

Dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW

Uniwersytet Warszawski

Wydział Zarządzania

 <https://orcid.org/0000-0003-1383-6993>

[kwalczak@wz.uw.edu.pl](mailto:kwalczak@wz.uw.edu.pl)

## Zatrudnienie tymczasowe na podstawie umów cywilnoprawnych – ocena regulacji prawnej

### Temporary employment on the basis of civil law contracts – assessment of legal regulation

#### Streszczenie

Zatrudnienie tymczasowe na podstawie umów cywilnoprawnych budzi poważne wątpliwości. Zdaniem autora agencje pracy tymczasowej, ze względu na swoją specyfikę, powinny zatrudniać jedynie na podstawie umów o pracę. Delegowanie do pracy na podstawie umów prawa cywilnego może być realizowane tylko w formule pośrednictwa. A więc agencja pracy tymczasowej staje się agentem osoby zatrudnionej i w jej imieniu ustala warunki kontraktu. Przy takim założeniu jakiegokolwiek ograniczenia ustawowe dotyczące warunków zatrudnienia stanowią naruszenie swobody prowadzenia działalności gospodarczej wynikającej z Konstytucji. Dotyczy to także konieczności przekazywania związkom zawodowym informacji na temat warunków, na jakich ma być realizowana umowa o współpracę. Regulacje te sprawiają, że cywilnoprawny sposób wykonywania pracy staje się fikcją. Natomiast zatrudnienie może być uznane za naruszenie przepisów Kodeksu pracy.

**Słowa kluczowe:** agencje pracy tymczasowej, umowa cywilnoprawna, związki zawodowe, outsourcing

#### Summary

Temporary employment on the basis of civil law contracts raises serious doubts. According to the Author, temporary employment agencies, due to their specificity, should employ only on the basis of labour law contracts. Assigning people to work on the basis of civil law contracts can be carried out only in the mediation formula. Thus, the temporary employment agency becomes the agent of the employed person, and on his behalf sets the terms of the contract. Under this assumption, any statutory restrictions on the terms and conditions of employment constitute a violation of the freedom to conduct a business resulting from the Constitution. This also applies to the need to provide trade unions with information on the conditions under which the cooperation agreement is to be implemented. These regulations make the civil law way of doing work a fiction. On the other hand, employment may be considered a violation of the provisions of the Labour Code.

**Keywords:** temporary employment agencies, civil law contract, trade unions, outsourcing

## Wprowadzenie

Truizmem jest stwierdzenie, że model tradycyjnego zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu, uregulowanych w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp), ulega w praktyce coraz większej erozji (Zwolińska 2015, 113 i n.). Jest to spowodowane wieloma przyczynami, w tym zwłaszcza globalizacją, przechodzeniem z gospodarki industrialnej do postindustrialnej oraz pojawiającymi się z coraz większym natężeniem kryzysami, które w niespotykany wcześniej sposób oddziałują na rynek pracy (Walczak 2011, 80–90). W wyniku m.in. tych czynników już nie tylko zdefiniowana wyżej typowa „stała” umowa o pracę, ale również jej nietypowe formy, jakimi są umowa na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu, coraz częściej są zastępowane umowami o charakterze cywilnoprawnym, regulowanymi przez Ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.; dalej: kc) czy też mającymi w praktyce bardzo podobny charakter umowami o współpracę między niezależnymi podmiotami gospodarczymi, zwanymi w potocznym języku B2B (Musiała 2011, 78 i n.). Niezależnie od tego istnieje trzecia grupa podstaw prawnych nietypowego wykonywania pracy, tzw. mieszana – zawierająca zarówno pewne elementy prawa pracy, jak i prawa cywilnego, do której zalicza się w pierwszym rzędzie uregulowane w Ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt) zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (Makowski 2006).

Należy z całą mocą podkreślić, że mimo pojawiających się zarówno w środkach społecznego przekazu, jak i w literaturze naukowej, pejoratywnych stwierdzeń dotyczących nietypowych form zatrudnienia, które często nazywa się wręcz „umowami śmieciowymi” (Kubot 2016, 1), są one legalnym sposobem zarabiania na życie w ramach elastycznego rynku pracy i z tego powodu należy je uznać za równoważne tradycyjnemu zatrudnieniu pracowniczemu – z punktu widzenia prawa zatrudnienia (Wiśniewski 2010, 16), jak również teorii zarządzania zasobami ludzkimi (Pawłowska 2017, 31 i n.). Nie zmienia to jednak faktu, że niektóre z przepisów regulujących te rodzaje zatrudnienia budzą istotne wątpliwości i to zarówno od strony prawnej, jak i praktycznej. Należy do nich, moim zdaniem, zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej osób realizujących umowy cywilnoprawne, któremu będzie poświęcone niniejsze opracowanie.

---

<sup>1</sup> Ustawy powinny być interpretowane w taki sposób, aby zachować ich ducha (Burczak, Dębiński, Jońca 2018, 26).

## 1. Zakres przedmiotowy Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Zgodnie z art. 2 pkt 3 uzpt praca tymczasowa jest to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Jak widać z tego katalogu, który ma charakter zamknięty, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej powinno się zatrudniać osoby, które realizują konkretne zadania w konkretnym czasie, a więc jest to *a priori* cecha stosunku pracy. Co więcej, zwłaszcza w kontekście punktów b) i c) należy zwrócić uwagę na art. 22 § 1(2) kp, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Ten ostatni przepis stanowi zaś, że dotyczy to sytuacji wykonywania za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

## 2. Objęcie zatrudnienia cywilnoprawnego postanowieniami Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Mimo wskazanych w punkcie 1 wątpliwości art. 7 ust 2 uzpt przewiduje możliwość kierowania osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Co prawda przepisy uzpt w przypadku zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego nie odwołują się bezpośrednio do definicji pracy tymczasowej, zawartej w cytowanym wyżej art. 2 pkt 3, jednakże jak słusznie wskazuje się w doktrynie, należy brać pod uwagę, że cała ustawa odnosi się do tak zdefiniowanej pracy tymczasowej, a więc odrębne odwołanie do tego przepisu w przypadku tej grupy zatrudnionych wydaje się zbyteczne (Reda-Ciszewska 2017, 186).

I tutaj pojawia się zasadniczy problem: skoro ma to być „normalna” umowa prawa cywilnego, to warunki jej wykonywania powinny być przedmiotem negocjacji równorzędnych stron, bez możliwości wydawania poleceń przez agencję pracy tymczasowej lub pracodawcę użytkownika. Dlatego też uważam, że w omawianym przypadku można przyjąć założenie, że agencja pracy tymczasowej staje się jakby pośrednikiem osoby, która szuka kontaktu dla znalezienia możliwości zarobkowania. W doktrynie prawa pracy wskazuje się co prawda, że

w przypadku zatrudnienia pracowniczego konstrukcja pośrednictwa pracy nie znajduje zastosowania, bowiem to agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą (Sanetra 2009, 323 i n.; Paluszkiewicz 2011, 232 i n.), jednakże argumentacja ta nie może być, moim zdaniem, zaakceptowana w przypadku kierowania osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego. Dlatego też opowiadam się za taką kategoryzacją tej formy świadczenia pracy.

W przeciwnym razie może okazać się, że taka forma zatrudnienia zostanie uznana za próbę obejścia przepisów. Jak bowiem wskazuje Uchwała Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia 12 grudnia 2011 r. (I UZP 6/11), zastosowanie przepisu art. 22 § 1[1] kp nie jest wyłączone do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Co więcej, zastosowanie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę może być przedmiotem ustalenia z powodztwa wytoczonego agencji pracy tymczasowej przez państwowego inspektora pracy (Sobczyk 2009, 113). Z drugiej strony wykorzystywanie umów prawa cywilnego w działalności agencji pracy tymczasowej może zostać uznane za outsourcing, który wiąże się z zupełnie innymi regułami (Mędrala 2011, 188 i n.). Jak bowiem wskazuje wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016 r. (I PK 21/15), podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy dla innego podmiotu pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy. Ta ostatnia sytuacja nie może natomiast zachodzić w przypadku współpracy na podstawie umowy prawa cywilnego<sup>2</sup>.

### **3. Analiza krytyczna szczegółowych uregulowań Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

Skoro mimo wskazanych wyżej wątpliwości ustawodawca akceptuje zawieranie umów prawa cywilnego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, to wydaje się oczywiste, że umowy te nie mogą naruszać innych norm prawnych.

---

<sup>2</sup> Na marginesie należy wskazać, że kwestia dopuszczalności stosowania przez agencje pracy tymczasowej umów cywilnoprawnych nie jest bezpośrednio uregulowana w prawie UE. Wprawdzie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE. L 2008.327.9) nie zabrania stosowania tego rodzaju umów przez agencje, jednocześnie jednak osoby świadczące pracę tymczasową w ramach umów cywilnoprawnych pozostają poza zakresem stosowania Dyrektywy oraz normami ochronnymi prawa pracy (Mitrus 2011, 20).

Dlatego też poniżej przeanalizujemy art. 25a ust. 1 uzpt, zgodnie z którym do osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 oraz art. 23 tej ustawy.

I tak, zgodnie z art. 8 uzpt, pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzono wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> kp. Należy wskazać, że postanowienie to stanowi implementację art. 5 ust. 1 Dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 r., uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. UE. L 91/383/EWG). Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie mają prawo zabronić wykorzystania pracowników pozostających w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1 (zalicza się tu również pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej), do niektórych prac, które zgodnie z definicją ustawodawstwa krajowego byłyby szczególnie niebezpieczne dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, szczególnie zaś do niektórych prac, które wymagają specjalnego nadzoru medycznego, zgodnie z definicją zawartą w ustawodawstwie krajowym. Tak więc skoro warunki bhp muszą być takie same dla pracowników i współpracowników, co wynika generalnie z art. 304 kp, to odwołanie to wydaje się zbyteczne, aczkolwiek nie narusza prawa;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku. Stosowanie tego postanowienia w stosunku do umów o charakterze cywilnoprawnym jest, moim zdaniem, niedopuszczalne w świetle cytowanego wyżej art. 22 § 1<sup>2</sup> kp i z tego punktu widzenia jego wprowadzenie do uzpt jest zbędne;
- 3) tego samego rodzaju, co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik. Stosowanie tego postanowienia w stosunku do umów o charakterze cywilnoprawnym jest, moim zdaniem, również niedopuszczalne w świetle art. 22 § 1<sup>2</sup> kp, a więc jest zbyteczne;
- 4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w Ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 955).

Analogicznie jak w przypadku prac niebezpiecznych, wprowadzenie tego ograniczenia wydaje się uzasadnione.

Kolejny przepis, który należy stosować w stosunku do osób współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego, to art. 9 ust. 1. Stanowi on, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:

- 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- 4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Katalog ten zawiera normalne warunki, jakimi powinna się charakteryzować umowa o współpracę, i z tego powodu nie mam do niego generalnych uwag. Pewne wątpliwości może budzić jedynie punkt 4, gdyż pojęcie „wymiar czasu pracy” należy do domeny prawa pracy. Jednakże w świetle art. 8a Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207), zgodnie z którym w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 kc, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5, informacja o wymiarze czasu pracy może stanowić pewną wytyczną co do określenia wysokości wynagrodzenia (Walczak 2016). Dlatego też odpowiednie stosowanie tego przepisu w stosunku do umów prawa cywilnego wydaje się uzasadnione.

Nie budzi moich zastrzeżeń w świetle istniejących wcześniej praktyk objęcie umów cywilnoprawnych postanowieniami art. 12, zgodnie z którym ustalenie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne.

W przypadku gdyby umowy o skierowanie do wykonywania pracy miały faktycznie charakter cywilnoprawny, a więc nie wiązały się z podporządkowaniem ani pracodawcy użytkownikowi, ani agencji pracy tymczasowej, tylko z „normalną” współpracą równorzędnych podmiotów (na bazie zawartej umowy), to nie widzę podstawy, aby wprowadzać limity czasowe takiej współpracy i wynikających z tego obowiązków ich weryfikacji, ewidencji oraz wydawania stosownych zaświadczeń, na co wskazuje art. 20 w powiązaniu z art. 11a i 11b, 14a oraz 25a ust. 2. Takie ograniczenia stanowią bowiem, moim zdaniem, nieuzasadnione ograniczenie swobody działalności gospodarczej gwarantowanej przez art. 20 Konstytucji RP i jednoznacznie wskazują na brak zasadności stosowania umów cywilnoprawnych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 uzpt pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 25 ust. 1 lub 2 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854; dalej: uzz) o zamiarze powierzenia wykonania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Natomiast w świetle ust. 2 tego artykułu pracodawca użytkownik jest obowiązany przekazać organizacjom związkowym, o których mowa w ust. 1, informacje określone w art. 9 ust. 1 i reprezentatywne organizacje związkowe mogą ustalić szerszy zakres informacji, które mają być przekazane tym organizacjom związkowym.

Przepis ten w przypadku jego zastosowania w stosunku do umów prawa cywilnego należy czytać w powiązaniu z art. 28 ust. 1 pkt 4 uzz, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej działań, które mogą powodować istotne zmiany [podkr. – K.W.] w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Z tego punktu widzenia wydaje mi się, że obowiązek przekazywania takich informacji związkom zawodowym przy nawiązywaniu współpracy na podstawie umów, które mają faktycznie charakter cywilnoprawny, a więc dotyczą niezależnych podmiotów, jest nieuzasadniony w kontekście konstytucyjnej swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Nie przeczy takiemu podejściu możliwość reprezentowania od 1 stycznia 2019 r. przez związki zawodowe osób współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego (Walczak 2018, 223 i n.). Dotyczy to bowiem jedynie osób, które zwróciły się o to do związku zawodowego, a taka sytuacja nie zachodzi w przypadku, gdy ustalane są dopiero ogólne warunki współpracy, bez odniesienia się do konkretnej osoby.

Ostatni przepis, w którym jest mowa o zatrudnieniu na podstawie umów prawa cywilnego, to art. 25b, zgodnie z którym do osób w wieku od 16 do 18 lat, będących uczniami, skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy kp dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Postanowienie to ze względu na konieczność stosowania szczególnych norm ochronnych w stosunku do osób niepełnoletnich wykonujących pracę jest moim zdaniem w pełni uzasadnione, dlatego też nie mam do niego żadnych uwag.

Na zakończenie tej analizy należy wskazać kwestię, która co prawda nie została bezpośrednio uregulowana w uzpt, a ma bardzo istotny wymiar praktyczny. Chodzi mi o wynikający z art. 15 tej ustawy obowiązek stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis ten nie dotyczy co prawda bezpośrednio osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, ale nie oznacza to, że nie są one w tym zakresie chronione. Należy bowiem stosować

bezpośrednio do nich Ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r., poz. 2156), która zgodnie z art. 4 pkt 2 dotyczy warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (Walczak 2012, 119 i n.; Szabłowska-Juckiewicz 2015, 212 i n.).

#### 4. Podsumowanie

Z przeprowadzonej w niniejszym artykule analizy wynika, moim zdaniem, że wprowadzenie dopuszczalności kierowania przez agencję pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego jest bardzo wątpliwe od strony doktrynalnej i praktycznej. Jeżeli bowiem umowa prawa cywilnego zakłada równorzędność stron i brak możliwości wydawania przez zleceniodawcę – a więc w tym przypadku agencję pracy tymczasowej – poleceń, to tym bardziej problematyczne jest „włączenie” takiej osoby w struktury pracodawcy użytkownika. To zaś będzie skutkiem wynikającego z zpt skierowania takiej osoby do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Jeżeli natomiast, mimo wszystko, przyjmiemy, że uda się zachować czysto cywilnoprawną, a więc równorzędną relację między pracodawcą użytkownikiem a osobą świadczącą pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, to w takim przypadku nie ma podstaw, aby o jej zasadności i warunkach trzeba było informować związki zawodowe. Uważam bowiem, że tak jak wynika to z cytowanej na początku sentencji, ustawy powinny być interpretowane w taki sposób, aby zachować ich ducha.

#### Bibliografia

- Burczak Krzysztof, Dębiński Antoni, Jońca Maciej (2018), *Łacińskie sentencje i powiedzenia*, Warszawa.
- Kubot Zdzisław (2016), *Kwalifikacje umów cywilnoprawnych, zwanych umowami śmieciowymi, jako umów pozornych*, [w:] *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*, red. Z. Kubot, S. Kowalski, Warszawa.
- Makowski Dariusz (2006), *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Warszawa.
- Mędrala Małgorzata (2011), *Outsourcing pracowników*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa.
- Mitrus Leszek (2011), *Ochrona pracowników tymczasowych w świetle prawa unijnego a prawo polskie*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa.
- Musiąła Anna (2011), *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa.
- Paluszkiewicz Magdalena (2011), *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa.
- Pawłowska Anna (2017), *Zatrudnialność pracobiorcy w elastycznym zarządzaniu ludźmi*, Warszawa.



- Reda-Ciszewska Anna, Rycak Magdalena (2017), *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, Warszawa.
- Sanetra Walerian (2009), *Praca tymczasowa – zatrudnienia czy pośrednictwo pracy?*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa.
- Sobczyk Arkadiusz (2009), *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa.
- Szablowska-Juckiewicz Marzena (2015), *Wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, red. A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa.
- Walczak Krzysztof (2011), *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa.
- Walczak Krzysztof (2012), *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, s. 119–124.
- Walczak Krzysztof (2016), *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8, cz. 1; nr 9, cz. 2.
- Walczak Krzysztof (2018), *Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 25 (3), s. 223–241.
- Wiśniewski Janusz (2010), *Różnorodne formy zatrudnienia*, Toruń.
- Zwolińska Katarzyna (2015), *Pewność zatrudnienia – postulat w teorii, abstrakcja w praktyce*, [w:] *Brak pewności zatrudnienia a obawy uczestników rynku pracy*, red. L. Mitrus, P. Potocki, Bielsko-Biała.