

Piotr Prusinowski

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

OCHRONNY CHARAKTER NORM O CZASIE PRACY A ZATRUDNIENIE U DWÓCH I WIĘCEJ PRACODAWCÓW

Wprowadzenie

Zmiany społeczno-gospodarcze rozpoczęte na początku lat dziewięćdziesiątych XX w. uprzedniego wieku wpłynęły na kształt rynku pracy. Doszło do przewartościowania spojrzenia na pracę zarobkową. Wystąpiło zjawisko intensyfikacji ilościowej świadczenia pracy, wspomagane przez coraz bardziej zaawansowane technologicznie środki pracy. Czynniki ekonomiczne zaczęły w relacji pracowniczej mieć decydujące znaczenie. Charakterystyczne jest, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zmierzają do wspólnych celów, przy czym pierwsi ukierunkowani są na osiągnięcie zysku, zaś drudzy koncentrują się na zwiększeniu wysokości dochodów. Różnica motywacyjna zachodząca pomiędzy podmiotami oferującymi pracę i osobami świadczącymi pracę najemną, z jednej strony, prowadzi do powstawania nieznanych wcześniej zjawisk (w tym konfliktów społecznych), z drugiej zaś skłania do zgodnego poszukiwania rozwiązań umożliwiających realizację zbieżnych założeń. Wyrazem tego ostatniego jest poszukiwanie dodatkowego zatrudnienia. Należy podkreślić, że wykonywanie pracy na podstawie dwóch i więcej stosunków pracy, patrząc od strony pracownika, podyktowane jest przede wszystkim chęcią zwiększenia dochodów. Przy wyborze konkurencyjnych dóbr zatrudnieni z reguły na pierwszy plan przedkładają wyższy status majątkowy nad czasem wolnym. Wskazana gradacja dóbr wpisuje się w szerszy kontekst współczesnego modelu społeczeństwa.

Oczekiwania pracowników nie pozostają bez odzewu ze strony pracodawców. Ich interesy pozostają zbieżne. Jednym z czynników umożliwiających osiągnięcie celu gospodarczego jest praca. Jej przydatność mierzona jest między

innymi czasem. Niezależnie od tego należy wskazać, że w nowoczesnej gospodarce rynkowej znaczenie ma zatrudnienie nie jakiegokolwiek pracownika, ale takiego, który posiada wysokie kwalifikacje i doświadczenie. Deficyt w tym zakresie skłania pracodawców do zatrudniania pracowników, którzy związani są już więzią pracowniczą.

Wspólne dążenia podmiotów oferujących i świadczących pracę napotykają na przeszkodę w postaci norm prawa pracy. Funkcja ochronna właściwa dla zatrudnienia pracowniczego, w tym wypadku jest tarczą nie tylko przeciw zamierzeniom pracodawców, ale również skutecznie chroni pracowników „przed samym sobą”. Postrzeganie jej roli w kategoriach biegunowych (interes pracodawcy w opozycji do praw pracownika) nie wyczerpuje złożonych sytuacji występujących na rynku pracy¹. Przepisy regulujące czas pracy zawierają ograniczoną elastyczność, szczególnie w zakresie wymiaru ilościowego. Zważywszy na oczekiwania pracodawców i pracowników alternatywą pozostaje ze strony tych pierwszych rozłożenie kapitału i tworzenie wielości podmiotowej w obrębie jedności majątkowej. Z kolei pracownicy mogą poszukiwać dodatkowego zatrudnienia. Wskazane rozwiązania niejednokrotnie prowadzą do obejścia gwarancyjnych przepisów o czasie pracy.

1. Dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego u więcej niż jednego pracodawcy

Zasada wolności pracy w ujęciu prawnym została wyrażona zarówno w art. 65 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej², jak i w art. 10 i 11 k.p. Posiada ona status wolności obywatelskiej. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że zasada wolności pracy ma zastosowanie do podejmowania zatrudnienia dodatkowego³. W rezultacie wprowadzenie generalnego zakazu, czy ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia byłoby sprzeczne z Konstytucją. Równocześnie jest jednak jasne, że zasada wolności pracy rozpatrywana w aspekcie podejmowania dodatkowego zatrudnienia nie ma charakteru absolutnego i może być ograniczana⁴.

Oceniając zjawisko mnogiego zatrudnienia pracowniczego należy mieć na uwadze nie tylko cel dochodowy. Motywacja w poszukiwaniu dodatkowej pracy

¹ W literaturze prawa pracy rozróżnia się niekiedy tożsame prawa i interesy pracowników. Pierwsze mają charakter generalny, drugie są zindywidualizowane – L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracowników*, Warszawa 1990, s. 26–29.

² Z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).

³ Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolności pracy*, [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 37.

⁴ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 19. Autor we wskazanej monografii szczegółowo przedstawił zakres ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia.

może przybierać bardziej złożony charakter. Potrzeby adaptacyjne w społeczeństwie oraz wyzwania w sferze kształtowania jednostki nie mogą pozostać obojętne dla poszukiwania odpowiedzi co do celu działania człowieka. Powstaje pytanie czy przyczyny, dla których pracownicy poszukują dodatkowego zatrudnienia, mogą stanowić kryterium delimitujące jego dopuszczalność. Zasada wolności pracy nie dość, że nie może zostać uchylona zważywszy na motywację w poszukiwaniu dodatkowego zatrudnienia, to jeszcze ma ona wartość nadrzędną nad funkcją ochronną prawa pracy. Zawężenie zakresu zastosowania tej zasady godziłoby w autonomię jednostki, a ta nie może być ograniczana w sposób generalny. Inaczej rzecz ujmując, wolność w zakresie wyboru zatrudnienia (w tym mnogiego) może być limitowana jedynie wyjątkowo, zważywszy na szczególne okoliczności. Konieczność respektowania norm dotyczących czasu pracy nie spełnia tego warunku.

Dlatego dopuszczalność zawarcia kilku stosunków pracy między tymi samymi podmiotami podlega weryfikacji zważywszy na zamiar obejścia prawa, zaś wybór przez pracownika jednoczesnego zatrudnienia u przynajmniej dwóch pracodawców nie jest co do zasady reglamentowany.

2. Pojęcie pracodawcy w prawie polskim

Zgodnie z treścią przepisu art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Treść definicji pracodawcy pozwala na stwierdzenie, że ustawodawca wybrał model zarządczy podmiotu zatrudniającego. Według niego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami bez względu na to, czy jednocześnie posiada tytuł majątkowy do zakładu pracy⁵. Konsekwencją przyjęcia takiej konstrukcji jest to, że w obrębie jednej osoby prawnej może występować wiele podmiotów mających status pracodawcy. Alternatywą dla wskazanej koncepcji pracodawcy jest obowiązujący w Polsce do 1974 r. model właścicielski. Postrzega on pracodawcę jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego⁶. Obowiązująca w polskim prawie pracy koncepcja zarządcza spotyka się w literaturze przedmiotu z krytyką⁷. Podkreśla się, że stano-

⁵ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2000, nr 10, s. 7; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 3, s. 120.

⁶ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 6, s. 30.

⁷ K. Kolasieński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 87; M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 2, s. 35.

wi ona przeżytek socjalistycznej koncepcji szczególnej podmiotowości prawnej, a dodatkowo jest szkodliwa dla pracowników⁸. Dopuszczalność istnienia wewnętrznych jednostek, będących pracodawcami, w ramach osoby prawnej, skutkuje oderwaniem „nominalnego pracodawcy” od „pracodawcy realnego”. Istnienie pracodawcy wewnętrznego, podmiotowo niezależnego, ale majątkowo niesamodzielnego, ma to znaczenie, że w relacjach pomiędzy stronami stosunku pracy pojawia się swoisty pracodawca pośredni⁹, wpływający na stosunku pracy, jednak niebędący formalnie podmiotem zatrudniającym¹⁰.

W gospodarce wolnorynkowej zjawisko to posiada również inny wymiar. Prawne wyodrębnienie osób prawnych wywiera skutki w sferze własnościowej. Nie oznacza to jednak, że w ujęciu ekonomicznym całość kapitału zawsze zostaje ulokowana tylko w jednej osobie prawnej. Wręcz przeciwnie zauważalne jest rozdzielanie aktywów pomiędzy różne podmioty. Podyktowane jest to koniecznością redukcji ryzyka gospodarczego, ale jednocześnie skutkuje złożoną siecią zależności ekonomicznych. Na gruncie prawnym dana osoba prawna jest niezależnym i autonomicznym podmiotem, zaś w zakresie ekonomicznym może być w całości podporządkowana kapitałowo innej osobie. Wskazane relacje nie pozostają bez wpływu na sytuację prawną pracowników¹¹. Możliwość tworzenia osób prawnych powiązanych kapitałowo umożliwia również obchodzenie przepisów o czasie pracy.

3. Ochronny charakter norm czasu pracy

Przepisy prawa pracy modyfikowane są funkcją ochronną ukierunkowaną na pracownika. Wyrazem normatywnym tego jest stosowanie przez ustawodawcę norm semiimperatywnych, warunkowanych kryterium korzystności. Przepis art. 18 k.p. eksponuje w sposób nie pozostawiający wątpliwości zasadę uprzywilejowania pracownika w odniesieniu do relacji między treścią umowy o pracę a przepisami prawa pracy¹². Poszczególne regulacje zawarte w kodeksie pracy zawierają standardy minimalne, które nie mogą zostać zmienione przez strony z pokrzywdzeniem pracownika.

Ilustracją tego są przepisy dotyczące czasu pracy. Przewidują one wielopłaszczyznowe gwarancje, których wspólnym mianownikiem jest zapewnienie pracownikowi odpoczynku od pracy. Przyjmuje się, że powinna istnieć równowaga

⁸ Z. Hajn, *Pojęcie...*, s. 32.

⁹ B. Wagner, *W sprawie pracodawcy pośredniego*, Państwo i Prawo 1990, nr 10, s. 90–91.

¹⁰ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 12, s. 321.

¹¹ Szerzej M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, Państwo i Prawo 2009, nr 3, s. 62 i n.

¹² L. Kaczyński, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 1997, nr 3, s. 9.

pomiędzy zużyciem sił człowieka przy pracy a ich odnową w ciągu czasu wolnego, tak aby wyeliminować powstanie stałego ubytku sprawności pracy ludzkiej oraz uszczerbku na zdrowiu¹³. Cel ten jest realizowany poprzez normy czasu pracy, które mają charakter gwarancyjny i ochronny. Pierwszy skupia się na zabezpieczeniu sytuacji pracownika, drugi skierowany został do pracodawcy poprzez określenie dopuszczalnych limitów i warunków korzystania z pracy pracownika¹⁴. Analiza przepisów o czasie pracy nie pozostawia wątpliwości, że adresatem ograniczeń pracy w godzinach nadliczbowych jest pracodawca.

Przepisy dotyczące czasu pracy mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących¹⁵. Oznacza to, po pierwsze, że uzgodnienia stron co do wyższych niż ustawowe limitów czasu pracy są nieważne, a po drugie, że przy ocenie przepisów dotyczących czasu pracy należy stosować wykładnię literalną, wykluczająca, co do zasady, rozszerzające opcje interpretacyjne.

Wyrazem przedstawionej charakterystyki norm o czasie pracy jest orzecznictwo sądowe. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że należy oceniać w kategorii obejścia prawa sytuacje, w których pracodawca zatrudnia pracowników poza czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy¹⁶. Zawarte w tym zakresie między stronami uzgodnienia są w sferze prawa pracy nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p. Dodatkowo w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą jest pozostawianie stron w jednym stosunku pracy¹⁷. Zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę za dodatkowym wynagrodzeniem judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy¹⁸. Przyjęcie odmiennego poglądu prowadziłoby do obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe¹⁹. Dlatego przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści²⁰.

¹³ B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 3.

¹⁴ A. Sobczyk, *Ewolucja przepisów o czasie pracy a tendencja do liberalizacji prawa*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2003/2004, s. 190.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 476/02, OSNP nr 22/2004, poz. 382.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS nr 1/2002, poz. 22; wyrok SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 392/98, OSNAPiUS nr 4/2000, poz. 157.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP nr 4/2004 poz. 60; wyrok SN z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNAPiUS nr 24/1997, poz. 494.

¹⁸ Uchwała SN z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP nr 11/1969, poz. 197.

¹⁹ Uchwała SN z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS nr 3/1994, poz. 39.

²⁰ Wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP nr 23–24/2007, poz. 343.

4. Czas pracy a zatrudnienie u kilku pracodawców

W wypadku zatrudnienia u dwóch lub więcej pracodawców dochodzi do kolizji ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy z zasadą wolności pracy²¹. Od dawna podkreśla się w literaturze prawa pracy, że normy maksymalne czasu pracy odnoszą się do konkretnego pracodawcy²². Dlatego na aprobatę zasługuje pogląd, że uregulowanie wymiaru obowiązkowego odpoczynku wyłącza możliwość ustalania w dwóch stosunkach pracy łączących pracownika z tym samym pracodawcą wymiaru czasu pracy, który ograniczałby kodeksowy wymiar odpoczynku²³. Obowiązująca dyrektywa unijna²⁴ nie reguluje problemu liczenia czasu pracy w przypadku zatrudnienia u kilku pracodawców. Dlatego dopuszczalne jest świadczenie pracy przez pracownika ponad dopuszczalne ograniczenia na rzecz kilku pracodawców²⁵.

Brak podstaw prawnych do uchylenia zasady wolności pracy w stosunku do dodatkowego zatrudnienia. Nie znaczy to jednak, że wykluczone jest w indywidualnych sprawach udzielenie pierwszeństwa funkcji ochronnej prawa pracy.

Ocena stanu prawnego przebiega w paralelnej konwencji. Pierwsza postrzega prawo w ujęciu generalnym, co sprawia, że kontekst ocenny ma charakter bardziej abstrakcyjny i oderwany od indywidualnych zależności w jakich norma prawna funkcjonuje. W tej konwencji przepisy o czasie pracy nie mają wpływu na dopuszczalność dodatkowego zatrudnienia. Druga płaszczyzna oceny treści prawa koncentruje się na konkretnym stanie faktycznym. W tym aspekcie ujawniają się argumenty dotyczące pobudek i motywacji w zachowaniu stron, ich interesy i zachodzące pomiędzy nimi relacje. W wielu przypadkach odniesienie stanu konkretnej sprawy do obowiązującego w sposób generalny prawa nie jest wystarczające. Zachodzi potrzeba zastosowania oceny o charakterze zindywidualizowanym. W ujęciu aksjologicznym może się okazać, że w konkretnym przypadku funkcja ochronna norm o czasie pracy jest wartością istotniejszą niż zasada wolności pracy. Wydaje się, że sytuacja taka może zajść w wypadku działań zmierzających do obchodzenia przepisów o czasie pracy.

Obowiązujący w polskim prawie pracy zarządczy model pracodawcy stwarza przyjazny klimat do korzystania z pracy pracowników bez konieczności liczenia się z ograniczeniami wynikającymi z przepisów o czasie pracy oraz bez dodatkowej zapłaty za pracę ponadwymiarową. Wystarczy w obrębie tej samej osoby prawnej stworzyć kilka podmiotów mających status pracodawcy (jednostek organiza-

²¹ B. Cudowski, *Dodatkowe...*, s. 34–35.

²² W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Czas pracy. Komentarz*, Warszawa 1968, s. 38.

²³ Z. Kubot, *Praca rotacyjna w dwóch stosunkach pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2004, nr 12, s. 14.

²⁴ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L 03.299.9).

²⁵ W. Muszalski, *Polskie instytucje prawne czasu pracy na tle porównawczym*, Warszawa 1967, s. 47.

cyjnych). Następnie zawrzeć w imieniu tych pracodawców odrębne umowy o pracę z tym samym pracownikiem.

Prezentuję pogląd, że w obowiązującym stanie prawnym dopuszczalne jest zakwalifikowanie takiego „dodatkowego” zatrudnienia pracowniczego do kategorii zachowania zmierzającego do obejścia prawa. Warunkiem jednak takiej konkluzji jest wykazanie wskazanego celu po stronie pracodawcy (w tym wypadku rozumianego w ujęciu majątkowym). Zasada wolności pracy nie może być środkiem do niweczenia wynikających z ochronnej funkcji prawa pracy przepisów o czasie pracy. Oznacza to, że *de casu ad casum* możliwe jest przyjęcie, iż pracownika łączy jedna umowa o pracę, a po stronie pracodawcy występuje jedność osobowa. W tym wypadku rolą sadu będzie określenie, który z pracodawców organizacyjnie wyodrębnionych jest ostatecznie beneficjentem pracy. Konsekwencją takiej oceny jest przyjęcie jego odpowiedzialności w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych.

Analogiczne stanowisko trudno zaprezentować w stosunku do pracodawców posiadających wprawdzie odrębną osobowość prawną, jednak powiązanych kapitałowo. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że przyjęcie przez ustawodawcę konstrukcji właścicielskiej pracodawcy nie uchroni przed działaniami zmierzającymi do omińnięcia przepisów ochronnych prawa pracy. Należy jednak odnotować, że osiągnięcie tego celu wymagać będzie bardziej skomplikowanych zabiegów, polegających na manipulowaniu osobowością prawną (np. poprzez tworzenie spółek buforowych)²⁶. Utworzenie kilku osób prawnych tożsamyh lub powiązanych kapitałowo, na gruncie obowiązującego prawa, nie daje podstaw do stwierdzenia, że równoległe zatrudnienie pracownicze, istniejące między tymi osobami a pracownikiem, może być oceniane zbiorczo w świetle przepisów o czasie pracy. Kwalifikacja taka, choć uzasadniona z punktu widzenia ekonomicznego, nie jest dopuszczalna w obowiązującym stanie prawnym.

Uwagi końcowe

Charakter norm o czasie pracy w zestawieniu z mnogim zatrudnieniem pracowniczym rodzi szereg dylematów. O ile zachodząca relacja między zasadą wolności pracy a funkcją ochronną pozwala na ułożenie czytelnych reguł kolizyjnych, o tyle nierozwiązana jest kwestia roli prawa pracy we współczesnym obrocie prawnym. Przedstawiona problematyka wpisuje się w szerszy kontekst, dotyczący zakresu ingerencji ochronnych norm prawa pracy. Powstaje pytanie o granice reglamentacji ustawowej, zważywszy, że indywidualne interesy pracowników pozostają często względem niej w opozycji. W literaturze przedmiotu pre-

²⁶ Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy (Uwagi na tle nowelizacji kodeksu pracy)*, Przegląd Sądowy 1995, nr 6, s. 4–5.

zentowane są rozbieżne stanowiska. Można spotkać poglądy wskazujące, że pracownik ma prawo do swobodnego decydowania o rozmiarze świadczonej pracy, jeżeli uznaje, że leży to w jego interesie²⁷. Występują równie liczne wypowiedzi podkreślające w zakresie czasu pracy prymat zobiektywizowanej ochrony pracownika nad jego doraźnymi interesami²⁸.

Transponując powyższe na grunt omawianego tematu należy wyeksponować konieczność nowelizacji kodeksu pracy i przywrócenie właścicielskiego modelu pracodawcy. Doprowadzi to do bardziej klarownej oceny relacji zachodzących między pracownikiem a pracodawcą. Wydaje się również uzasadnione wypracowanie autonomicznej dla prawa pracy regulacji umożliwiającej przeciwdziałanie praktykom zmierzającym do obchodzenia norm o czasie pracy poprzez tworzenie odrębnych prawnie, ale tożsamyh lub powiązanych kapitałowo, podmiotów. Postulat ten nie oznacza odstąpienia od zasady wolności pracy przy wyborze dodatkowego zatrudnienia. Może oznaczać co najwyżej jej ograniczenie w sytuacjach wyjątkowych, w których postępowanie pracodawców ukierunkowane jest na nieakceptowany cel (obejście przepisów o czasie pracy). W mojej ocenie proponowana regulacja nie może być zbyt restrykcyjna. Powinna mieć na celu ograniczenie zjawisk patologicznych, a nie utrudnianie pracownikom poszukiwanie dodatkowego zatrudnienia. Inaczej rzecz ujmując, ostrze proponowanej regulacji powinno zostać skierowane przeciwko nieuczciwym pracodawcom, wykorzystującym swoją przewagę organizacyjną i majątkową. Nie może ona natomiast dotyczyć swobody pracownika w zakresie wyboru pracy. Wywarzenie przeciwstawnych wartości, nie jest łatwe, jeżeli weźmie się pod uwagę złożony charakter języka normatywnego. Wydaje się, że punktem odniesienia powinien być cel dodatkowego zatrudnienia przyświecający pracodawcy. W praktyce trudno się spodziewać, że podmiot zatrudniający będzie się afiszował, że zawiera dodatkowe zatrudnienie w celu obejścia przepisów o czasie pracy. Nie oznacza to jednak, że w procesie kwalifikacji dokonywanej w indywidualnych sprawach rozpoznawanych przez sąd nie uda się go odsłonić. Możliwa jest jego weryfikacja poprzez okoliczności pośrednie. Zalicza się do nich tożsamość rodzajową świadczonej pracy w ramach dwóch i więcej stosunków pracy. Nie bez znaczenia przy tej ocenie jest również określenie kto ostatecznie został beneficjentem wykonywanej przez pracownika pracy. Pomocne będzie także wykazanie zbieżności miejsca pracy i tożsamości używanych przez pracownika narzędzi i materiałów. Całokształt wskazanych okoliczności pozwala na jednoznaczną ocenę celu dodatkowego zatrudnienia.

²⁷ A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] M. Matey, Turowicz, L. Nawacki i B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 229.

²⁸ M.B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, s. 79–80.

**Protective character of legal regulations on working time
and employment at two or more employees**

(Summary)

This paper focuses on the legal possibilities of being employed by more than one employer. It shows that, even though working for many employers is in accord with the freedom of work rule, it may in fact lead to bending the rules. The author points to the protective character of the working time norms and emphasises that they need not be observed equally rigoristically by one's all employers. The managerial concept of an employer that is recognised in the Polish legal system facilitates suspending the protective function of the working time regulations. In the concluding remarks, suggestions concerning possible prospective legal regulations are put forward.