



# *Acta Juris Stetinensis*

2021, nr 3 (vol. 35), 255–260  
ISSN (print): 2083-4373 ISSN (online): 2545-3181  
DOI: 10.18276/ais.2021.35-19



**Jakub Waszkiewicz**  
student  
Uniwersytet Szczeciński  
e-mail: [JakubWasz1@gmail.com](mailto:JakubWasz1@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-0735-6491

## **I ogólnopolska konferencja naukowa prawa pracy „Elastyczne formy zatrudnienia”**

**Szczecin, 16 marca 2021 roku**

I ogólnopolska konferencja naukowa prawa pracy „Elastyczne formy zatrudnienia” organizowana przez Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Szczecin odbyła się 16 marca 2021 roku za pośrednictwem platformy ClickMeeting i transmisji na żywo na Facebooku. Partnerem głównym wydarzenia była Kancelaria Raczkowski, która jest największą, wiodącą kancelarią prawa HR w Europie Środkowo-Wschodniej, wysoko plasowaną we wszystkich prestiżowych rankingach (Chambers Europe, The Legal 500 EMA, Who’s Who Legal, The Best Lawyers, Rzeczpospolita).

W skład rady naukowej konferencji weszli: dr hab. Michał Skąpski prof. UAM (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), dr hab. Tomasz Duraj prof. UŁ (Uniwersytet Łódzki), dr Mikołaj Rylski (Uniwersytet Szczeciński) oraz dr Sławomir Dricziński (Uniwersytet Szczeciński).

Konferencja objęta została patronatem honorowym dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego dr hab. Eweliny Cała-Wacinkiewicz prof. US, Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego Olgierda Geblewicza, Prezydenta Miasta Szczecin Piotra Krzystka oraz dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Dodatkowo wydarzenie otrzymało wsparcie medialne od portalu [praktykiprawnicze.pl](http://praktykiprawnicze.pl).

W celu promocji konferencji 2 marca 2021 roku na platformie Google Meets została zorganizowana prelekcja na temat *Problemów pracy zdalnej w związku z ochroną danych osobowych*<sup>1</sup>, którą przeprowadziła dr Edyta Bielak-Jomaa (Uniwersytet Łódzki). Wydarzenie to było zapowiedzią problematyki zbliżającej się konferencji.

W ramach I ogólnopolskiej konferencji naukowej prawa pracy „Elastyczne formy zatrudnienia” miały miejsce trzy panele tematyczne odnoszące się do problemu prekaryzacji rynku pracy, pracy zdalnej oraz ochrony prywatności pracowników. W wydarzeniu wzięło udział około 170 osób.

Prelegentami podczas poszczególnych paneli byli zaproszeni przez organizatorów eksperci z zakresu prawa pracy oraz studenci i doktoranci wytypowani w drodze naboru abstraktów przez radę naukową konferencji. Czynny udział w wydarzeniu wzięło 12 osób z 6 różnych jednostek naukowych (Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie), co wpłynęło na bardzo wysoki poziom merytoryczny wystąpień, jak i dyskusji, które odbywały się na koniec każdego panelu tematycznego. Podczas dyskusji uczestnicy mieli możliwość zadania pytania występującym lub wyrażenia swojego zdania dotyczącego poszczególnych prezentacji. Konferencja została zainaugurowana przez Partnera Zarządzającego i założyciela Kancelarii Raczkowski adw. Bartłomieja Raczkowskiego oraz Panią prodziekan ds. Kształcenia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego dr Beatę Kanarek. Za właściwy przebieg dyskusji oraz wystąpień odpowiedzialni byli: dr hab. Kinga Flaga-Gieruszyńska prof. US, dr Mikołaj Rylski oraz dr Sławomir Dricziński, którzy pełnili funkcje moderatorów poszczególnych paneli.

W organizację wydarzenia zaangażowani byli przede wszystkim studenci Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego będący członkami Europejskiego Stowarzyszenia Studentów Prawa ELSA Szczecin. Komitet organizacyjny liczył 28 osób i był podzielony na zespoły zajmujące się kwestiami marketingowymi, logistycznymi i merytorycznymi wydarzenia. Pierwsze prace nad

---

1 Link do wydarzenia na platformie Facebook (<https://fb.me/e/1iqJ6uDa0>).

przygotowaniem wydarzenia rozpoczęły się już we wrześniu 2020 roku. W przypadku pojawiających się problemów studenci otrzymywali również wsparcie ze strony dra Mikołaja Rylskiego (adiunkta na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego).

Ogólnopolska konferencja naukowa prawa pracy „Elastyczne formy zatrudnienia” rozpoczęła się od wystąpienia prof. dra hab. Arkadiusza Sobczyka (Uniwersytet Jagielloński) na temat korelacji zachodzącej pomiędzy elastycznością prawa pracy a prawami człowieka. Pan profesor rozważał kwestię praw pracowniczych będących istotnym interesem publicznym oraz podkreślał wielokrotnie wagę niezbywalności praw człowieka. Wskazywał, że nawet zleceniobiorcom przekazuje się prawa pracownicze, tym samym również wobec nich występują granice, których przekroczyć nie można. Także państwo nie może dopuścić do tego, żeby dana jednostka swoich praw się zrzekła, niezależnie od chęci stron. Analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Pan profesor doszedł do wniosku, że Sąd Najwyższy nagminnie nietrafnie wyklada prawo pracy poprzez wykorzystanie błędnych metod. W rezultacie ocenił wykładnię Sądu Najwyższego jako najbardziej antypracowniczą w Europie.

Kolejny prelegent, dr hab. Łukasz Pisarczyk prof. UW (Uniwersytet Warszawski), przedstawił swoje rozważania na temat dialogu społecznego, który obecnie wymaga rozwinięcia i tym samym uniemożliwia stosowanie autonomicznych mechanizmów przeciwdziałania prekaryzacji. Jako szansę na właściwe ukształtowanie sytuacji prawnej wskazał regulację ustawową, która posłużyłaby wyważeniu stron, aby atypowy stosunek pracy gwarantował z jednej strony ochronę interesu pracodawcy, a z drugiej zabezpieczał pracownika. Uznał również, że elastyczne formy zatrudnienia są pewnym nieuniknionym dostosowaniem się do warunków zewnętrznych, a z roku na rok stosunek ich popularności względem zatrudnienia pracowniczego się zwiększa. Udzielając odpowiedzi na zadawane pytania, Pan profesor podzielił się dodatkowo stanowiskiem, że ochrona praw człowieka powinna być ogólna, a nie ograniczona swoim zakresem jedynie do osób w określonym stosunku zatrudnienia. Należy prowadzić do zmian, które priorytetyzowałyby konstytucyjne prawa chroniące każdego pracownika, a następne można uzależnić je od specyfiki pracy, a nie od formy umowy, jak ma to miejsce obecnie.

Przedstawioną przez prof. Łukasza Pisarczyka tezę dotyczącą wzrostu zainteresowania zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych poparł dr hab. Tomasz Duraj prof. UŁ (Uniwersytet Łódzki), przedstawiając dane statystyczne przygotowane przez GUS na temat szacowanej liczby pracowników najemnych pracujących na czas nieokreślony i wzrostu ich liczebności na przestrzeni lat. Dodatkowo pozytywnie ocenił uregulowane przez ustawodawcę mechanizmy przeciwdziałania prekaryzacji w niepracowniczych stosunkach. Niemniej podkreślił konieczność unormowania spójnych i systemowych rozwiązań w zakresie wprowadzania

mechanizmów przeciwdziałania prekaryzacji w zatrudnieniu niepracowniczym, ze wskazaniem, że nie wystarczy jedynie odesłanie do odpowiednich przepisów prawa pracy. Zdaniem Pana profesora, kwestią, którą należy rozstrzygnąć, są z pewnością granice ochrony w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, która jego zdaniem nie powinna się równać z zatrudnieniem pracowniczym. Ponadto za jeden z ważniejszych instrumentów w walce z prekaryzacją zatrudnienia wskazał mechanizm przeciwdziałania stosowania umów cywilnoprawnych w stosunku zatrudnienia pracowniczego.

Panel zwieńczony został wystąpieniem mgr Ernestyny Pachały (Uniwersytet Warszawski) na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych z odniesieniem do kształtu proponowanej regulacji prawnej. Prelegentka zwróciła uwagę na trudność w stworzeniu odrębnego reżimu prawnego. W odniesieniu do polskiego systemu prawnego podział dychotomiczny na pracownika i pracodawcę stanowi dodatkowe wyzwanie dla ustawodawcy. Wielokrotnie mówi się o powinności objęcia ochroną osób pracujących za pośrednictwem platformy, lecz bez wskazania, jak tego dokonać i w jakim zakresie objąć takie osoby ochroną. Jednym ze wskazanych rozwiązań jest stworzenie odrębnych regulacji prawnych dostosowanych do danej grupy osób, klasyfikowanych na podstawie specyfiki pracy. Występują również opinie, że powinno się przed stworzeniem takiej regulacji odpowiednio przemodelować działalność tych platform, aby występowała przykładowo mniejsza zależność między użytkownikami a platformą (m.in. takim zdaniem kieruję się prof. Todoli). Ostateczny kształt potencjalnej regulacji prawnej pozostaje jednak nadal bazą do dalszych badań.

Wystąpienie dr Anny Redy-Ciszewskiej z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie stanowiło świetne wprowadzenie do zawilej problematyki pracy zdalnej, która była tematem przewodnim drugiego panelu. Prelegentka analizując propozycję nowelizacji w tym zakresie, zwróciła uwagę na kilka istotnych problemów dotyczących m.in. obowiązków w zakresie BHP przy pracy zdalnej, polecenia pracy zdalnej oraz zakresu wysokości ekwiwalentu za wykonywanie pracy zdalnej. Powyższe kwestie nie zostały zbyt precyzyjnie rozstrzygnięte, pozostawiały wiele wątpliwości, a niektóre zaproponowane wyłączenia co do niektórych obowiązków są zbyt wąskie. Całokształt propozycji nowelizacji zdecydowanie rozmył się z oczekiwaniami partnerów społecznych, co utrudnia wypracowanie adekwatnego kompromisu.

Następnie wystąpiła dr hab. Monika Gładoch prof. UKSW (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie), która dokonała szczegółowej analizy pracy zdalnej jako odpowiedzi na zagrożenia związane z pandemią. W swoim wystąpieniu przybliżyła cechy pracy zdalnej oraz odniosła się do wątpliwych kwestii związanych w szczególności z wpływem pracodawcy na miejsce wykonywania

pracy zdalnej, sytuacją pracowników niepełnosprawnych czy niemożnością wykonywania pracy przez pracownika w miejscu zamieszkania. Całe wystąpienie przede wszystkim skupiało się na perspektywie i akcencie pracodawczym. Ponadto prelegentka również oceniła negatywnie projekt pracy zdalnej, powołując się na brak nowych rozwiązań w kontekście pracy zdalnej oraz „uśmiercenie” telepracy.

W kolejnym wystąpieniu dr hab. Krzysztof Walczak (Uniwersytet Warszawski) podzielił się swoim punktem widzenia na kwestie atypowych form zatrudnienia z całkowicie innej, bardziej kierowniczej perspektywy. Zwrócił uwagę na istotność dopasowania regulacji do zmieniającego się rynku pracy. Jego zdaniem należy ustalić minimalne standardy ochrony dla wszystkich osób zatrudnionych niezależnie od formy zatrudnienia, a następnie skupić się na szczegółowym uregulowaniu bardziej elastycznych form. Ponadto należy zrozumieć rozwój elastycznych firm i dostosować się do ich funkcjonalności, która ma też związek z rozwojem rynku pracy. Zdaniem prelegenta w rzeczywistości problemem nie jest forma zatrudnienia, a jej egzekwowalność.

W ostatnim wystąpieniu dotyczącym pracy zdalnej Dominika Niemiec (Uniwersytet Jagielloński) oraz Alicja Jurczenko (Uniwersytet Jagielloński) przybliżyły działania Parlamentu Europejskiego w odpowiedzi na realne powstawanie zachwiań między pracą a życiem prywatnym. Według badań przeprowadzonych przez World Health Organization, ponad 300 mln osób zmaga się z problemami natury psychicznej mającymi swoje podłoże w zatrudnieniu. Pracownicy skarżą się na stres, zmęczenie i zaburzenia snu. Ponadto z badań przeprowadzonych w Polsce przez Koalicję Bezpieczni w Pracy wynikało, że do głównych trudności, z którymi muszą zmagać się pracownicy, należą w szczególności brak bezpośredniego kontaktu z ludźmi, brak dostępu do urządzeń biurowych czy problem ze skupieniem się. Wszystkie te realne problemy i wydana rezolucja skłoniła wiele państw do zastosowania różnych rozwiązań umożliwiających pracownikom bycie offline w godzinach poza czasem pracy. Prelegentki zwróciły uwagę, że uregulowanie prawa do bycia offline w Polsce może być problematyczne nie tyle ze względu na brak unormowań, ile ze względu na problem egzekwowalności przepisów w praktyce. Potrzeba uregulowania kwestii dotyczących prawa do bycia offline wydaje się więc bardzo nagląca, biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych badań i potencjalny kierunek zmian świata codziennego.

Dyskusję na temat ochrony prywatności pracownika rozpoczął swoim referatem dr Jakub Szmit (Uniwersytet Gdański). Zaznaczył, że prywatność jest pojęciem niejednoznacznym, a samo jego odniesienie do podziału na czas pracy jest nadzwyczaj trudne. Doszedł do wniosku, że prywatność i sfera zawodowa przenikają się i nie sposób jest ustanowić granicy między nimi. Pozostając w stosunku pracy, pracownik nie jest w stanie zupełnie rozdzielić sferę zawodową od prywatnej.

Byłoby to sprzeczne z więzią pracowniczą, która ma wymiar społeczny. Pan doktor podzielił się swoją perspektywą dotyczącą upowszechniania się pracy zdalnej. Uznał, że w pewnych płaszczyznach praca zdalna może nie stanowić zagrożenia dla prywatności pracownika, a mieć wręcz odwrotny skutek. Może wzmocnić sferę prywatną poprzez ograniczenie przepływu informacji między pracownikami a pracodawcą, co wynika z ograniczonego kontaktu stacjonarnego. Ważnym celem powinno być rozciągnięcie pojęcia relacji pracownika z pracodawcą poza wąskie określenie wykonywania obowiązków wynikających z zatrudnienia.

Następnie dr Anna Daniluk-Jarmoniuk (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie) podjęła się przeanalizowania i rozstrzygnięcia kwestii dotyczących m.in. legalności mierzenia temperatury ciała pracowników, prawa pracodawcy do informacji na temat szczepień pracowników czy kontroli pracowników na obecność alkoholu we krwi. W swoim referacie przedstawiła wniosek, że istnieje potrzeba traktowania przepisów dotyczących ochrony danych osobowych jako prawa niebezwzględne, ponieważ samo orzecznictwo wskazuje, iż przy jego obchodzeniu należy kierować się przede wszystkim zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy.

W dalszej kolejności dr hab. Marcin Wujczyk (Uniwersytet Jagielloński) w swoim wystąpieniu wykazał, że w przyjętych regulacjach dotyczących monitoringu ochrona pracownika została uwzględniona w niewystarczającym zakresie. Uznał, że na pracodawcę powinny zostać nałożone dodatkowe ograniczenia, które oczywiście służyłyby ochronie interesów pracodawcy, ale przede wszystkim pracownika.

Konferencja zakończyła się wystąpieniem mec. Dominiki Ojrzyńskiej, która zwróciła szczególną uwagę na to, że ochrona korespondencji nie ma wbrew pozorom charakteru bezwzględnego, a poprzez pracę zdalną zatarciu ulegają czasowe i przestrzenne granice życia prywatnego i służbowego. Pracodawca powinien zapewniać pracownika o legalności i celowości stosowanych środków monitorowania przepływu korespondencji. Ważna jest też sama świadomość pracownika odnośnie do ich stosowania.

Całą konferencję charakteryzował bardzo wysoki poziom merytoryczny, a tematyka wydarzenia niewątpliwie zainteresowała odbiorców, gdyż nie brakowało pytań w trakcie wystąpień, a po każdym bloku tematycznym następowała rzeczowa i żywa wymiana myśli. Wszystkie wystąpienia i dyskusje stworzyły idealne miejsce do zapoznania się z bardzo aktualnymi problemami prawa pracy oraz kierunkami ich rozwiązań w niedalekiej przyszłości. Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Szczecin zdążyło już potwierdzić, że wydarzenie nie było jednorazową inicjatywą i planowane są działania w celu organizacji kolejnej edycji w przyszłym roku akademickim.