Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.377

Beata Bury
Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemyślu
bbury13@wp.pl

Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego

Dilemmas of the Right to Rest in a Civil Type of Employment

STRESZCZENIE

Pracodawcy, w obliczu występujących w ostatnich latach trudności rynkowych i gospodarczych, sięgają nie tylko po terminowe umowy o pracę, ale wychodzą również poza sferę prawa pracy. Odbywa się to poprzez szerokie stosowanie między innymi zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Status ekonomiczny tych pracobiorców, w szczególności ich trwała zależność ekonomiczna od podmiotu zatrudniającego, jest niejednokrotnie zbliżony do pracowniczego, w szczególności w kontekście długotrwałości i czasochłonności relacji prawnej. Tymczasem regulacja cywilnoprawna, której podlegają pracujący, nie zapewnia im dostatecznej ochrony. Przedmiotem szczególnego zainteresowania w obrębie wskazywanych zjawisk i tendencji są przepisy dotyczące prawa do wypoczynku, odnoszące się *de lege lata* jedynie do zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Uzasadnione jest zasygnalizowanie, jak w praktyce odbywa się realizacja tego prawa przez osoby świadczące pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego. Konstytucja, zapewniając każdemu prawo do ochrony zdrowia i życia, niejako wypracowuje uzasadnienie dla częściowego stosowania norm ochronnych także w stosunku do „nie-pracowników".

Słowa kluczowe: umowa o pracę, stosunek pracy, stosunek cywilnoprawny, prawo do wypoczynku, czas pracy

Pracodawcy, w obliczu występujących w ostatnich latach trudności rynkowych i gospodarczych, dążąc do obniżenia kosztów zatrudnienia, a w konsekwencji – własnej działalności, sięgają nie tylko po terminowe umowy o pracę, zwłaszcza po umowę na czas określony, ale również wychodzą poza sferę prawa pracy. Odbywa się to poprzez szerokie stosowanie zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – często krótkotrwałych, ale i wielokrotnie powtarzanych z tą samą

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

osobą, do tego w warunkach zbliżonych do statusu pracowniczego. Znaczący i stale rosnący odsetek osób pracujących na ich podstawach niejednokrotnie świadczy pracę w warunkach, które trudno – w zakresie obowiązków „wykonawcy" pracy (pracobiorcy) – odróżnić od stosunku pracy (art. 22 k.p.[1]), a jednocześnie jest pozbawionych uprawnień pracowniczych. Status ekonomiczny pracobiorców, w szczególności ich trwała zależność ekonomiczna od podmiotu zatrudniającego, jest bowiem niejednokrotnie zbliżony do pracowniczego. Niepokojące jest zwłaszcza zjawisko, w którym umowy te nie są zawierane zgodnie z literą i duchem prawa, tj. jako ich strony nie występują niezależne od siebie podmioty. Do tego dochodzi pomijanie swobody wyboru kontrahenta i rodzaju umowy oraz wykonywania pracy w warunkach samodzielności wykonawcy.[2] W istocie takie umowy są wówczas nawiązywane w warunkach swoistego przymusu i presji życiowej, dyktowane przez pracodawców, a w zasadzie dających/zlecających pracę. Z kolei bierność ustawodawcy co do problemu ochrony tych zatrudnionych wynika, jak się wydaje, między innymi z dbałości o różne interesy podmiotów zatrudniających, dla których umowy te stanowią podstawę taniego zatrudnienia, a ich atrakcyjność stale rośnie. Dochodzi w ten sposób do pogorszenia, już i tak niekorzystnej, sytuacji prawnej i ekonomicznej pracobiorców oraz postępującego osłabienia trwałości ich zatrudnienia. Regulacja cywilnoprawna, której podlegają pracujący, nie zapewnia im dostatecznej ochrony. W kręgach pracodawców wypowiadany jest pogląd, że ewentualne zbliżenie praw „wykonawców" pracy powinno się odbyć poprzez rezygnację z silniejszej ochrony pracowników – ochronę pozostałych, ale za cenę rezygnacji ze standardów ochrony pracowników. Zgoda na ten kierunek zmian oznaczałaby praktycznie podważenie racji bytu prawa pracy jako prawa chroniącego słabszego, zależnego kontrahenta.[3] Takim propozycjom należy się, moim zdaniem, zdecydowanie przeciwstawić.

Przedmiotem szczególnego zainteresowania w obrębie wskazywanych zjawisk i tendencji są przepisy dotyczące prawa do wypoczynku odnoszące się *de lege lata* jedynie do zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Rada Ministrów nie wykonała bowiem przewidzianego w art. 303 § 2 k.p. upoważnienia do określenia zakresu stosowania przepisów prawa pracy wobec innych niż wykonawcy pracy nakładczej, osób wykonujących pracę, w tym na podstawie umów cywilno-

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94.

[2] Zob. T. Liszcz, *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 177 i nast.; J. Wratny, *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 7, s. 7 i nast.

[3] Zob. A. Dral, B. Bury, *Zasada ochrony pracy w Konstytucji RP*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2014, nr 3(19), s. 242.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

prawnych.[4] Uelastycznienie regulacji dotyczących szeroko pojmowanego prawa do wypoczynku w zatrudnieniu pracowniczym, postępujące od wielu lat, ma – zdaniem środowisk pracodawców – sprzyjać obniżaniu kosztów zatrudnienia bez likwidacji miejsc pracy. W tym obszarze, na przestrzeni 40-lecia obowiązywania Kodeksu pracy, można wręcz odnotować największą aktywność ustawodawcy. Począwszy od zasadniczych zmian Kodeksu pracy z 1996 r.[5], daje się zaobserwować systematyczne obniżanie standardów ochronnych w zakresie regulacji czasu pracy. Należy przypomnieć stopniowe wydłużanie okresów rozliczeniowych, wprowadzanie nowych – bardziej elastycznych – systemów czasu pracy, a w zakresie unormowania pracy w godzinach nadliczbowych: stopniowe liberalizowanie rygorów prawnych dopuszczalności stosowania „nadgodzin", zwiększanie rocznych limitów tej pracy, a poprzez rozszerzenie możliwości stosowania zadaniowego czasu pracy, eliminację konieczności dodatkowych dopłat za pracę w tych godzinach.[6] W ostatnim okresie jako kontynuację tej tendencji należy wskazać na zmiany dotyczące: wydłużenia okresu rozliczeniowego (do 12 miesięcy) we wszystkich systemach czasu pracy, możliwości ustalania rozkładów czasu pracy w formie pisemnej lub elektronicznej na okres krótszy niż okres rozliczeniowy (minimum 1-miesięczny), możliwości rezygnacji z obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy w określonych przypadkach, ustawowej gwarancji zachowania prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę w sytuacji, gdy pracodawca, który wprowadził przedłużony okres rozliczeniowy, nie zapewnił pracownikowi w którymś z miesięcy pracy, poszerzenia możliwości stosowania przerywanego czasu pracy i regulacje dotyczące ruchomego czasu pracy.[7] Uprawnione wydaje się sformułowanie wniosku, że wskazane zmiany prowadzą do przerzucania na pracowników oraz innych pracobiorców kosztów kryzysu i stagnacji gospodarczej.[8]

---

[4] Zgodnie z art. 303 § 2 k.p. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. Zob. także: Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 9, s. 29 i nast.

[5] Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U., nr 24, poz. 110.

[6] Zob. także: B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007, s. 49 i nast.

[7] Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, Dz. U. z 2013 r., poz. 896. Na ten temat zob. M. Rycak, *Uwagi do zmian w przepisach o czasie pracy obowiązujących od 23 sierpnia 2013 r.*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. nauk. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 326 i nast.

[8] Dążenia przedstawicieli pracodawców nadal obejmują ograniczenie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dalszego łagodzenia ograniczeń wykonywania pracy w niedziele i święta.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

W związku z zarysowaną tematyką szczególną uwagę należy poświęcić sytuacji osób wykonujących zatrudnienie poza stosunkiem pracy, zwłaszcza na podstawie umów cywilnoprawnych, w zakresie dotyczącym prawa tych pracobiorców do wypoczynku, tak dobowego, tygodniowego, jak i corocznego. Osoby te korzystają głównie z ochrony przewidzianej w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (por. art. 304 k.p. i art. 304[1] k.p. w zw. z art. 211 k.p.), natomiast często świadczą pracę w takim wymiarze, jak pracownicy, a nawet większym, bez jakiejkolwiek gwarancji wypoczynku, tak istotnego z punktu widzenia potrzeby regeneracji psychofizycznej organizmu człowieka. Uzasadnione jest zatem zasygnalizowanie, jak w praktyce odbywa się realizacja prawa do wypoczynku przez osoby świadczące pracę w takich formach, zaliczanych do nietypowych.[9] Ustawodawca nadal wyraźnie preferuje ochronę pracy świadczonej w ramach pracowniczych podstaw zatrudnienia, odmawiając choćby częściowej ochrony osobom pracującym w ramach umów cywilnoprawnych bądź innych atypowych form zatrudnienia. Tymczasem ich ochrona jest również niezbędna i jednocześnie powinna być zróżnicowana, tj. uwzględniać specyfikę tych form, zwłaszcza umów cywilnoprawnych, i zapewniać świadczącym pracę na ich podstawie pewne adekwatne prawa pracownicze, aby nie następowało dysponowanie pracobiorcami przez pracodawców w sposób ograniczający ich interesy, także w zakresie tak istotnej kwestii jak prawo do wypoczynku. Należy wskazać, że osoby te znajdują się w mniej korzystnym położeniu zawodowym niż pracownicy – są często nie tylko gorzej wynagradzane, ale i nie mają prawa do urlopów, nie dotyczą ich normy czasu pracy, okresy odpoczynku czy też rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. Istotnym problemem jest zwłaszcza praca osób zatrudnionych w ramach stosunku cywilnoprawnego poza normami czasu pracy, w oderwaniu od wynikającej z nich ochrony. Jednocześnie elastyczność, jaka towarzyszy ich zatrudnianiu, wyłączenie uprawnień, jakie płyną ze stosunku pracy, sprzyja niższym kosztom po stronie pracodawców i czyni to zatrudnienie bardziej atrakcyjnym i wygodnym. Uwagę należy skoncentrować zwłaszcza na pracy tych osób, które świadczą pracę w warunkach istotnie zbliżonych do stosunku pracy, tj. przy zachowaniu zależności ekonomicznej od drugiego podmiotu, w sposób ciągły i powtarzający się.

Szczególną rolę w omawianym zakresie odgrywają postanowienia Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.[10] Wychodząc od zasady ochrony pracy usytuowanej w jej art. 24, należy wskazać, że obejmuje ona ogół środków i działań podejmowanych przez władze publiczne w celu zapewnienia poszanowania pracy (każdej) i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnienia trwałości stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykony-

[9] Na temat nietypowości w zatrudnieniu pracowniczym zob. J. Wratny, *op. cit*., s. 2 i nast.
[10] Dz. U., nr 78, poz. 483.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

wania, do tego ochronę świadczeń związanych z pracą, a także zapobieganie bezrobociu.[11] Konkretyzacja tych założeń jest zawarta w dalszych normach, w tym w art. 65–66 Konstytucji RP. Powszechnie przyjęte szerokie rozumienie pojęcia „praca" w art. 24 Konstytucji RP zobowiązuje ustawodawcę do objęcia ochroną prawną wszelkich stosunków zatrudnienia, chociaż ochrona ta może i powinna być zróżnicowana w zależności od położenia ekonomicznego i socjalnego osoby świadczącej pracę, zgodnie z założeniem, że im słabsza pozycja, tym silniejsza powinna być ochrona.[12] Powyższa teza będzie implikować dalsze wnioski, sformułowane poniżej na tle art. 66 Konstytucji RP. W tym miejscu zasadne wydaje się odwołanie do idei wyrażonej w encyklice papieża Jana Pawła II *Laborem exercens*[13], że „praca jest […] powinnością, czyli obowiązkiem człowieka, i to w wielorakim tego słowa znaczeniu". W konsekwencji każda praca świadczona przez osobę pracującą zasługuje na ochronę i powinna jej podlegać. Ochrona państwa nad pracą oznacza bowiem ochronę „ludzi pracy", tj. osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz innych podmiotów w celu zdobycia środków utrzymania niezależnie od prawnej podstawy jej wykonywania, w szczególności, choć nie tylko, pracowników w rozumieniu prawa pracy. Chodzi zatem także o osoby świadczące pracę w ramach stosunków administracyjnoprawnych (służbowych) i umów cywilnoprawnych.[14] Mocne wsparcie dla takiej interpretacji stanowi art. 30 Konstytucji RP, wyrażający zasadę poszanowania przyrodzonej godności człowieka, dla realizacji której jest konieczne zapewnienie minimum warunków materialnych. Wobec faktu, że Konstytucja RP nie określa modelu ochrony, szczegółowe regulacje, zgodne z zasadą ochrony pracy, a dotyczące tego modelu, powinny być zawarte w aktach rangi ustawowej. Model ochrony powinien być przy tym dostosowany do wymogów społecznej gospodarki rynkowej, z tym że jak dotąd nie wypracowano żadnych kryteriów różnicowania tej ochrony.

Artykuł 66 Konstytucji RP, umieszczony w rozdziale II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela" („Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne"), chroni niematerialne wartości w stosunku zatrudnienia, takie jak zdrowie, życie, rozwój osobisty i życie rodzinne.

---

[11] Zob. A. Dral, B. Bury, *op. cit.*, s. 237.

[12] T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada ochrony pracy* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, s. 37.

[13] Podaję za „Tygodnikiem Powszechnym" 1981, nr 33.

[14] T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada…*, s. 34. Tak również: L. Garlicki, *Komentarz do art. 24 Konstytucji*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. V, Warszawa 2007, s. 4. Por. także wyrok TK z dnia 24 października 2006 r., SK 41/05, OTK 2006, nr 9A, poz. 126, oraz wyroki SN: z dnia 27 października 2004 r., II PK 28/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97 i z dnia 22 maja 2013 r., PK 46/11, niepubl. Zob. także: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, Warszawa 2013, s. 46 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

Jak wskazał TK w wyroku z dnia 24 października 2000 r.[15], art. 66 ust. 1 Konstytucji RP formułuje jedno z praw jednostki – do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, i nie można go traktować tylko jako wyrażenia jednej z zasad polityki państwa. Rozwijając to postanowienie, należy skonstatować, że określenie treści (zakresu) prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy Konstytucja RP wyraźnie pozostawiła organom władzy ustawodawczej. W tym przypadku tzw. swoboda ustawodawcy ma bardzo szeroki zakres, jest on bowiem uprawniony nie tylko do wprowadzania ograniczeń prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale także, a może przede wszystkim – do określenia treści (zakresu) tego prawa.[16] Wprawdzie istnieją rozbieżności poglądów, czy art. 66 ust. 1 odnosi się wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego (ujęcie wąskie[17]), czy też niepracowniczego, nie wyłączając samozatrudnienia (ujęcie szersze[18]), czy także pracy wykonywanej samodzielnie i na własne potrzeby, niezależnie od tytułu i podstawy zatrudnienia (ujęcie najszersze[19]), niemniej rozwiewa je – jak się wydaje – zwrot „każdy".

Artykuł 66 ust. 2 Konstytucji RP, ustanawiający prawo do odpoczynku, również stanowi rozwinięcie zasady określonej w art. 24 Konstytucji RP. Prawo to pojawia się dodatkowo i wyraźnie jest tak nazwane w art. 233 ust. 3 ustawy zasadniczej.[20] Pierwszy aspekt powołanej zasady dotyczy prawa do odpoczynku corocznego. Mowa jest w nim o prawie do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Pojęcie dni wolnych od pracy odnosi się do

---

[15] K 12/00, OTK ZU 2000, nr 7, poz. 225. Por. także: wyrok TK z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004, nr 2, poz. 10. Na temat regulacji prawnomiędzynarodowych zob. W.A. Zarychta, *Międzynarodowe standardy a ustawodawstwo z zakresu bezpieczeństwa pracy w III Rzeczypospolitej*, Warszawa 2001.

[16] Zob. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 24 listopada 2009 r., IV SA/Wr 359/09, Lex nr 551964; T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 4, s. 21 i nast.

[17] W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 11, s. 2.

[18] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle…*, s. 170. Odnośnie samozatrudnienia autor wskazuje na nie – jak się wydaje – jako objęte ochroną art. 66 ust. 1, jeżeli samozatrudniony samodzielnie wykonuje pracę w istotnej zależności ekonomicznej od kontrahenta.

[19] Zob. T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. XVII, s. 331 i nast. Tak również: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 399; L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 11, s. 11; L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, Warszawa 2003, s. 3–5.

[20] W art. 233 ust. 3 *in fine* Konstytucji RP (katalog praw i wolności mogących być ograniczonymi w stanie klęski żywiołowej) odrębnie wskazano na ust. 1 art. 66 jako identyfikujący „prawo do bhp", a odrębnie na ust. 2 jako identyfikujący „prawo do wypoczynku". Szerzej zob. J. Jankowiak, *Glosa do wyr. TK z 24.10.2000 r., K 12/2000*, OTK ZU 2000, nr 7, poz. 225.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

tygodniowego rytmu pracy, a także do tradycji różnego rodzaju dni świątecznych, z tym że konkretyzacja tych pojęć została pozostawiona ustawodawcy „zwykłemu".[21] Wskazanie na coroczne płatne urlopy zawiera odesłanie do kodeksowej instytucji urlopu wypoczynkowego. Drugi aspekt zasady zawiera delegację dla ustawodawcy odnośnie ustalenia norm czasu pracy i koncentruje się na odpoczynku dobowo-tygodniowym. Ustawowe określenie maksymalnych norm czasu pracy, zgodnie z odesłaniem, ma na celu ograniczenie zakresu podporządkowania pracobiorcy w procesie pracy do oznaczonych norm czasowych i tym samym umożliwienie mu korzystania z prawa do ochrony czasu wolnego, realizowanego poza zakresem podporządkowania pracodawcy. Konstrukcja ta pozostaje w korelacji z art. 47 Konstytucji RP, który kształtuje prawo każdego obywatela do ochrony prawnej życia prywatnego. Prawo do prywatności wyraża się między innymi w prawie do prowadzenia własnego życia z minimum ingerencji osób trzecich.[22] Ponownie należy zauważyć, że i w tej materii „zwykły" ustawodawca został upoważniony do kształtowania norm czasu pracy, z pozostawieniem mu w tym zakresie sporej swobody normatywnej pod warunkiem nieprzekreślania istoty zagwarantowanych praw i z uwzględnieniem regulacji art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Nie może dojść do wydrążenia ich z rzeczywistej treści.[23] Ograniczenia swobody ustawodawcy można ponadto poszukiwać, poza art. 24, w art. 2 (zasada sprawiedliwości społecznej), art. 68 ust. 1 (prawo do ochrony zdrowia) i art. 71 KonstytucjiRP (prawo do ochrony rodziny).

Wspominając jedynie o wcześniejszych regulacjach konstytucyjnych, wskazać należy, że art. 59 Konstytucji PRL z dnia 22 lipca 1952 r.[24] przyznawał obywatelom Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej prawo do wypoczynku, które miało zapewniać robotnikom i pracownikom umysłowym: ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy (wyrażone wprost, bez delegacji dla ustawodawcy „zwykłego") oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy i coroczne płatne urlopy.[25]

---

[21] Zdaniem A. Sobczyka ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U., nr 4, poz. 28) nie jest ustawą z zakresu prawa pracy i ma adresata znacznie szerszego niż pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy. W konsekwencji świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w dni świąteczne powoduje, że są one dotknięte sankcją nieważności na podstawie art. 58 k.c. Zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle*..., s. 197–201; odmiennie SN w wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 196/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 89.

[22] Zob. T. Nycz, *Czas pracy i wynagrodzenie w zakładach opieki zdrowotnej*, Kraków 2000, s. 23–24.

[23] Por. wyroki TK: z dnia 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK ZU 1999, nr 4, poz. 76 dot. dyżurów lekarskich; z dnia 12 maja 1998 r., U 17/97, OTK ZU 1999, nr 3, poz. 34.

[24] Dz. U. z 1976 r., nr 7, poz. 36.

[25] Szerzej na temat regulacji konstytucyjnych w okresie międzywojennym zob. A. Dral, B. Bury, *op. cit.*, s. 234 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

Na kanwie powyższych rozważań pojawia się pytanie o zakres podmiotowy art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, tj. kogo dotyczy przewidziana tam ochrona. Wskazuje on bowiem – jako podmiot prawa do wypoczynku – „pracownika" i jest to jedyne postanowienie w ustawie zasadniczej, w którym w ogóle użyto słowa „pracownik". Nasuwa się spostrzeżenie, że dotyczy ono wyłącznie osób pozostających w stosunku pracy – pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. i że chodzi tutaj jedynie o zatrudnienie pracownicze. Szerzej ujęty zakres ochrony przewidziany w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP („każdy") prowadzi do wniosku, że w ust. 2 prawodawca świadomie odniósł ją jedynie do osób kwalifikowanych prawnie jako pracownicy. Zatem jednoznaczne wskazanie na „pracownika" przesądza o zawężeniu zakresu powyższego postanowienia i – na poziomie ustawodawstwa zwykłego – ochrona ta pozostaje ograniczona, w przeciwieństwie do prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jedynie do pracowników w rozumieniu art. 2 k.p.[26] Pojawia się jednak pytanie, czy takie (wąskie) rozumienie tego zwrotu i w konsekwencji – prawa do wypoczynku, jest słuszne.

Zwolennicy wąskiego rozumienia pojęcia „pracownik" w rozumieniu art. 66 ust. 2 Konstytucji RP argumentują, że ma ono ustalone znaczenie w przepisach prawa, niepodlegające wykładni odmiennej, w tym rozszerzającej. Przypomnieć należy w tym miejscu stanowisko SN zawarte w uchwale z dnia 15 grudnia 2005 r.[27], gdzie wskazano, że pojęcie „pracownik" ma ustalone znaczenie w prawie pracy, którego najważniejszym źródłem jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.). W związku z tym za racjonalną i uzasadnioną regułami wykładni systemowej trzeba uznać recepcję tego pojęcia w znaczeniu, w jakim zdefiniowano je w przepisach tego kodeksu. Nie ma też żadnego rozsądnego powodu, dla którego ustalone w nich znaczenie, ukształtowane w specjalnej gałęzi prawa, należałoby pojmować inaczej, pomijając powszechnie obowiązującą normę prawną definiującą pojęcie pracownika – „nie każdy więc człowiek pracujący w ogólnym, potocznym tego słowa znaczeniu, tzn. wykonujący jakąś działalność zwaną pracą […], jest pracownikiem w znaczeniu prawnym". Stanowisko to spotkało się ze słuszną krytyką w piśmiennictwie, dającą się recypować na tle wykładni art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.

[26] Zob. T. Wyka, *Konstytucyjne prawo…*, s. 334. Tak również: T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady prawa pracy. Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, red. T. Bojarski, E. Gdulewicz, J. Szreniawski, Lublin 2000, s. 156 i nast.; *eadem*, *Konstytucyjna zasada…*, s. 44–45. Zdaniem T. Liszcz nie można zignorować różnicy w określeniu zakresu podmiotowego ust. 1 i ust. 2 i uznać, że są one jednakowe, co wymaga jednak pilnej zmiany. Por. także: L. Garlicki, *op. cit.*, s. 3–5; J. Jankowiak, *Glosa do wyr. TK z 24.10.2000 r., K 12/2000*, OTK ZU 2000, nr 7, poz. 225.

[27] I KZP 34/05, OSP 2006, nr 7–8, poz. 93. Teza orzeczenia brzmi: „przedmiotem ochrony są w normach zawartych w art. 220 k.k. prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności określonych w art. 2 k.p.".

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

W krytycznej glosie do tej uchwały J. Jankowiak i A. Musiała[28] wskazywali między innymi, że choć terminologia konstytucyjna ma charakter autonomiczny wobec prawodawstwa podkonstytucyjnego, to „pracownikiem" w sensie konstytucyjnym jest nie tylko podmiot wskazany w art. 2 k.p., gdyż wolą prawodawcy konstytucyjnego było zapewnienie w aktach normatywnych niższego rzędu ochrony wartości w postaci bhp w ramach wszelkich stosunków zatrudnienia, w których świadczy się (osobiście) pracę.

W nauce prawa formułowany jest również, jak się wydaje, mniejszościowy, co nie oznacza mniej słuszny, pogląd, z którego wynika, że „pracownikiem" w rozumieniu art. 66 ust. 2 Konstytucji RP jest każda osoba świadcząca pracę, którą można określić jako „pracobiorcę", i jest to pracownik w rozumieniu konstytucyjnym. W konsekwencji pojęcie to powinno być intepretowane szerzej, tj. tak, jak w ust. 1, gdyż nie ma powodów, aby różnicować zakres podmiotowy obu tych przepisów.[29]

Można ewentualnie postawić pytanie, czy bezpieczne i higieniczne warunki pracy, rozumiane szeroko jako całokształt okoliczności co najmniej minimalizujących ryzyko powstania szkody na zdrowiu (fizycznym i psychicznym) pracującego (art. 66 ust. 1), nie obejmują również przepisów o wypoczynku, tj. czy nie można poszukiwać źródeł ochrony wykonujących pracę poza stosunkiem pracy także w innych postanowieniach Konstytucji RP. Podobnie, czy każdy wypoczynek, także urlopowy, nie ma związku z bezpieczeństwem pracy. W ten sposób, w przypadku negacji poglądu, że prawo do wypoczynku w różnych wymiarach, o którym mowa w ust. 2, dotyczy jedynie pracowników, można by poszukiwać ochrony dla pozostałych pracujących w ust. 1. Wynika to z założenia, że bezpieczeństwo i higiena pracy obejmują również prawo do wykonywania pracy w odpowiednim stanie psychofizycznym, a ten można osiągnąć tylko w przypadku regeneracji przemęczonego i przeciążonego pracą organizmu w zagwarantowanym czasie wolnym. Przyznać jednak należy, że istnieje słabszy związek pomiędzy wypoczynkiem a bezpieczeństwem, zwłaszcza że nie ma gwarancji, że w czasie przeznaczonym na niego pracownik będzie rzeczywiście wypoczywał (brak nakazu wypoczynku).[30] Wsparcia powyższej argumentacji należy poszukiwać w brzmieniu art. 1 ust. 1 i art. 7 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88 z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącej niektórych aspektów organizacji

[28] J. Jankowiak, A. Musiała, *Glosa do uchwały SN z 15.12.2005 r.*, „Prokuratura i Prawo" 2007, nr 2, s. 163–167.

[29] Tak: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 345 (Warszawa 2012, s. 401); A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle…*, s. 68, 77, 181–182. Autor wskazuje, że chodzi o to, aby objąć każdą osobę pracującą pełnym katalogiem praw i wolności ekonomicznych oraz socjalnych w celu realizacji prawa do ochrony godności osobowej jako praźródła wszystkich praw człowieka.

[30] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle…*, s. 197.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

czasu pracy (*Concerning certain aspects of the organization of working time*).[31] Z jej postanowień wynika, że dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, a państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej. Dochodzi w ten sposób do umieszczania i sytuowania prawa do szeroko rozumianego wypoczynku w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobny wniosek zdaje się wynikać z art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r.[32] – każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy wypoczynkowe. Z kolei z art. 7 lit. d Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 16 grudnia1966 r.[33] wynika, że państwa-strony paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących między innymi wypoczynek, czas wolny i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne. Reasumując, moim zdaniem za pracownika, w rozumieniu art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, należy uznać każdą osobę wykonującą osobiście pracę w celach zarobkowych, niezależnie od tego, jak dany stosunek prawny został zakwalifikowany przez ustawodawcę, zwłaszcza gdy praca jest świadczona w sposób zbliżony do statusu pracowniczego (stale, w sposób powtarzający się, w zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego), tj. głównie w oparciu o umowy zlecenia, o świadczenie usług zbliżonych do zlecenia oraz o dzieło. Brak jest uzasadnionych podstaw do przyjęcia, aby ograniczać zakres podmiotowy art. 66 ust. 2 Konstytucji RP jedynie do pracowników w rozumieniu kodeksowym także z innych, niż powyższe, względów. Aksjologicznego uzasadnienia dla rozciągnięcia tej ochrony również na niepracownicze formy zatrudnienia należy upatrywać w potrzebie stworzenia szerokiej ochrony pracy, która stanowi szczególne dobro publiczne (wartość) i jest źródłem godności każdego człowieka, przy tym najbardziej typową podstawą utrzymania dla większości obywateli. Nie chodzi jednocześnie o całkowite zrównanie stosunków cywilnoprawnych i pokrewnych ze stosunkiem pracy, albowiem działania ochronne powinny być adekwatne i z jednej strony nie mogą stwarzać nadmiernych ograniczeń ochrony ze strony

[31] O. JL 2003/299/9. Zob. także: *idem*, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 53 i nast.

[32] Wspomniana deklaracja została zaakceptowana i proklamowana w Rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III). Na ten temat zob. T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 163–164.

[33] Dz. U. z 1977 r., nr 38, poz. 169 i 170.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

państwa, z drugiej natomiast – powinny zapewniać faktyczny właściwy poziom tej ochrony w celu pogodzenia mogących być sprzecznymi w tym zakresie interesów pracodawców i pracobiorców. Nie powinno być zatem istotnych różnic w ustanawianiu prawa do wypoczynku pracobiorców z ewentualnym uwzględnieniem specyfiki form niepracowniczych, mając na względzie kryterium stałości lub powtarzalności tego zatrudnienia.[34] Z pewnością zatrudnienie cywilnoprawne obejmuje różnych „wykonawców" pracy o odmiennym położeniu i zależnościach prawnych oraz społecznych. Dotychczasowe zróżnicowanie nie wydaje się słuszne. Konstytucja dokonała, jak się wydaje, nieuzasadnionego odmiennego potraktowania osób wykonujących pracę w zależności od podstaw zatrudnienia, tymczasem ryzyko związane z przemęczeniem i brakiem wymaganego odpoczynku jest niejednokrotnie identyczne.[35] Czy nie chodzi w istocie o ochronę zdrowia i życia wszystkich osób świadczących pracę? Rozsądnym wyjściem byłoby, aby wskazani pracobiorcy mogli korzystać z regulacji dotyczących okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz urlopów wypoczynkowych, choćby na poziomie niższym od pracowniczych – do rozważenia pozostawałaby kwestia ich ewentualnej odpłatności.[36] W stosunkach zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym (służbowym) urlop wypoczynkowy jest powszechną instytucją, co jeszcze pogłębia wrażenie owej nierówności.[37] Nie ma przeszkód prawnych, a nawet istnieje wręcz konstytucyjny obowiązek ustawodawcy zwykłego do rozciągnięcia stosowania regulacji dotyczących tych uprawnień na osoby wykonujące pracę niepodporządkowaną, ale na warunkach podobnych do pracowników kodeksowych, w szczególności w kontekście długotrwałości i czasochłonności relacji prawnej. Wskazać należy, że osoby świadczące pracę w ramach umów cywilnoprawnych często wykonują ją w taki sposób, że praca ta obejmuje znaczną część ich życia, a z powodów ekonomicznych nie mogą oni przerwać tej pracy, by zrealizować dłuższy odpoczynek, ponieważ utraciliby dochód.[38] Konstytucja, zapewniając każdemu prawo do ochrony zdrowia i życia, niejako wypracowuje uzasadnienie dla częściowego stosowania norm ochronnych także w stosunku do „nie-pracowników". Nieuprawnione jest w związku z tym założenie, że art. 66 ust. 2 Konstytucji RP wyznacza granice znaczeniowe pojęcia „pracownik" w sposób ścisły, nie pozwalając objąć nim również osoby, z którymi zawarto umowy

[34] Analogicznie argumentuje T. Wyka odnośnie różnicowania stosowania przepisów bhp do zatrudnienia niepracowniczego. Zob. T. Wyka, *Konstytucyjne prawo…*, s. 339 i nast.

[35] Zob. J. Jankowiak, *Glosa do wyr. SN z 18.8.2010 r., II PK 228/09*, OSP 2011, z. 9, poz. 98. Zob. także: M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 125, 452.

[36] J. Wratny (*op. cit*., s. 8) opowiada się za udzielaniem urlopu wypoczynkowego nieodpłatnego.

[37] Zob. Z. Kubot, *op. cit*., s. 29–30.

[38] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle…*, s. 185.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

cywilnoprawne. Pojęcie to nie jest wbrew pozorom jednolite[39] i wydaje się przy tym, że właściwym terminem byłby tu „pracujący" lub „wykonawca" pracy.

Mając na uwadze ekspansję zatrudnienia poza stosunkiem pracy, zachodzi pilna potrzeba rozstrzygnięcia społecznej i prawnej dyskusji na temat modelu ochrony pracy wykonujących pracę w zatrudnieniu pozapracowniczym. Możliwe są tutaj trzy rozwiązania: 1) rozszerzenie zakresu obowiązywania prawa pracy przez odstąpienie od tradycyjnego modelu stosunku pracy podporządkowanej i zdefiniowanie go na nowo lub wprowadzenie, obok typowego stosunku pracy, jego nietypowych postaci, 2) objęcie pewnym zakresem regulacji „pracowoprawnej" stosunków cywilnoprawnych, jeżeli uzasadnia to sytuacja ekonomiczna i socjalna „wykonawcy" pracy, wykazująca podobieństwo do sytuacji pracownika, 3) zamieszczenie odpowiednich przepisów ochronnych, wzorowanych na przepisach prawa pracy, w Kodeksie cywilnym.[40] Powyższa ingerencja służyłaby zapewnieniu równowagi uczestników procesu pracy – w takim zakresie, w jakim wymagają tego potrzeby społeczne, mając na uwadze interesy poszczególnych kategorii podmiotów, w tym pracowników.[41] Racjonalny wydaje się wniosek, że poziom tej ochrony powinien być taki, aby sprzyjał utrzymaniu stanu równowagi między pracą a kapitałem, interesami ludzi pracy najemnej a interesami przedsiębiorców (pracodawców).[42] Nie ulega wątpliwości, że prawie wszystkie prace mogą być – wedle uznania stron – świadczone w ramach kontraktów prawnopracowniczych i cywilnych. Sprzyja to akceptacji założenia, że osoby świadczące pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego powinny korzystać choćby z niektórych uprawnień ochronnych przysługujących pracownikom, tj. należy stworzyć adekwatne gwarancje, także związane z regulacjami czasu pracy i/lub urlopu wypoczynkowego (prawa do wypoczynku), zwłaszcza gdy chodzi o zatrudnienie względnie stałe (niedorywcze, długotrwałe) i w warunkach zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego (status pracowniczopodobny). Należy mieć przy tym świadomość, że pojęcia: ciągłości, powtarzającego się charakteru, zależności ekonomicznej – są nieostre, co może wywoływać trudności na etapie wykładni i w praktyce stosowania prawa. Jednocześnie rozwiązania te nie mogą być zbyt daleko idące, aby ten sposób zatrudnienia nie utracił swojej atrakcyjności dla pracodawców. Oczywiste jest bowiem, że takie procedowanie nie powinno oznaczać zrównania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z wykonywaniem

[39] Tak np. § 2 pkt 4 rozporządzenia MPiPS z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U., nr 148, poz. 973) definiuje pracownika jako każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, natomiast art. 2 pkt 6 ustawy zdnia 22 lipca 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2005 r., nr 145, poz. 1221) posługuje się terminem „pracownik ochrony".

[40] T. Liszcz, *Prawna ochrona…*, s. 180–181.

[41] Por. M. Skąpski, *op. cit.*, s. 305.

[42] Por. P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 37.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

pracy w ramach umów cywilnoprawnych, którym nie może towarzyszyć taki sam zakres uprawnień. Konieczne jest dokonanie wymaganego doregulowania tych stosunków w duchu pogodzenia interesów pracodawców wynikających z preferowania tego zatrudnienia w warunkach gospodarki rynkowej z choćby minimalnym standardem ochrony osób świadczących na tej podstawie pracę. Chodzi o reakcję na istniejącą potrzebę udzielenia osobom wykonującym pracę zarobkową bardziej efektywnej ochrony w realiach współczesnego rynku pracy. Przemawia za tym także wyrażona w art. 2 Konstytucji RP zasada sprawiedliwości społecznej, która polega na przeciwstawianiu się nadmiernemu rozwarstwieniu społeczeństwa, niedopuszczaniu do dyskryminacji określonych grup ludności i zagwarantowaniu wszystkim minimum egzystencji i równych szans awansu społecznego.[43]

BIBLIOGRAFIA

Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*,Warszawa 2009.
Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012.
Bury B., *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007.
Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
Dral A., Bury B., *Zasada ochrony pracy w Konstytucji RP*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2014, nr 3(19).
Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 11.
Garlicki L., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III–V, Warszawa 2007.
Jankowiak J., *Glosa do wyr. SN z 18.8.2010 r., II PK 228/09*, OSP 2011, z. 9, poz. 98.
Jankowiak J., Musiała A., *Glosa do uchwały SN z 15.12.2005 r.*, „Prokuratura i Prawo" 2007, nr 2.
Kubot Z., *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 9.
Liszcz T., *Konstytucyjne zasady prawa pracy. Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, red. T. Bojarski, E. Gdulewicz, J. Szreniawski, Lublin 2000.
Liszcz T., *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009.
Nycz T., *Czas pracy i wynagrodzenie w zakładach opieki zdrowotnej*, Kraków 2000.
Rycak M., *Uwagi do zmian w przepisach o czasie pracy obowiązujących od 23 sierpnia 2013 r.*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. nauk. G. Uścińska, Warszawa 2013.
Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 11.
Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, Warszawa 2013.
Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.

[43] T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady…*, s. 182. Zob. także: A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 394, 552–553.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 31/10/2026 08:07:02

Wratny J., *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 7.
Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 4.
Wyka T., *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. XVII.
Zarychta W.A., *Międzynarodowe standardy a ustawodawstwo z zakresu bezpieczeństwa pracy w III Rzeczypospolitej*, Warszawa 2001.
Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000.

SUMMARY

The employers, in face of occurred in recent years market and economic difficulties, use not only contracts of employment for specified time, but also go beyond area of labor law. This is done through extensive use of, among the other things, employment on the basis of civil law contracts. Economic status of these workers, in particular their continued economic dependence of the employing body, is often close to employment regulations, in particular in the context of long-lasting and time-consuming legal relationships. Meanwhile, civil law regulations, which these employees are subject to, do not provide them sufficient protection. The subject of particular interest within indicated phenomenons and trends are provisions concerning right to rest in respect of *de lege lata* (explanation) only to employment within the framework of the employment relationship. It is reasonable to indicate how in practice this right is realized by people performing work on the basis of civil law contracts. The Constitution, giving each person the right to health and life protection, sets out justification for the partial application of protection regulations standards in relation to "non-workers".

Keywords: contract of employment, employment relationship, relation under civil law, right to rest, working time