. Okoliczności życiowe wykonywania pracy

Jeżeli jedynym odbiorcą pracy świadczonej przez osobę fizyczną jest stale i wyłącznie ten sam podmiot, a wykonawca pracy nie ma oprócz tego żadnych innych źródeł przychodów, a nadto nie podlega on ubezpieczeniu społecznemu z żadnego szczególnego tytułu, zachodzą przesłanki do tego, aby rozważać możliwość zakwalifikowania więzi prawnej jaka łączy wykonawcę pracy i odbiorcę pracy jako

stosunku pracy, jeżeli świadczący pracę nie jest przedsiębiorcą i nie występują inne przeszkody do uznania, że mamy w tym wypadku do czynienia ze stosunkiem pracy. Przykład ten świadczy o tym, że przy dokonywaniu kwalifikacji prawnej charakteru stosunków prawnych należy brać pod uwagę również kontekst sytuacji społecznej i osobistej stron stosunków prawnych.

8. *Forma prawna prowadzenia działalności zarobkowej*

Dla odróżnienia pracy świadczonej w ramach stosunków cywilnoprawnych od pracy w ramach stosunków pracy doniosłość ma również forma prawna prowadzenia działalności przez świadczącego pracę. Nie może ulegać wątpliwości, że jeżeli osoba fizyczna prowadzi działalność poprzez utworzoną w tym celu osobę prawną (np. spółkę kapitałową bądź spółdzielnię), to wówczas wykonawca pracy definitywnie nie może być uznany za pracownika, a świadczona praca za wykonywaną w ramach stosunku pracy. Wydaje się, że tego samego rodzaju wniosek może być wyciągnięty wówczas, gdy wykonawcą pracy jest osoba fizyczna, która jest wspólnikiem spółki osobowej (cywilnej, jawnej bądź komandytowej), jeżeli wykonuje ona czynności jako wspólnik tej spółki, jej pracownik bądź osoba przez tę spółkę zatrudniona na zasadzie stosunku cywilnoprawnego. We wszystkich tych sytuacjach bowiem praca jest wykonywana na rzecz spółki osobowej i w jej imieniu. Stroną stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca, jest spółka osobowa, a nie osoba fizyczna świadcząca pracę. Największe problemy z dokonaniem kwalifikacji prawnej świadczenia pracy będą z oczywistych względów występować wówczas, gdy wykonawcą pracy jest osoba fizyczna. W takiej sytuacji rozstrzygające znaczenie będzie mieć to, w jakim charakterze osoba ta pracę wykonuje.

9. *Źródła przychodów a charakter prawny prowadzonej działalności zarobkowej*

Posługując się terminologią zaczerpniętą z przepisów podatkowych o podatku dochodowym od osób fizycznych[23] są podstawy do tego, by twierdzić, że osoba fizyczna może posiadać różne źródła przychodów. Między innymi – jako odrębne – są wymieniane w tej ustawie następujące źródła przychodów:

1) stosunek pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1),

[23] Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 1993 r. nr 90, poz. 416 z późn. zmian.).

2) działalność wykonywana osobiście (art. 10 ust. 1 pkt 2),
3) pozarolnicza działalność gospodarcza (art. 10 ust. 1 pkt 3).

Z podatkowego punktu widzenia więc wszystkie te źródła przychodów eliminują się nawzajem w tym sensie, że przychód z jednego z tych źródeł nie może być jednocześnie przychodem z innego źródła przychodów[24].

9.1. Działalność gospodarcza

Najbardziej wyrazista sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba fizyczna świadczy pracę w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej[25]. Wówczas – nawet jeżeli stosunek prawny, w ramach którego świadczona jest praca, jest stosunkiem umowy zlecenia czy umowy o dzieło – nie ma podstaw do tego, aby uznać, że jest to w istocie rzeczy umowa o pracę. Bycie przedsiębiorcą jest bowiem cechą prawną o charakterze zobiektywizowanym. W typowych sytuacjach, gdy osoba fizyczna jest wpisana do ewidencji działalności gospodarczej jako przedsiębiorca, a przedmiot pracy jest zarazem przedmiotem prowadzonej przez tę osobę działalności gospodarczej, trudno byłoby przyjąć, że umowa zlecenia lub umowa o dzieło zawarta z przedsiębiorcą jest umową o pracę. Jednakże gdyby było tak, że ta sama osoba jest zarazem pracownikiem i przedsiębiorcą oraz że w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej wykonuje prace tego samego rodzaju co w ramach stosunku pracy, a nadto, jeżeli prace te wykonuje dla tego samego pracodawcy, tyle że w normalnym czasie pracy jako pracownik, a po normalnych godzinach pracy jako przedsiębiorca, mogłaby zachodzić wątpliwość czy praca wykonywana poza normalnym czasem pracy jest pracą wykonywaną w godzinach nadliczbowych, czy też jest pracą wykonywaną w ramach stosunku cywilnoprawnego łączącego pracodawcę i przedsiębiorcę. Należy się skłonić do tezy, że – kierując się zasadą ochrony pracowników – mamy wówczas do czynienia z ominięciem przepisów prawa pracy o ograniczeniach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych. Również z punktu widzenia przepisów o ubezpieczeniach społecznych kwoty wypłacane na podstawie umowy zlecenia w takiej sytuacji poddane byłyby składce na ubezpieczenie społeczne, takiej jak dotycząca stosunków pracy[26]. Niebagatelne znaczenie ma tu również fakt zgło-

[24] Świadczy o tym zarówno specyfikacja źródeł przychodów zawarta w art. 10 ust 1 ustawy wspomnianej w przypisie 23, jak również to, że stratę poniesioną w roku podatkowym można pokryć z dochodów w następnych latach podatkowych, ale tylko z tego źródła przychodów, którego strata dotyczyła (art. 9 ust. 3 ustawy wspomnianej w przypisie 23).

[25] Ustawa z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. nr 41, poz. 324 z późn. zmian.).

[26] Zob. art. 1-3 ustawy z 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (Dz. U. z 1995 r. nr 65, poz. 333, z późn. zmian.).

szenia obowiązku podatkowego w podatku dochodowym od osób fizycznych i w podatku od towarów i usług. Jeżeli taki obowiązek jest zgłoszony i dochody lub obroty z działalności gospodarczej są opodatkowane w sposób przewidziany dla działalności gospodarczej, to trudno byłoby przyjąć, że mamy wówczas do czynienia ze stosunkiem pracy (poza sytuacją opisaną powyżej).

Nieco bardziej skomplikowane sytuacje dotyczą prowadzenia działalności gospodarczej jako tak zwanego ubocznego zajęcia zarobkowego. Ustawa z 23 grudnia 1989 roku o działalności gospodarczej dopuszcza możliwość, aby osoby fizyczne, jeżeli mają jakieś podstawowe źródła dochodów i pracę wykonują osobiście, mogły prowadzić działalność gospodarczą jako przedsiębiorca, bez potrzeby dokonywania wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (art. 9). Mamy wówczas do czynienia z przedsiębiorcą, który swoją działalność określa jako gospodarczą nie dlatego, że jest ona wpisana do ewidencji działalności gospodarczej, ale dlatego, że prowadzi tę działalność we własnym imieniu i w celach zarobkowych. Ponieważ wręcz przewiduje się tu, że osoba taka posiada jakieś podstawowe źródło dochodów, może nim być również stosunek pracy. W takiej sytuacji, jeżeli zarówno w ramach stosunku pracy jak i w ramach prowadzonej działalności gospodarczej osoba ta wykonuje te same czynności (np. tapetuje pokoje), to wówczas podstawą odróżnienia tego, co jest czynione w ramach stosunku pracy od tego co jest czynione w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, będzie przede wszystkim charakter wykonywanej pracy (to, w czyim imieniu i dla jakich celów praca jest wykonywana). Także i w tym przypadku powstaną trudności co do zastosowania prawa, jeżeli osoba fizyczna, w ramach ubocznych zajęć zarobkowych, będzie wykonywała na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju, jaką wykonuje w ramach zatrudnienia u tego pracodawcy.

9.2. Usługi wykonywane osobiście

W ramach usług wykonywanych osobiście ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych wymienia przychody z tytułu osobistego wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło albo wykonywania wolnego zawodu, uzyskiwane od przedsiębiorcy lub zarządzającego nieruchomością (art. 13 pkt. 8). Osoba fizyczna wykonująca usługi osobiście nie jest przedsiębiorcą, toteż przesądzenie o tym, czy dana umowa zlecenia bądź umowa o dzieło może być lub nie może być uznana za umowę o pracę nie powinno się opierać na argumentacji przytoczonej w punkcie mówiącym o działalności gospodarczej. Podmiot świadczący usługi osobiście wykonywane robi to nie w celu zaspokojenia osobistych potrzeb usługobiorcy. Sama w sobie jednak ta cecha wykonywania pracy nie może służyć jej jednoznacznej kwalifikacji prawnej, z punktu widzenia rodzaju stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona. W prawie podatkowym podkreśla się jednak „samodzielny" charakter tego rodzaju pracy. Tym samym brak podporządkowania wykonawcy pracy na rzecz jej odbiorcy jest roz-

strzygający dla oceny czy mamy w danym wypadku do czynienia z umową prawa cywilnego czy z umową o pracę. Również i tutaj forma opodatkowania dochodów ma istotne znaczenie interpretacyjne.

9.3. Wolne zawody

Wolny zawód (np. ekonomisty, prawnika, architekta, lekarza) może być wykonywany zarówno jako działalność gospodarcza, jak i jako osobiste wykonywanie usług (art. 13 pkt. 8 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Pojawiają się w związku z tym te same problemy z kwalifikacją prawną wykonywanej pracy, jakie zostały opisane w punktach poświęconych działalności gospodarczej i usługom wykonywanym osobiście. Można tylko dla uzupełnienia dodać, że wolny zawód różni się od innych usług osobiście wykonywanych przede wszystkim charakterem pracy (niezbędna osobista praca osoby o wysokich kwalifikacjach, która nie daje się zmechanizować) oraz tym, że wolny zawód polega raczej na stałym świadczeniu usług, podczas gdy inne usługi wykonywane osobiście mogą mieć miejsce sporadycznie lub nieregularnie.

10. Dostarczanie przedmiotów pracy

Przez przedmioty pracy będziemy rozumieć materiały, z których praca jest wykonywana. Chodzi tu zarówno o materiały podstawowe, jak i materiały pomocnicze (dodatkowe). W stosunkach pracy jako żelazną zasadę należy przyjąć, że przedmioty pracy muszą pochodzić od pracodawcy. Przepisy prawa nie tylko nie przewidują tego, aby w procesie pracy używano materiałów należących do pracownika, ale nie dopuszczają nawet wypłaty ekwiwalentu za używanie przez pracownika przy wykonywaniu pracy własnych materiałów. Inaczej rzeczy się mają w stosunkach cywilnoprawnych, a przede wszystkim w obrębie umowy dzieło. Przepisy dopuszczają zarówno możliwość dostarczenia materiałów przez zamawiającego, jak i przez wykonawcę dzieła (art. 633, 634, 636 § 2, 641 k.c.). Również w przypadku umowy zlecenia nie jest wykluczone by materiał dostarczył zleceniobiorca (art. 742 k.c.). Podsumowując powyższe uwagi należałoby stwierdzić, że w przypadku stosunków pracy przedmioty pracy są zawsze dostarczane przez odbiorcę pracy, co nie jest obowiązkowe w przypadku stosunków cywilnoprawnych.

11. Dostarczanie środków pracy

Jako zasadę przyjmuje się, że – w ramach stosunku pracy – środki pracy powinny być dostarczone przez pracodawcę, w związku z czym pracownik nie ma obo-

wiązku używania przy wykonywaniu pracy własnych środków pracy (obowiązek zapewnienia przez pracodawcę odpowiednich warunków pracy – art. 94 pkt. 2 k.p.). Natomiast w stosunkach cywilnoprawnych sprawa nie przedstawia się tak jednoznacznie.

Zarówno przepisy o zleceniu, jak i o umowie o dzieło nie przesądzają o tym, która ze stron ma dostarczyć środków (narzędzi i urządzeń) niezbędnych do wykonania umowy, jeżeli ich użycie jest konieczne. Jednakże należy przyjąć jako dość oczywiste, że – w braku odmiennej umowy stron – obowiązek posiadania środków niezbędnych do wykonania umowy spoczywa na tym, kto podejmuje się wykonania określonych czynności, a w szczególności dotyczyć to musi profesjonalistów, a więc tych, którzy zawodowo trudnią się wykonywaniem określonych prac.

Jeżeli za zgodą pracodawcy pracownik, przy wykonywaniu pracy, używa własnych środków pracy, to wówczas pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi stosowny ekwiwalent pieniężny. Używanie przez pracownika własnych środków pracy, jak się wydaje, odbywa się na podstawie stosunku prawnego podobnego do najmu. Jednakże ekwiwalent otrzymywany przez pracownika jest zwolniony od podatku dochodowego od osób fizycznych (zob. art. 21 ust 1 pkt. 11 i 13 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych), czego nie spotykamy w przypadku przychodów z najmu.

W podsumowaniu można powiedzieć, że, co do zasady, w stosunkach pracy dostarczenie środków pracy należy do pracodawcy, natomiast w stosunkach cywilnoprawnych, co do zasady, zapewnienie środków pracy należy do tego, kto się wykonania pracy podjął.

12. Zakres podporządkowania lub samodzielności wykonawcy pracy

Jedną z definicyjnych cech stosunku pracy, wysłowioną w art. 22 § 1 k.p., jest to, że pracownik wykonuje pracę „pod kierownictwem pracodawcy". Z zapisu tego wyprowadza się jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, cech, które służą odróżnieniu stosunku pracy od innych podstaw prawnych zatrudnienia, a mianowicie cechę „podporządkowania" pracownika pracodawcy. Skoro aż taką rangę nadaje się tej cesze stosunku pracy, trzeba ją poddać bliższej analizie, w szczególności na tle tych zapisów spotykanych w kodeksie cywilnym, których występowanie sprawia trudności w precyzyjnym odróżnianiu stosunków pracy od stosunków prawa cywilnego.

Określenie „pod kierownictwem" wyraźnie nawiązuje do pojęcia „kierowania". Nie jest to jednak termin posiadający definicję legalną. Jego znaczenia trzeba poszukiwać na gruncie nauki o organizacji i zarządzaniu. Kierowanie jest tam ro-

zumiane jako „oddziaływanie jednego obiektu (kierującego) na inny obiekt (kierowany) zmierzające do tego, aby obiekt kierowany zachowywał się (działał lub funkcjonował) w kierunku osiągnięcia postawionego przed nim celu"[27]. Na proces kierowania składają się: planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie[28].

Wykonywanie przez pracownika pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza więc to, że w trakcie wykonywania pracy pracownik musi podporządkować się tym decyzjom pracodawcy, które są związane ze wszystkimi sferami sprawowania kierownictwa, wyżej wskazanymi. W szczególności oznacza to, że pracownik jest zobowiązany podporządkować się celom pracodawcy i przyjętym metodom ich realizacji. To podporządkowanie ma oczywiście swoje granice w bezwzględnie obowiązujących nakazach i zakazach prawa, jednakże w obrębie wyznaczonym tymi granicami jest pracownik zobowiązany do bezdyskusyjnej podległości[29].

Podporządkowanie pracownika musi przejawiać się w tym, że realizuje on cele pracodawcy w sposób przez pracodawcę określony. Szczególne znaczenie dla kierowania postępowaniem pracowników ma możność wydawania przez pracodawcę (a szerzej mówiąc przez przełożonych) „poleceń" (art. 100 § 1 k.p.). Służą one zarówno informowaniu o celach pracodawcy, jak i informowaniu o oczekiwanych sposobach ich realizacji. Ingerencja pracodawcy może tu wkraczać bardzo głęboko i może być bardzo drobiazgowa, a pracownik jest zobowiązany wydane mu polecenia wykonywać. Możliwości legalnej odmowy przez pracownika wykonania polecenia służbowego ograniczają się do kilku przypadków (naruszenie prawa, naruszenie zasad ochrony pracownika, naruszenie zasad współżycia społecznego). Pracownik ma prawny obowiązek podporządkowania się wydanym mu przez przełożonych poleceniom. Obowiązek ten powstaje z chwilą nawiązania stosunku pracy i nie musi być wskazywany czy przypominany w umowie o pracę, bowiem wynika wprost z ustawy (art. 22 § 1 i art. 1 k.p.).

To, że pracodawca ma możność tak szczegółowego kierowania pracą pracownika nie oznacza oczywiście, że w każdym przypadku musi on z tej możliwości korzystać i że z niej korzysta. Jest wręcz odwrotnie. W odniesieniu do wielu stanowisk pracy ingerencja pracodawcy w sposób wykonywania pracy jest bardzo ograniczona lub prawie w ogóle jej nie ma, gdyż pracodawca oczekuje od pracownika inwencji i samodzielności merytorycznej w wykonywaniu pracy. Nie bez powodu praktyka stosowania prawa pracy wykształciła kategorię „pracowników

[27] *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, Warszawa 1981, s. 205.

[28] J. A. F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, Warszawa 1992, s. 33-35.

[29] Zob. interesujące rozważania sposobu rozumienia podporządkowania pracownika w: A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 173 i nast.

zajmujących samodzielne stanowiska pracy". Wprawdzie określenie to, po nowelizacji Kodeksu pracy w czerwcu 1996 r., zostało z tekstu kodeksu usunięte, nie zmienia to jednak faktu, że taka grupa stanowisk pracy istnieje. Zalicza się do nich tzw. kierownicze stanowiska pracy (kierowników) oraz inne samodzielne stanowiska pracy (osoby które zajmują stanowiska pracy podporządkowane zarządowi, ale nie wchodzące w skład innych komórek organizacyjnych – np. radca prawny, główny specjalista do spraw ekonomicznych, rewident zakładowy itp.). Kategoria pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy występowała w poprzednim brzmieniu art. 135 § 1 k.p. Cóż w takim razie miała oznaczać „samodzielność" pracownika w zestawieniu z jego obowiązkiem podporządkowania się poleceniom przełożonych? Nie można tego inaczej sensownie wytłumaczyć jak w ten sposób, że również pracownik zajmujący tzw. samodzielne stanowisko pracy jest zobowiązany wykonywać polecenia przełożonych, jeżeli takie zostaną wydane, jednakże w odniesieniu do tych kategorii pracowników, z uwagi na ich rolę w procesach pracy, polecenia tego rodzaju są stosunkowo rzadziej wydawane niż w odniesieniu do tzw. pracowników szeregowych.

Podporządkowanie pracownika należy, jak się wydaje, rozumieć przede wszystkim w sensie prawnym, a nie faktycznym. Każdy pracownik jest, w tym znaczeniu, podporządkowany pracodawcy, ale w odniesieniu nie do każdego pracownika pracodawca z określonej możliwości korzysta. Prawne podporządkowanie nie przeczy więc faktycznej, stosunkowo dużej samodzielności pracownika. Jednakże obserwacja praktyki i sposobów organizowania pracy nie może tu mieć znaczenia rozstrzygającego. Z faktu, że ktoś jest samodzielny w wykonywaniu pracy, nie można wyciągnąć wniosku, że z pewnością nie jest on pracownikiem, jak również nie można twierdzić wówczas, że zapewne jest pracownikiem. Jednakże gdy dana osoba zobowiązała się w sensie prawnym do podporządkowywania się poleceniom zatrudniającego, może być wysnuty wniosek, że mamy tu do czynienia ze stosunkiem pracy. Również wówczas, gdy faktycznie ktoś wykonuje pracę w sposób szczegółowo podporządkowany poleceniom systematycznie mu wydawanym (co jest wsparte wnioskami płynącymi z okoliczności zatrudnienia – takich jak miejsce pracy, własność środków produkcji itp.), może to być podstawą przypuszczeń, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

W swoim czasie, w literaturze i orzecznictwie sądowym, próbowano przeprowadzić precyzyjną granicę pomiędzy zatrudnieniem w ramach stosunku pracy a zatrudnieniem w ramach stosunków cywilnoprawnych, a w szczególności zatrudnieniem na warunkach umowy zlecenia lub umowy agencyjnej[30]. Problem

[30] Uchwała nr 17 Rady Ministrów z 18 lutego 1983 r. w sprawie ogólnych warunków umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia między jednostkami gospodarki uspołecznionej a osobami fizycznymi (M.P. z 1988 r. nr 13, poz. 118).

brał się stąd, że tzw. „ajenci" lub „zleceniobiorcy" korzystali, na mocy odpowiednich uregulowań prawa, z wielu uprawnień typowo pracowniczych, a nadto pracę wykonywali często na terenie zakładów pracy i z wykorzystaniem środków i majątku odbiorców ich pracy. Wprawdzie przepisy te już od kilku lat nie obowiązują, ale próby odróżnienia stosunku pracy od stosunku agencyjnego, wówczas przeprowadzane, mogą być analizowane, jako źródło wiedzy o sposobie pojmowania cech stosunku pracy.

Już w roku 1952 Sąd Najwyższy stwierdził, że sam stosunek zależności nie nadaje jeszcze zawartej umowie charakteru umowy o pracę, skoro stosunek ten właściwy jest nie tylko tej umowie, ale także umowie agencyjnej. Tylko taka zależność – zdaniem sądu – charakteryzuje umowę o pracę w odróżnieniu od zależności przewidzianej w umowie agencyjnej, która odznacza się ścisłym podporządkowaniem pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, również obowiązkiem stosowania się do jego dyspozycji nawet w technicznym zakresie działania[31].

W innym orzeczeniu ten sam sąd podkreślił, że przydzielenie pracownikowi określonych terenów do handlowej eksploatacji oraz fakt składania przez pracownika sprawozdań ze swej działalności, jak również otrzymywanie procentowego wynagrodzenia od zainkasowanych sum lub dokonanych obrotów, nie przesądzają jeszcze tego, że strony łączy umowa o pracę, gdy osoba wykonująca pracę nie była zgłoszona do ubezpieczenia społecznego i nie należała do związku zawodowego[32].

W jeszcze innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że cecha podporządkowania wykonawcy pracy jest nie tylko cechą stosunku pracy, ale również cechą stosunku agencji – zlecenia[33].

Można z wyżej powołanych orzeczeń wyciągać taki wniosek, że dla stosunków pracy swoiste jest to, że pracownik jest w zupełności i ściśle podporządkowany poleceniom pracodawcy, co się przejawia przede wszystkim w tym, że pracodawca określa nie tylko cele wykonywania pracy, ale ustala procedurę jej wykonywania (od pracodawcy pochodzi technologia lub receptury wykonywania pracy, od pracodawcy pochodzą środki pracy i przedmioty pracy, pracodawca wskazuje miejsce wykonania pracy i osoby przełożone, które nadzorują przebieg wykonywania pracy). Kwestia ta jest o tyle doniosła, że również w ramach typowych stosunków cywilnoprawnych występuje zjawisko udzielenia wykonawcy pracy wska-

[31] Orzeczenie S.N. z 4 czerwca nr C 1011/51, nie publikowane – zob. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 61.

[32] Orzeczenie S.N. z 4 czerwca 1952 r. nr C 1011/52 – nie publikowane – zob. J. Iwulski, W. Sanetra, op.cit. s. 61

[33] Orzeczenie S.N. z 16 stycznia 1979 r. nr ICR 440/78, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1980 nr 7-8, s. 86.

zówek przez zamawiającego wykonanie pracy. Odnosi się to zarówno do stosunku umowy zlecenia (art. 737 k.c.), jak i do stosunku umowy o dzieło (art. 641 § 2 k.c.). W obu przypadkach przepisy mówią o „wskazanym sposobie wykonania zlecenia" (art. 737 k.c.) lub o „wykonaniu dzieła według wskazówek zamawiającego" (art. 641 § 2 k.c.), czyli o sytuacji, w której wskazówki dotyczą sposobu wykonania czynności. Wskazywanie sposobu wykonania czynności następuje tu głównie w momencie zawierania umowy i na charakter ogólny. W przypadku dzieła będą to wskazówki niezbędne lub przesądzające o charakterze rezultatu, jaki osiągnąć ma wykonawca dzieła (rodzaj rezultatu, materiały i sposób ich przetworzenia). W przypadku zlecenia będą to wskazówki co do tego, jakiego rodzaju czynności prawne bądź faktyczne muszą być dokonane. Jednakże owo wskazywanie, w obu sytuacjach, ma raczej na celu określenie celu pracy lub oczekiwanych etapów pracy i nie jest związane z bieżącym, szczegółowym kierowaniem wykonywania pracy. Podporządkowanie wykonawcy pracy ma tu charakter wspólnego określenia celu pracy. Wskazówki zleceniodawcy lub zamawiającego są objęte umową stron, a więc są przez zleceniobiorcę lub wykonawcę pracy zaakceptowane niejako „z góry", podczas gdy pracownik nie wie z góry, jakie polecenia w przyszłości będą mu wydawane i jakie zadania szczegółowe pracodawca przed nim postawi. Polecenie przełożonego nie musi być zaakceptowane przez pracownika. Wystarczy, że jest wykonane. W tym właśnie należy upatrywać podstawowej różnicy, jaka zachodzi między podporządkowaniem pracownika a podporządkowaniem wykonawcy pracy zleconej albo wykonawcy dzieła.

13. Czas wykonywania pracy

Cechą charakterystyczną dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy jest to, że czas wykonywania pracy jest reglamentowany w sposób ścisły i dość sztywny przez przepisy prawa. W tym sensie czas pracy pełni specjalną funkcję na gruncie stosunków pracy. Odwrotnie jest na gruncie stosunków cywilnoprawnych. Czas wykonywania pracy ma tu z reguły drugorzędne znaczenie. Owszem, najczęściej jest określony termin, do którego praca zostanie wykonana, natomiast nie reguluje się w sposób ścisły tego, ile godzin praca będzie wykonywana i w obrębie jakich dni. Jednakże nie można przyjąć jakiejś generalnej tezy, że stosunki pracy charakteryzują się tym, iż czas pracy jest uregulowany, a w stosunkach cywilnoprawnych nie. Również bowiem w obrębie stosunków pracy dopuszczalne są takie systemy czasu pracy które pracownikowi pozostawiają swobodę w decydowaniu o momencie wykonywania pracy i rozkładzie tego obowiązku. Najwyraźniej ujawnia się to w przypadku tak zwanego zadaniowego (nie normowanego) czasu pracy (art. 129^8 k.p.). Pracodawca rozlicza tu pracownika nie z liczby jednostek godzin, przez jakie pracownik wykonywał pracę lub był gotów do jej wykonywa-

nia, ale z wykonanych zadań. W tym zakresie sposób wykonywania pracy przez pracowników zbliża się do sposobu wykonania pracy w ramach stosunków cywilnoprawnych. Fakt, że dana osoba dość niesystematycznie przebywa na terenie zakładu pracy bądź wykonuje pracę w sposób wymykający się kontroli pod względem czasu poświęconego pracy, nie może sam w sobie przesądzać o tym, że praca takiej osoby nie jest wykonywana w ramach stosunku pracy (gdyż może tu właśnie chodzić o zadaniowy czas pracy pracownika).

I odwrotnie. Fakt systematycznego przychodzenia do zakładu pracy, rozpoczynania i kończenia pracy o stałych godzinach, może świadczyć o tym, że zatrudnienie nie jest wykonywane w ramach umowy prawa cywilnego ale w ramach umowy o pracę.

14. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy można skłaniać się do wniosku, że są następujące, konieczne i wystarczające, przesłanki zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy (a ściślej rzecz ujmując jako umownego stosunku pracy):

1. Pracownik nie ponosi pełnego ryzyka ekonomicznego prowadzenia działalności zarobkowej. Nawet jeżeli w ograniczonym zakresie takim ryzykiem jest obarczony (np. poprzez możliwość nieprzyznania premii z powodu trudności ekonomicznych pracodawcy), to jednak jest on uprawniony do otrzymania co najmniej minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przez prawo. Natomiast w stosunkach cywilnoprawnych wykonawcę pracy może obarczać pełne ryzyko ekonomiczne wyników działalności zarobkowej. Jeżeli więc analiza faktycznego przebiegu realizacji stosunku prawnego albo treść umowy będącej podstawą zatrudniania daje możności stwierdzenia, że wykonawca pracy otrzymał lub miał zagwarantowane co najmniej minimalne wynagrodzenie, może to być sygnał, że stosunek prawny jest stosunkiem pracy.

2. Praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest świadczeniem polegającym na starannym działaniu o charakterze ciągłym (rodzaj pracy). Umowa zlecenia wprawdzie też jest umową starannego działania, ale dotyczy poszczególnych czynności, a nie rodzaju pracy. Jeszcze większe różnice zachodzą pomiędzy umową o pracę i umową o dzieło (która jest umową rezultatu i dotyczy wykonania określonego dzieła). Z kolei w ramach stosunku pracy nakładczej praca ma wprawdzie charakter świadczenia ciągłego, ale przedmiotem świadczenia ze strony wykonawcy pracy są określone rezultaty pracy.

3. W ramach stosunku pracy przy pracach w stałych lub tymczasowych miejscach praca świadczona jest w miejscach, do których wykorzystywania dla celów organizacji pracy ma tytuł prawny dający pracę, a nie wykonawca pracy. Jeżeli

organizator pracy nie ma żadnej podstawy prawnej do tego, by wykorzystywać określone miejsce jako terytorialną podstawę do stałego lub tymczasowego organizowania pracy, wtedy sensowne jest rozważanie, czy praca nie jest wykonywana w ramach stosunku pracy.

4. Pracownik jest prawnie zobowiązany podporządkować się pracodawcy, jeżeli chodzi o sposób wykonywania pracy. Jeżeli z umowy określonej jako umowa prawa cywilnego taki obowiązek wypływa, są to podstawy do przypuszczeń, że strony łączy stosunek pracy.

5. Pracownik gotowość do pracy musi okazywać stale, podczas gdy wykonawcy pracy w ramach umów prawa cywilnego są zobowiązani do realizacji określonych zadań i czynności, a nie do podporządkowywania się zatrudniającemu przez określony czas i systematycznie. Jeżeli umowa określona jako zlecenie lub dzieło przewidywałaby rozliczanie wykonawcy pracy z tak rozumianej gotowości do pracy, można przypuszczać, że mamy do czynienia z umową o pracę.

Inne cechy i okoliczności zatrudnienia mają drugorzędny walor kwalifikacyjny z interesującego nas tu punktu widzenia (choć mogą mieć znaczenie dopełniające). Również sytuacja życiowa wykonawcy pracy może być istotnym czynnikiem interpretacji stosunku prawnego wykonawcy pracy. W szczególności za istnieniem stosunku pracy przemawiać będzie to, że wykonawca pracy posiada tylko jedno źródło utrzymania – pracę wykonuje stale i systematycznie oraz wyłącznie na rzecz tego samego zatrudniającego oraz w takim rozmiarze czasowym, że w zasadzie stoi to na przeszkodzie zatrudnianiu się u innych podmiotów.

Postulaty

Utrzymanie i konserwowanie głębokich różnic pomiędzy zatrudnieniem na zasadzie stosunku pracy a zatrudnieniem na podstawie stosunków cywilnoprawnych jest, jak się wydaje, nieuzasadnione. Na świecie, w miarę rozwoju technicznych możliwości komunikowania się, zauważa się zjawiska, które można by określić mianem konwergencji stosunków prawa pracy i prawa cywilnego w zakresie zatrudnienia.

Pracodawcy powinni zostać odciążeni od obowiązku spełniania różnego rodzaju świadczeń socjalnych na rzecz pracowników (choć możliwość spełnienia takich świadczeń powinno się w pewnych granicach utrzymać).

Również ciężar ubezpieczenia społecznego powinien generalnie zmniejszyć się, a w miejsce podatku pobieranego przez państwo, zwanego składką na ubezpieczenie społeczne, powinny pojawiać się dobrowolne (lub półdobrowolne) ubezpieczenia osobowe.

Procedura rozwiązywania umów o pracę powinna ulec uproszczeniu i skróceniu oraz zmniejszeniu powinna podlegać liczba kategorii pracowników w ten czy inny sposób chronionych przed zwolnieniem z pracy.

Zacieranie różnic pomiędzy stosunkami pracy a stosunkami prawa cywilnego służącymi zatrudnieniu zniosłoby obecnie istniejącą alternatywnę i zachętę do omijania prawa.

Być może jedynie osoby o najbardziej ustabilizowanym zatrudnianiu (tzw. stały personel, zatrudniony np. dłużej niż 3 lata) powinny korzystać z większej ochrony prawa w zakresie ich praw i obowiązków pracowniczych. Osiąganie celów społecznych w zakresie zatrudniania osób mniej chętnie zatrudnianych (niepełnosprawni, kobiety w ciąży, osoby w wieku przedemerytalnym itp.) powinno się dokonać raczej za pomocą systemu zachęt materialnych (np. podatkowych) niż poprzez wymuszanie stabilności zatrudnienia rozwiązaniami utrudniającymi rozwiązanie stosunku pracy. Pilnym zadaniem jest również stworzenie warunków do większej mobilności pracowników. Chodzi przede wszystkim o zwiększenie możliwości przemieszczania się pracowników w obrębie kraju oraz poza jego granicami.

BIBLIOGRAFIA PRAC
PROF. DR HAB. MIECZYSŁAWA PRZEDPELSKIEGO

1956

Ewolucja planów kont w Polsce Ludowej, Zeszyty Naukowe WSE, z. 2, Poznań: PWN, 1956, s. 109-124.

Pracownicy WSE w Poznaniu w roku akademickim 1955/56 (współautor: Z. Ratajczak), w: *30 – lat Uczelni 1926-1956. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Poznaniu (Akademia Handlowa – Wyższa Szkoła Handlowa)*, red. M. Przedpelski, Poznań: PWN, 1956, s. 99-116.

Spis absolwentów Wyższej Szkoły Handlowej, Akademii Handlowej i Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Poznaniu za lata 1926-1956 (współautor: J. Szpunar), w: *30 – lat Uczelni 1926-1956...*, op.cit., s. 139-208.

30 – lat Uczelni 1926-1956..., op.cit., s. 211.

Z historii Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Poznaniu, „Życie Szkoły Wyższej 1956" nr 9, s. 80-81.

Zmiana systemu kierowania przedsiębiorstwem a księgowość, „Przegląd Pracy" 1956 nr 12, s. 8.

1957

Niektóre zagadnienia praktyki księgowości w przedsiębiorstwach przemysłu terenowego, „Przegląd Pracy" 1957 nr 9-10, 11.

Niektóre zagadnienia teorii i praktyki spółdzielczości pracy w Polsce (współautor: T. Filipiak), „Spółdzielczość Pracy" 1957 nr 7/8, s. 7-12.

Z historii Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Poznaniu, „Kronika m. Poznania 1957", Rocznik 24 (1951-1956), s. 160-165.

Z problematyki szkolenia księgowych w Niemieckiej Republice Federalnej, „Biuletyn Zakładu Rachunkowości Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu" 1957 nr 11, s. 50-52.

1958

Aktualne problemy form księgowości w Polsce (koreferat) (współautor: J. Sablik), w: *Rocznik WSE w Poznaniu. Rok 1956/57*, Poznań: PWN, 1958, s. 137-140.

Funkcjonalny plan kont, „Biuletyn Informacyjny Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Oddział w Poznaniu" 1958 nr 4, s. 1-6.

Kierunki rozwoju gospodarczego spółdzielczości pracy w województwie poznańskim (współautor: T. Filipiak), „Spółdzielczość Pracy" 1958 nr 1/2, s. 61-65.

Niektóre zagadnienia praktyki księgowości w przedsiębiorstwach przemysłu terenowego, „Przegląd Pracy" 1958 nr 1, 2, 4, 5/6, 11/12.

Problemy funkcjonowania i rozwoju spółdzielczości pracy w polskim modelu gospodarczym (współautor: T. Filipiak), w: *Problemy gospodarcze drobnej wytwórczości*, t. 3, red. M. Przedpelski, „Roczniki i Sprawozdania", Poznań: PWN, 1958, s. 89-104.

Problemy gospodarcze drobnej wytwórczości, t. 3, op.cit.

Problemy wychowawcze młodzieży w szkole wyższej, Ogólnouczelniana konferencja pracowników WSE w Poznaniu w dniu 14.5.1958 r., Materiały zebrali i przygotowali do druku: M. Przedpelski, J. Sablik, J. Szpunar, WSE, Poznań, 1958, s. 64.

Sprawozdanie z działalności Komitetu Organizacyjnego Zjazdu Absolwentów (współautorzy: Z. Kołaczyk, Z. Szymczak), w: *Rocznik WSE w Poznaniu. Rok 1956/57*, Poznań: WSE, 1958, s. 237-246.

Recenzja A. Märki, *Modernes Rechnungwesen. Theorie, Praxis und Unterricht*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1958 nr 4, s. 303-308.

Recenzja W. Thoms, *Das Buchen und Bilanzieren der funktionalen Kontorechnung*, Berlin 1955, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1958 nr 8, s. 300-305.

Recenzja M. Wajs, *Polityka płac i jej wpływ na wzrost wydajności pracy*, Warszawa: PWG, 1957, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1958 nr 3, s. 306-311.

1959

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1957/58 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1959, s. 140.

Struktura przemysłu Ziem Zachodnich (współautor: S. Smoliński), „Prace Monograficzne" z. 10, Poznań: WSE, 1959, s. 26.

Z problematyki powstania i rozwoju planów kont, „Prace Monograficzne", z. 8, Poznań: WSE, 1959, s. 96.

Recenzja W. Krencik, *Płaca jako bodziec wzrostu wydajności pracy*, Warszawa: PWN, 1958, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1959 nr 3, s. 332-338.

Recenzja W. Thoms, *Reform der Wirtschaftsrechnung in Betrieben und Behörden*, Berlin: Verlag Neue Wirtschaftsbriefe 1957, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" 1959 nr 2, s. 316-320.

1960

Prace Katedry Ekonomiki Przemysłu WSE w Poznaniu (współautor: B. A.), „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1960 nr 4, s. 356-358.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1958/59 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1960, s.138.

Struktura płac w przemyśle spółdzielczości pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1960 nr 1, s. 163-180.

Z problematyki powstania i rozwoju planów kont, wyd. 2, „Prace Monograficzne", z. 8., Poznań: WSE, 1959, s. 96.

Zagadnienie wykształcenia i kwalifikacji zatrudnionych w przemyśle spółdzielczości pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1960 nr 4, s. 193-217.

Recenzja T. Peche, *Rachunkowość przedsiębiorstw a rachunkowość społeczna*, Warszawa: PWG, 1959, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1960 nr 1, s. 288-290.

Recenzja J. Popkiewicz, *Spółdzielczość produkcyjna na przełomie (na przykładzie Dolnego Śląska)*, Wrocław: 1959, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1960 nr 2, s. 361-362.

1961

Rachunkowość przedsiębiorstw przemysłowych, cz. 1. red. M. Przedpelski, Poznań: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, 1961, s. 197.

Streszczenie: *Struktura płac w przemyśle spółdzielczości pracy (La structure des salaires dans les coopératives industrielles de travail)*, „L'U.R.S.S. et les Pays de l'Est. Revue des revues" 1961 nr 1, s. 207.

Struktura przemysłu Ziem Zachodnich w latach 1939-1959, t. 1 (współautorzy: S. Smoliński, B. Gruchman), Poznań: Instytut Zachodni, 1961, s. 117, *Studia nad zagadnieniami gospodarczymi i społecznymi ziem zachodnich 2*.

Struktura przemysłu Ziem Zachodnich w latach 1939-1959, t. 2, op.cit., s. 195, *Studia nad zagadnieniami gospodarczymi i społecznymi ziem zachodnich 3*.

Witold Skalski (1879-1961), „Biuletyn Informacyjny Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Oddział w Poznaniu" 1961 nr 4, s. 7-12.

Streszczenie: *Zagadnienia wykształcenia i kwalifikacji zatrudnionych w przemyśle spółdzielczosci pracy (Le problème du niveau de l'instruction et de la formation professionelle des travailleurs employes dans l'industrie des coopérations de travail)*, „L'U.R.S.S. et les Pays de l'Est. Revue des revues. A." 1961 nr 4, s. 220.

Zagadnienie podziału czystej nadwyżki w przemyśle spółdzielczości pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1961 nr 4, s. 145-166.

1962

Kierunki działalności Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, Oddział w Poznaniu (współautor: J. Sablik), „Biuletyn Informacyjny Stowarzyszania Księgowych w Polsce. Oddział w Poznaniu" 1962 nr 1, s. 7-14.

Materiały 4 Konferencji (seminarium) dla pracowników nauki (głos w dyskusji), Warszawa: Spółdzielczy Instytut Wydawniczy 1962, s. 57, 60, 62.

Płaca jako bodziec materialnego zainteresowania w przemyśle spółdzielczości pracy, Zeszyty Naukowe, s. 2, z. 24, Poznań: WSE, 1962, s.268.

Problemy ekonomiki regionu, red. M. Przedpelski, Zeszyty Naukowe. s. 1, z. 5, Poznań: WSE, 1962, s.173.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1959/1960 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1962, s. 190.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1960/1961 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1962, s. 206.

Sesja naukowa z okazji 15-lecia Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (głos w dyskusji), w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R.1959/60*, Poznań: WSE, 1962, s. 132.

Sesja naukowa z okazji 15-lecia Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (oprac.), w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1959/60*, Poznań: WSE, 1962, s. 120-134.

Sprawozdanie z posiedzeń Rady Wydziału Ogólno-Ekonomicznego odbytych w r. ak. 1959/60 i poświęconych publicznej dyskusji nad rozprawami doktorskimi, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R.1959/60*, Poznań: WSE, 1962, s. 65-71.

Sprawozdanie z posiedzeń Rady Wydziału Ogólno-Ekonomicznego odbytych w r. ak. 1960/61 i poświęconych publicznej dyskusji nad rozprawami doktorskimi, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R.1959/60*, Poznań: WSE, 1962, s. 82-107.

Z problematyki świadczenia usług w spółdzielczości pracy w regionie poznańskim w świetle badań ankietowych za lata 1960-1961 (współautorzy: Z. Romanow, F. Wiśniewski), w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 13, Poznań: PTE , 1962, s.125-139.

Z zagadnień systemu taryfowego pracowników fizycznych w przemyśle spółdzielczości pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1962 nr 4, s. 169-197.

Streszczenie: *Zagadnienie podziału czystej nadwyżki w przemyśle spółdzielczości pracy (Problème de la répartition du produit additionek net dans l'industrie coopérative)*, „L'U.R.S.S. et les Pays de l'Est. Revue des revues" 1962 nr 4, s.196.

Streszczenie: *Zagadnienie wykształcenia i kwalifikacji zatrudnionych w przemyśle spółdzielczości pracy (La problème du niveau de l'industruction et de la formation professionnelle des travaileur employes dans l'industrie des coopératives de travail)*, „L'U.R.S.S. et les Pays de l'Est. Revue des revues" 1962 nr 1, s. 220.

Recenzja: *Beiträge zur funktionalen Betriebswirtschaft. Hrag*, W. Thoms, *Heidelburg: Verlag Neue Wirtschafts*, 1960-61, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1962 nr 1, s. 375-378.

1963

Ekonomiczne problemy świadczenia usług przez spółdzielczość pracy w regionie poznańskim, Materiały sesji naukowej (współautorzy: Z. Romanow, F. Wiśniewski), Poznań: PTE, 1963, s. 84.

Niektóre zagadnienia świadczenia usług przez spółdzielnie pracy województwa poznańskiego, „Spółdzielczość Pracy" 1963 nr 45, s. 5.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1961/62 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1963, s. 201.

Rozwój spółdzielczości pracy w Wielkopolsce 1945-1960, cz. 1 (współredaktor), Roczniki i Sprawozdania, t. 14, Poznań: PTE, 1963, s. 250.

Sprawozdanie z posiedzeń Rady Wydziału Ogólno-Ekonomicznego odbytych w r. ak.1961/62 i poświęconych publicznej dyskusji nad rozprawami doktorskimi, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1961/62*, Poznań: WSE, 1963, s. 83-101.

Recenzja: G. C. Allen, *Struktura przemysłu brytyjskiego*, Warszawa: PWE, 1962, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1963 nr 3, s. 306-310.

Recenzja: W. Krencik, *Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa: PWN, 1962, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1963 nr 2, s. 314-317.

1964

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1962/63 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1964, s. 173.

Rozwój gospodarczy a aktywizacja zawodowa ludności, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1964 nr 3, s. 117-139.

Sprawozdanie z działalności Oddziału Poznańskiego PTE za 1963 rok, w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 16, Poznań: PTE, 1964, s. 267-271.

Sprawozdanie z posiedzeń Rady Wydziału Ogólno-Ekonomicznego odbytych w r. ak. 1962/63 i poświęconych publicznej dyskusji nad rozprawami doktorskimi, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1962/63*, Poznań: WSE, 1964, s. 72-81.

Struktura społeczno-gospodarcza Ziem Zachodnich w latach 1933-1960 (współautor: S. Smoliński), w: *Studia nad Zagadnieniami Gospodarczymi i Społecznymi Ziem Zachodnich 5*, Poznań: Instytut Zachodni, 1964, s. 420.

I. D. Auffermann, *Kostenauswertung*, tłumaczenie: *Wykorzystanie kosztów w przdsiębiorstwie*, Stuttgart 1959, s. 98, w: *Materiały Informacyjno-Szkoleniowe dla Przemysłu. Zeszyty Problemowe. Wybrane zagadnienia rachunku kosztów*, z. 18, Warszawa: Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego, 1964, s. 9-70.

1965

Czynniki wyznaczające zatrudnienie kobiet w gospodarce narodowej, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny, i Socjologiczny" 1965 nr 3, s.175-190.

Ekonomiczne problemy świadczenia usług przez spółdzielczość pracy w regionie poznańskim (współautorzy: Z. Romanow, F. Wiśniewski), w: *Ekonomiczne zagadnienia usług i aktywizacji regionu przez spółdzielczość pracy. Materiały z sesji naukowej ekonomistów*, Poznań 26-27,11.1963 r. (współredaktor: A. Okuniewski), *Roczniki i Sprawozdania*, t. 16, Zeszyt Specjalny, Poznań: PTE, 1965, s. 13-60.

Ekonomiczne zagadnienia usług i aktywizacji regionu przez spółdzielczość pracy, op.cit., *Roczniki i Sprawozdania*, t. 16, Zeszyt Specjalny, s. 163.

La structure sociale des Territoires Occidentaux (współautor: S. Smoliński), „Perspectives Polonaises" 1965 nr 1, s. 3-13.

Progress in the Western Territories (współautor: S. Smoliński), „Polish Perspectives" 1965 nr 1, s. 3-10.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1963/64 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1995.

Społeczno-ekonomiczne problemy aktywizacji zawodowej i zatrudnienia kobiet, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1965 nr 2, s. 221-236.

Sprawozdanie z działalności Oddziału Poznańskiego PTE za rok 1964, w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 17, Poznań: PTE, 1965, s. 321-325.

Sprawozdanie z posiedzeń Rady Wydziału Ogólno-Ekonomicznego w r. ak. 1963/64, poświęconych publicznej dyskusji nad rozprawami doktorskimi, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1963/64*, Poznań: WSE, 1965, s. 85-148.

Recenzja: Z. Knyziak, *Czynniki wzrostu produkcji przemysłowej w Polsce 1950-1960*, Warszawa: PWN, 1965, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1965 nr 3, s. 270-273.

Recenzja: K. Ratajczak, *Problemy zatrudnienia i płac w PGR*, Warszawa: PWE, 1963, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1965 nr 1, s. 334-336.

Recenzja: M. J. Ziomek, *Absencja w pracy*, Warszawa: PWE, 1964, „Przegląd Zagadnień Socjalnych" 1965 nr 2, s. 54-56.

1966

Doświadczenia w zakresie rozwoju usług w regionie poznańskim (współautor: M. Ellman), „Studia i Informacje Instytutu Przemysłu Drobnego i Rzemiosła" 1966 nr 9/10, s. 17-36, 93-109.

Niektóre problemy zatrudnienia kobiet w spółdzielczości pracy, „Materiały i Przyczynki CZSP" 1966 nr 6, s. 89-99.

Problemy ekonomiki przemysłu w świetle industrializacji Wielkopolski, w: *40-lecie WSE w Poznaniu. Sesja naukowa. (Tezy referatów)*, Poznań: WSE, 1966, s. 58-62.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1964/65 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1966, s.207.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1966/67 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1966, s. 112, XL (zeszyt specjalny).

Sprawozdanie z działalności Oddziału Poznańskiego PTE za rok 1965, w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 18, Poznań: PTE, 1966, s. 323-325.

Udział spółdzielczości w zaspokajaniu potrzeb konsumpcyjnych ludności w okresie 20-lecia PRL (współautorzy: J. Chróścicka, Z. Piotrowski), w: *Roczniki Spółdzielczego Instytutu Badawczego*, t. 6, Warszawa: SIB, 1966, s. 73-112.

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Poznaniu w latach 1926-1966, w: *Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1966/67*, Poznań: WSE, 1966, s. 93-108, XL (zeszyt specjalny).

Recenzja: J. Waluk, *Płaca i praca kobiet w Polsce*, Warszawa: KiW, 1965, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1966 nr 1, s. 335-338.

1967

Aktywizacja zawodowa kobiet w związku z procesem industrializacji w Polsce Ludowej, Zeszyty Naukowe, s. 2, z. 39, Poznań: WSE, 1967, s. 220.

Bibliografia ważniejszych prac pracowników Katedry Ekonomiki Przemysłu (współautorzy: J. Focht, Cz. Glinkowski), Poznań: WSE, 1967, s. 8.

Działalność dydaktyczno-naukowa Katedry Ekonomiki Przemysłu (współautorzy: J. Focht, Cz. Glinkowski), Poznań: WSE, 1967, s. 12.

O zastosowaniu korelacji wielorakiej do ustalenia regionalnych zasobów siły roboczej (współautor: J. Tarajkowski), „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1967 nr 2, s. 149-156.

Problemy ekonomiki przemysłu w świetle industrializacji Wielkopolski, w: *Sesja naukowa z okazji 40-lecia WSE w Poznaniu*, red. M. Przedpelski, Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 30, Poznań: WSE, 1967, s. 125-133.

Sesja naukowa z okazji 40-lecia WSE w Poznaniu, op.cit., s. 268.

Społeczno-gospodarcze przesłanki pracy zawodowej kobiet, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1967 nr 2, s. 115-136.

Sprawozdanie z działalności Oddziału Poznańskiego PTE za rok 1966, w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 19, Poznań: PTE, 1967, s. 344-347.

1968

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1965/66 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1968, s. 175.

Sprawozdanie z działalności Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu za rok 1967, w: *Roczniki i Sprawozdania*, t. 20, Poznań: PTE, 1968, s. 322-325.

Recenzja: *Kobieta współczesna. Z badań socjologów, lekarzy, ekonomistów, pedagogów i psychologów*, red. M. Sokołowski, Warszawa: KiW, 1966, *Roczniki i Sprawozdania*, t. 20, s. 305-306.

1969

Ekonomika przemysłu. Przewodnik metodyczny (współautor), red. S. Smoliński, Skrypty Uczelniane, z. 83, Poznań: WSE, 1969, s. 60.

Kronika Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 21, Poznań: PWN, 1969, s. 319-331.

1970

Działalność Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu w r. 1968, w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 22, Poznań: PWN, 1970, s. 345-355.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1966/67 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1970, s. 213.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1967/68 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1970, s.191.

Rozwój przemysłu w Polsce Ludowej (współautor: S. Smoliński), „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1970 nr 3, s. 159-169.

Ubezpieczenia społeczne, ochrona zdrowia i urządzenia socjalne, w: *Poznań. Rozwój miasta w Polsce Ludowej*, red. Cz. Łuczak, Poznań: PWN, 1970, s. 122-133.

1971

Płace w przemyśle, w: *Ekonomika przemysłu*, cz. 2, red. S. Smoliński, Skrypty Uczelniane, z. 119, Poznań: WSE, 1971, s. 254-287.

Praca i zatrudnienie w przemyśle (współautor: J. Unolt), w: *Ekonomika przemysłu*, cz. 2, red. S. Smoliński, Skrypty Uczelniane, z. 119, Poznań: WSE, 1971, s. 200-253.

1972

Działalność Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu w roku 1969, w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 23, Poznań: PWN, 1972, s. 331-340.

Działalność Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu w 1970 r., w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 24, Poznań: PWN, 1972, s. 274-278.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1968/69 (współredaktor: J. Sablik), Poznań: WSE, 1972, s. 249.

Rozwój gospodarczy Ziem Zachodnich (współautor: S. Smoliński), w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 23, Poznań: PWN, 1972, s. 37-54.

Sprawność kształcenia w szkole wyższej w świetle doświadczeń WSE w Poznaniu (współautor: J. Unolt), „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1972 nr 4, s. 171-186.

Stan organizacyjny Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu na dzień 31.12.1970 r., w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 24, Poznań: PWN, 1972, s. 278-286.

Wychowawcze funkcje nauczania szkoły wyższej, w: *Z problematyki wychowawczej szkoły wyższej*, Skrypty Uczelniane, z. 134,Poznań: WSE, 1972, s. 19-26.

Zmiany w strukturze kwalifikacyjno-zawodowej zatrudnionych w przemyśle, Wykład wygłoszony na Inauguracji 44 roku akademickiego 1968/69 w dniu 4.10.1969 r., w: *Rocznik WSE w Poznaniu, Rok 1969/70*, Poznań: WSE, 1972, s. 21-26.

1973

Jubileusz 25-lecia Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1973 nr 3, s. 354-356.

Racjonalizacja zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej Wielkopolski (współautor: Z. Lewicki), w: *Ekonomiczne i socjologiczne zagadnienia funkcjonowania socjalistycznych przedsiębiorstw przemysłowych*, red. J.Boroń, Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 49, Poznań: WSE, 1973, s. 57-77.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1969/70 (współredaktorzy: K. Robaszkiewicz, J. Sablik), Poznań: WSE, 1973, s. 250.

Spółdzielczość. Materiały do ćwiczeń, red. M. Przedpelski, Skrypty Uczelniane, z. 155, Poznań: WSE, 1973, s. 85.

Stopień zgodności trudności robót z kwalifikacjami robotników a wydajność pracy (współautor: J. Unolt), w: *Z badań nad zagadnieniami ekonomiki pracy i przemysłu*, red. M. Przedpelski, Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 54, Poznań: WSE, 1973, s. 7-18.

Z badań nad zagadnieniami ekonomiki pracy i przemysłu, red. M. Przedpelski, Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 54, Poznań: WSE, 1973, s. 157.

Zmiany w rejonizacji zatrudnienia kobiet w gospodarce uspołecznionej Polski w latach 1950-1970, w: *Z badań nad zagadnieniami ekonomiki pracy i przemysłu*, op.cit., s. 73-88.

1974

Płace w przemyśle, w: *Ekonomika przemysłu*, cz. 2, wyd. 2, red. S. Smoliński, Skrypty Uczelniane, z. 158, Poznań: WSE, 1974, s. 236-266

Praca i zatrudnienie w przemyśle (współautor: J. Unolt), w: *Ekonomika przemysłu*, cz. 2, wyd. 2, op.cit., s. 184-235.

Rola przemysłu w gospodarce narodowej, w: *Ekonomika przemysłu*, cz. 1, op.cit., s. 9-47.

1975

Struktura zatrudnienia kobiet w Polsce Ludowej, Warszawa: PWN, 1975, s. 266.

1976

Działalność Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu w 1974 roku, w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 27, Poznań: PWN, 1976, s. 281-293.

50-lecie Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, „Życie Szkoły Wyższej" 1976 nr 10, s. 59-66.

Udział pracowników Uczelni w popularyzacji nauki, w: *Akademia Ekonomiczna w Poznaniu 1926-1976*, red. Z. Zakrzewski, Warszawa-Poznań: PWN, 1976, s.180-186.

1977

Działalność Oddziału Wojewódzkiego PTE w Poznaniu w latach 1975-1976, w: *Poznańskie Roczniki Ekonomiczne*, t. 28, Warszawa-Poznań: PWN, 1977, s. 271-286.

Organizacyjne i dydaktyczne doświadczenia Podyplomowego Studium Nauk o Pracy i Polityki Społecznej w Poznaniu, w: *Studia i Materiały*, t. 28, Poznań: Centralny Ośrodek Metodyczny

Studiów Ekonomicznych w Warszawie, 1977, s. 127-132; Materiały I Krajowej Konferencji Nauk o Pracy i Polityki Społecznej, Ustronie Wielkopolskie, 9-14.6.1975 r.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1970/71 (współredaktorzy: K. Robaszkiewicz, J. Sablik), Poznań: WSE, 1977, s. 119.

Rozwój przemysłu w Kaliszu w okresie Polski Ludowej, w: *Dzieje Kalisza*, cz. 5, *Kalisz w okresie Polski Ludowej (1945-1975)*, red. W. Rusiński, Poznań: Wyd. Poznańskie, 1977, s. 715-746.

Służby pracownicze. Zatrudnienie i płace, red. M. Przedpelski, Poznań: PTE, 1977, s. 146.

Recenzja: *Ekonomika pracy. Materiały do studiowania*, red. F. Michoń, Kraków: AE, 1977, „Polityka Społeczna" 1977 nr 9, s. 37-38.

1978

Ekonomika pracy, red. M. Przedpelski, Skrypty Uczelniane, z. 247, Poznań: AE, 1978, s. 216.

Geneza, przedmiot i miejsce ekonomiki pracy w systemie nauk ekonomicznych, w: *Ekonomika pracy*, red. M. Przedpelski, Skrypty Uczelniane, z. 247, Poznań: AE, 1978, s. 8-19.

Plan społecznego rozwoju załogi instrumentem aktywnej polityki społecznej, w: *Wybrane zagadnienia planowania społecznego rozwoju załogi*, Poznań: Urząd Wojewódzki, 1978, s. 5-17, Wojewódzka Rada Związków Zawodowych, Instytut Polityki Społecznej AE w Poznaniu.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1971/72 (współredaktorzy: Z. Lewicki, K. Robaszkiewicz), Poznań: WSE, 1978, s. 155.

Rocznik WSE w Poznaniu. R. 1972/73 (współredaktorzy: Z. Lewicki, K. Robaszkiewicz), Poznań: WSE, 1978, s. 143.

Rola pracy w rozwoju społeczno-gospodarczym, w: *Ekonomika pracy*, op.cit., s. 20-39.

Wstęp, w: *Ekonomika pracy*, op.cit., s. 6-7.

1979

Miejsce ekonomiki przemysłu w systemie nauk ekonomicznych i jej przedmiot, w: *Elementy ekonomiki przemysłu*, red. S. Smoliński, Warszawa-Poznań: PWN, 1979, s. 9-16.

Planowanie społeczne a planowanie gospodarcze w przedsiębiorstwie przemysłowym, Poznań: AE, 1979, s. 16, Instytut Polityki Społecznej AE, Urząd Wojewódzki w Poznaniu, Wojewódzka Rada Związków Zawodowych (Zeszyt z obwoluty pt.:), Konferencja naukowa nt.: Planowanie społeczne w zakładach pracy w praktyce krajów socjalistycznych, Poznań, 13-14.12.1979 r.

Prawidłowość rozwoju współczesnego przemysłu, w: *Elementy ekonomiki przemysłu*, op.cit., s. 17-51.

Służby pracownicze. Zatrudnienie i płace, red. M. Przedpelski, Poznań: PTE, 1979, s. 156.

1981

Ekonomika pracy. Ekonomiczno-społeczne zagadnienia pracy człowieka, red. M. Przedpelski, Warszawa-Poznań: PWN, 1981, s. 263.

Geneza, przedmiot i miejsce ekonomiki pracy w systemie nauk ekonomicznych, w: *Ekonomika pracy. Ekonomiczno-społeczne zagadnienia...*, op.cit., s. 7-19.

Gospodarowanie siłą roboczą w zakładzie pracy (współautor: Z. Lewicki), w: *Ekonomika pracy. Ekonomiczno-społeczne zagadnienia...*, op.cit., s. 84-104.

Prace Instytutu Polityki Społecznej (współredaktor: A. Wesołowski), Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 93, Poznań: AE, 1981, s. 70.

Produkcyjne i pozaprodukcyjne funkcje socjalistycznego zakłady pracy, w: *Zasady realizacji polityki społecznej w zakładzie pracy w warunkach reformy gospodarczej*, Materiały na kursokonferencję naukową, Poznań: TNOiK, 1981, s. 15-25.

Rola pracy w rozwoju społeczno-gospodarczym, w: *Ekonomika pracy. Ekonomiczno-społeczne zagadnienia...*, op.cit., s. 20-40.

Wstęp, w: *Ekonomika pracy. Ekonomiczno-społeczne zagadnienia...*, op.cit., s.5-6.

1982

Miejsce ekonomiki przemysłu w systemie nauk ekonomicznych i jej przedmiot, w: *Elementy ekonomiki przemysłu*, wyd. 2 zmienione, red. S. Smoliński, Warszawa-Poznań: PWN, 1982, s. 9-17.

Prawidłowości rozwoju współczesnego przemysłu, w: *Elementy ekonomiki przemysłu*, wyd. 2 zmienione, red. S. Smoliński, Warszawa-Poznań: PWN, 1982, s. 18-50.

Recenzja: H. Lampert, *Sozialpolitik. Berlin - Heidelberg - New York: 1980*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1982 nr 3, s. 364-366.

1984

Prace Instytutu Polityki Społecznej. Funkcja społeczna przedsiębiorstwa (współredaktor: A. Wesołowski), Zeszyty Naukowe, s. 1, z. 120, Poznań: AE, 1984, s. 91.

1990

Recenzja: J. Olszewski, *Podstawy ergonomii i fizjologii pracy*, Poznań: AE, 1988, „Polityka Społeczna" 1990 nr 10, s. 24-25.

Opracowała: Janina Nowak

SUMMARY

The book entitled „Contemporary dilemmas of employment" was written to commemorate the 80th birthday of professor Mieczysław Przedpelski who, forty years ago, initiated wider studies in the field of economics of labour in Poznań. The book was prepared by a circle of his friends and disciples, not only from Poznań but also from other scientific centres in Poland Professor Przedpelski used to cooperate with (Gdańsk, Cracow, Łódź, Toruń and Warsaw).

The articles, specially prepared for the occasion, have been divided into three separate parts the titles of which reflect not only their contents but also the range of studies conducted by the Professor. It is worth mentioning that he always preferred empirical analyses or microeconomic approach to macroeconomic studies of ideological character.

The first part contains articles on macroeconomic conditions of changes in employment. It opens with an article by J. Orczyk which is an attempt to determine, identify and classify the dilemmas of employment in Poland. The dilemmas were classified on the basis of conditions which generate them such as, changes in technology and organisation, state of economy, policy of the state, functioning of institutions, demography and culture. The presentation of dilemmas, however, is not only limited to the indication of the sets of variables which create them, but it also refers to the question of their different valuation. Divergent character of the problems of employment makes their classification difficult – therefore, arbitrarily separated spheres of impact connected with the functioning of employing organisations were accepted as a criterion.

T. Obrębski in an article consisting of three parts discusses the relation between technical progress and the market of labour. The first part presents the influence of technological progress on the workforce. The second part is of theoretical character, paying attention to the impact of technological progress in the models of allocation of workforce. The third part deals with evolution of labour market and the structure of employment in Poland in view of the necessity to reduce the technological gap in the economy.

Another article by Z. Wiśniewski analyses the chosen aspects of demand for labour in an enterprise and a possibility to subsidize employment in the market economy. These problems are presented against a wide comparative background. In conclusion the author points out that a much more flexible approach to the problems of employment is necessary. All forms of employment subventions cannot solve the problem of insufficient demand for labour.

A. Szałkowski makes a critical analysis of the usefulness of the concept of marginal productivity of labour when solving the dilemmas of employment. This allows him to state that the concept is useful while explaining the behaviours of employers, whereas its effectiveness to counteract unemployment is limited only to the statement that the growth in labour productivity contributes to reduction of unemployment at a given moment. This, however, cannot be treated as the only way to minimize the rate of unemployment.

The last article in the first part of the book is written by A. Polańska who presents the opportunities for the development of studies on the full employment in Poland. The author considers this problem in a wider context of social changes. She treats the phenomenon of unemploy-

ment and its mass character as a challenge to all people studying the problems of employment. She puts forward three theses as particular trends of studies:

1) the question of full employment is a peculiar social question,

2) incomplete utilisation of labour resources occurs in each economic system,

3) theories of labour market serving a macroeconomic policy must be supplemented by studies on a microeconomic scale.

The second part of the book contains articles on the situation of the labour market in Poland. The first article written by J. Meller concerns the differentiation of the labour market in Poland which became more intense in the nineties. This phenomenon is accompanied by a growing diversification of salaries and wages – connected with, among other things, different scale of investments. The author points out how important the phenomenon is and postulates the necessity of profound research, among others of local character, which would make it possible to determine more precisely the factors generating these differences and indicate the possibilities of state interventionism. The scale and forms of intervention remain an open question.

The next article written by A. Rajkiewicz is of great cognitive value. It deals with a problem which is relatively poorly recognized (although widely discussed) – the processes of migrant labour groups in Poland (out of and to Poland). The author presents the problem in a dynamic approach, indicates the factors activating emigration (its different forms) in the past and today. Pointing out its mass character, he underlines the necessity for a cohesive and at the same time strategic activity both as regards our country and other countries in order to manage these complex processes.

M. Żukowski considers the problem of employing elderly people in connection with the reform of old-age pension system in Poland. He points out that the existing way of calculating the old-age pensions encourages people to retire as soon as possible; simultaneously, high premiums paid for social insurance reduce the official demand for labour. Referring to the government projects of changes in the system of insurance, submitted for approval in 1997, the author suggests modification of the pension scheme so that elderly people would be encouraged to postpone retirement. In his opinion old-age pensions, to a much higher degree than proposed in the government project, should depend on the length of insurance and the amount of premiums paid, as it is done in most Western countries.

This subject is continued by A. Wesołowski in his article on the employment of elderly people. The author makes an assumption that in the societies where the elderly people will constitute a greater and greater percentage of total population it is necessary to work out and foster the employment of elderly people. If this is achieved, psychological barriers hindering the activity and the willingness to learn on the part of the elderly but still active people can be overcome. According to the author, it is necessary to make the forms of employment for the elderly more flexible and concentrate not only on providing more care. In his opinion it is an important element of improving the culture of social coexistence.

J. Unolt, in his article on the specificity of labour market for women in Poland in the nineties, refers to the earlier studies led by M. Przedpełski. The author analyses in detail the factors determining the situation of women on the labour market, the link between this situation and the volume and structure of labour resources, women's professional activity and unemployment. The analysis is a statistical description which clearly determines the significance of the factors of women's professional activity and the sources of higher unemployment among women.

The second part ends with an article by professor H. Mortimer-Szymczak which, similarly to the previous one, refers to professor Przedpełski's studies on women's labour. The author supplements those studies, indicating not only their cognitive value but also implications for the pre-

sent time when women's professional activity becomes higher, although there appear new aspects of peculiar discrimination against women in the sphere of employment.

The third part of the book consists of articles on the conditions of employment and labour in organisations, i.e. employing entities. This part begins with an article of pioneer character written by J. Szambelańczyk and R. Karaś who approach the problems in an innovative way. The value of this article lies in determining the connection between income from labour and labour market, as well as the life cycle of an organisation. This approach throughly based on the related literature is to a large extent of model character – the assumptions and attempts of interpretation, however, prove the authors' good recognition of realities. The approach and research hypotheses on the link between incomes from labour and the stage of development of an organisation as well as the situation on the labour market require more detailed analysis and verification, particularly if one wanted to use them to predict changes in the Polish reality. This, however, is an undoubtedly original approach to the problem – a step forward in the explanation of changes in the incomes from labour.

The next two articles point out to the growing importance of human factor management in the growth-oriented organisations. H. Januszek underlines a greater and greater necessity to plan employees careers in a different way. The author emphasises that career planning is a more and more important instrument of employee motivation. According to the author this is connected with treating the employee as an asset, providing him/her with an opportunity to independently decide about his/her own development and creating individual range of employee's competence. The author clearly sees the limitations of the hitherto intrumental concept of matching employees' interests, skills and attitudes to the existing vocational requirements.

A slightly different attitude is presented by J. Sikora who underlines marketing aspects of employment for the development of an enterprise. He assumes that in the present conditions the process of employment becomes the first and fundamental condition for the revival of activities of any institution. He believes that success in staffing work posts depends on precise specification of requirements which a given post poses before the candidates. The further part of the article discusses advantages and disadvantages of different solutions applied in recruitment practices and determination of employees' pay.

Economic and social dilemmas of shaping working conditions in enterprises are considered by J. Olszewski. Having identified factors influencing unsatisfactory state of working environment in many Polish firms, he indicates the necessity to introduce economic calculus on a wider scale as a significant premise for changes which takes into account socio-ergonomic aspects. Paying attention to the consequences of Taylor's dominating methods of work organisation, he underlines the imprtance of the process of raising awareness, not only among employers but also employees as a condition of real humanisation of labour. He believes that it cannot be limited only to the improvement of ergonomic conditions of work.

A premise which led M. Piotrowski to the writing of a very interesting article on the criteria of differentiating labour relations from treating civil-legal relation as a sufficient basis for employment, was the observation that recently in Poland there has been noticed a more and more frequent phenomenon of abandoning employment contracts in favour of civil law agreements. For various reasons the state is trying to prevent this tendency. A profound and comprehensive analysis allows the author to formulate a number of conclusions and postulates, the most important of which is that maintaining and preserving deep differences between recruitment on the basis of employment contract and recruitment on the civil-legal basis does not seem to be fully justified.

The collection of articles on changes in the sphere of employment in Poland presented to the reader contains papers of both model and diagnostic character. However, all the authors more or less clearly express their belief that it is necessary to introduce fundamental changes in the sphe-

re of labour relations. Identification of factors and range of the transformations connected with the fact that the Polish economy is trying to follow the world trends and with the specificity of our situation presented in all the articles seems to be a significant contribution to the raising of the level of awareness concerning the direction and rate of changes, as well as evaluation of practical activities and research as regards adjusting them to a more and more purposeful management of changes in employment on a macro- and microeconomic scale.

Józef Orczyk

Tłumaczyła Ewa Kotkowska