

---

<https://doi.org/10.18778/0208-6069.111.03>



Miroslaw Włodarczyk\*

 <https://orcid.org/0000-0002-1974-1584>

## PRAWO PRACY CZY PRAWO ZATRUDNIENIA – GŁOS W DYSKUSJI

**Streszczenie.** Ponad dwa dziesięciolecia w doktrynie prawa pracy toczy się dyskusja dotycząca zasadności stworzenia „prawa zatrudnienia” jako nowej dziedziny prawa. Obecne prawo pracy miałyby zostać przez prawo zatrudnienia zastąpione albo stać się jego częścią. Autor podaje w wątpliwość racjonalność wyróżniania postulowanej konstrukcji, wskazując na ryzyka, które takiemu procesowi mogą towarzyszyć. W zamian proponuje zintensyfikować proces wyposażania osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy w uprawnienia, z których korzystają pracownicy.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy, prawo zatrudnienia, stosunek pracy, funkcje prawa pracy, zasady prawa pracy, właściwości prawa pracy

## LABOUR LAW OR EMPLOYMENT LAW – A VOICE IN THE DEBATE

**Abstract.** For more than two decades, there has been a debate in labour law doctrine on the need for the legitimacy of “employment law” as a new field of law. The current labour law would either be replaced by employment law or become part of it. The author call in to question the rationality of singling out the postulated construction, pointing to the risks that such a process might entail. Instead, he proposes to intensify the process of equipping persons providing work outside the employment relationship with the rights enjoyed by employees.

**Keywords:** labour law, employment law, employment relationship, functions of labour law, principles of labour law, feature of labour law

---

\* Uniwersytet Łódzki, [mwladarczyk@wpia.uni.lodz.pl](mailto:mwladarczyk@wpia.uni.lodz.pl)



1. Tocząca się od dawna już dyskusja (m.in. Kubot 2000, 5 i n.; Boruta 2005, 3 i n.; Skąpski 2006, 389 i n.), podsycona w szczególności publikacją książki Małgorzaty Gersdorf pt. *Prawo zatrudnienia* z 2013 r., której zasadniczym wątkiem jest odpowiedź na pytanie, czy uzasadnione i racjonalne jest stworzenie prawa zatrudnienia jako nowej dziedziny prawa, zastępującej obecne prawo pracy – angażuje coraz bardziej polskie środowisko naukowe prawa pracy. Celem niniejszego opracowania jest wtrącenie kilku uwag i argumentów uzupełniających ową wymianę opinii. Na początku wskazane będzie jeszcze zastrzeżenie, iż z uwagi na rozmiary tego opracowania i jego przyczynkarski charakter definiowanie istoty i zakresu owej nowej dziedziny może zostać pominięte, zważywszy na liczne już w tym zakresie wypowiedzi doktryny, w których główne przesłanki powstania, założenia i cele tej idei zostały przedstawione (Ćwiertniak 2017, 66–84 i literatura tam powołana).

Przedmiotem poniższych rozważań jest sformułowanie kilku wątpliwości w odniesieniu do przedstawionej konstrukcji i wskazanie, że moim zdaniem w obecnym czasie nie występują okoliczności ani warunki uzasadniające odstępianie od dotychczasowego traktowania prawa pracy jako gałęzi prawa aspirującej do ochrony wszelkich osób świadczących pracę na rzecz innych podmiotów – co miałyby stanowić tytuł do zmiany jego nazwy i kwalifikacji. Tym samym przyłączam się do tej grupy przedstawicieli doktryny, którzy podają w wątpliwość potrzebę zastąpienia prawa pracy owym prawem zatrudnienia. Zakwestionowany kierunek rozumowania nie wydaje się uprawniony nawet, jeśliby przyjąć, że obecne prawo pracy stanowiłoby część składową owego prawa zatrudnienia. Nie uważam, by było możliwe zdefiniowanie oryginalnej koncepcji „prawa zatrudnienia”, jeśli jego bazą materialną będą regulacje, które dotychczas poddane były metodom badawczym prawa pracy. Jakże bowiem ta dziedzina prawa mogłaby mieć własne funkcje, zasady czy właściwości? Chciałbym zarazem zaznaczyć, że nie razi mnie posługiwanie się określeniem „prawo zatrudnienia” w niektórych kontekstach sytuacyjnych. W piśmiennictwie obcojęzycznym jest również praktykowane posługiwanie się zwrotami *labour law* oraz *employment law*<sup>1</sup>.

2. Zacząć należy od wskazania powodów zgłoszenia idei powołania nowej dziedziny prawa – prawa zatrudnienia. Otóż, zasadniczą w tym przypadku przesłanką jest okoliczność posługiwania się w praktyce gospodarczej różnorodnymi podstawami prawnymi świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu: pracowniczymi, cywilnoprawnymi, administracyjnoprawnymi itd. (Sanetra 1994, 26 i n.; Baran 2015, 22–23). Zwłaszcza chodzi o daleko idącą dywersyfikację prawnych podstaw świadczenia pracy należących do obszaru regulacyjnego prawa

---

<sup>1</sup> Za w pełni uprawnione można więc uznać posłużenie się w tytule komentarza takim zwrotem: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz* (Baran 2019) – jeśli nie kryją się za tym próby wykazania odmienności jakościowej (metodologicznej, metodycznej) wobec zbiorowego prawa pracy stanowiącego część immanentną prawa pracy.

cywilnego (w szczególności: umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna, umowa o pracę nakładczą, samozatrudnienie), które w ostatnich trzydziestu latach zajęły znaczącą część polskiego rynku pracy (Męcina 2015, 39 i n.). W terminologii prawniczej wszystkie te formy świadczenia pracy obejmowane są określeniem „zatrudnienie” – stąd pochodzi zatem myśl o przyjęciu takiej nazwy dla nowej dziedziny prawa (Gersdorf 2013, 29 i n.). Terminem „zatrudnienie” posługuje się też sam pracodawca w licznych regulacjach prawnych, zazwyczaj nadając mu jednak albo znaczenie powiązane z kontekstem jego użycia, albo definiując na potrzeby danej regulacji prawnej (Musiała 2011, 71–72)<sup>2</sup>. Termin ten wykorzystywany jest też w sytuacji, gdy dokonuje się w doktrynie różnych delimitacji podstaw prawnych świadczenia pracy. Podstawowe w tym zakresie rozróżnienie sprowadza się do wskazania różnych typów podstaw prawnych zatrudnienia, dzieląc je na dwie główne kategorie: zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niepracownicze. W tym drugim przypadku wyróżnia się takie jego typy jak wspomniane już zatrudnienie cywilnoprawne czy administracyjne, ale ponadto jeszcze penalnoprawne, ustrojowe, naukowoprawne, gospodarczoprawne, społecznoprawne, sportowoprawne, agrarnoprawne czy handlowoprawne (Baran 2024, 35 i n.; Sanetra 1994, 54 i n.; Supiot 1999, 137 i n.; Davies 1999, 175 i n.; Musiała 2011, 62 i n.).

Termin „zatrudnienie” w dotychczasowej praktyce prawnej i prawniczej w obszarze prawa pracy wykorzystywany był od dawna, posiada swoje miejsce i różnorodne znaczenia. I choć niekiedy zdarzało się, że w formułowanych przy różnych okazjach wypowiedziach (zwłaszcza przez osoby spoza środowiska doktryny prawa pracy) zamiast „prawo pracy” użyto określenia „prawo zatrudnienia” – to jednak nie wiązano tego z dalej idącymi konsekwencjami znaczeniowymi. Czy więc rozpowszechnienie się owych konkurencyjnych dla stosunku pracy podstaw prawnych świadczenia pracy (zatrudnienia) można uznać za wystarczającą podstawę do podjęcia próby budowania zrębów nowej dziedziny prawa? Według mnie na to pytanie należy odpowiedzieć negatywnie.

W tym miejscu warto zastanowić się nad przyczynami, które wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy wywołują dyskusję w tym przedmiocie. Przyczyny takie są dwie: relatywnie liczne posługiwanie się w gospodarce rynkowej (chodzi o warunki polskie) cywilnoprawnymi formami świadczenia pracy na rzecz drugiego podmiotu – z jednej strony, oraz nadużywanie owych form cywilnoprawnych i stosowanie ich niezgodnie z przeznaczeniem zamiast zatrudnienia pracowniczego – z drugiej. Pierwsza okoliczność jest konsekwencją transformacji ustrojowej i odejścia od gospodarki centralnie sterowanej, w której narzuconym standardem zatrudnienia była umowa o pracę, a umowy cywilnoprawne praktycznie do świadczenia usługi pracy na rzecz innego podmiotu niemal nie były wykorzystywane.

---

<sup>2</sup> Gdy chodzi o regulacje prawne, to w szczególności: kodeks pracy – np. art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup>; ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm. – art. 2 ust. 1 pkt 43).

Przejście do gospodarki rynkowej, gdzie podstawa prawna świadczenia pracy uzależniona jest przede wszystkim od potrzeb przedsiębiorców, którzy występują jako podmioty zatrudniające, spowodowało, że ci ostatni mogli podejmować w tym zakresie autonomiczne decyzje (Skąpski 2006, 19 i n.). Korzystanie ze świadczenia pracy innej osoby może bowiem również być realizowane poza stosunkiem pracy, zwłaszcza wówczas, gdy podmiot świadczący ową pracę nie jest zainteresowany ochroną socjalną gwarantowaną przez zatrudnienie pracownicze. Na równi z umowami cywilnoprawnymi należy stawiać tutaj przypadek tzw. samozatrudnienia. Zakładając, że podejmowanie takiego zatrudnienia i świadczenie pracy w tych ramach rządzi się zasadą wolności umów, a interesy obu stron (także interesy socjalne zatrudnionych) są wystarczająco zaspokajane w inny sposób, to nie ma potrzeby, by (socjalne) prawo pracy tym obszarem się zajmowało (Supiot 1999; Męcina 2015, 30 i n.; Musiała 2011, 19 i n.).

Ocenę problemu zmienia istotnie druga ze wskazanych okoliczności, tj. zawieranie przez podmioty zatrudniające z osobami zatrudnianymi umów cywilnoprawnych w sytuacjach, które kwalifikowane winny być jako zatrudnienie pracownicze – chodzi o powszechnie znane zjawisko nadużywania stosowania umów cywilnoprawnych do zatrudnienia wykazującego cechy zatrudnienia pracowniczego (Gersdorf 2013, 47–68). Osoby świadczące pracę w takich okolicznościach zainteresowane są ochroną socjalną, którą posiadają pracownicy – jedynie szczególne okoliczności (dyktowane głównie przez przymus ekonomiczny) powodują, że są zmuszone do przyjęcia takiej oferty pracy i godzą się na te warunki w obawie przed utratą jedynego zazwyczaj źródła utrzymania rodziny. Działania zmierzające do wyeliminowania takich praktyk podjęto także w obszarze regulacji z zakresu prawa pracy<sup>3</sup>. Ponieważ jednak rozróżnienie pomiędzy wskazanymi wyżej prawidłowymi warunkami stosowania zatrudnienia typu cywilnoprawnego a owymi przypadkami nadużywania umów cywilnoprawnych jest kłopotliwe, a niekiedy nawet niemożliwe, względy praktyczne przemawiają za przyjęciem rozwiązania, zgodnie z którym wszystkie te sytuacje trzeba potraktować jednakowo z punktu widzenia przyznania osobom zatrudnionym w tych formach prawnych ochrony socjalnej – pominąć można w tym momencie co na nią będzie się składać. Efektem takiego podejścia są więc propozycje „rozciągnięcia parasola socjalnego prawa pracy” na różne przypadki zatrudnienia niepracowniczego (nie tylko cywilnoprawnego – choć tego przede wszystkim).

W ostatnim czasie przedmiotem analiz i dyskusji są w szczególności różne formy prekaryjnego zatrudnienia, realizowanego między innymi za pośrednictwem platform internetowych (Kenner, Florczak, Otto 2019). Należy w tym miejscu jednakowoż podkreślić, że proces obejmowania stworzoną w prawie pracy ochroną socjalną różnych osób świadczących osobiście pracę na rzecz innych podmiotów na innych podstawach prawnych niż stosunek pracy nie jest zjawiskiem

<sup>3</sup> Chodzi w szczególności o art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p.

nowym dla tej gałęzi prawa. Jedną z jego właściwości – dynamizm rozwojowy – wprost zakłada bowiem, że owymi standardami obejmuje się różne kategorie osób, jeśli względy społeczne za tym przemawiają. Jako przykład podać można chałupników, korzystających z wielu instytucji socjalnych prawa pracy, czy rozciągnięcie ochrony z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na wszystkie sytuacje wykonywania pracy (nawet na własny rachunek). Rozszerzanie w przedstawionym kontekście zakresu podmiotowego prawa pracy należy zatem uznać za zjawisko naturalne dla tej dziedziny prawa (Wyka 1999, 42 i n.).

Na marginesie warto też podnieść, że przecież pierwotnie ochrona pracy nie była związana z określoną formą prawną zatrudnienia. Z czasem dopiero wyróżniona została kategoria pracownika jako osoby zatrudnionej na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę). Od innych umów o świadczenie usług odróżniana była na podstawie cechy, którą jest podporządkowanie. W praktyce niemal wyłącznie stosowanie umowy o pracę spowodowało, że stała się ona kategorią decydującą o korzystaniu z ochrony gwarantowanej przez prawo pracy. Jednocześnie, ponieważ podporządkowanie było charakterystyczne dla tej relacji prawnej i nie występowało poza stosunkiem pracy, przypisano mu miano paradygmatu prawa pracy. Tym samym tylko praca podporządkowana stanowiła przedmiot ochrony prawa pracy. Dominacja tej formy prawnej stanowiła dla obrotu gospodarczego bardzo użyteczne uproszczenie. Jeśli bowiem ktoś był pracownikiem, wchodził w zakres grupy chronionej, jeśli nie – z ochrony nie korzystał. Trzeba jednak zauważyć, że taka klarowność konstrukcyjna, charakterystyczna dla polskiego prawa pracy, nie wszędzie występuje. Kategoria „pracownik” pojmowana jako podmiot uprawniony do ochrony socjalnej prawa pracy nie zawsze jest kojarzona wyłącznie ze stosunkiem pracy – wystarczy w tym zakresie wskazać angielskie określenia *worker* oraz *employee*, w przypadku których kwalifikowanie podstawy prawnej zatrudnienia nie jest jednoznaczne. W konsekwencji na gruncie polskiego porządku prawnego zachodzi potrzeba modyfikacji zakresu podmiotowego beneficjentów prawnopracowniczej ochrony socjalnej, co w wyniku interwencji organów międzynarodowych zostało rozpoczęte w ustawie o związkach zawodowych przez przyznanie uprawnień związkowych osobom nie będącym pracownikami, świadczącym osobiście pracę zarobkową na rzecz innych podmiotów<sup>4</sup> (Baran 2024a, 32 i n.).

Podając w wątpliwość kierunek rozumowania zmierzający do zastąpienia prawa pracy przez prawo zatrudnienia, przede wszystkim należy podkreślić, że poszerzenie zakresu podmiotowego dla zastosowania regulacji ochronnych (socjalnych) prawa pracy nie jest dokonywane z inicjatywy (czy pod naciskiem) podmiotów obecnie korzystających z jego gwarancji. Wręcz przeciwnie – w Polsce pracownicy z różnych względów mogą wcale nie być zainteresowani, by

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608).

ta ochrona rozciągała się na „niepracowników”. Z czyjej więc inicjatywy i dlaczego dochodzi do obejmowania regulacjami socjalnymi prawa pracy coraz to nowszych grup podmiotów? Otóż, to właśnie owi obecni niepracownicy dążą do objęcia ich tymi regulacjami. To oni domagają się od władz publicznych przyznania im uprawnień pracowniczych, włączenia ich do grona beneficjentów systemu prawa pracy. Z drugiej strony zważywszy, że sytuacja osób świadczących osobiście pracę na rzecz innych podmiotów w wielu aspektach pozaprawnych jest zbliżona do sytuacji pracowników, z natury rzeczy owe przypadki zatrudnienia „dryfują” w kierunku prawa pracy – wskazuje się bowiem nierzadko, że są one podobne do zatrudnienia pracowniczego zwłaszcza w wymiarze form organizacyjnych świadczenia pracy. Z kolei należy się zastanowić dlaczego kierują się w stronę prawa pracy, a nie w stronę jakiejś dziedziny prawa, w łonie którego powstał dany typ zatrudnienia (np. prawa handlowego, gospodarczego czy ustrojowego). Owo zmierzanie w stronę prawa pracy powodowane jest wyłącznie jedną okolicznością – potrzebą uzyskania ochrony socjalnej, która jedynie w prawie pracy jest w formie uporządkowanej gwarantowana.

Rodzi się w tym momencie pytanie, czy takie dążenie będzie występować, jeżeli prawo pracy (z jego znanymi standardami) zostanie zastąpione przez niezdefiniowane jeszcze prawo zatrudnienia. Model prawa zatrudnienia ma być bowiem dopiero ustalony. Nadto każda forma zatrudnienia ma posiadać własne standardy modelowe, które każdorazowo będą w jakimś trybie tworzone (przez kogoś wypracowane lub narzucone). Ponadto należałoby ustalić, czy któraś z owych grup społecznych (np. zatrudnieni przez platformy) będzie zainteresowana takimi niedookreślonymi prawnymi formami ochrony (nie tylko socjalnej). Tymczasem prawo pracy dysponuje od dawna dokładnie zdefiniowanymi urządzeniami chroniącymi osoby zatrudnione oraz urządzeniami, za pomocą których te standardy ochronne można tworzyć (np. związki zawodowe czy rokowania zbiorowe). Prawo zatrudnienia tego nie może zaoferować, gdyż trudno dziś wskazać, jakie będą jego elementy składowe.

Prawo pracy od dawna jest charakteryzowane przez pewne konstrukcje, a spośród tych, które najogólniej je definiują, można wskazać wspomniane już jego funkcje, zasady i właściwości. Zacznijmy od zasad. W tym przypadku, jeśli prawo zatrudnienia miałoby przejąć jako własne te zasady, które do tej pory uznawano za zasady prawa pracy, zabieg ten nie stworzyłby w tym zakresie jakiegokolwiek wartości dodanej. Z kolei podstawową funkcją prawa pracy jest funkcja ochronna, której istotą jest przede wszystkim zapewnienie gwarancji socjalnych poprzez określenie ich poziomu oraz trybu realizacji. Jak wyżej zostało zaznaczone, owe gwarancje socjalne są głównym obiektem zainteresowania nowych grup podmiotów dążących do przyłączenia się do prawa pracy. Przedmiotem dyskusji jest natomiast zakres tej ochrony – to znaczy które z istniejących urządzeń prawa pracy mogą zostać przyznane i przejęte w konkretnych przypadkach. Ten proces toczy się już w łonie prawa pracy, więc podobnie jak wyżej, prawo zatrudnienia

nie wniesie wartości dodanej – bo zapewne ograniczy się do przejścia instytucji prawa pracy. Wreszcie pytanie o właściwości prawa zatrudnienia, czyli o jego cechy charakterystyczne, wyróżniające ten obszar regulacyjny w relacji do innych dziedzin prawa. Nie ulega wątpliwości, że także w tym obszarze wskazać będzie można jako właściwości również dynamizm rozwojowy, złożoność metod regulacji czy dyferencjację – towarzyszą one z naturalnych powodów pojawieniu się owych różnorodnych form świadczenia pracy. Czy jednak będą akceptowalne dla podmiotów zatrudniających takie cechy jak uprzywilejowanie pracownika (Drał 2017, 537 i n.) czy kolektywizm, wyrażający się w grupowym działaniu osób zatrudnionych, co pozwala zrównoważyć przewagę ekonomiczną przedsiębiorcy nad zatrudnionym (Włodarczyk 2021, 227 i n.)? W tym ostatnim przypadku zasadnie obawiać się można, że prawo zatrudnienia zostanie zdominowane przez powszechnie występujący poza zatrudnieniem pracowniczym indywidualizm.

W świetle sformułowanych powyżej uwag nasuwa się refleksja, iż poza zmianą nazwy prawo zatrudnienia nie wnosi do istniejącego porządku prawnego wartości lub instytucji, którym przypisać by można charakter oryginalny czy postępowy. Co więcej, taka zmiana może zrodzić szereg problemów i kłopotów, z którymi zatrudnienie pozapracownicze boryka się od kilkudziesięciu lat. Dyskutując zatem tytułową kwestię, warto zapytać, czy taki zabieg nie zrodzi nowych zagrożeń dla zatrudnionych – nie tylko pracowników. Zmiana taka może bowiem prowokować do modyfikowania „na siłę” różnych elementów konstrukcyjnych obecnych instytucji prawa pracy – skoro bowiem nazwa dziedziny prawa została zmieniona, to należy uznać, że także jego treść jest inna. Zgodnie z kanonami prawniczych rozumowań, jeśli przez jakiś czas danej instytucji przypisywano określone miano, to należy przyjąć, że wraz ze zmianą nazwy instytucja również się zmieniła – inaczej prawodawca byłby nieracjonalny.

Nie powinno więc razić posługiwanie się w dyskursie prawniczym określeniem „prawo zatrudnienia” w dotychczasowym jego rozumieniu, jako zamiennika w pewnych okolicznościach dla „prawa pracy”. Lecz to właśnie prawo pracy jest zdefiniowaną w polskiej rzeczywistości prawnej dziedziną prawa z dookreślonymi zasadami, funkcjami, właściwościami i relacjami do innych dziedzin prawa (Włodarczyk 2017, 96 i n.). W świetle powyższych uwag ze wszech miar jest pożądana odpowiedź na pytanie, w jakie uprawnienia pracownicze wskazane byłoby wyposażyć osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy na rzecz drugiego podmiotu. Nie jest to nowy kierunek działań prawodawczych, lecz z uwagi na mnożenie się przypadków zatrudnienia niepracowniczego konieczne wydaje się udzielenie na nie odpowiedzi wobec każdej z pojawiających się nowych form posiadających cechy takiego zatrudnienia.

## BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2015. „Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 21–26. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2019. *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2024a. *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2024b. *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Boruta, Irena. 2005. „W sprawie przyszłości prawa pracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 3–9.
- Ćwiertniak, Bolesław M. 2017. „Pojęcie i systematyka prawa pracy”. W *System prawa pracy*. Tom I: *Część ogólna*. 25–107. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Davies, Paul L. 1999. „Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law”. W *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. 175–206. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Dral, Antoni. 2017. „Właściwości prawa pracy”. W *System prawa pracy*. Tom I: *Część ogólna*. 517–580. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gersdorf, Małgorzata. 2013. *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Kenner, Jeff (red.). Izabela Florczak (red.). Marta Otto. (red.). 2019. *Precarius Work. The Challenge for Labour Law in Europe*. Edward Cheltenham UK, Northampton MA, USA: Elgar Publishing.
- Kubot, Zbigniew. 2000. „Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia”. W *Szczególne formy zatrudnienia*. 5–38. Red. Zbigniew Kubot. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Męcina, Jacek. 2015. „Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 27–46. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Musiąła, Anna. 2011. *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Difin.
- Sanetra, Walerian. 1994. *Prawo pracy*. Białystok: Temida 2.
- Skąpski, Michał. 2006. *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Zakamycze.
- Supiot, Alain. 1999. „Zatrudnienie pracownicze i niepracownicze”. W *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. 137–174. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Włodarczyk, Mirosław. 2017. „Indywidualne prawo pracy a polityka społeczna”. W *System prawa pracy*. Tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. 96–112. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Włodarczyk, Mirosław. 2021. „Kolektywizm jako szczególna właściwość prawa pracy”. W *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wyka, Teresa. 1999. *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*. Warszawa: Difin.