

Samozatrudnienie w świetle prawa międzynarodowego i unijnego

Mateusz Barwaśny

dr, Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia,
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

1. Uwagi wprowadzające

Liczne przemiany społeczno-gospodarcze, a także rozwój nowoczesnych technologii doprowadziły do pojawienia się nowych, elastycznych form świadczenia pracy. W ostatnich latach jedną z najbardziej rozwijających się aktywności zarobkowych jest samozatrudnienie. Na świecie zjawisko to jest dobrze znane. Potwierdzają to liczne dokumenty, raporty i opracowania instytucji i organizacji międzynarodowych zajmujących się pozyskiwaniem i analizowaniem danych statystycznych związanych z rynkiem pracy, takich jak OECD oraz Eurostat. Według najnowszych danych opublikowanych przez OECD, średni poziom samozatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej w 2021 r. wynosił 15,27% ogółu pracobiorców¹ i od kilku lat osiąga zbliżone wartości². Oznacza to, że przeciętnie co szósta osoba aktywna zawodowo pracuje na własny rachunek. Dane obrazujące poziom samozatrudnienia na świecie nie są jednak jednolite. Wynika to z faktu, że w wielu krajach i organizacjach międzynarodowych przyjmuje się różne definicje pracy na własny rachunek, o czym będzie mowa w dalszej części tego rozdziału. Niemniej jednak należy zauważyć, że jest to bardzo liczna grupa spośród ogółu osób pracujących. Celem niniejszego rozdziału będzie przedstawienie samozatrudnienia w świetle prawa międzynarodowego i unijnego, w tym zaprezentowanie jego definicji i gwarancji prawnych przyznanych osobom wykonującym pracę w tej formie.

1 *Self-employment rate*, OECD, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (dostęp: 28.09.2023).

2 Szczegółowe dane statystyczne obrazujące skalę zjawiska samozatrudnienia zostały zaprezentowane w rozdziale I monografii.

2. Źródła prawnej regulacji samozatrudnienia – standardy międzynarodowe i unijne

Już po zakończeniu I wojny światowej pojawiła się idea zbudowania uniwersalnego i międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka. Istotną jego część stanowią akty Organizacji Narodów Zjednoczonych (dalej: ONZ) na czele z uchwaloną dnia 10 grudnia 1948 r. Powszechną Deklaracją Praw Człowieka (dalej: PDPC). Pomimo że jej postanowienia nie mają wiążącego charakteru, dokument ten uznawany jest za jeden z najważniejszych aktów ustanawiających podstawowe prawa człowieka. Należy zaznaczyć, że PDPC skupia się przede wszystkim na ochronie istoty ludzkiej w aspektach społeczno-ekonomicznych, w tym przyznaje jej prawo do wykonywania pracy zarobkowej w ściśle określonych warunkach. Treść PDPC nie odnosi się wprost do samozatrudnienia, jednak postanowienia tego dokumentu gwarantują określone prawa każdemu człowiekowi. Konstrukcja ta sprawia, że ochroną są objęci wszyscy ludzie, bez względu na formę prawną świadczenia pracy zarobkowej. Beneficjentami gwarancji społeczno-ekonomicznych są nie tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, ale również te pracujące na własny rachunek. W przypadku tej grupy osób świadczących pracę zarobkową na szczególne uwzględnienie zasługują następujące uprawnienia przewidziane w Deklaracji: prawo do wolności i poszanowania godności (art. 1 PDPC), prawo do niedyskryminacji i równego traktowania (art. 2 PDPC), prawo do równości wobec prawa (art. 7 PDPC), prawo do posiadania i ochrony własności (art. 17 PDPC), prawo do ubezpieczeń społecznych i prawo do urzeczywistniania swych praw gospodarczych (art. 22 PDPC) oraz prawo do swobodnie wybranej pracy i zadawalających warunków jej świadczenia (art. 23 PDPC). Wymienione wyżej gwarancje niewątpliwie stanowią podstawę dla świadczenia pracy w warunkach samozatrudnienia i wpływają na obecne regulacje prawne dotyczące analizowanej problematyki.

Podobna sytuacja ma miejsce na gruncie Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (dalej: MPPGSK)³, który skonkretyzował i rozszerzył katalog praw człowieka zawarty w PDPC. Analiza jego postanowień wskazuje jednoznacznie, że adresatami tego dokumentu są wszyscy wykonawcy pracy zarobkowej, bez względu na rodzaj i formę prawną jej świadczenia. Istotnymi z punktu widzenia sytuacji osób samozatrudnionych są art. 2 i 3 MPPGSK, które formułują zakaz dyskryminacji (szczególnie ze względu na płeć) w zakresie korzystania z praw gospodarczych, a także art. 4 MPPGSK ustanawiający zasadę, zgodnie z którą można wprowadzać ograniczenia w analizowanym obszarze (m.in. gospodarczym) tylko w drodze ustawy i jedynie w uzasadnionych przypadkach. Oznacza to, że akt ten przyznaje każdemu prawo do korzystania z jego praw gospodarczych, do których należy zakwalifikować nieskrępowaną możliwość podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek.

3 Uchwalony przez ONZ 19 grudnia 1966 r. w Nowy Jorku, Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

Inne regulacje prawa międzynarodowego, w tym przede wszystkim konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) oraz akty Rady Europy (dalej: RE), przyznają określone gwarancje prawne głównie pracownikom. W szczególności MOP jest organizacją zajmującą się przede wszystkim ochroną praw pracowniczych. Pomimo tego, niektóre przyjmowane tam akty odnoszą się jednak wprost do pracy na własny rachunek, o czym będzie mowa szerzej w dalszych fragmentach tego rozdziału. Z kolei RE to międzynarodowa organizacja rządowa, która zajmuje się przede wszystkim ochroną praw człowieka, lecz w zakresie jej działalności znajdują się także sprawy społeczne i gospodarcze, co również dotyczy rozwoju pracy na własny rachunek. W tym obszarze szczególnie istotne są: Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (dalej: EKPC)⁴ oraz Europejska Karta Społeczna (dalej: EKS)⁵. Zwłaszcza postanowienia EKS odnoszą się do problematyki samozatrudnienia. Już w Preambule tego aktu wskazuje się, że jego podstawowym celem jest dążenie do rozwoju gospodarczego i społecznego. Art. 1 i 2 EKS gwarantują każdemu prawo do pracy swobodnie wybranej i sprawiedliwych warunków pracy. Z kolei art. 18 EKS przyznaje prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium innych układających się stron i postuluje stosowanie obowiązujących przepisów w duchu liberalnym oraz uproszczenie formalności i kosztów z tym związanych. Warto także przytoczyć art. 19 pkt 10 EKS, gdzie wprost jest mowa o rozszerzeniu ochrony i pomocy w obszarze praw migrantów oraz ich rodzin na migrujących samozatrudnionych w takim zakresie, w jakim środki te mają wobec nich zastosowanie.

Należy również dostrzec, że w wielu oryginalnych angielskojęzycznych wersjach dokumentów MOP oraz RE posłużono się terminem „worker”, a nie „employee”, co ma istotne znaczenie w kontekście ustalenia zakresu podmiotowego ochrony prawnej. „Employee” (pracownik kontraktowy) oznacza osobę zatrudnioną wyłącznie w oparciu o umowę o pracę (ang. *contract of employment*). Natomiast pojęcie „worker” obejmuje osoby pracujące zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i poza stosunkiem pracy, w tym także samozatrudnionych. Z tego względu termin „worker” dotyczy znacznie szerszej grupy osób świadczących pracę niż „employee”⁶. Dlatego też źródeł prawnej regulacji samozatrudnienia możemy poszukiwać również na gruncie aktów uchwalanych przez wskazane wyżej organizacje międzynarodowe, gwarantujące określony model ochrony prawnej wszystkim osobom świadczącym pracę zarobkową.

Na gruncie przepisów unijnych praca na własny rachunek jest promowana jako istotny środek służący zwiększaniu aktywności zawodowej obywateli UE. Podstawą funkcjonowania UE jest zasada swobody rynku wewnętrznego i przez jej pryzmat

4 Uchwalona 4 listopada 1950 r. w Rzymie, zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).

5 Uchwalona 18 października 1961 r. w Turynie (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).

6 Pracownik (worker) a pracownik kontraktowy (employee), http://www.emito.net/poradniki/praca/umowa_i_rodzaje_zatrudnienia/pracownik_worker_a_pracownik_kontraktowy_employee (dostęp: 17.03.2022).

należy poszukiwać prawnych ram samozatrudnienia. W pierwszej kolejności na uwzględnienie zasługują przepisy Karty Praw Podstawowych UE (dalej: KPP)⁷. Zgodnie z art. 15 KPP każdy posiada wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy. Wolność ta nie ma odpowiednika w EKPC⁸ i obejmuje: prawo do wykonywania pracy i swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu; wolność obywateli UE do szukania pracy, jej wykonywania, działalności przedsiębiorczej i świadczenia usług oraz uprawnienia dla obywateli państw trzecich do pracy na terenie państw członkowskich na takich samych warunkach, jak obywatele UE. W związku z tym art. 15 KPP nie gwarantuje prawa do pracy, lecz prawo do jej wykonywania zgodnie z wolą jednostki⁹ w dowolnej formie. Z kolei na podstawie art. 16 KPP ustawodawca unijny wprost zapewnił wolność w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z prawem UE oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Wykonywanie działalności w warunkach samozatrudnienia zostało w sposób wyraźny wskazane jako część swobody przedsiębiorczości na rynku wewnętrznym. Według art. 49 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE)¹⁰ swoboda przedsiębiorczości obejmuje m.in. podejmowanie i wykonywanie działalności prowadzonej na własny rachunek. W tym celu TFUE nakazuje uchwalanie dyrektyw, które mają urzeczywistnić zasadę swobody przedsiębiorczości, co wynika bezpośrednio z art. 50 ust. 1 TFUE. Ponadto art. 50 ust. 2 pkt d TFUE zakłada ochronę dla potencjalnych samozatrudnionych w sytuacji, gdy wykonywali działalność gospodarczą na terytorium innego kraju członkowskiego, a chcieliby rozpocząć taką działalność w kraju, do którego przybyli. Z kolei art. 56 TFUE zakazuje stosowania ograniczeń w zakresie swobody świadczenia usług, do których – na podstawie art. 57 pkt d TFUE – należą również te wykonywane na własny rachunek w ramach wolnych zawodów. Kierunek i intencje ustawodawcy unijnego dotyczące promocji tej formy świadczenia pracy zarobkowej zostały również potwierdzone w Europejskim Pilarze Praw Socjalnych (dalej: EFPS)¹¹. Zgodnie z Zasadą nr 5 tego dokumentu „należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Trzeba zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową”. Ponadto Zasada nr 12 EFPS stanowi o tym, że „bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy, pracownicy i, w porównywalnych warunkach, osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej”. Odniesienie do osób pracujących na własny rachunek występuje również

7 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r. (Nicea) (Dz.Urz. UE C z 2007 r. Nr 303, s. 1 z późn. zm.).

8 T. Jurczyk, 3.2.2. *Wolności wynikające z Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz Karty Praw Podstawowych*, [w:] idem, *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Warszawa 2009.

9 S. Hambura, M. Muszyński, *Karta Praw Podstawowych z komentarzem*, Bielsko-Biała 2001, s. 92.

10 Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.).

11 Europejski Pilar Praw Socjalnych z 17 listopada 2017 r. (Göteborg); Zalecenie Komisji (UE) 2017/761 z dnia 26 kwietnia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.Urz. UE L z 2017 r. Nr 113, s. 56).

w Zasadzie nr 15 EFPS, która gwarantuje zarówno pracownikom, jak i osobom pracującym na własny rachunek przechodzącym na emeryturę prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Biorąc pod uwagę postanowienia EFPS należy stwierdzić, że ustawodawca unijny zaczął dostrzegać dynamicznie zmieniające się realia społeczno-gospodarcze. Dlatego też w dokumencie tym pojawiły się postulaty dotyczące z jednej strony elastyczności, z drugiej zaś objęcia ochroną socjalną osób samozatrudnionych. Realizacji wyżej wskazanych swobód służy znoszenie szeregu ograniczeń i barier oraz nadawanie odpowiednich uprawnień osobom wykonującym pracę na własny rachunek na rynku wewnętrznym. Należą do nich m.in.: zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w zakresie swobody świadczenia usług i swobody przedsiębiorczości; uprawnienia pobytowe zwiększające mobilność samozatrudnionych i ich rodzin (Dyrektywa 2004/38/WE¹²); zasada wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych i dyplomów (art. 53 TFUE); objęcie pracujących na własny rachunek systemem koordynacji zabezpieczenia społecznego (art. 48 TFUE)¹³; uprawnienia antydyskryminacyjne (Dyrektywa 2000/43/WE¹⁴ oraz Dyrektywa 2000/78/WE¹⁵); zasada równości kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek (Dyrektywa 2010/41/UE¹⁶) i inne uprawnienia, które zostaną szerzej omówione w dalszych fragmentach tego rozdziału poświęconych gwarancjom ochronnym przyznanym osobom samozatrudnionym.

12 Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.Urz. UE L z 2004 r. Nr 158, s. 77).

13 Art. 48 TFUE odnosi się wprost do pracujących na własny rachunek i gwarantuje ustanowienie systemu, dzięki któremu osoby samozatrudnione, jak i migrujący pracownicy i pracownicy najemni, zachowają prawa nabyte oraz nabędą nowe prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego, a przede wszystkim uzyskają prawo do wypłaty świadczeń z tego systemu w państwie członkowskim, na którego obszarze posiadają miejsce zamieszkania.

14 Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. UE L z 2000 r. Nr 180, s. 22).

15 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L z 2000 r. Nr 303, s. 16).

16 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.Urz. UE L z 2010 r. Nr 180, s. 1).

3. Pojęcie samozatrudnienia w świetle prawa międzynarodowego i unijnego

Tak jak zostało już wspomniane we wstępie, nie istnieje jednolita definicja samozatrudnienia na gruncie prawa międzynarodowego i unijnego. Różne organizacje międzynarodowe przyjmują często odmienne rozumienie tego pojęcia, co jest powodem wielu problemów interpretacyjnych. Także w analizach statystycznych można odnaleźć odmienne ujęcia definicyjne terminu „samozatrudnienie”, co tylko potęguje chaos terminologiczny w tym obszarze. Według OECD samozatrudniony to osoba prowadząca działalność gospodarczą na własny rachunek, zatrudniająca (pracodawca) lub niezatrudniająca pracowników, prowadząca własne gospodarstwo rolne lub będąca członkiem spółdzielni producenckich oraz bezpłatnie pomagający członek rodziny¹⁷. Ponadto wskazuje się, że samozatrudniony nie musi świadczyć usług w ramach formalnej umowy lub kontraktu, ani otrzymywać stałego wynagrodzenia za pracę. Organizacja ta dla rozróżnienia pracujących na własny rachunek przyjmuje, że do tej grupy nie kwalifikują się dyrektorzy i osoby zarządzające, które pracują w korporacjach¹⁸. Oznacza to, że OECD bardzo szeroko określiła zakres podmiotowy analizowanego pojęcia, bowiem do samozatrudnionych zaliczyła zarówno przedsiębiorców będących pracodawcami, jak i osoby osobiście świadczące usługi, a także prowadzące gospodarstwo rolne. Ponadto do kręgu pracujących na własny rachunek zostali włączeni pomagający członkowie rodzin, którzy nie pobierają formalnego wynagrodzenia, ale mają udział w dochodach generowanych przez przedsiębiorstwo. Z kolei w opracowaniach Eurostatu można znaleźć różne definicje samozatrudnienia. Instytucja ta nie przeprowadza odrębnych badań. Statystyki pozyskiwane są od państw członkowskich w ramach Labour Force Survey (LFS)¹⁹. Stanowi to zatem powód występowania niejednolitej siatki terminologicznej w publikacjach tej instytucji. Według niektórych analiz przygotowanych przez Eurostat samozatrudnionymi są osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, własne gospodarstwo rolne lub własną praktykę zawodową. Ponadto osoby te muszą w badanym tygodniu świadczyć pracę (usługi) w celu osiągnięcia zysku lub świadczyć pracę (usługi) w celu prowadzenia własnego biznesu lub realizować działania mające na celu założenie własnego biznesu²⁰. Wspomniana instytucja definiuje również samozatrudnionych jako osoby wykonujące działalność gospodarczą na własny

17 B.I. Buchelt, U. Pauli, A. Pocztowski, *Samozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej sprzyjająca ograniczaniu bezrobocia wśród osób młodych w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2016, nr 323, s. 42; *Self-employment rate*, OECD, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (dostęp: 10.03.2022).

18 Osoby te uważane są za pracowników; zob. Biblioteka internetowa OECD, OECD Factbook 2011–2012: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing, s. 160, <https://doi.org/10.1787/factbook-2011-en>

19 W Polsce jest to Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

20 B. Lasocki, M. Skrzek-Lubasińska, *Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, „Wiadomości Statystyczne” 2016, nr 7, s. 6.

rachunek, które prowadzą ją samodzielnie lub są współwłaścicielami przedsiębiorstw nie posiadającymi osobowości prawnej. Z kręgu tych osób wykluczono samozatrudnionych świadczących pracę na rzecz jednego kontrahenta, gdyż oni zostali uznani za pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych umów o pracę²¹. Eurostat w poczet pracujących na własny rachunek zalicza natomiast bezpłatnie pomagających członków rodziny, osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby świadczące prace mające na celu zaspokojenie własnych potrzeb, w tym także do kumulacji własnego kapitału²². Z kolei MOP w swoich interpretacjach opiera się na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia (dalej: ICSE), przyjętej na XV Międzynarodowej Konferencji dotyczącej Statystyki Pracy w styczniu 1993 r. ICSE wyróżnia: pracowników najemnych (*employees*), pracodawców (*employers*), pracujących na własny rachunek (*own-account workers*), członków spółdzielni produkcyjnych (*members of producers cooperatives*) oraz pomagających członków rodzin (*contributing family workers*). W dokumencie tym MOP zdefiniowała samozatrudnionych jako osoby samodzielnie tworzące miejsce pracy. W odróżnieniu od pracowników najemnych, wynagrodzenie tej grupy podmiotów jest bezpośrednio zależne od zysków uzyskanych w wyniku produkcji dóbr lub świadczenia usług. Ponadto samozatrudnieni świadczą usługi na własne ryzyko i podejmują autonomiczne decyzje dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa²³.

Pojęcie „samozatrudnienie” występuje również na gruncie dokumentów i międzynarodowych aktów prawnych, zwłaszcza wydawanych przez MOP. Rozważania dotyczące tej problematyki należy rozpocząć od przytoczenia postanowień Konwencji dotyczącej statusu uchodźców, która została sporządzona 28 lipca 1951 r. w Genewie²⁴. Zgodnie z art. 18 tego aktu samozatrudnienie zostało zdefiniowane jako podejmowanie pracy na własny rachunek w rolnictwie, przemyśle, rzemiośle i handlu, a także tworzenie przedsiębiorstw handlowych i przemysłowych. Termin praca na własny rachunek pojawia się również w Konwencji MOP z 23 czerwca 1975 r. dotyczącej organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym²⁵. W art. 2 ust. 1 tego aktu znalazła się definicja pracownika rolnego. Według niej są to osoby wykonujące na obszarach rolnych zajęcia rolne, rzemieślnicze lub inne, zrównane z nimi lub z nimi związane, niezależnie od tego czy są pracownikami najemnymi czy osobami pracującymi na własny rachunek. W tym aspekcie istotny jest również ust. 2 tego artykułu, który wyłącza spod ochrony tych samozatrudnionych, których głównym źródłem dochodu nie jest praca w rolnictwie

21 B.I. Buchelt, U. Pauli, A. Pocztowski, *Samozatrudnienie jako forma aktywności...*, s. 42.

22 Baza danych statystycznych EU LFS: *EU labour force survey*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (dostęp: 20.03.2022).

23 *Glossary of statistical terms*, OECD, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2426> (dostęp: 11.04.2022).

24 Dz.U. z 1991 r. Nr 119, poz. 517.

25 Konwencja Nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/mop/1975a.html> (dostęp: 20.03.2022).

oraz tych, którzy zatrudniają na stałe siłę roboczą lub dużą liczbę pracowników sezonowych albo zlecają uprawę swojej ziemi polownikom lub dzierżawcom. Ochroną objęci zostali ci pracujący na własny rachunek, którzy uprawiają ziemię sami lub przy pomocy swoich rodzin bądź też korzystają z pomocy osób trzecich, lecz tylko okresowo. Pojęcie samozatrudnienia odnajdziemy także w Konwencji MOP nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie²⁶. Akt ten w art. 7 zobowiązuje państwa członkowskie, aby stworzyły regulacje prawne obligujące pracodawców oraz osoby pracujące na własny rachunek do należytego przestrzegania zasad bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Z art. 8 Konwencji wynika także obowiązek współdziałania pracodawców i samozatrudnionych, którzy podejmą pracę na jednym terenie budowy w zakresie stosowania środków dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia. W przypadku samozatrudnienia Konwencja odsyła do definicji stosowanej na gruncie ustawodawstwa krajowego. Istotne natomiast jest to, że akt ten odróżnia „pracodawcę” od „pracującego na własny rachunek”, co oznacza że w jego świetle osoby samozatrudnione to takie, które nie zatrudniają innych osób. Zalecenie MOP nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące stosunku pracy²⁷ również nie definiuje samozatrudnienia. Postuluje ono jednak, aby państwa udzielały wszelkich wskazówek w kwestii skutecznego ustalania stosunku pracy oraz rozróżniania pomiędzy osobami zatrudnionymi a samozatrudnionymi w celu zapewnienia pracownikom odpowiednich gwarancji ochronnych. Ponadto Zalecenie nakazuje, aby ustalenie czy istnieje stosunek pracy odbywało się przede wszystkim w oparciu o okoliczności związane z wykonywaniem pracy oraz wynagrodzeniem pracownika, bez względu na to, jak stosunek ten został scharakteryzowany w ramach jakichkolwiek uzgodnień, np. umownych.

Brak jednolitej definicji samozatrudnienia występuje również na gruncie prawa UE. W ustawodawstwie UE i poszczególnych państw członkowskich pojęcie to czasami odnosi się do tzw. wolnych strzelców, innym razem do wszystkich osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, bez względu na to czy korzystają z pracy osób trzecich²⁸. Cechą charakterystyczną samozatrudnienia jest to, że osoby wykonujące pracę w tych warunkach nie podpisują umowy o pracę, lecz świadczą usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej o charakterze gospodarczym.

26 *Konwencja Nr 167 międzynarodowej organizacji pracy dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie*, data wejścia w życie: 11.01.1991, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k167.html> (dostęp: 20.03.2022).

27 *Zalecenie MOP nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące stosunku pracy*, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z198.html> (dostęp: 26.04.2024).

28 Komisja Europejska podkreśla, że w poszczególnych państwach istnieją różne definicje pojęcia „samozatrudnienie” oraz wyodrębnia się także szereg różnych podkategorii – np. w zależności od statusu prawnego przedsiębiorstwa, od tego czy zatrudniani są pracownicy najemni lub od sektora, w którym działa przedsiębiorstwo (np. rolnictwo). W niektórych państwach istnieją także różne kategorie osób samozatrudnionych – np. wyodrębnia się definicję „samozatrudnienia zależnego” (o czym szerzej będzie w dalszej części tego rozdziału) lub „samozatrudnienia rzeczywistego (faktycznego)” i „samozatrudnienia fikcyjnego”.

Z tego powodu od wielu lat Komisja Europejska postuluje potrzebę zwiększenia przejrzystości w definicjach prawnych zatrudnienia i samozatrudnienia, które obowiązują w państwach członkowskich. W Zielonej Księdze z 2006 r. zatytułowanej „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” uznano, że brak okołounijnej definicji samozatrudnienia może powodować liczne problemy, szczególnie w przypadkach pracy transgranicznej (i transgranicznego świadczenia usług). W tym kierunku idą również opinie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (dalej: EKES), który także dostrzega, że pomimo wysiłku wielu państw członkowskich nie opracowano dokładnej definicji, która umożliwiałaby dokonanie rozróżnienia między pracownikami najemnymi a osobami samozatrudnionymi²⁹. Według EKES stworzenie takiej definicji ma duże znaczenie nie tylko ze względu na prawo pracy, ale także na egzekwowanie przepisów dotyczących ubezpieczenia społecznego i prawa podatkowego. EKES podzielił tę kategorię wykonawców pracy na dwie zasadnicze grupy. Do pierwszej z nich należą wysoko wykwalifikowani i doświadczeni specjaliści w różnych dziedzinach, którzy są świadomi swej pozycji na rynku i chcą prowadzić działalność na własny rachunek (samozatrudnienie faktyczne). Z kolei do drugiej zakwalifikowano osoby samozatrudnione, w odniesieniu do których status ten nie ma żadnego innego celu poza zmniejszeniem obciążeń administracyjnych i finansowych. Osoby w takiej sytuacji nie mają wolnego wyboru albo wybór ten jest bardzo ograniczony. Są także całkowicie zależne ekonomicznie od klienta (samozatrudnienie fikcyjne). Dlatego w wielu państwach członkowskich podjęto próby wprowadzenia rozróżnienia prawnego i określenia kryteriów odróżniających stosunek pracy od pracy na własny rachunek. Zaprezentowanie ich pozwoli na zdefiniowanie samozatrudnienia. Według EKES praca najemna (w przeciwieństwie do pracy na własny rachunek) charakteryzuje się wykonywaniem pracy pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie³⁰. Bierze się pod uwagę także to czy wynagrodzenie jest jedynym (głównym) źródłem dochodu pracownika oraz czy nie ponosi on ryzyka gospodarczego. Samozatrudnionym według tych wskazówek będzie zatem osoba, która nie świadczy pracy pod kierownictwem i jest obciążona ryzykiem gospodarczym. Ponadto według Opinii EKES³¹ jest to również osoba, która:

29 Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej) (2013/C 161/03), Dz.Urz. UE C z 2013 r. Nr 161, s. 14, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IE2063&from=EN> (dostęp: 1.04.2022).

30 Podobnie został zdefiniowany pracownik na gruncie art. 45 TFUE (swoboda przepływu pracowników). Według kryteriów przyjętych w wyroku TS z 3 lipca 1986 r., C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg (ECR 1986/7/2121) pracownik to osoba, która niezależnie od podstawy zatrudnienia wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie, a jego działalność zawodowa ma rzeczywisty i istotny charakter.

31 Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania...

- nie jest zależna od podmiotu, na rzecz którego świadczone są usługi, jeśli chodzi o określenie rodzaju, miejsca i sposobu wykonania zleconej pracy;
- nie używa wyposażenia, narzędzi lub materiałów dostarczonych przez podmiot, na rzecz którego świadczone są usługi;
- nie podlega harmonogramowi pracy ustalonemu przez podmiot, na rzecz którego świadczone są usługi;
- nie zleca pracy innym osobom, lecz świadczy ją osobiście;
- jest wyłączona ze struktury procesu produkcyjnego, organizacji pracy lub hierarchii przedsiębiorstwa lub innej organizacji;
- nie wykonuje podobnych zadań, jak pracownicy zatrudnieni przez podmiot, na rzecz którego świadczone są usługi.

Na gruncie orzecznictwa TSUE określono także cechy niezależnego samozatrudnionego. Według sądu unijnego osoba ta charakteryzuje się swobodą przy rekrutacji własnych współpracowników oraz większą elastycznością w odniesieniu do wyboru rodzaju pracy i zadań, które należy wypełnić. Może ona również w nieskrępowany sposób decydować o szczegółowych warunkach świadczenia pracy (usług), a także posiada swobodę w zakresie wyboru czasu i miejsca pracy³². Definicję samozatrudnienia zaprezentowano również w wyroku z 20 listopada 2001 r., w sprawie C-268-99³³ dotyczącej prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek przez osobę świadczącą usługi seksualne w Holandii. TSUE zdefiniował samozatrudnienie jako działalność realizowaną poza jakimkolwiek stosunkiem podporządkowania w zakresie wyboru tej działalności, warunków pracy i warunków wynagrodzenia, wykonywaną na własne ryzyko i odpowiedzialność, w zamian za wynagrodzenie wypłacone tej osobie bezpośrednio i w całości. Z kolei w postanowieniu TSUE w sprawie C-692/19³⁴, które zapadło na gruncie Dyrektywy o czasie pracy 2003/88/WE³⁵, sąd unijny dopuścił możliwość stosowania norm czasu pracy w odniesieniu do fikcyjnie samozatrudnionych. W wyroku tym wskazano, że samozatrudniony, w przeciwieństwie do pracownika najemnego, ma możliwość korzystania z podwykonawców lub zastępców, może przyjąć do realizacji różne zadania i świadczyć pracę (usługi) na rzecz innych podmiotów oraz samodzielnie ustalać godziny i miejsce wykonywania pracy.

Podsumowując powyższe rozważania trzeba podkreślić, że zgodnie z postawioną na początku tezą – nie istnieje jednolita siatka terminologiczna dotycząca samozatrudnienia. Instytucje, organizacje międzynarodowe oraz organy unijne próbując definiować to pojęcie, opierają się na jego cechach i różnicach pomiędzy świadczeniem

32 Wyrok TSUE z 10 września 2014 r., C-270/13, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli, ZOTSiS 2014, nr 9, poz. I-2185.

33 Wyrok TSUE z 20 listopada 2001 r., C-268/99, Aldona Małgorzata Jany i inni v. Staatssecretaris van Justitie, ECR 2001, nr 11A, poz. I-8615.

34 Postanowienie TSUE z 22.04.2020 r., C-692/19, B v. Yodel Delivery Network LTD, Dz.Urz. UE C z 2020 r. Nr 287, poz. 22.

35 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9.

pracy na własny rachunek a wykonywaniem pracy najemnej. Dokonana analiza prowadzi jednak do wniosku, że istnieją cechy – wspólne dla wielu przytoczonych wyżej definicji – które odróżniają samozatrudnienie od zatrudnienia pracowniczego. Jest to brak podporządkowania i niepodleganie zwierzchnictwu pracodawcy oraz swoboda co do szczegółowych warunków, czasu i miejsca świadczenia pracy. Niejednoznaczna pozostaje kwestia dotycząca korzystania z pracy innych osób w ramach różnych podstaw świadczenia pracy zarobkowej. Z zaprezentowanych wywodów poświęconych pojęciu samozatrudnienia w świetle prawa międzynarodowego i unijnego wynika, że do tej kategorii podmiotów należą zarówno osoby, które zatrudniają innych, jak i te osobiście wykonujące pracę zarobkową na własny rachunek. Rozróżnienie to jest jednak istotne tylko w przypadku definicji samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, która odnosi się jedynie do samozatrudnionych niezatrudniających pracowników³⁶.

4. Ochrona samozatrudnionych w świetle prawa międzynarodowego i unijnego

4.1. Ochrona samozatrudnionych w obszarze zdrowia i życia

Ochrona zdrowia i życia człowieka stanowi fundament współczesnego świata. W związku z tym powinna mieć ona charakter powszechny i obejmować każdą istotę ludzką, zwłaszcza osobę pracującą, gdyż wykonywanie pracy zarobkowej może być źródłem zagrożenia dla jej zdrowia i życia. Prawo do ochrony w tym obszarze wynika nie tylko z aktów prawnych, ale również ma swoje podstawy w prawie naturalnym oraz nauce głoszonej przez Kościół Rzymskokatolicki³⁷.

36 W niektórych państwach członkowskich UE (np.: Włochy, Wielka Brytania, Niemcy i Hiszpania) powstała nowa kategoria osób świadczących pracę zarobkową, jaką są samozatrudnieni ekonomicznie zależni. Jest to kategoria pośrednia pomiędzy pracownikami najemnymi a samozatrudnionymi. Ogólnym celem powstania tej kategorii samozatrudnionych było dążenie do zapewnienia im lepszej ochrony, bez włączania ich do grupy pracowników najemnych. W państwach, które uznały istnienie kategorii pośredniej dostrzega się, że zjawisko zależności wiąże się z uznaniem szeregu praw, które zostały przyznane tylko tej grupie pracujących na własny rachunek. Jest to rozwiązanie kompromisowe, które daje możliwość wyboru samozatrudnienia z jednoczesnym zachowaniem (przy spełnieniu określonych kryteriów) niektórych uprawnień przysługujących pracownikom najemnym.

37 Można to dostrzec zarówno w encyklice *Rerum novarum* Leona XIII, jak też w *Laborem exercens* Jana Pawła II (J. Majka, *Ewangelia pracy ludzkiej. Ewolucja od Leona XIII do Jana Pawła II*, [w:] G. Balkowska (red.), *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996, s. 28; T. Wyka, *Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II*, [w:] A. Kalisz (red.), *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. II, Sosnowiec 2015, s. 121–130; idem, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 456–459). Głównym postulatem tych dzieł jest zagwarantowanie

Ochrona zdrowia oraz życia ludzkiego ma jednak przede wszystkim podstawy normatywne i stanowi przedmiot regulacji aktów prawa międzynarodowego oraz unijnego. Obejmuje ona nie tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, ale także samozatrudnionych.

W pierwszej kolejności należy przytoczyć akty ONZ. PDPC gwarantuje każdemu człowiekowi prawo do wykonywania pracy w bezpiecznych i zadawalających warunkach. Trzeba w tym miejscu wskazać na art. 3 PDPC, zgodnie z którym „każdy ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa swej osoby”. Z prawem do życia koresponduje bezpośrednio prawo do bezpieczeństwa. Polega ono na tym, że każdy człowiek ma prawo do odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, w każdej sytuacji, także w czasie świadczenia pracy. Należy zaznaczyć, że jego zapewnienie jest związane z obowiązkiem przestrzegania przepisów prawnych oraz instrukcji w zakresie prawidłowego wykonywania pracy, w tym właściwego korzystania ze środków ochrony. Powinności te dotyczą zarówno podmiotu zlecającego pracę, jak i jej wykonawcy, który może świadczyć pracę także w warunkach samozatrudnienia. Dlatego też zlecający są zobowiązani do tego, aby w żaden sposób nie narazić osoby świadczącej pracę na utratę zdrowia i życia, bowiem w przeciwnym wypadku mogłoby dojść do naruszenia podstawowych praw jednostki. Z kolei art. 23 PDPC gwarantuje każdemu człowiekowi prawo do odpowiednich i zadawalających warunków pracy. Znajduje się ono wśród innych praw skierowanych do beneficjentów ekonomii społecznej. Na tej podstawie uzasadniona jest ochrona osób samozatrudnionych w zakresie: zagwarantowania im wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, eliminowania warunków szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, kształtowania właściwego środowiska pracy, zapobiegania uleganiu wypadkom przy pracy oraz zapewnienia im profilaktycznych badań zdrowotnych i dostępu do szkoleń związanych z przestrzeganiem przepisów wpływających na bezpieczeństwo wykonywania pracy. Samozatrudniony ma zatem prawo do świadczenia pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na katalog praw społeczno-ekonomicznych określony w MPPGSK. Kwestia ochrony pracy i zabezpieczenia społecznego znalazła się na początku tego katalogu, co świadczy o jej wysokiej randze w hierarchii praw człowieka³⁸. MPPGSK, podobnie jak PDPC,

osobom pracującym godnych warunków pracy, w tym przede wszystkim prawa do jej wykonywania w sposób bezpieczny i niezagrożący ich życiu oraz zdrowiu (J. Auleytner, *Prawo do pracy a bezrobocie*, [w:] G. Balkowska (red.), *Praca nad pracą...*, s. 134–135). Ponadto według społecznej nauki Kościółta prawo do ochrony zdrowia i życia jest rozumiane szeroko i obejmuje nie tylko obowiązek zagwarantowania osobom świadczącym pracę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale również wymaga przestrzegania właściwych zasad w zakresie czasu pracy i wypoczynku (F.J. Mazurek, *Prawa ludzi pracy w encyklice „Laborem exercens”*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986, s. 180–181).

38 MPPGSK ma nadrzędną rolę wobec unormowań MOP (zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 45), a więc określone w nim prawa, w tym prawo do ochrony zdrowia i życia, mają charakter uniwersalny (zob. M. Matey, *Pakt Narodów Zjednoczonych w sprawie społecznych i ekonomicznych praw człowieka a prawo pracy w PRL*, „Państwo i Prawo” 1977, nr 10, s. 500).

odnosi się również do problematyki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Według art. 7 MPPGSK „prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy” przysługuje każdej istocie ludzkiej. Jego podstawowym elementem jest zapewnienie wszystkim pracującym bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 7b). Z kolei art. 12 tego aktu gwarantuje każdemu „prawo do korzystania z najwyższego osiągalnego poziomu ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego”, które odnosi się w szczególności „do poprawy higieny środowiska i higieny przemysłowej we wszystkich aspektach” (art. 12 ust. 2b), zapobiegania m.in. chorobom zawodowym (art. 12 ust. 2c) oraz „stworzenia warunków, które zapewniłyby wszystkim pomoc i opiekę lekarską na wypadek choroby” (art. 12 ust. 2d). Analiza przepisów MPPGSK wskazuje, że podobnie jak w przypadku PDPC, prawo do ochrony zdrowia i życia obejmuje nie tylko pracowników, ale ma charakter powszechny. Przysługuje bowiem każdemu, kto świadczy pracę na jakiegokolwiek podstawie prawnej³⁹, a zatem również osobom samozatrudnionym. Dlatego też państwa powinny wdrażać odpowiednie kroki, zarówno prawne, jak i techniczne⁴⁰, chroniące przynajmniej w podstawowym zakresie każdą istotę ludzką w powyższym obszarze.

Działalność normatywna MOP jest bardzo istotna w budowaniu uniwersalnego systemu ochrony osób świadczących pracę, zwłaszcza w dziedzinie BHP⁴¹. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wiele aktów tej organizacji, poprzez szeroki zakres podmiotowy, obejmuje ochroną w obszarze zdrowia i życia również osoby samozatrudnione. Przykładem jest Deklaracja Filadelfijska z 10 maja 1944 r. wprowadzająca nowe zasady i cele MOP⁴². Według art. III pkt 7 wspomnianego aktu należy „osiągnąć właściwą ochronę życia i zdrowia pracowników we wszystkich zawodach”, co pozwala na rozszerzenie gwarancji w zakresie BHP na ogół osób świadczących pracę, bez względu na podstawę prawną jej wykonywania⁴³. Takie ujęcie przesądza o tym, że ochroną w obszarze zdrowia i życia zostały objęte również osoby samozatrudnione. MOP początkowo przewidywała ochronę BHP jedynie w bardzo wąskich aspektach (tzw. ochronę przed specyficznymi zagrożeniami)⁴⁴. Stopniowo jednak można było zaobserwować jej rozszerzanie na określone branże

39 T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 67.

40 Wynika to wprost z art. 2 MPPGSK.

41 T. Wyka, 15.1.2. *Ogólna charakterystyka aktywności Międzynarodowej Organizacji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.

42 *Deklaracja Filadelfijska*, <http://www.mop.pl/doc/pdf/inne/dekfil.pdf> (dostęp: 15.03.2022). Deklaracja stanowiła aneks do Konstytucji MOP (rozdz. XIII Traktatu Wersalskiego).

43 T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 69.

44 Na przykład: Konwencja MOP Nr 13 z 19 listopada 1921 r. w sprawie używania bieli ołowianej w malarstwie, Dz.U. z 1925 r. Nr 54, poz. 382; Konwencja MOP Nr 136 z 23 czerwca 1971 r. dotycząca benzeny, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k136.html>; Konwencja MOP Nr 139 z 24 czerwca 1974 r. dotycząca ochrony przed substancjami i czynnikami rakotwórczymi, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k139.html> (dostęp: 15.03.2022) itp.

i zawody⁴⁵. MOP zaczęła również uchylać akty o globalnym charakterze ustanawiające generalne standardy w zakresie BHP⁴⁶. W regulacjach tych postulowano podjęcie odpowiednich kroków przez państwa członkowskie w celu zagwarantowania osobom samozatrudnionym takiej samej ochrony, jaka jest przewidziana dla pracowników najemnych⁴⁷. Jednym z najważniejszych aktów MOP w dziedzinie BHP jest Konwencja MOP Nr 155 z 22 czerwca 1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁴⁸ oraz uzupełniające ją Zalecenie MOP Nr 164 z 22 czerwca 1981 r. dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁴⁹. Dokumenty te uważane są za „międzynarodowy kodeks BHP”⁵⁰. Przepisy tych aktów wprowadzają powszechny zakres podmiotowy oraz branżowy. Mają one zastosowanie do wszystkich pracujących, w tym również do samozatrudnionych⁵¹. Zalecenie MOP Nr 164 wprost odnosi się do osób pracujących na własny rachunek. Akt ten proponuje szeroką ochronę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zawiera on wiele zasad i reguł, którymi powinny kierować się państwa członkowskie tworząc regulacje prawne dotyczące tej ochrony. W punkcie 1 Zalecenie postuluje, aby ochroną tą objąć także osoby samozatrudnione poprzez podjęcie niezbędnych i praktycznie wykonalnych środków prawnych. MOP uchylała również kilka aktów prawnych związanych z ochroną samozatrudnionych przed specyficznymi zagrożeniami w różnych branżach i zawodach⁵². Istotnym aktem odnoszącym się do ochrony życia i zdrowia osób pracujących na własny rachunek

45 Na przykład: Konwencja MOP Nr 28 z 21 czerwca 1929 r. o ochronie dokerów przed wypadkami przy pracy, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k028.html> (dostęp: 15.03.2022); Konwencja MOP Nr 62 z 23 czerwca 1937 r. w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, Dz.U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83; Konwencja MOP Nr 120 z 8 lipca 1964 r. dotycząca higieny pracy w handlu i biurach, Dz.U. z 1968 r. Nr 37, poz. 261 itp.

46 Na przykład: Konwencja MOP Nr 161 z 26 czerwca 1985 r. w sprawie służb medycyny pracy, Dz.U. z 2005 r. Nr 34, poz. 300; Konwencja MOP Nr 81 z 11 lipca 1947 r. o inspekcji pracy w przemyśle i handlu, Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450; Konwencja MOP Nr 155 z 22 czerwca 1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html> (dostęp: 15.03.2022) itp.

47 Zob. np. Zalecenie MOP Nr 171 z 26 czerwca 1985 r. w sprawie pracowniczych służb zdrowia, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z171.html> (dostęp: 26.03.2022), które zostało uchwalone w celu uzupełnienia Konwencji MOP Nr 161 z 26 czerwca 1985 r. związanej z pracowniczymi służbami zdrowia, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k161.html> (dostęp: 26.03.2022).

48 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html> (dostęp: 26.03.2022).

49 <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z164.html> (dostęp: 26.03.2022).

50 T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 73; T. Wyka, 15.1.2. *Ogólna charakterystyka aktywności...*, LEX.

51 *Ibidem*; L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 215 i 216.

52 Zob. np.: Zalecenie MOP Nr 156 z 20 czerwca 1977 r. dotyczące ochrony wykonawców pracy przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z156.html> (dostęp: 26.03.2022); Konwencja MOP Nr 148 z 20 czerwca 1977 r. dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami (Dz.U. z 2005 r. Nr 66, poz. 574); Konwencja MOP Nr 62 z 23 czerwca 1937 r. w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym (Dz.U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83

jest Konwencja MOP Nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie⁵³. Zastosowanie jej przepisów do samozatrudnionych wynika *expressis verbis* z art. 1 ust. 3. Akt ten nakazuje państwom członkowskim stworzenie regulacji prawnych zobowiązujących pracodawców oraz osoby samozatrudnione do należytego przestrzegania zasad bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (art. 7). Z kolei z art. 8 cytowanej Konwencji wynika obowiązek współdziałania pracodawców i samozatrudnionych w zakresie stosowania środków dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia, jeżeli podejmą pracę na jednym terenie budowy⁵⁴. Akt ten postuluje, aby państwa członkowskie tworząc regulacje ochronne w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia obejmowały nimi także samozatrudnionych w takim samym stopniu, jak innych wykonawców pracy najemnej⁵⁵.

Akty RE także rozszerzają ochronę w zakresie BHP na każdego wykonawcę pracy, a więc również na osoby samozatrudnione. W kontekście analizowanej problematyki należy zwrócić uwagę przede wszystkim na art. 2 i 5 EKPC gwarantujące prawo do życia oraz prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego, co dotyczy każdej sfery człowieka, zarówno osobistej, jak i zawodowej. Wypływa z nich zarówno obowiązek negatywny (zakaz pozbawiania kogoś życia), jak i pozytywny (nakaz podejmowania właściwych kroków w celu ochrony życia)⁵⁶. Warto podkreślić, że wskazane unormowania nie ograniczają zakresu podmiotowego jedynie do pracowników, lecz są skierowane do każdego człowieka. Oznacza to, że ochrona w obszarze prawa do życia oraz wolności i bezpieczeństwa przysługuje – na mocy tego aktu – również samozatrudnionym. Także EKS w art. 3 przyznaje prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach⁵⁷. Uznawane jest ono za jedno z praw socjalnych⁵⁸, które przysługuje również osobom samozatrudnionym.

– akt ten wszedł w życie 4 lipca 1942 r., a wraz z nim uchwalono trzy Zalecenia nr: 53, 54 i 55. Zob. więcej L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 226).

53 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k167.html> (dostęp: 26.03.2022).

54 Konwencję uzupełnia Zalecenie MOP Nr 175 z 20 czerwca 1988 r. dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z175.html> (dostęp: 26.03.2022). Zgodnie z punktem 3 tego dokumentu, postanowienia, które są w nim zawarte, muszą być stosowane także wobec samozatrudnionych. Z kolei z punktu 4 Zalecenia wynika, że ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać wobec pracodawców i osób samozatrudnionych powszechny obowiązek zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz przestrzegania określonych norm bezpieczeństwa i higieny pracy.

55 Tak samo w Zaleceniu MOP Nr 177 z 25 czerwca 1990 r. dotyczącym bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z177.html> (dostęp: 26.03.2022).

56 M.A. Nowicki, *Komentarz do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, [w:] idem, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VII, Warszawa 2017, LEX, art. 2 i 5, LEX.

57 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 70.

58 E. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 263–264; D. Makowski, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.

Ochrona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na gruncie prawa UE przeszła istotną ewolucję. Początkowo ustawodawca unijny nie podjął próby uregulowania tej problematyki⁵⁹. Potrzeba wprowadzenia norm w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy stała się podstawą uchwalenia Jednolitego Aktu Europejskiego⁶⁰. TFUE to jeden z najważniejszych aktów prawnych UE podejmujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakresie ochrony zdrowia i życia istotny jest przede wszystkim tytuł X dotyczący polityki społecznej. Art. 151 TFUE nakazuje, aby biorąc pod uwagę postanowienia EKS z 1961 r. oraz Wspólnotowej Karty Socjalnej Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r. – promować zatrudnienie i poprawiać warunki życia i pracy, przy jednoczesnym zachowaniu postępu oraz odpowiedniej ochrony socjalnej. Warto podkreślić, że postulat ten nie ogranicza się jedynie do pracowników, lecz dotyczy procesu świadczenia pracy, co wskazuje na to, że powyższa dyspozycja odnosi się także do osób świadczących pracę w warunkach samozatrudnienia. Z punktu widzenia ochrony pracujących na własny rachunek przed zagrożeniami w miejscu pracy najważniejszym przepisem jest art. 153 ust. 1 TFUE (dawny art. 137 TWE), który stanowi uszczegółowienie celów zawartych w art. 151. Wskazuje on, że UE ma za zadanie wspierać państwa członkowskie w dziedzinie polepszania środowiska pracy oraz warunków pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich wykonawców pracy. Co istotne, działania te zostały wymienione jako pierwsze dla podkreślenia doniosłości i olbrzymiej wagi prawa do BHP w katalogu uprawnień pracowniczych⁶¹. Cytowany przepis TFUE nadał również UE uprawnienia do przyjmowania dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Dzięki temu dziedzina BHP uzyskała strategiczne znaczenie dla UE, co wynika także z opinii EKES w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020⁶². Dyspozycja z art. 151 TFUE nie ogranicza zatem zakresu podmiotowego jedynie do pracowników w rozumieniu krajowego prawa pracy, lecz rozciąga ochronę także na osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy⁶³. Dlatego też art. 153 ust. 1 lit. a TFUE obejmuje również

59 T. Wyka, 23.2. *Bezpieczeństwo i higiena pracy w Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

60 Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864 z późn. zm. Na jego mocy przyjęto art. 118a TEWG, zgodnie z którym państwa członkowskie podejmą starania zmierzające do wprowadzania korzystnych zmian, w szczególności w miejscu pracy (w środowisku pracy), w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, jak również będą dążyć do ujednolicenia zadań w tej dziedzinie w duchu postępu (ust. 1).

61 W. Sanetra, *Komentarz do art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, [w:] A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. II, Warszawa 2012, s. 924; T. Wyka, 23.2.2. *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

62 Dz.Urz. UE C 230 z 14.07.2015 r., s. 82.

63 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*

samozatrudnionych⁶⁴. W konsekwencji należy uznać, że przepisy TFUE dotyczące ochrony pracowników w zakresie zdrowia i życia, a w szczególności nakaz wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych – są kierowane także do osób pracujących zarobkowo na własny rachunek⁶⁵.

Kolejnym aktem prawnym, na który warto zwrócić uwagę jest Karta Praw Podstawowych UE. Normy zawarte w tym dokumencie podkreślają potrzebę zapewnienia każdej osobie świadczącej pracę, także samozatrudnionemu, właściwego poziomu ochrony zdrowia i życia. W tytule II Karty – „Wolności” znajduje się zbiór wszelkich praw i wolności obywatelskich, które należy respektować w celu właściwej ochrony podstawowych praw człowieka. Art. 6 KPP stanowi, że „każdy ma prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego”. Z kolei art. 31 KPP gwarantuje każdemu wykonawcy pracy należyte i sprawiedliwe warunki pracy⁶⁶. Przede wszystkim chodzi tutaj o prawo do poszanowania zdrowia i bezpieczeństwa, o czym jest mowa w ustępie 1 tego przepisu. Z kolei ustęp 2 przyznaje osobom świadczącym pracę prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz prawo do corocznego płatnego urlopu, co również wpływa na kwestie związane z bezpieczeństwem świadczenia pracy. Warto także w tym miejscu zwrócić uwagę na art. 35 KPP, który przyznaje każdemu prawo do profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz do korzystania z leczenia, aby osiągnąć pożądaną wysoką poziom ochrony zdrowia ludzkiego. Choć przepis ten dotyczy raczej kwestii związanych z dostępem do opieki medycznej, to jednak wskazuje na to, że głównym celem państw podpisujących KPP było dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu ochrony zdrowia i życia ludzkiego, co odnosi się również do ochrony zdrowia i życia wszystkich osób świadczących pracę (w tym także w warunkach samozatrudnienia). Co więcej, powyższa norma dotyczy także jednego z najważniejszych obowiązków, jakie występują w sferze BHP. Mowa tu mianowicie o wykonaniu wstępnych badań profilaktycznych (również okresowych), które jednak dla samozatrudnionych nie zawsze mają charakter obowiązkowy. Do ochrony

lege ferenda, [w:] J. Stelina (red.), A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek, obywatel, pracownik: studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007, s. 336–344; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 162; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 139–148; W. Sanetra, *Komentarz do art. 153...*, s. 926.

64 T. Wyka, 23.2.2. *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153)...*, LEX. Ponadto TSUE orzekł, że zdefiniowanie pracownika jako osoby prowadzącej działalność na własny rachunek w świetle prawa krajowego nie wyklucza zakwalifikowania takiej osoby jako pracownika w rozumieniu prawa Unii Europejskiej, jeżeli jej niezależność jest fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy, [w:] Wyrok TSUE z 13 stycznia 2004 r., C-256/01, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College* i inni, ECR 2004, nr 1B, poz. I-873.

65 Zob. szerzej: Parlament Europejski, *Sprawozdanie z 26 października 2015 r. w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020*, A8-0312/2015.

66 T. Wyka, *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., art. 31 ust. 1 KPP, LEX.

zdrowia i życia osób pracujących na własny rachunek odnosi się także EFPS. Zgodnie z art. 10 pkt a EFPS osoby świadczące pracę powinny mieć zagwarantowane „prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy”. Z kolei punkt b stanowi o tym, że mają one również prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych, pozwalającego im na wydłużenie okresu ich uczestnictwa na rynku pracy. Biorąc pod uwagę punkt 15 Preambuły, powyższe gwarancje odnosi się do wszystkich pracujących, niezależnie od statusu, warunków i okresu zatrudnienia. Oznacza to, że postulaty dotyczące stworzenia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, a także ochrony w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczą również samozatrudnionych.

System ochrony zdrowia i życia osób samozatrudnionych kształtują także regulacje prawa wtórnego UE. Podstawowym aktem w tej materii o charakterze ramowym i ogólnym⁶⁷ jest Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁶⁸. Regulacja ta w literaturze jest nazywana „unijnym kodeksem pracy” stanowiącym podstawę prawa bhp w UE⁶⁹. Zakres przedmiotowy, jak i podmiotowy stosowania tej Dyrektywy jest bardzo szeroki, ponieważ akt ten został przyjęty dla ochrony przed wszelkimi rodzajami zagrożeń występujących w środowisku pracy⁷⁰. Odnosi się on do „środowiska pracy” oznaczającego każde miejsce, gdzie jest ona wykonywana⁷¹. Dlatego też należy przyjąć, że gwarancje ochronne ujęte w cytowanej Dyrektywie obejmują swoim zakresem również samozatrudnionych, którzy świadczą pracę w siedzibie podmiotu zlecającego lub w innym miejscu przez niego wskazanym⁷². Wynika to także z szerokiego rozumienia pojęcia „pracodawca”, które oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną zatrudniającą na różnych podstawach bez względu na wielkość, sektor i branżę. Co istotne, omawiana Dyrektywa stanowiła podstawę do uchwalenia kolejnych aktów prawa wtórnego o charakterze szczegółowym wprowadzających ochronę wykonawców pracy w różnych aspektach⁷³.

67 L. Florek, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, [w:] L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 76; idem, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 207 i 208.

68 Dz.Urz. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1 z późn. zm.

69 T. Wyka, *Komentarz do działu dziesiątego Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 1203; idem, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 89; A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 254–256.

70 D. Makowski, *Zakres stosowania dyrektywy 89/391/EWG*, [w:] K. W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX. Zob. także: Wyrok ETS z 3 października 2000 r., C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, LEX nr 82998.

71 T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 90.

72 Niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy uznają jednak, że komentowana Dyrektywa nie ma zastosowania wobec osób samozatrudnionych. Zob. np. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii...*, s. 257 i 258.

73 Np.: Dyrektywa Rady z 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu

W obszarze ochrony zdrowia i życia oraz bezpieczeństwa osób samozatrudnionych istotne znaczenie ma przede wszystkim Dyrektywa Rady 92/57/EWG z 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG)⁷⁴. Postuluje ona rozszerzenie zakresu podmiotowego zawartego we wcześniejszych dyrektywach dotyczących tego zagadnienia na osoby samozatrudnione i pracodawców zaangażowanych osobiście w realizację prac budowlanych. Celem tej Dyrektywy jest zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Akt ten rozszerza także zakres podmiotowy innych regulacji prawa wtórnego UE na samozatrudnionych. Chodzi tu w szczególności o Dyrektywę Rady 89/655/EWG z 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga szczegółowa Dyrektywa)⁷⁵ oraz Dyrektywę Rady 89/656/EWG z 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego (trzecia szczegółowa Dyrektywa)⁷⁶. Należy także pamiętać o tym, że źródłami prawa do bhp na gruncie UE są nie tylko akty przyjęte na podstawie Dyrektywy ramowej 89/391/EWG, ale również szereg innych dyrektyw, których celem jest ochrona zdrowia i życia osób świadczących pracę⁷⁷. Wszystkie

art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1989 r. Nr 393, s. 1 z późn. zm.; Dyrektywa Rady z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1990 r. Nr 156, s. 9 z późn. zm.; Dyrektywa Rady 92/91/EWG z 3 listopada 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań mających na celu poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi (jedenasta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1992 r. Nr 348, s. 9 z późn. zm.

74 Dz.Urz. UE L z 1992 r. Nr 245, s. 6 z późn. zm.

75 Dz.Urz. UE L z 1989 r. Nr 393, s. 13 z późn. zm.

76 *Ibidem*, s. 18 z późn. zm.

77 Chodzi tu w szczególności o: Dyrektywę Rady 98/24/WE z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/931/EWG), Dz.Urz. UE L z 1998 r. Nr 131, s. 11 z późn. zm.; Dyrektywę 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy, Dz.Urz. UE L z 2000 r. Nr 262, s. 21 z późn. zm.; Dyrektywę 2003/10/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem), Dz.Urz. UE L z 2003 r. Nr 42, s. 38 z późn. zm.; Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/35/UE z 26 czerwca 2013 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na zagrożenia spowodowane czynnikami fizycznymi (polami elektromagnetycznymi) (dwudziesta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG i uchylająca Dyrektywę 2004/40/WE, Dz.Urz. UE L z 2013 r. Nr 179, s. 1); Dyrektywę Komisji nr 91/322/EWG z 29 maja 1991 r. w sprawie

wymienione wyżej akty prawa wtórnego UE wprowadzające gwarancje w zakresie BHP w różnych gałęziach i branżach koncentrują się wokół szeroko pojmowanego „środowiska pracy”. Oznacza to, że chronią one każdego wykonawcę pracy (również osoby samozatrudnione)⁷⁸.

4.2. Ochrona samozatrudnionych w obszarze wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie jest istotnym elementem świadczenia pracy zarobkowej. Pełni ono przede wszystkim funkcję gwarancyjną i alimentacyjną dla każdej osoby utrzymującej się z pracy własnych rąk. Dzięki niemu osoba ta może utrzymać siebie i pozostałych członków rodziny. Dostrzega to także ustawodawca międzynarodowy i unijny poprzez wprowadzenie odpowiedniego standardu ochrony wynagrodzenia także wobec osób samozatrudnionych.

PDPC to pierwszy akt ONZ, który zawiera postulaty dotyczące ochrony praw ekonomicznych, w tym również w zakresie wynagrodzenia. Z tego punktu widzenia istotną rolę odgrywa art. 23 PDPC ust. 3. Stanowi on, że „każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej”⁷⁹. Ponadto PDPC wprowadza ochronę wynagrodzenia także w innych aspektach, jak np. prawo do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy (art. 23 ust. 1 PDPC) oraz prawo do równej płacy za równą pracę (art. 23 ust. 2 PDPC). Oznacza to zasadę niedyskryminacji

ustanowienia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu Dyrektywy Rady nr 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy, Dz.Urz. UE L z 1991 r. Nr 177, s. 22 z późn. zm.

78 Np.: Dyrektywa Rady 92/91/EWG z 3 listopada 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań mających na celu poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi (jedenasta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1992 r. Nr 348, s. 9 z późn. zm.; Dyrektywa Rady 92/104/EWG z 3 grudnia 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników odkrywkowego i podziemnego przemysłu wydobywczego (dwunasta Dyrektywa szczegółowa w znaczeniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1992 r. Nr 404, s. 10 z późn. zm.; Dyrektywa Rady 93/103/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy na statkach rybackich (trzynasta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 1 z późn. zm.; Dyrektywa Rady 98/24/WE z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L z 1998 r. Nr 131, s. 11 z późn. zm.).

79 P. Prusinowski, *Rozdział 12. Prawo do wynagrodzenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.

w kwestiach dotyczących wynagrodzenia, ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn. Wymienione w art. 23 ust. 1 i 2 tego aktu przywileje ma zagwarantowane każdy człowiek, co wskazuje na szeroki zakres podmiotowy ochrony w analizowanym obszarze. Natomiast każdy „pracujący” objęty jest prawem do odpowiedniego, zadawalającego i godnego wynagrodzenia (art. 23 ust. 3 PDPC). Oznacza to, że jest ono skierowane do wszystkich „ludzi pracy” bez względu na formalną podstawę prawną świadczenia pracy. Swoim zakresem podmiotowym obejmuje nie tylko pracowników, ale także osoby świadczące pracę zarobkową na własny rachunek. Z punktu widzenia ochrony samozatrudnionych w zakresie wynagrodzenia za pracę istotny jest także art. 7 MPPGSK dotyczący prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, które przysługuje każdemu⁸⁰. Art. 7 pkt a MPPGSK określa prawo do wynagrodzenia zapewniającego wszystkim pracującym pewne minimum egzystencjalne. Ponadto artykuł ten wprowadza uprawnienie do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy⁸¹. Postuluje, aby zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę. Wynagrodzenie powinno być także na tyle wysokie, aby stwarzało zadawalające warunki życia dla pracujących i ich rodzin, co wynika z pkt II analizowanego przepisu. Należy też wspomnieć o art. 7 pkt d MPPGSK gwarantującym wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne. Zakres podmiotowy powyżej wymienionych przywilejów jest bardzo szeroki, bowiem dotyczą one „każdego pracującego” niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy, a zatem także osób samozatrudnionych⁸².

MOP uchwaliła wiele aktów prawnych dotyczących ochrony w zakresie wynagrodzenia za pracę. We wstępie do Konstytucji MOP⁸³ akcentuje się potrzebę zapewnienia odpowiedniego zarobku pozwalającego na przyzwoite utrzymanie⁸⁴. Potwierdzono to również w art. I pkt 3 Deklaracji Filadelfijskiej⁸⁵, gdzie uznano walkę z ubóstwem za podstawowy kierunek działalności MOP⁸⁶. W analizowanej materii organizacja ta uchwaliła kilka aktów prawnych, które obejmowały ochroną w obszarze płacy minimalnej wszystkie grupy pracobiorców (w tym samozatrudnionych) i dążyły do

80 *Ibidem*; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP...*, Legalis; K. Bomba, 2. *Koncepcja wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym i europejskim*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), 40 lat kodeksu pracy, Warszawa 2015, LEX.

81 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 199.

82 Ponadto użycie w art. 7 MPPGSK sformułowania „w szczególności” wskazuje na przykładowy katalog uprawnień związany ze sprawiedliwymi i korzystnymi warunkami pracy. Oznacza to, że państwa – strony powinny także wprowadzać inne rozwiązania prawne, które pozytywnie wpłyną na podniesienie poziomu ochrony wynagrodzenia za pracę wobec wszystkich osób świadczących pracę zarobkową.

83 Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 z późn. zm.

84 Standard płacy minimalnej MOP to 50% średniej w danym kraju.

85 Dokument przyjęty 10 maja 1944 r. podczas 26. sesji Konferencji Ogólnej MOP w Filadelfii. W 1946 r. Deklaracja stała się, jako załącznik, częścią Konstytucji MOP.

86 P. Prusinowski, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

tego, aby liczba osób świadczących pracę nieobjętych minimalną ochroną była jak najmniejsza⁸⁷. Z punktu widzenia analizowanej problematyki istotnym aktem prawnym jest Konwencja MOP Nr 95 z 1 lipca 1949 r. dotycząca ochrony płacy⁸⁸. Według art. 2 tego aktu jego postanowienia stosuje się do „wszystkich osób, którym jest płacona lub powinna być wypłacana płaca”. Oznacza to, że dotyczą one ogółu osób pracujących otrzymujących wynagrodzenie za świadczenie pracy⁸⁹, co jest związane z zarobkowym charakterem działalności (również działalności gospodarczej). Normy te mają zatem zastosowanie do wszystkich wykonawców świadczących osobiście pracę na rzecz podmiotu zlecającego w zamian za wynagrodzenie (płacę), zwłaszcza zaś do pracujących w warunkach zależności ekonomicznej. Akt ten dotyczy także osób samozatrudnionych świadczących pracę w wyżej wymienionych warunkach. Konwencja MOP Nr 95 wprowadza wiele elementów składających się na ogólną ochronę wynagrodzenia za pracę (płacy). Po pierwsze, stanowi, że płaca powinna być wypłacana co do zasady w gotówce, wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg (art. 3). Po drugie, wprowadza wymóg wręczenia wynagrodzenia za pracę (płacy) co do zasady do rąk własnych osoby świadczącej pracę zarobkową (art. 5). Po trzecie, zabrania podmiotowi zatrudniającemu (zlecającemu) ograniczania w jakikolwiek sposób wolności osób pracujących zarobkowo w dysponowaniu swą płacą według własnej woli (art. 6). Po czwarte, wprowadza zakaz przymusu osób świadczących pracę zarobkową do nabywania usług i towarów za pośrednictwem podmiotu zatrudniającego (art. 7). Po piąte, wskazuje, że potrącenie z wynagrodzenia (płacy) może wystąpić tylko na warunkach i w granicach uregulowanych przez ustawodawstwo krajowe (art. 8). Po szóste, wprowadza ochronę w zakresie zajęć sądowych i nakazuje, aby były one realizowane wyłącznie w trybie i w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe (art. 10). Po siódme, ustanawia pierwszeństwo wypłaty wynagrodzenia (płacy) przed innymi wierzytelnościami w sytuacji bankructwa lub likwidacji sądowej przedsiębiorstwa (art. 11). Po ósme, gwarantuje, że wynagrodzenie (płaca) powinno być co do zasady wypłacane w regularnych

87 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 194; P. Prusinowski, *Konwencje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX; zob. także Konwencję MOP Nr 99 z 28 czerwca 1951 r. dotyczącą metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie (weszła w życie 23 sierpnia 1953 r. Polska ratyfikowała tę Konwencję 5 lipca 1977 r., Dz.U. Nr 39, poz. 176) wraz z Zaleceniem MOP Nr 89 z 28 czerwca 1951 r. dotyczącym metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z089a.html> (dostęp: 18.03.2022) oraz Konwencję MOP Nr 131 z 22 czerwca 1970 r. dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k131.html> (dostęp: 18.03.2022) wraz z Zaleceniem MOP Nr 135 z 22 czerwca 1970 r. dotyczącym ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z135.html> (dostęp: 18.03.2022).

88 Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234. Konwencja weszła w życie 24 września 1952 r., a przez Polskę została ratyfikowana 18 września 1954 r.

89 P. Prusinowski, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX, LEX; L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 196.

odstępach czasu (art. 12). Po dziewiąte, wprowadza nakaz wypłaty wynagrodzenia (płacy) co do zasady tylko w dni robocze, jedynie w miejscu pracy lub w jego pobliżu (art. 13). Podsumowując należy stwierdzić, że cytowana Konwencja MOP wraz z Zaleceniem MOP Nr 85 z 1 lipca 1949 r. dotyczącym ochrony płacy⁹⁰ stanowiły podwaliny dla szeregu regulacji krajowych w zakresie ochrony wynagrodzenia za pracę pracowników i osób samozatrudnionych. Co więcej, unormowania tego aktu zostały powtórzone w Konwencji MOP Nr 110 z 24 czerwca 1958 r. dotyczącej warunków pracy pracowników plantacji⁹¹ (art. 26–35)⁹².

Istotną rolę w kontekście międzynarodowych standardów ochrony wynagrodzenia osób pracujących na własny rachunek pełni również EKS. Analizowany akt przewiduje ochronę wynagrodzenia (płacy) samozatrudnionych, jeśli tylko świadczą pracę osobiście na rzecz podmiotu zlecającego⁹³. Art. 4 tego aktu zawiera prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które składa się z kilku zasadniczych elementów. Po pierwsze, wynagrodzenie musi być na takim poziomie, aby zapewniało osobom świadczącym pracę i ich rodzinom godziwy poziom życia (art. 4 pkt 1 EKS)⁹⁴. Po drugie, EKS przewiduje, że osoby świadczące pracę mają prawo do wyższej stawki wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych (art. 4 pkt 2 EKS). Po trzecie, akt ten wprowadza prawo wykonawców pracy, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 4 pkt 3 EKS). Po czwarte, określa on rozsądne okresy wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy (art. 4 pkt 4 EKS). Po piąte, przepisy analizowanego aktu zezwalają na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym przez prawo. Wyżej wskazane uprawnienia powinny być zagwarantowane albo w układach zbiorowych pracy, albo na gruncie krajowych przepisów ustawowych. Z kolei art. 19 w punkcie 4a EKS zapewnia migrującym wykonawcom pracy prawo do wynagrodzenia oraz innych warunków zatrudnienia i pracy na takich samych zasadach, jakie przysługują obywatelom danego państwa. Jest to istotne także z perspektywy samozatrudnionych, ponieważ często osoby te po przyjeździe do obcego kraju podejmują jednoosobową aktywność zarobkową na własny rachunek. Z kolei art. 20 EKS wprowadza prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu bez dyskryminacji ze względu na płeć. Jednym z obszarów chronionych przed dyskryminacją są warunki zatrudnienia i pracy, w tym również kwestia wynagrodzenia.

Przepisy prawa pierwotnego UE także przewidują ochronę wynagrodzenia dla osób samozatrudnionych. Analizując TFUE *prima facie* można stwierdzić, że kwestia dotycząca wynagrodzeń co do zasady należy do wyłącznych kompetencji

90 <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z085.html> (dostęp: 23.03.2022).

91 Weszła w życie 22 stycznia 1960 r. Nie została ratyfikowana przez Polskę.

92 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 198.

93 Inaczej J. Wratny, *Prawna interpretacja pojęcia płacy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 6; P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w dokumentach normatywnych Rady Europy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

94 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 199.

państw członkowskich i podlega wyłącznie regulacjom krajowym. Jedynym wyjątkiem jest tutaj gwarancja w zakresie stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Zasady te mają być realizowane nie tylko przez państwa członkowskie, ale także przez organy UE⁹⁵. Pomimo że art. 153 ust. 5 TFUE *expressis verbis* przesądza o wyłączeniu kwestii wynagrodzenia za pracę spod właściwości UE⁹⁶, problematyka ta pojawia się w Traktacie przy okazji realizacji innych celów unijnych⁹⁷. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na art. 157 ust. 1 TFUE zobowiązujący państwa członkowskie do „zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Z kolei ust. 2 analizowanego przepisu definiuje pojęcie wynagrodzenia”⁹⁸. Na podstawie art. 157 ust. 3 TFUE organy UE⁹⁹ są zobowiązane do przyjęcia środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości¹⁰⁰. Ochrona wynagrodzenia samozatrudnionych wynika także z podstawowej zasady UE, jaką jest swobodny przepływ osób, usług i kapitału. Zgodnie z art. 45 TFUE zapewnia się swobodę przepływu osób świadczących pracę (usługi) wewnątrz UE, co stanowi główną cechę polityki zatrudnienia w państwach członkowskich. Art. 45 ust. 2 TFUE wprost wskazuje, że swoboda, o której wyżej mowa „obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich

95 Art. 157 TFUE.

96 L. Mitrus, *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7, s. 45; idem, *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 7, s. 20.

97 Idem, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 56–57.

98 Według art. 157 ust. 2 TFUE, przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. W celu promowania i kontrolowania zasady równości ustanowiono Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Dokonano tego na mocy Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz.Urz. UE L 403 z 30.12.2006 r., s. 9 ze sprostowaniem. P. Prusinowski, *Zasada równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

99 Parlament Europejski i Rada, zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym.

100 Ponadto z ust. 4 cytowanego przepisu wynika, że utrzymanie lub przyjmowanie środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzających do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania, nie uchybia zasadzie równości wynagrodzeń. Oznacza to, że powyższe zasady dotyczące ochrony wynagrodzenia na gruncie prawa pierwotnego UE obejmują również osoby pracujące na własny rachunek. Zob. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Rozdział III, Legalis 2015.

w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy”. Oznacza to, że w tych kwestiach obywatele UE powinni być traktowani tak samo, także wtedy, gdy prowadzą na własny rachunek jednoosobową działalność gospodarczą¹⁰¹.

Ochrona w zakresie wynagrodzenia osób samozatrudnionych znajduje się również w Karcie Praw Podstawowych. Z punktu widzenia analizowanej problematyki istotny jest art. 23 dotyczący równości kobiet i mężczyzn, m.in. w dziedzinie wynagrodzenia¹⁰². Przepisy KPP podkreślają, że nie stanowi przeszkody dla stosowania zasady równości, w tym równości w zakresie wynagrodzeń, utrzymywanie lub przyjmowanie środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej¹⁰³. Powyższe reguły odnoszą się w swojej treści do „każdej kobiety i każdego mężczyzny”, co przesądza o objęciu tą regulacją także samozatrudnionych. Uzasadnienia dla ochrony wynagrodzenia osób pracujących na własny rachunek należy poszukiwać również w przepisach EFPS. Art. 12 tego dokumentu wprost dotyczy tej kategorii wykonawców pracy. Według niego „bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy, pracownicy i, w porównywalnych warunkach, osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej”. Do niej trzeba także zaliczyć kwestie dotyczące właściwego zabezpieczenia wynagrodzenia, które często stanowi główne źródło utrzymania pracującego na własny rachunek i jego rodziny. Z punktu widzenia analizowanej problematyki istotny jest również art. 6 znajdujący się w II kategorii tego dokumentu¹⁰⁴. Według niego pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia.

Traktaty UE nie nadały organom unijnym szerokich kompetencji do stanowienia prawa w zakresie ochrony wynagrodzenia za pracę. Niemniej warto zwrócić uwagę na kilka aktów prawa wtórnego UE wprowadzających pewne gwarancje w tym obszarze, także wobec osób samozatrudnionych. Przede wszystkim należy tu wspomnieć o Dyrektywie Rady 86/653/EWG z 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek¹⁰⁵. Akt ten został wprowadzony ze względu na występowanie różnic pomiędzy ustawodawstwami krajowymi w tej

101 A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11, s. 567 i n.

102 P. Prusinowski, *Wspólnotowa karta podstawowych praw socjalnych pracowników*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

103 Zob. szerzej: S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 23 KPP UE*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 770 i n.

104 P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia w innych dokumentach Unii Europejskiej (zalecenia komisji europejskiej)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

105 Dz.Urz. UE L z 1986 r. Nr 382, s. 17; zob. szerzej: K. Topolewski, *Umowa agencyjna według Kodeksu cywilnego. Wybrane problemy de lege ferenda*, [w:] A. Olejniczak, J. Haberkowicz, A. Pyrzyńska, D. Sokołowska (red.), *Współczesne problemy prawa zobowiązań*, Warszawa 2015, LEX.

materii¹⁰⁶. Dyrektywa reguluje prawa i obowiązki przedstawicieli handlowych oraz szczególną ochronę w zakresie wynagrodzenia (art. 6 i nast.). Z przepisów tych wynika, że w przypadku braku ustaleń umownych co do wysokości wynagrodzenia, przedstawicielowi handlowemu (samozatrudnionemu) należy się wynagrodzenie zwyczajowo przyjęte w miejscu, w którym prowadzi on swoją działalność. Gdyby jednak ono nie istniało, przysługuje mu stosowne wynagrodzenie z uwzględnieniem wszystkich parametrów danej transakcji (art. 6 ust.1 Dyrektywy). Z kolei art. 11 tego aktu wymienia okoliczności, w których przedstawiciel handlowy może nie uzyskać wypłaty wynagrodzenia (prowizji), ale jedynie z przyczyn podanych w tym przepisie. Warto podkreślić, że komentowana Dyrektywa przyznaje szereg gwarancji ochronnych przedstawicielom handlowym działającym w warunkach samozatrudnienia. Ich uprawnienia w wielu przypadkach są podobne do przywilejów przewidzianych dla pracowników, co jest uzasadnione szczególną pozycją ekonomiczną agentów w stosunku do zleceniodawców.

Ochronę wynagrodzenia samozatrudnionych przewiduje również Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁰⁷. Zakresem podmiotowym tego aktu są objęci nie tylko pracownicy najemni, emeryci, pracownicy niepełnosprawni, lecz także osoby prowadzące działalność gospodarczą, co wynika bezpośrednio z art. 6 Dyrektywy. Zgodnie zaś z art. 4 tego aktu „bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana”. Oznacza to, że Dyrektywa gwarantuje osobom samozatrudnionym ochronę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, w tym zapewnia równe wynagrodzenie za tę samą pracę.

W kontekście ochrony wynagrodzenia należy również przytoczyć Dyrektywę 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej¹⁰⁸. Pomimo że akt ten wywołuje wiele kontrowersji z uwagi na brak kompetencji legislacyjnych UE w tym obszarze (zob. art. 153 ust. 5 TFUE)¹⁰⁹, to jednak nakazuje Państwom Członkowskim wprowadzić określone mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia. Akt ten został przede wszystkim przyjęty w celu poprawy warunków życia i pracy w UE, w tym zwłaszcza zapewnienia

106 Dostrzeżono, że wspomniane odmienności oddziałują negatywnie na warunki konkurencji, a także mają niekorzystny wpływ na zakres ochrony przedstawicieli handlowych pracujących w warunkach samozatrudnienia, zwłaszcza w stosunkach z ich zleceniodawcami.

107 Dz.Urz. UE L z 2006 r. Nr 204, s. 23.

108 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L z 2022 r. Nr 275, s. 33).

109 Zob. również K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Rozdział III, punkt 3.2, Legalis 2022.

adekwatności wynagrodzeń minimalnych oraz zmniejszenia nierówności płacowych¹¹⁰. Dyrektywa ta dotyczy pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktyki obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu kryteriów określania statusu pracownika sformułowanych przez TSUE (art. 2 Dyrektywy). Tak skonstruowany zakres podmiotowy pozwala zatem na zastosowanie postanowień analizowanego aktu do podmiotów, które mieszczą się w definicji „pracownika” na gruncie orzecznictwa sądu unijnego. Niewątpliwie ochroną wynikającą z tego aktu objęte są m.in. osoby fikcyjnie samozatrudnione i pracownicy nierejestrowani, o czym wprost stanowi punkt 21 preambuły Dyrektywy¹¹¹. Wątpliwości budzi natomiast kwestia osób faktycznie samozatrudnionych, gdyż według preambuły analizowanego aktu, podmioty te nie kwalifikują się do zakresu podmiotowego omawianej Dyrektywy. W mojej ocenie ustawodawca unijny przyjął tutaj błędnie, że osoby faktycznie samozatrudnione nie potrzebują ochrony w tym obszarze. Nie wziął zatem pod uwagę sytuacji, w której osoby faktycznie samozatrudnione mogą być zależne ekonomicznie od kontrahenta, co w moim odczuciu przesądza o obowiązku objęcia ich ochroną wynikającą z Dyrektywy. Takie zapamiętywanie wynika przede wszystkim z realizacji podstawowego postulatu Dyrektywy, jakim jest dążenie do tego, aby wszyscy pracownicy – bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy – mieli zapewnione minimalne wynagrodzenie określone w adekwatnej wysokości w drodze ustawy lub układów zbiorowych. Moim zdaniem – w celu uporządkowania tej materii – ustawodawca unijny powinien doprecyzować, że Dyrektywy nie stosuje się jedynie do osób faktycznie samozatrudnionych, które nie są ekonomicznie zależne od swoich kontrahentów, gdyż tylko takie podmioty co do zasady nie wymagają ochrony w obszarze wynagrodzeń.

4.3. Ochrona samozatrudnionych w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania

Zasady niedyskryminacji i równego traktowania stanowią obecnie fundament funkcjonowania demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego sprawiedliwość społeczną. Mają one niebagatelny wpływ na rozwój społeczny i gospodarczy. Nie dziwi zatem to, że zostały wprowadzone do różnych porządków prawnych: międzynarodowego¹¹² i europejskiego¹¹³. Jednym z największych obszarów występowania dyskryminacji jest rynek pracy, dlatego też ochrona w tym zakresie stanowi

110 Zob. również punkt 13 preambuły Zalecenia Rady z dnia 13 lipca 2021 r. w sprawie polityki gospodarczej w strefie euro (Dz.Urz. UE C z 2021 r. Nr 283, s. 1).

111 Zob. również K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę...*

112 A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, vol. 2: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Warszawa 2008, s. 170 i nast.

113 A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 230 i nast.; L. Florek, *Europejskie prawo pracy...*, s. 58 i nast.

obecnie kluczowe wyzwanie współczesnego prawa pracy. To zadecydowało o tym, że osobom samozatrudnionym zostały przyznane uprawnienia w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania, zarówno na gruncie prawa międzynarodowego, jak i unijnego.

PDPC zawiera katalog podstawowych praw człowieka, do których należy także prawo do bycia niedyskryminowanym oraz prawo do równego traktowania¹¹⁴. Art. 2 tego aktu przyznaje „każdemu człowiekowi korzystanie z praw i wolności zagwarantowanych w tym akcie, bez względu na jakiejkolwiek różnice rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu”. Na gruncie PDPC mamy do czynienia z otwartym katalogiem przyczyn stanowiących kryteria dyskryminacyjne, co jest korzystne z punktu widzenia standardu ochrony w tym obszarze¹¹⁵. Akt ten nie ogranicza również zakresu podmiotowego, ponieważ odnosi się do „każdego człowieka”, nie różnicując w ten sposób ani jego sytuacji gospodarczej, ani innych cech, w tym podstawy prawnej, w oparciu o którą świadczy pracę. W związku z tym stosowanie praw i wolności zagwarantowanych w PDPC, a przede wszystkim ochrona przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem, przysługuje również osobom samozatrudnionym. Z kolei art. 7 PDPC stanowi, że „wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiejkolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej PDPC, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację”. Ponadto zgodnie z art. 23 ust. 1 cytowanego aktu „każdy człowiek ma prawo do pracy i swobodnego wyboru zatrudnienia oraz do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy i ochrony przed bezrobociem” oraz każdemu człowiekowi przysługuje prawo do równej płacy za równą pracę, bez żadnej dyskryminacji (art. 23 ust. 2).

Także MPPGSK odnosi się do zasady niedyskryminacji i równego traktowania. Według art. 2 ust. 2 tego aktu „państwa powinny zagwarantować wykonywanie wymienionych w nim praw bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiejkolwiek inne okoliczności”¹¹⁶. Z kolei art. 3 MPPGSK postuluje, aby państwa zapewniły mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania z wszystkich praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wymienionych w tym akcie prawnym. Warto również zwrócić uwagę na art. 7 MPPGSK, który zobowiązuje państwa do uznania prawa każdego do korzystania z warunków pracy będących warunkami sprawiedliwymi i korzystnymi¹¹⁷.

114 M. Wujczyk, 11.3. *Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w regulacjach o charakterze uniwersalnym*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

115 Z. Góról, M. Kuba, 1.2. *Regulacje międzynarodowe*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góról, Warszawa 2017, LEX.

116 R. Kuźniar, *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2000, s. 15.

117 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 151.

W szczególności akt ten postuluje zapewnienie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy, a także gwarantuje kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę (art. 7 lit. a (i)). Ponadto art. 7 lit. b MPPGSK wprowadza prawo do równych możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji¹¹⁸.

MPPOiP podpisany 19 grudnia 1966 r. w Nowym Jorku jest kolejnym dokumentem, który odnosi się do zagadnienia niedyskryminacji i równego traktowania. Art. 2 ust. 1 MPPOiP, podobnie jak MPPGSK, zobowiązuje państwa do przestrzegania i zapewnienia wszystkim osobom praw i wolności wynikających z tego aktu, bez względu na jakiegokolwiek różnice, w zakresie: rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych, pochodzenia narodowego lub społecznego, sytuacji majątkowej, urodzenia lub jakiegokolwiek innej okoliczności. Ponadto art. 3 MPPOiP wprowadza zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie korzystania ze wszystkich praw obywatelskich i politycznych, w tym także ochronę przed dyskryminacją. Z kolei art. 26 tego aktu stanowi o tym, że „wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie musi być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek innej okoliczności”. Podobnie jak w przypadku PDPC, ochrona w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania nie jest skierowana do ograniczonego kręgu podmiotów, lecz rozciąga się na „każdego człowieka”, co pozwala na stwierdzenie, że przysługuje ona również osobom samozatrudnionym¹¹⁹.

Najważniejszym aktem MOP odnoszącym się do analizowanej problematyki jest Konwencja nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu¹²⁰. Konwencja ta jest aktem o charakterze ogólnym, w którym uznano za niedopuszczalną wszelką dyskryminację w obszarze

118 M. Wujczyk, 11.3. *Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy...*, LEX.

119 Podobnie w międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187). W art. 5 tego aktu określono, że państwa są zobowiązane uchwalić przepisy zakazujące dyskryminacji rasowej we wszelkich jej formach i wyeliminować ją oraz zapewnić wszystkim bez różnicy rasy, koloru skóry, pochodzenia narodowego bądź etnicznego równość wobec prawa w zakresie korzystania z prawa do pracy, swobodnego wyboru zatrudnienia, sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy, jak też do ochrony przed bezrobociem, do równej płacy za równą pracę oraz do sprawiedliwego i zadowalającego wynagrodzenia. Zob. szerzej: K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010, s. 5–6.

120 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k111.html> (dostęp: 28.12.2019), Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218; K. Walczak, 9.6. *Zakaz dyskryminacji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.

zatrudnienia, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy¹²¹. Katalog podstaw dyskryminacji ujęty w cytowanej Konwencji nie ma charakteru zamkniętego, bowiem na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 2, akt ten nakazuje uwzględnić także inne przejawy dyskryminacji, które będą „wymienione przez zainteresowanego członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników”¹²². Wskazana Konwencja zawiera także przepisy określające sytuacje, w których nie dochodzi do dyskryminacji¹²³. Warto podkreślić, że akt ten nie uzależnia przyznania ochrony w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania od jakiegokolwiek podstawy prawnej świadczenia pracy, co uprawnia do twierdzenia, że są nią objęte również osoby pracujące na własny rachunek¹²⁴.

Także EKPC zawiera przepisy dotyczące ochrony w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania, które będą miały zastosowanie wobec samozatrudnionych. Art. 14 tego aktu stanowi, że „korzystanie z praw i wolności w niej określonych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”. Co ważne, katalog kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty, co gwarantuje ochronę prawną każdemu człowiekowi bez względu na przyczynę dyskryminacji¹²⁵. Z tego punktu widzenia istotny jest także Protokół nr 12 do Konwencji uchwalony 4 listopada 2000 r. w Rzymie. Wprowadził on ogólną zasadę równości wszystkich osób wobec prawa, a także zagwarantował, że „korzystanie z każdego uprawnienia przewidzianego w prawie powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub jakiejkolwiek inne przyczyny”¹²⁶. Zarówno EKPC, jak i jej Protokół dodatkowy nakładają na sygnatariuszy obowiązek podejmowania wszelkich kroków wspierających równość wszystkich osób poprzez wspólną gwarancję ogólnego zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania.

121 Akt ten w art. 1 ust. 1 definiuje „dyskryminację” jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Zob. N. Buchowska, *Prawa pracownicze kobiet w normach międzynarodowej organizacji pracy i wspólnoty europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1999, nr 2, s. 59.

122 Z. Góral, M. Kuba, 1.2.2. *Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, red. Z. Góral, LEX.

123 Art. 1 ust. 2 oraz art. 4 Konwencji.

124 Próby ograniczenia zakresu podmiotowego Konwencji i wyłączenie z niego osób samozatrudnionych nie uzyskały zgody delegatów na Konferencję, [w:] A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 192.

125 Z. Góral, M. Kuba, 1.2.3. *Dokumenty Rady Europy*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, red. Z. Góral, LEX.

126 M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VI, Warszawa 2013, s. 984–987.

Należy podkreślić, że tak samo, jak w przypadku innych międzynarodowych aktów – EKPC wraz z Protokołem szeroko zakreślają krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z ochrony antydyskryminacyjnej, a więc swoim zakresem obejmują również osoby samozatrudnione. Na uwagę zasługują także przepisy EKS, w tym jej Preambuła podkreślająca, że „korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor i płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne”¹²⁷. Zgodnie z art. 4 pkt 3 EKS w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do godziwego wynagrodzenia konieczne jest zagwarantowanie prawa, mężczyznom, jak i kobietom, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Z tego punktu widzenia istotny jest także Protokół dodatkowy do EKS wydany w dniu 5 maja 1988 r., który w Części II art. 1 ust. 1 wprowadza prawo do równych szans i równego traktowania w sprawach zatrudnienia i zawodu bez dyskryminacji ze względu na płeć. Doprecyzowuje on postanowienia EKS w zakresie zasady niedyskryminacji i równego traktowania oraz zobowiązuje państwa do podjęcia stosownych środków w celu zapewnienia lub popierania jego stosowania w różnych dziedzinach, m.in.: dostępu do zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem i readaptacją zawodową, poradnictwa zawodowego, szkolenia, przekwalifikowania i rehabilitacji, warunków zatrudnienia i warunków pracy, łącznie z wynagrodzeniem oraz rozwoju kariery zawodowej, włączając w to awans. Warto podkreślić, że wyżej wskazany katalog ma charakter otwarty, bowiem art. 1 ust. 3 stanowi, że dopuszcza się wprowadzenie szczególnych środków w celu usuwania nierówności faktycznych.

Ochrona w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania osób samozatrudnionych występuje także na gruncie ustawodawstwa unijnego. Zasady te są uznawane w UE za podstawowe w obszarze szeroko rozumianego zatrudnienia¹²⁸. Dlatego też działania legislacyjne UE idą w kierunku objęcia ochroną w tym zakresie wszystkich pracujących, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy¹²⁹. TFUE zawiera unormowania dotyczące ochrony w obszarze niedyskryminacji i stosowania zasady równego traktowania¹³⁰. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na art. 8 tego aktu, zgodnie z którym UE „we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn”. Z kolei art. 10 TFUE stanowi, że UE przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań winna dążyć do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Natomiast podstawą zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową jest art. 18 TFUE, który oprócz tego nadaje uprawnienie Radzie i Parlamentowi

127 Z. Góról, M. Kuba, 1.2.3. *Dokumenty Rady Europy...*, LEX.

128 L. Florek, *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 2–8.

129 Zob. szerzej: M. Tomaszewska, *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Gdańsk 2011, s. 285 i n.

130 Z. Góról, M. Kuba, 1.3. *Regulacje Unii Europejskiej*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, red. Z. Góról, LEX; L. Florek, *Europejskie prawo pracy...*, s. 58 i nast.

Europejskiemu do przyjmowania, w zwykłej procedurze ustawodawczej, wszelkich przepisów w celu przeciwdziałania dyskryminacji. Na uwagę zasługuje również art. 19 TFUE przyznający dodatkowe uprawnienia ustawodawcze Parlamentowi Europejskiemu, mające na celu zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji. Istotnymi z punktu widzenia analizowanej problematyki są także: art. 45 ust. 2 oraz art. 49 ust. 1 TFUE. Pierwszy z nich wprowadza swobodę przepływu pracowników i zakazuje wszelkiej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Zakaz ten ma powszechny zasięg, bowiem stosuje się go do wszystkich form aktywności zawodowej. Dotyczy zatem także warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu¹³¹. Z kolei art. 49 ust. 1 TFUE stanowi o swobodzie przedsiębiorczości i zakazuje przyjmowania wszelkich ograniczeń w zakresie podejmowania i wykonywania działalności na własny rachunek, jak również zakładania i zarządzania przedsiębiorstwami. Ustawodawca unijny kładzie również duży nacisk na kwestie związane z równością wynagrodzenia za pracę oraz gwarancjami stosowania zasady równości traktowania mężczyzn i kobiet w sferze zatrudnienia i pracy. Ochrona w tym obszarze na gruncie prawa unijnego przysługuje także samozatrudnionym¹³². Oznacza to, że nie wolno dyskryminować osób prowadzących jednoosobową działalność na własny rachunek nie tylko co do podejmowania i wykonywania aktywności gospodarczej, ale również w obszarze wynagrodzenia i innych warunków pracy. Z kolei KPP w art. 21 ust. 1 wymienia cechy prawnie chronione objęte zakazem dyskryminacji¹³³. Zasadę niedyskryminacji oparto na otwartym katalogu kryteriów dyskryminacyjnych, ponieważ ustawodawca w przepisie tym używa sformułowania *w szczególności*¹³⁴. Warto zaznaczyć, że KPP z 2007 r. znacznie rozszerzyła zakres przedmiotowy cech prawnie chronionych w stosunku do tych, które były ujęte w pierwotnej wersji KPP z 2000 r. Ponadto w ustępie 2 tego artykułu zakazana została również dyskryminacja z uwagi na przynależność państwową w obszarze stosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych. Istotny z punktu widzenia analizowanej problematyki jest także art. 23 KPP, który postuluje zapewnienie równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym także w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Przepis ten pozwala również na

131 A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej* ..., Rozdział V, Legalis; M. Wujczyk, 13.5. *Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji na gruncie prawa unijnego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

132 M. Wujczyk, 13.5. *Zakres podmiotowy zakazu*..., LEX.

133 Wśród nich wskazuje się na: płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Zob. także: M. Wujczyk, 13.3. *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

134 J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012, s. 59–60.

utrzymywanie lub przyjmowanie środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej, gdyż w takim przypadku nie uchybiają one zasadzie równości. KPP nie ogranicza także zakresu podmiotowego zakazu dyskryminacji i stosowania zasady równego traktowania, co oznacza, że przepisy te chronią wszystkich, których prawa są zagrożone, bez względu na inne cechy, w tym rodzaj zatrudnienia i podstawę prawną świadczenia pracy. Należy zatem uznać, że postanowienia KPP obejmują również osoby samozatrudnione. Rozwój prawa antydyskryminacyjnego UE będzie prawdopodobnie zmierzał w kierunku nadania zasadzie niedyskryminacji charakteru powszechnego prawa jednostek, co z pewnością doprowadzi w przyszłości do zwiększenia standardu ochrony w analizowanym obszarze¹³⁵.

Ochrona w zakresie dyskryminacji i równego traktowania osób samozatrudnionych ugruntowana jest nie tylko w traktatach, lecz także ma swoje podstawy w aktach prawa wtórnego, zwłaszcza w dyrektywach unijnych. Istotną rolę w tym obszarze odegrała Dyrektywa Rady nr 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa¹³⁶. Akt ten wyznaczył zasadniczy kierunek w kontekście tworzenia standardów ochrony przed dyskryminacją i zasad równego traktowania samozatrudnionych¹³⁷. Po kilkunastu latach funkcjonowania tego aktu został on jednak uchylony, a w jego miejsce przyjęto Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek¹³⁸. Została ona wprowadzona w celu zwiększenia przejrzystości przepisów oraz skuteczności egzekwowania zasady równego traktowania w odniesieniu do kobiet i mężczyzn prowadzących działalność w warunkach samozatrudnienia. Dyrektywa zakresem podmiotowym objęła jednak nie tylko osoby pracujące na własny rachunek, ale także małżonków oraz partnerów życiowych takich osób¹³⁹. Dyrektywa określiła

135 S. Prechal, *Equality of Treatment, Non-discrimination, and Social Policy: Achievements in Three Themes*, „Common Market Law Review” 2004, vol. 41, s. 533 i n.

136 Dz.U. UE L 1986.359.56.

137 Trzeba zaznaczyć, że już w Preambule do tego aktu wskazywano, że prawo do równego traktowania przysługuje wszystkim mężczyznom i kobietom pracującym na własny rachunek. Ponadto ustawodawca unijny postulował, aby uprawnienie to było również zagwarantowane ich małżonkom niebędącym pracownikami ani wspólnikami, którzy w trwały sposób uczestniczą w działalności i wykonują takie same zadania lub zadania o charakterze wspomagającym. Prawodawca unijny dostrzegł także, że pomiędzy państwami członkowskimi istnieją spore różnice w standardzie ochrony przed dyskryminacją i z tego względu należy podjąć kroki w celu ujednolicenia regulacji krajowych występujących w tej dziedzinie.

138 Dz.Urz. UE L z 2010 r. Nr 180, s. 1.

139 Pojęcia te są zdefiniowane identycznie, jak w Dyrektywie Rady nr 86/613/EWG, z tą różnicą, że nowa (późniejsza) Dyrektywa rozszerzyła zakres podmiotowy o partnerów życiowych osób pracujących na własny rachunek.

również treść „zasady równego traktowania” w przypadku samozatrudnionych¹⁴⁰. Warto zaznaczyć, że mamy tu do czynienia z katalogiem otwartym, ponieważ cytowany przepis podaje tylko przykłady sytuacji, w których może dojść do naruszenia zasady równego traktowania, co daje szerokie możliwości interpretacyjne. Dyrektywa zakazuje także w stosunku do samozatrudnionych stosowania molestowania, w tym molestowania seksualnego, które wprost uznaje za przejawy dyskryminacji ze względu na płeć¹⁴¹. Akt ten w art. 10 wprowadza również prawo do uzyskania rzeczywistego i efektywnego zadośćuczynienia lub odszkodowania. W tym przypadku Dyrektywa narzuca państwom członkowskim, aby wysokość tych roszczeń skutecznie zniechęcała do zachowań dyskryminacyjnych, a także, aby świadczenia te były proporcjonalne do straty lub szkody, którą poniosła ofiara dyskryminacji (osoba już prowadząca działalność gospodarczą lub taka, która chciałaby dopiero ją podjąć). Ochrona samozatrudnionych oraz ich małżonków i partnerów życiowych przed dyskryminacją ze względu na płeć powinna być wzmocniona dzięki istnieniu w każdym państwie członkowskim co najmniej jednego organu właściwego do analizowania problemu dyskryminacji. Chodzi o badanie możliwych rozwiązań i świadczenie praktycznej pomocy ofiarom, o czym stanowi postulat nr 22 Preambuły oraz art. 11 analizowanej Dyrektywy.

Trzon unijnego prawa antydyskryminacyjnego wraz z aktami prawa pierwotnego stanowią obecnie trzy Dyrektywy: 2000/43/WE, 2000/78/WE oraz 2006/54/WE, w których znajdują się również postanowienia dotyczące osób samozatrudnionych¹⁴². Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadziła w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁴³. Jej celem jest przede wszystkim walka z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie zasady równego traktowania. Z punktu widzenia ochrony przed dyskryminacją oraz nierównym

140 Według art. 4 tego aktu „zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bezpośredniej ani pośredniej, w sektorze publicznym lub prywatnym, np. w związku z zakładaniem, wyposażaniem lub rozszerzaniem działalności firmy lub w związku z rozpoczynaniem lub rozszerzaniem jakiejkolwiek innej formy działalności na własny rachunek”.

141 Art. 4 ust. 2 i 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE.

142 M. Wujczyk, 13.3. *Zasady równego traktowania i zakazu...*, LEX.

143 Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.Urz. UE L z 2000 r. Nr 180, s. 22. Ponadto należy zaznaczyć, że obszar objęty ochroną w tej Dyrektywie wykracza poza kwestię związaną z zatrudnieniem i pracą. Dlatego też niektórzy przedstawiciele doktryny prawa antydyskryminacyjnego nazywają ją „pionierską”, gdyż żaden inny akt prawny nie określił w tak kompleksowy sposób standardu ochrony przed nierównym traktowaniem. Zob. S. Parmar, *The European Court of Justice and Anti-Discrimination Law: Some reflections on the experience of gender equality jurisprudence for the future interpretation of the Racial Equality Directive*, [w:] J. Nissen, I. Chopin (red.), *The Development of Legal Instruments to Combat Racism in a Diverse Europe*, series: *Immigration and Asylum Law and Policy in Europe*, vol. 6, Brill 2004, s. 131.

traktowaniem samozatrudnionych istotny jest art. 3 Dyrektywy określający zakres podmiotowy tego aktu. Zgodnie z nim przepisy Dyrektywy stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, m.in. w odniesieniu do warunków dostępu do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu. Co więcej, regulacje analizowanego aktu odnoszą się również do kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, także co do awansu. Kwestia dotycząca ochrony osób samozatrudnionych została uregulowana wspólnie z ochroną pracowników, co wskazuje na to, że są to dziedziny nie tylko bardzo do siebie zbliżone, ale wręcz ściśle powiązane ze sobą. Dlatego też standard ochrony przed dyskryminacją oraz nierównym traktowaniem powinien być zagwarantowany obu wymienionym tu kategoriom wykonawców pracy na porównywalnym poziomie.

Nadrzędnym celem Dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁴⁴ jest przede wszystkim urzeczywistnianie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i walka z dyskryminacją z powodu religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku bądź orientacji seksualnej. Akt ten swoim zakresem przedmiotowym obejmuje nie tylko warunki dostępu do zatrudnienia, lecz także przesłanki dopuszczalności pracy na własny rachunek, w tym kryteria selekcji i rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu. Dyrektywa ta ma zatem zastosowanie także do osób samozatrudnionych¹⁴⁵. Ponadto w Preambule do tego aktu podkreślono, że wszyscy są równi wobec prawa i posiadają prawo do ochrony przed dyskryminacją, ponieważ są to gwarancje o charakterze powszechnym przewidziane w wielu aktach prawa międzynarodowego¹⁴⁶. Oznacza to, że ochrona wynikająca z Dyrektywy Rady 2000/78/WE przysługuje również samozatrudnionym w wielu dziedzinach życia społecznego, politycznego i gospodarczego, w tym przede wszystkim na płaszczyźnie pracy i zatrudnienia.

Aktem prawa wtórnego UE, który reguluje kwestie związane z ochroną przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem jest także Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie

144 Dz.Urz. UE L z 2000 r. Nr 303, s. 16.

145 A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej...*, Legalis; Z. Góról, M. Kuba, 1.3.2. *Prawo wtórne*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, red. Z. Góról, LEX; zob. szerzej: L. Florek, *Równe traktowanie pracowników...*, s. 2–8.

146 Chodzi przede wszystkim o: Powszechną Deklarację Praw Człowieka; Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet; Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych; Konwencję MOP Nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Ich sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie UE.

zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁴⁷. Celem tego aktu jest przede wszystkim uporządkowanie regulacji dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn, jak również uwzględnienie najnowszego dorobku TSUE w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkoleń, warunków pracy, wynagrodzenia oraz systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. Warto podkreślić, że w niektórych aspektach Dyrektywa ta obejmuje swoim zakresem podmiotowym także osoby samozatrudnione¹⁴⁸. Jest tak w przypadku rozdziału dotyczącego równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników oraz rozdziału obejmującego równe traktowanie w obszarze dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu oraz warunków pracy. Akt ten zakazuje wszelkiej dyskryminacji, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, ze względu na płeć (w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych), m.in. w odniesieniu do warunków dostępu do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu.

Analizując akty prawa pierwotnego i wtórnego UE w zakresie ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem osób samozatrudnionych należy dojść do kilku ważnych wniosków. Po pierwsze, standard tej ochrony wzrastał wraz z uchwalaniem kolejnych unormowań prawa pierwotnego oraz wtórnego. Ustawodawca unijny zaczął dostrzegać coraz większą potrzebę objęcia osób samozatrudnionych ochroną w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania. Dlatego też sukcesywnie zwiększał poziom gwarancji w tej dziedzinie poprzez stopniowe rozszerzanie zakresu podmiotowego i przedmiotowego regulacji prawnych dotyczących analizowanej materii. Po drugie, ochrona przyznana samozatrudnionym w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania dotyczy w szczególności dyskryminacji ze względu na płeć, choć nie wyklucza się także ochrony przed dyskryminacją ze względu na inne kryteria, takie jak choćby pochodzenie etniczne czy narodowość. Po trzecie, ustawodawca unijny przyznał bardzo zbliżony zakres ochrony zarówno osobom pozostającym w stosunku pracy, jak i tym, które wykonują pracę na innej podstawie prawnej, w tym również na własny rachunek. Po czwarte, UE dostrzegła także znaczenie osób współpracujących z samozatrudnionymi. W początkowym okresie ochrona ta była zawężona tylko do współmałżonków, którzy pomagali w wykonywaniu działalności gospodarczej. Obecnie zaś została ona rozszerzona również na partnerów życiowych¹⁴⁹.

147 Dz.Urz. UE L z 2006 r. Nr 204, s. 23.

148 Art. 6 i 14 Dyrektywy 2006/54/WE.

149 Zob. art. 2 pkt b Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE. Warto zaznaczyć, że w tym przypadku Dyrektywa rozciągając tę ochronę na „partnerów życiowych” określiła, że to jedynie te osoby, które są w danym zakresie uznawane przez prawo krajowe.

4.4. Ochrona samozatrudnionych w obszarze uprawnień rodzicielskich

Ochrona w zakresie uprawnień rodzicielskich jest jedną z kluczowych kwestii dotyczących realizacji życia rodzinnego w kontekście godzenia go ze sferą zawodową (konceptcja *work-life balance*). Została ona wprowadzona ze względu na ochronę rodziny, małżeństwa, a także w celu ochrony praw dzieci. Utrzymanie rodziny to nie tylko duży wysiłek fizyczny i emocjonalny, ale także ogromne wyzwanie ekonomiczne. Wiele osób decyduje się na wykonywanie pracy w celu uzyskiwania dochodów pozwalających utrzymać siebie i pozostałych członków rodziny, przy jednoczesnym godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Dlatego też państwa zaczęły wprowadzać stopniowo coraz szersze uprawnienia w zakresie rodzicielstwa dla osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy. Regulacje dotyczące tej problematyki znajdują się w wielu aktach prawa międzynarodowego i unijnego, a szereg z nich dotyczy także samozatrudnionych, którzy pracują zarobkowo na własny rachunek.

PDPC regulując podstawowy katalog praw człowieka uwzględnia ochronę w zakresie uprawnień rodzicielskich. Gwarantuje ona rodzinie określone przywileje, przy czym „rodzinę” definiuje jako podstawową komórkę społeczną. Art. 16 ust. 1 PDPC stanowi, że kobiety i mężczyźni mają nie tylko prawo do zawarcia małżeństwa bez względu na rasę, narodowość lub wyznanie, ale przede wszystkim posiadają prawo do założenia rodziny¹⁵⁰. Warto podkreślić, że art. 16 ust. 3 PDPC wprost przyznaje tej podstawowej komórce społecznej gwarancje w zakresie korzystania z ochrony pochodzącej od państwa i społeczeństwa. Istotny z punktu widzenia ochrony rodzicielstwa jest również art. 25 PDPC¹⁵¹. Ustęp 1 cytowanego unormowania stanowi, że każdy człowiek ma prawo nie tylko do życia na odpowiednim poziomie zapewniającym dobrobyt jemu i jego rodzinie, ale także do uzyskania świadczeń socjalnych oraz ubezpieczenia na wypadek różnych okoliczności, które mogą spowodować utratę dochodów, w tym również z powodu macierzyństwa. Z kolei ustęp 2 tego artykułu *expressis verbis* wprowadza prawo matki i jej dziecka do specjalnej opieki i pomocy. Daje to podstawę do twierdzenia, że PDPC gwarantuje uprawnienia rodzicielskie także osobom samozatrudnionym.

MPPGSK również zawiera postanowienia dotyczące uprawnień rodzicielskich. Twórcy tego dokumentu w art. 10 ust. 1 postulują, aby rodzinę objąć możliwie jak najszerszą ochroną i pomocą, zwłaszcza w okresie wychowywania dzieci pozostających na utrzymaniu rodziców¹⁵². Dopełnieniem tego przepisu jest ust. 2 stanowiący,

150 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, *Rozdział 17. Ochrona kobiet i rodziny*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

151 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 232; T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, t. 26(4), s. 344.

152 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, *Rozdział 17. Ochrona kobiet i rodziny...*, LEX.

że szczególną opieką należy otoczyć matki w rozsądnym okresie przed i po urodzeniu dziecka. W okresie tym pracujące matki powinny otrzymywać płatny urlop lub urlop z zapewnieniem odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego¹⁵³. Szczególna potrzeba ochrony pracujących kobiet wynika przede wszystkim z ich biologicznej natury oraz z roli, jaką pełnią w życiu rodzinnym¹⁵⁴. Uprawnienia w zakresie rodzicielstwa zagwarantowane w MPPGSK obejmują każdego wykonawcę pracy, a zatem również osoby samozatrudnione¹⁵⁵. Do aktów ONZ dotyczących ochrony rodzicielstwa należy także zaliczyć Konwencję o prawach dziecka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne dnia 20 listopada 1989 r.¹⁵⁶. Gwarantuje ona każdemu dziecku prawo do ochrony i opieki, które ma być realizowane w takim stopniu, w jakim jest to niezbędne dla jego dobra, z uwzględnieniem praw i obowiązków rodziców, opiekunów prawnych lub innych osób prawnie za nie odpowiedzialnych (art. 3 Konwencji). Z kolei na podstawie art. 18 tego aktu każde dziecko ma prawo do wzrastania w środowisku rodzinnym, wychowania przez rodziców lub opiekunów prawnych oraz do opieki. Konwencja nie uzależnia korzystania z tych uprawnień od podstawy prawnej świadczenia pracy przez rodziców lub opiekunów prawnych, co przesądza o tym, że akt ten obejmuje ochroną również dzieci osób samozatrudnionych¹⁵⁷.

Analiza aktów MOP w obszarze uprawnień rodzicielskich wskazuje, że mają one szeroki zakres zastosowania obejmujący nie tylko pracowników, ale także inne osoby pracujące zarobkowo poza stosunkiem pracy, w tym samozatrudnionych. W pierwszej kolejności należy wskazać na Konwencję MOP Nr 3 z 29 października 1919 r. dotyczącą zatrudnienia kobiet przed i po porodzie¹⁵⁸. Art. 2 tego aktu definiuje „kobietę” jako każdą osobę płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, narodowość, stan cywilny (zamężna lub niezamężna). Według Konwencji kobiecie, niezależnie od tego czy świadczy pracę w przedsiębiorstwie państwowym czy prywatnym, przemysłowym czy handlowym lub w jakichkolwiek ich oddziałach, przysługują określone uprawnienia w związku z macierzyństwem (art. 3)¹⁵⁹. Wśród nich wskazuje się na: zakaz wykonywania pracy przez okres sześciu tygodni po porodzie, prawo do urlopu przed porodem oraz prawo do uzyskiwania świadczeń pieniężnych i niepieniężnych (np. bezpłatna opieka lekarska) w czasie nieobecności w pracy spowodowanej ciążą

153 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 232.

154 T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III: *Ochrona pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, Warszawa–Kraków 1986, s. 60.

155 T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 344.

156 Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm.

157 T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 344.

158 Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k003.html> (dostęp: 10.03.2022).

159 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 17.2.2. *Ochrona macierzyństwa*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX; T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 345.

i porodem. Ponadto art. 4 Konwencji wprowadził zakaz zwolnienia z pracy kobiety, która była lub jest nieobecna z powodu macierzyństwa.

Kontynuacja analizowanej problematyki znajduje się w uchwalonej 28 czerwca 1952 r. Konwencji MOP Nr 103 dotyczącej ochrony macierzyństwa¹⁶⁰, która zrewidowała Konwencję MOP Nr 3¹⁶¹. Zgodnie z art. 3 tego aktu każda kobieta ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej dwunastu tygodni, a okres tego urlopu po porodzie nie może wynosić mniej niż sześć tygodni. Konwencja nakazuje wprowadzenie przez ustawodawstwo krajowe dodatkowego urlopu przedporodowego w sytuacji, gdy u kobiety wystąpi choroba pozostająca w związku z porodem. Według art. 4 cytowanego aktu kobieta ma prawo do otrzymywania świadczeń pieniężnych oraz świadczeń leczniczych podczas nieobecności w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego. Postuluje się, aby świadczenia te były wypłacane w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, natomiast w sytuacji, gdy kobieta nie posiada tytułu prawnego do korzystania z tych świadczeń, powinna je otrzymywać z określonych funduszy opieki społecznej. Konwencja przyjmuje również, że kobieta ma prawo do wliczanej do czasu pracy płatnej przerwy w celu karmienia dziecka (art. 5). Podobnie jak Konwencja MOP Nr 3, akt ten w art. 6 stanowi, że pracodawca podczas nieobecności kobiety z powodu urlopu macierzyńskiego nie może jej zwolnić (ochrona trwałości zatrudnienia)¹⁶². Konwencja MOP Nr 103 została uzupełniona Zaleceniem MOP Nr 95 z 28 czerwca 1952 r. dotyczącym ochrony macierzyństwa¹⁶³, które doprecyzowuje i poszerza uprawnienia kobiet ujęte w Konwencji¹⁶⁴. Powyższe akty MOP nie uzależniają przyznania uprawnień macierzyńskich od jakichkolwiek przymiotów. Dotyczą one wszystkich kobiet, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Należy zatem stwierdzić, że ochrona w zakresie macierzyństwa przewidziana tymi regulacjami obejmuje również kobiety wykonujące pracę w warunkach samozatrudnienia¹⁶⁵.

160 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k103.html> (dostęp: 10.04.2022); Konwencja MOP Nr 103 z 28 czerwca 1952 r. dotycząca ochrony macierzyństwa została 5 lutego 1976 r. ratyfikowana przez Polskę, Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99.

161 Akt ten rozszerzył zakres podmiotowy Konwencji MOP Nr 3, bowiem wskazuje, że stosuje się ją do kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz przy pracach nieprzemysłowych i rolnych, a także do kobiet zatrudnionych w chałupnictwie. Podobnie, jak w Konwencji Nr 3, dokument ten przyjmuje szeroką definicję *kobiety*. Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 230; M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 17.2.2. *Ochrona macierzyństwa...*, LEX.

162 A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 234.

163 <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z095.html> (dostęp: 10.04.2022).

164 Akt ten postuluje wydłużenie urlopu macierzyńskiego do 14 tygodni i podwyższenie zasiłku do 100% wynagrodzenia. Zalecenie wprowadza także zakaz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących oraz doprecyzowuje kwestie związane z zapewnieniem odpowiedniej przerwy na karmienie. Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 231; M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 17.2.2. *Ochrona macierzyństwa...*, LEX.

165 T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 345; zob. także Konwencję MOP Nr 102 z 28 czerwca 1952 r. dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k102.html> (dostęp: 10.04.2022).

Z kolei Konwencja MOP Nr 156 z 23 czerwca 1981 r. dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne¹⁶⁶ wraz z Zaleceniem MOP Nr 165 z 23 czerwca 1981 r.¹⁶⁷ o tej samej nazwie, zostały przyjęte w celu ochrony wszystkich kobiet przed niekorzystnym ukształtowaniem ich sytuacji ze względu na wykonywanie obowiązków rodzinnych. Akty te gwarantują ochronę trwałości zatrudnienia, prawo do urlopu rodzicielskiego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego oraz prawo do zwolnienia z powodu opieki nad chorym dzieckiem, które powinno przysługiwać zarówno kobietom, jak i mężczyznom¹⁶⁸. Mają one szeroki zakres podmiotowy, gdyż odnoszą się do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej oraz wszystkich kategorii pracujących. Oznacza to, że gwarancjami wskazanymi w powyższych aktach normatywnych objęte są również osoby samozatrudnione.

Kolejnym aktem prawnym MOP mającym istotne znaczenie dla analizowanej problematyki jest uchwalona 15 czerwca 2000 r. Konwencja MOP Nr 183 dotycząca ochrony macierzyństwa¹⁶⁹. Dokument ten charakteryzuje się szerokim zakre-

mop.pl/doc/html/konwencje/k102.html (dostęp: 10.04.2022). Z art. 8 tego aktu wynika, że przedmiotem ochrony jest wszelki stan chorobowy, a także ciąża i poród, w tym ich możliwe skutki. Zgodnie z treścią części VIII Konwencji MOP Nr 102 państwa powinny zapewnić osobom chronionym określone świadczenia w razie macierzyństwa. Art. 47 tego aktu wprost stanowi o tym, że ochroną należy objąć ciążę, poród i ich skutki oraz będącą ich wynikiem utratę zarobku. Ponadto art. 49 Konwencji przyznaje kobietom pomoc lekarską oraz opiekę przed porodem, w czasie porodu i po porodzie, która powinna być udzielona przez położną lub lekarza. Zgodnie z art. 49 ust. 3 tego aktu celem pomocy lekarskiej jest dążenie do przywrócenia lub poprawy stanu zdrowia kobiety objętej ochroną oraz odzyskania jej zdolności do pracy. Konwencja MOP Nr 102 nie uzależnia ochrony w tym obszarze od podstawy prawnej świadczenia pracy. Należy zatem przyjąć, że ma ona pełne zastosowanie do kobiet pracujących w warunkach samozatrudnienia. Zob. też Zalecenie MOP Nr 67 z 12 maja 1944 r. dotyczące zabezpieczenia dochodu, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z067.html> (dostęp: 10.04.2022). *Ratio legis* tego aktu polegało m.in. na wyeliminowaniu nierówności i niesprawiedliwości społecznej poprzez ujednolicenie lub koordynację systemów zabezpieczenia społecznego oraz objęcie nimi wszystkich pracowników i ich rodzin, a także ludność wiejską oraz osoby samozatrudnione. W punkcie 17 zaleca się, aby ubezpieczenie społeczne zapewniało ochronę wszystkim osobom zatrudnionym oraz samozatrudnionym w przypadku wystąpienia ryzyka, na które są one narażone, jak również osobom pozostającym na ich utrzymaniu. Z kolei punkt 21 sugeruje, aby samozatrudnieni byli ubezpieczeni na wypadek inwalidztwa, osiągnięcia podeszłego wieku czy śmierci na takich samych warunkach, jak pracownicy. W punkcie tym proponuje się także rozważenie możliwości ubezpieczenia tych osób na wypadek choroby i macierzyństwa wymagających hospitalizacji, choroby trwającej przez kilka miesięcy oraz nadzwyczajnych wydatków ponoszonych w związku z chorobą, macierzyństwem, inwalidztwem i śmiercią. Zalecenie wprost stanowi o zabezpieczeniu dochodów osobom samozatrudnionym w sytuacji wystąpienia określonego ryzyka, w tym na wypadek choroby i macierzyństwa.

166 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html> (dostęp: 10.04.2022).

167 <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z165.html> (dostęp: 10.04.2022).

168 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 234.

169 Akt ten rewiduje Konwencję MOP Nr 103 z 1952 r., <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html> (dostęp: 10.04.2022).

sem podmiotowym, bowiem ma zastosowanie do wszystkich pracujących kobiet, w tym także do kobiet świadczących nietypowe formy pracy zależnej (art. 2 ust. 1). Konwencja ta wprowadza istotne zasady w zakresie ochrony zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących, a także prawo do urlopu macierzyńskiego oraz prawo do urlopu w przypadku choroby lub komplikacji¹⁷⁰. Konwencja MOP Nr 183 wydłuża minimalny czas trwania urlopu macierzyńskiego do czternastu tygodni¹⁷¹. Akt ten przyznaje kobietom prawo do odpowiednich świadczeń pieniężnych będących na takim poziomie, który zapewni im utrzymanie siebie i ich dzieci we właściwych warunkach zdrowotnych i na stosownym poziomie życia (art. 6 ust. 2 Konwencji). Ponadto każda kobieta powinna mieć zagwarantowane świadczenia lekarskie dla siebie i dziecka (art. 6 ust. 7 Konwencji) oraz świadczenie urlopowe (art. 6 ust. 8 Konwencji) lub pomoc z funduszu pomocy socjalnej (art. 6 ust. 6 Konwencji). Warto zaznaczyć, że art. 8 analizowanego aktu wprowadza nie tylko ochronę w zakresie rozwiązania stosunku zatrudnienia z kobietą podczas ciąży i urlopu macierzyńskiego, lecz także gwarantuje ochronę po jej powrocie do pracy. Ponadto ciężar udowodnienia, że zwolnienie z pracy nie było związane z ciążą lub porodem albo z ich konsekwencjami lub karmieniem dziecka, będzie spoczywał na podmiocie zlecającym. Zgodnie z art. 8 ust. 2 cytowanej Konwencji kobieta po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powinna mieć możliwość powrotu do pracy na to samo stanowisko lub stanowisko równorzędne za taką samą stawkę wynagrodzenia. Art. 9 tej Konwencji wprowadza także ochronę w zakresie niedyskryminacji ze względu na macierzyństwo¹⁷². Należy zauważyć, że powyższe akty nie definiują pojęcia „wykonywanie nietypowych form pracy zależnej”, jednak można stwierdzić, że chodzi tutaj o sytuacje, w których kobieta świadcząca pracę jest w jakikolwiek sposób zależna od podmiotu zlecającego. Oznacza to, że ochrona w zakresie macierzyństwa przysługuje nie tylko kobietom posiadającym status pracowniczy, lecz także świadczącym pracę poza stosunkiem pracy, w tym w warunkach samozatrudnienia, jeśli tylko spełniają one warunek zależności od podmiotu zlecającego.

Uprawnienia rodzicielskie osób samozatrudnionych stały się również przedmiotem regulacji prawnych uchwalanych przez RE. W pierwszej kolejności należy tu zwrócić uwagę na art. 8 EKPC. Wprowadził on dla każdego człowieka ochronę w zakresie poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i korespondencji. Z kolei art. 12 tego aktu ustanowił prawo dla kobiet i mężczyzn w wieku małżeńskim

170 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 17.2.2. *Ochrona macierzyństwa...*, LEX.

171 W poprzednich Konwencjach MOP (tj. Nr 3 i 103) okres ten wynosił sześć, a następnie dwaście tygodni.

172 Zob. także Zalecenie MOP Nr 191 z 15 czerwca 2000 r. dotyczące ochrony macierzyństwa, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z191.html> (dostęp: 10.04.2022), które stanowi uzupełnienie Konwencji MOP Nr 183. Oprócz uszczegółowienia kwestii zawartych w Konwencji, akt ten wprowadził możliwość wykorzystania przez ojca dziecka urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy matka – ze względu na stan zdrowia – nie może się nim opiekować. Zalecenie postuluje również ustanowienie prawa do urlopu rodzicielskiego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, zarówno dla pracującej matki, jak i pracującego ojca dziecka.

do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny. Postanowienia te nie ograniczają zakresu podmiotowego jedynie do pracowników, lecz są skierowane do każdego człowieka. Dlatego też należy uznać, że ochrona w tym obszarze przysługuje także osobom samozatrudnionym. EKS również zawiera rozwiązania prawne w zakresie ochrony macierzyństwa i rodziny. Wiąże się to z podstawowym założeniem tego aktu, jakim jest poprawa warunków życia i pracy w celu ich wyrównania z jednoczesnym zachowaniem postępu¹⁷³. Art. 8 EKS reguluje prawo pracujących kobiet do ochrony¹⁷⁴. Wprowadza on kilka postulatów, które powinny być respektowane przez państwa ratyfikujące ten akt. Po pierwsze, ustanawia prawo kobiety do płatnego urlopu przed i po urodzeniu dziecka w wymiarze nie niższym niż 12 tygodni. Po drugie, wprowadza zakaz zwolnienia kobiety z pracy podczas trwania urlopu macierzyńskiego. Po trzecie, ustanawia dla matek karmiących swoje dzieci prawo do wystarczających przerw w tym celu. Po czwarte, wprowadza zakaz pracy kobiet w ciąży w kopalniach pod ziemią oraz w miarę potrzeby, przy wszystkich pracach nieodpowiednich z powodu niebezpiecznego, niezdrowego lub uciążliwego charakteru. Ponadto art. 16 EKS ustanawia prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej. Zgodnie zaś z art. 17 EKS państwa powinny podejmować wszelkie stosowne i konieczne środki w celu zapewnienia skutecznej realizacji tego uprawnienia poprzez tworzenie lub utrzymanie odpowiednich instytucji lub usług. Z kolei art. 19 EKS wprowadził prawo osób migrujących oraz ich rodzin do ochrony i pomocy. Państwa powinny otoczyć je opieką w wielu aspektach, także w obszarze rodzicielstwa. Warto podkreślić, że pkt 10 tego artykułu wprost postuluje, aby rozszerzyć tę ochronę na migrujących samozatrudnionych w takim zakresie, w jakim środki te mają wobec nich zastosowanie. Analiza postanowień EKS dowodzi, że wymienione powyżej gwarancje w obszarze uprawnień rodzicielskich obejmują nie tylko kobiety posiadające status pracowniczy, ale także te, które wykonują pracę poza stosunkiem pracy, w tym również na własny rachunek. Za taką interpretacją tego aktu przemawiają występujące w jego przepisach ogólne pojęcia „kobieta”¹⁷⁵ i „matka”.

Także na poziomie UE została dostrzeżona problematyka ochrony macierzyństwa osób wykonujących pracę zarobkową. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 151 TFUE nakazujący, aby biorąc pod uwagę postanowienia EKS z 1961 r. oraz Wspólnotową Kartę Socjalną Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r., promować zatrudnienie i poprawiać warunki życia i pracy przy jednoczesnym zachowaniu postępu oraz odpowiedniej ochrony socjalnej, do której należy zakwalifikować świadczenia związane z macierzyństwem. Warto podkreślić, że regulacja ta nie ogranicza się jedynie do pracowników, obejmując swoim zakresem podmiotowym także osoby wykonujące pracę poza stosunkiem pracy, w tym również w warunkach samozatrudnienia.

173 M. Matey-Tyrowicz, *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 6, s. 3.

174 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 18.2. *Europejska Karta Społeczna*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

175 Czasami również „zatrudnionej kobiety”.

W kontekście analizowanej problematyki należy zwrócić uwagę na KPP, która zawiera podstawowe zasady unijnego prawa pracy¹⁷⁶. Zgodnie z art. 7 tego aktu „każdy ma prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu i komunikowania się”. Z kolei art. 9 KPP wprowadza prawo do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny. Na podstawie art. 33 KPP „rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej oraz każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem, a także do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka w celu pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego”¹⁷⁷. Zgodnie z art. 34 cytowanego aktu UE uznaje i szanuje prawo do świadczeń z tytułu macierzyństwa oraz prawo każdego do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i przywilejów socjalnych, które są zgodne z prawem UE oraz ustawodawstwem krajowym. Ponadto KPP w art. 35 gwarantuje każdemu prawo do profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz do korzystania z leczenia, aby osiągnąć pożądaną – wysoki poziom ochrony zdrowia ludzkiego. Powyższa analiza wskazuje, że w wielu miejscach cytowany akt posługuje się sformułowaniem „każdy”, co potwierdza szeroki zakres podmiotowy przewidzianych w nim gwarancji w obszarze ochrony rodzicielstwa. Nie są one zatem adresowane wyłącznie do kobiet i pracowników, a dotyczą również ojców i samozatrudnionych¹⁷⁸.

Gwarancje ochronne osób pracujących na własny rachunek w zakresie uprawnień rodzicielskich znajdują się również w EFPS. Zasada nr 9 tego dokumentu wprowadza postulat dotyczący zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wynika z niej, że rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów powinny mieć zagwarantowane prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w obszarze opieki. Ponadto kobiety i mężczyźni muszą posiadać równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki. Warto wskazać także na rozdział III tego aktu dotyczący ochrony socjalnej i integracji społecznej. Zgodnie z zasadą nr 12 bez względu na rodzaj i czas trwania stosunku zatrudnienia, pracownicy i w porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione, powinny mieć prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej, do której należy zakwalifikować również ochronę w obszarze rodzicielstwa¹⁷⁹. Widać zatem, że twórcy EFPS dostrzegli dynamicznie zmieniające się realia społeczno-gospodarcze, postulując, aby z jednej strony dążyć do elastyczności, z drugiej zaś do wprowadzenia jak najszerzej ochrony socjalnej osób samozatrudnionych.

176 Zob. szerzej: A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013 i przytoczona tam literatura.

177 Zob. szerzej: T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 345–346; zob. szerzej: L. Mitrus, *Komentarz do artykułu 33 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2020, LEX.

178 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 18.4. *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 33 ust. 2)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX. Zob. A. Szczerba-Zawada, *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „*Studia Prawnicze i Administracyjne*” 2014, nr 1, s. 27 i n.

179 Zob. T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 346.

Także akty prawa wtórnego UE zawierają postanowienia w zakresie ochrony osób samozatrudnionych w obszarze uprawnień rodzicielskich. W pierwszej kolejności należy wskazać na Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1390/81 z 12 maja 1981 r. dotyczące stosowania systemów zabezpieczenia społecznego¹⁸⁰. Akt ten rozszerzył zakres podmiotowy w obszarze zabezpieczenia społecznego, ponieważ oprócz pracowników najemnych i ich rodzin, objął ochroną samozatrudnionych i członków ich rodzin¹⁸¹. Uznano, że swobodny przepływ osób nie ogranicza się do pracowników najemnych, ale dotyczy także osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w ramach swobody przedsiębiorczości oraz świadczenia usług. Twórcy tego dokumentu dostrzegli, że ograniczenie się jedynie do ustawodawstw krajowych regulujących zabezpieczenie społeczne może być niewystarczające. Stąd zalecenie, aby w celu właściwej ochrony włączyć osoby samozatrudnione w skoordynowany system, który będzie obowiązywał na terenie wszystkich państw członkowskich UE. Ponadto postuluje się, aby – ze względów słuszności – stosować wobec samozatrudnionych, w możliwie jak największym zakresie, te same uprawnienia, jakie przysługują pracownikom. Tendencja ta widoczna jest również w Rozporządzeniu Rady (WE) nr 1606/98 z 29 czerwca 1998 r. zmieniającym Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie oraz w Rozporządzeniu (EWG) nr 574/72 w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w celu objęcia nimi specjalnych systemów dla urzędników służby cywilnej¹⁸². Ponieważ urzędnicy ci mogą być jednocześnie osobami samozatrudnionymi, ustawodawca unijny włączył ich do skoordynowanego systemu zabezpieczenia społecznego w celu objęcia właściwą ochroną socjalną, w tym również ochroną w zakresie macierzyństwa. Także Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego¹⁸³

180 Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1390/81 z 12 maja 1981 r. rozszerzające zakres stosowania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie na osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz członków ich rodzin, Dz.Urz. UE L z 1981 r. Nr 143, s. 1.

181 Rozporządzenie nr 1390/81 uchyliło Rozporządzenie EWG nr 1408/71, które swoim zakresem obejmowało jedynie pracowników. W Rozporządzeniu nr 1390/81 zastąpiono wyrażenie „pracownik” terminem „pracownik najemny lub osoba prowadząca działalność na własny rachunek”, co rozszerzyło zakres podmiotowy stosowania tych przepisów.

182 Rozporządzenie Rady (WE) nr 1606/98 z 29 czerwca 1998 r. zmieniające Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie oraz Rozporządzenie (EWG) nr 574/72 z 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w celu objęcia nimi specjalnych systemów dla urzędników służby cywilnej, Dz.Urz. UE L z 1998 r. Nr 209, s. 1.

183 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.Urz. UE L z 2004 r. Nr 166, s. 1 z późn. zm.

postuluje objęcie właściwą ochroną w zakresie zabezpieczenia społecznego, w tym również w kwestii uprawnień rodzicielskich, wszystkich pracujących – zarówno pracowników, jak i samozatrudnionych. Akt ten nadaje takie same uprawnienia obu wskazanym tu kategoriom wykonawców pracy.

Jednym z najważniejszych aktów prawnych UE dotyczących ochrony uprawnień rodzicielskich jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, która uchyliła Dyrektywę Rady 86/613/EWG. Jej twórcy doszli do wniosku, że ochrona praw związanych z macierzyństwem i ojcostwem osób samozatrudnionych powinna być znacznie szersza. Dyrektywa swoim zakresem obejmuje osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek oraz ich małżonków i partnerów życiowych, jeśli współpracują przy prowadzeniu tej działalności (art. 2). Akt ten w art. 7 postuluje, aby małżonkowie i partnerzy życiowi osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek mieli prawo do korzystania z ochrony socjalnej na zasadach określonych przez państwo członkowskie (a zatem także w zakresie macierzyństwa). Twórcy Dyrektywy dostrzegli również szczególną sytuację ekonomiczną i fizyczną kobiet ciężarnych pracujących w warunkach samozatrudnienia, a także małżonek i partnerek życiowych tych osób. Dlatego też postanowili zagwarantować im prawo do korzystania ze świadczeń macierzyńskich na zasadach określonych przez ustawodawstwo państw członkowskich. Okres uzyskiwania tych świadczeń powinien być zbliżony do długości urlopu macierzyńskiego przysługującego kobietom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 Dyrektywy okres otrzymywania zasiłku macierzyńskiego pozwalającego na przerwy w prowadzeniu działalności zawodowej nie może być krótszy niż 14 tygodni, a jego wysokość powinna znajdować się na wystarczającym poziomie i mą gwarantować dochód równoważny (art. 8 ust. 3 Dyrektywy). Postuluje się także, aby w przypadku zwiększenia długości urlopu macierzyńskiego jednocześnie wydłużyć okres otrzymywania świadczeń macierzyńskich dla ciężarnych kobiet pracujących w warunkach samozatrudnienia (małżonek i partnerek życiowych). Podobnie jest w kwestii dostępu do wszystkich istniejących krajowych usług socjalnych (lub zasiłku macierzyńskiego), z których w takim samym zakresie powinny korzystać ciężarne kobiety pracujące na własny rachunek (małżonki i partnerki życiowe).

Z punktu widzenia analizowanej problematyki istotnym aktem prawnym jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹⁸⁴, która uchyliła Dyrektywę Rady 2010/18/UE. Celem tego aktu jest poprawa dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także zwiększenie poziomu korzystania przez mężczyzn z urlopów ze względów

184 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca Dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L z 2019 r. Nr 188, s. 79.

rodzinnych¹⁸⁵ oraz z uwagi na elastyczną organizację pracy. Przedmiotem Dyrektywy jest zatem wprowadzenie indywidualnych praw związanych z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i opiekuńczym, a także przyjęcie elastycznej organizacji pracy dla osób świadczących pracę będących rodzicami lub opiekunami¹⁸⁶. Krąg podmiotów umocowanych do korzystania z tej ochrony nie ogranicza się jedynie do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy, a przepisy tego aktu obejmują również samozatrudnionych. Za takim rozwiązaniem przemawia Preambuła do cytowanej Dyrektywy, gdzie wskazuje się, że podstawą prawną do wydania tego aktu były inne dyrektywy obejmujące *expressis verbis* zakresem podmiotowym osoby samozatrudnione¹⁸⁷. Ponadto w art. 18 Dyrektywy zobowiązano państwa członkowskie do składania sprawozdań, do których należy dołączyć „analizę prawa do urlopu ze względów rodzinnych przyznanego osobom prowadzącym działalność na własny rachunek”. Warto też zauważyć, że dotychczasowe ustawodawstwo UE wprost nakazywało rozszerzanie ochrony w zakresie uprawnień rodzicielskich na osoby niepozostające w stosunku pracy. Należy jednak stwierdzić, że sposób uregulowania zakresu podmiotowego tej Dyrektywy jest wadliwy i nie daje wystarczającej gwarancji, że państwa członkowskie w drodze implementacji do swojego systemu prawnego będą obejmowały tymi uprawnieniami także osoby samozatrudnione. Takich wątpliwości nie budzą przepisy Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁸⁸, które wprost objęły ochroną osoby samozatrudnione (art. 6). Akt ten wskazuje, że nierówne traktowanie kobiety (również pracującej na własny rachunek) w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Dyrektywa przewiduje także, że kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności (art. 15)¹⁸⁹. Ponadto akt ten nadaje uprawnienia zarówno samozatrudnionym matkom,

185 Zob. szerzej: A. Ślęzak-Gąsiorowska, *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7, s. 12–16; J. Czerniak-Swędzioł, E. Kumor-Jezińska, *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, s. 189–207.

186 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 18.3.3. *Dyrektywa 2010/18/UE*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

187 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca Dyrektywę Rady 86/613/EWG.

188 Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz.Urz. UE L z 2006 r. Nr 204, s. 23.

189 M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, 18.3.4. *Dyrektywa 2006/54/WE*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX. Zob. szerzej: L. Florek, *Europejskie prawo pracy...*, s. 179 i n.

jak i ojcom w zakresie korzystania z urlopu rodzicielskiego w celu skuteczniejszego godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Dyrektywa postuluje zagwarantowanie rodzicom, również pracującym na własny rachunek, pełnej równości w życiu zawodowym, co wiąże się przede wszystkim z przyznaniem ojcom odpowiednich uprawnień w zakresie wykonywania funkcji rodzicielskich.

4.5. Ochrona samozatrudnionych w obszarze prawa do wypoczynku

Prawo do wypoczynku jest jednym z kluczowych uprawnień, jakie przysługuje człowiekowi wykonującemu pracę¹⁹⁰. Już w XIX wieku stało się ono ważnym żądaniem wielu ruchów robotniczych, co wskazywało w tamtym czasie na ogromną potrzebę ograniczenia wymiaru czasu pracy. Szereg z tych postulatów, w tym te dotyczące ograniczenia czasu pracy i przyznania przywilejów urlopowych, znalazło swoje odzwierciedlenie w międzynarodowych i krajowych regulacjach prawnych. Prawo do wypoczynku jest także bardzo istotne z punktu widzenia wydajności pracy oraz zachowania bezpieczeństwa w miejscu pracy. Od dawna wiadomo, że jeśli osoba świadcząca pracę jest zmęczona, stwarza większe zagrożenie dla siebie i innych. Dlatego też powinno się dążyć do tego, aby każdy wykonawca pracy (także osoba samozatrudniona) miał prawo do odpoczynku w celu regeneracji sił. Na właściwy wypoczynek składa się nie tylko prawo do urlopu, ale także odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz ograniczenia w zakresie maksymalnego czasu pracy¹⁹¹.

PDPC zawiera postulaty dotyczące prawa do wypoczynku osób samozatrudnionych. Art. 24 cytowanego aktu gwarantuje każdemu prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy¹⁹². Twórcy dokumentu posługują się tutaj zwrotem „każdy”, co oznacza, że tego prawa nie powinno się ograniczać jedynie do pracowników, ale jego adresatem są wszyscy wykonawcy, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy. Trzeba także podkreślić, że art. 24 PDPC stanowi o kilku aspektach związanych z wypoczynkiem. Nie odnosi się bowiem tylko do gwarancji w zakresie płatnego urlopu, ale również postuluje wprowadzenie maksymalnych „rozsądnych godzin pracy”.

Unormowania dotyczące analizowanej problematyki znajdują się także w MPPGSK. Z punktu widzenia ochrony samozatrudnionych w zakresie prawa do wypoczynku istotny jest zwłaszcza art. 7 cytowanego aktu regulujący prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy¹⁹³. Gwarantuje on wszystkim bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz odpowiedni wypoczynek, czas wolny i rozsądne ograniczenia czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za

190 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 200.

191 Zob. szerzej: Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 179.

192 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 203.

193 *Ibidem*.

dni świąteczne (art. 7 lit. d). Warto wspomnieć, że podobnie, jak w przypadku PDPC, MPPGSK obejmuje zakresem podmiotowym „każdego”, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy. Takie ujęcie powoduje, że na gruncie dokumentów ONZ prawo do wypoczynku przysługuje również osobom samozatrudnionym¹⁹⁴.

Akty MOP także regulują ochronę w obszarze prawa do wypoczynku. Postulują szeroko prawo do płatnego corocznego urlopu oraz nakazują wprowadzenie ograniczeń w zakresie czasu pracy. Regulacje te przewidują ochronę osób samozatrudnionych wykonujących określone zawody. Ponadto należy zaznaczyć, że w większości akty normatywne MOP szeroko określają swój zakres podmiotowy obejmując nim różne grupy zawodowe, bez względu na formę prawną świadczenia pracy¹⁹⁵. Na gruncie tych regulacji prawo do wypoczynku ma charakter powszechny i powinno przysługiwać każdej osobie działającej zarobkowo, niezależnie od podstawy prawnej jej aktywności (także samozatrudnionym)¹⁹⁶. Uzasadnieniem takiej konstrukcji jest przede wszystkim zagwarantowanie bezpieczeństwa zarówno osobom świadczącym pracę, jak i innym ludziom mogącym ponieść szkodę w wyniku błędu niewypoczętego wykonawcy pracy. Przykładem są tu choćby rozwiązania MOP przyjęte w stosunku do: osób działających w transporcie drogowym¹⁹⁷, personelu medycznego¹⁹⁸,

194 Z. Kędzia, A. Hernandez-Potczyńska (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz*, Warszawa 2018, uwaga 1.1, część III, Legalis.

195 Konwencje te posługują się różnymi określeniami, np.: *personel* (Konwencja MOP Nr 1 i 30), *wszystkie osoby zatrudnione* (Konwencja MOP Nr 132), *marynarz* (Konwencja MOP Nr 142); M. Rycak, Ł. Pisarczyk, 13.3. *Przedmiot i zakres ochrony*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

196 Zob. K. Stefański, *Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, LEX.

197 Zob. Konwencję MOP Nr 67 z 28 czerwca 1939 r. dotyczącą czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k067.html> (dostęp: 11.03.2022). W Konwencji tej zagwarantowano, że czas pracy osób samozatrudnionych i członków ich rodzin zawodowo zajmujących się pracą w transporcie drogowym nie powinien przekraczać ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo. W akcie tym uregulowano także odpowiedni czas wypoczynku dobowego i tygodniowego dla samozatrudnionych świadczących pracę w transporcie drogowym. Powyższa Konwencja MOP została zrewidowana przez Konwencję MOP Nr 153 z 27 czerwca 1979 r. dotyczącą czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k153.html> (dostęp: 11.03.2022), która nie tylko podtrzymała powyższe regulacje, ale także wprowadziła kilka innych gwarancji ochronnych dla osób samozatrudnionych w transporcie drogowym. Niewątpliwie celem wskazanych tu aktów było polepszenie warunków pracy, a także podniesienie poziomu bezpieczeństwa zarówno wobec osób pracujących w tym transporcie, jak i innych uczestników ruchu drogowego. Dostrzeżono zatem, że kierowca, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy, powinien mieć zagwarantowane wieloaspektowe prawo do wypoczynku.

198 Zob. Konwencję MOP Nr 149 z 1 czerwca 1977 r. dotyczącą zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k149.html> (dostęp: 11.03.2022). Z tego punktu widzenia istotny jest art. 1 tego aktu. Definiuje on pojęcie personelu pielęgniarskiego i obejmuje nim wszystkie kategorie osób świadczących opiekę lub usługi pielęgniarskie. Takie ujęcie przemawia za włączeniem samozatrudnionych do

marynarzy¹⁹⁹ oraz osób pracujących w kopalniach²⁰⁰. Jednym z najważniejszych aktów MOP wyznaczających minimalne standardy ochrony w obszarze prawa do wypoczynku jest Konwencja MOP Nr 132 z 3 czerwca 1970 r. dotycząca corocznych płatnych urlopów²⁰¹. Art. 2 tego aktu wskazuje, że jej przepisy mają zastosowanie „do wszystkich osób zatrudnionych”²⁰². Nie określa zatem konkretnej formy, na podstawie której świadczący pracę byłby uprawniony do korzystania z praw w niej zawartych. Na tej podstawie można przyjąć, że analizowana Konwencja swoim zakresem podmiotowym obejmuje również samozatrudnionych wykonujących pracę zarobkową na rzecz konkretnego podmiotu zlecającego. Akt ten w art. 3 wprowadza prawo każdej osoby nim objętej do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym. Wymiar ten w żadnym razie nie może być mniejszy niż trzy tygodnie robocze za jeden rok pracy²⁰³. Ponadto art. 12 Konwencji zakazuje możliwości zrzekania się prawa do minimalnego corocznego urlopu płatnego lub niewykorzystania takiego urlopu w zamian za odszkodowanie wyrównawcze.

kręgu osób uprawnionych do korzystania z gwarancji zawartych w tej Konwencji. Zgodnie z jej art. 6 personel pielęgniarski będzie korzystał z warunków co najmniej równorzędnych tym, jakie przysługują innym pracownikom danego kraju. Oznacza to, że osoby realizujące opiekę lub usługi pielęgniarskie w warunkach samozatrudnienia objęto regulacjami dotyczącymi: czasu pracy, włączając w to zasady – odpłatności za godziny nadliczbowe, za pracę w godzinach niedogodnych oraz za pracę zmianową (art. 6 pkt a Konwencji); cotygodniowego odpoczynku (art. 6 pkt b Konwencji); corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (art. 6 pkt c Konwencji); urlopu szkoleniowego (art. 6 pkt d Konwencji).

199 Zob. Konwencję MOP Nr 146 z 29 października 1976 r. dotyczącą corocznego płatnego urlopu dla marynarzy, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k146.html> (dostęp: 11.03.2022). Wprowadza ona w art. 3 prawo każdego marynarza do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym (nie mniej niż 30 dni kalendarzowych w roku). Zakresem podmiotowym objęto tu każdą osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na statku morskim. Oznacza to, że uprawnienia wynikające z tego aktu odnoszą się również do marynarzy wykonujących pracę w warunkach samozatrudnienia.

200 Zob. Konwencję MOP Nr 46 z 21 czerwca 1935 r. dotyczącą ograniczeń czasu pracy w kopalniach węgla, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k046ang.html> (dostęp: 11.03.2022), która zagwarantowała pewne uprawnienia z zakresu wypoczynku nie tylko pracownikom, ale również innym osobom świadczącym pracę pod ziemią. Według art. 2 tego aktu pracownikiem jest każda osoba pracująca pod ziemią przy jakimkolwiek pracy, a także każda osoba zatrudniona bezpośrednio lub pośrednio przy wydobywaniu węgla. Oznacza to, że na mocy tej Konwencji prawo do maksymalnych norm czasu pracy oraz do minimalnego odpoczynku tygodniowego przysługuje górnikowi bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Widać zatem, że ochroną w powyższym zakresie zostały objęte wszystkie osoby pracujące pod ziemią, nawet jeśli działają w warunkach samozatrudnienia.

201 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k132.html> (dostęp: 11.03.2022).

202 Za wyjątkiem marynarzy, którzy mają odrębną regulację w tym obszarze – Konwencja MOP Nr 146 z 29 października 1976 r. dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy. R. Babińska-Górecka, 17.1.2. *Znaczenie prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejskiej Karty Socjalnej Rady Europy dla rozwoju i określenia treści prawa do wypoczynku w regulacjach unijnych*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

203 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 210; M. Rycak, Ł. Pisarczyk, 13.11. *Urlop wypoczynkowy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

Uzasadnienie objęcia osób samozatrudnionych prawem do wypoczynku możemy również odnaleźć w postanowieniach EKS. Artykuł 2 tego aktu regulujący prawo do sprawiedliwych warunków pracy zobowiązuje państwa do: określenia rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, a także do jego skrócenia w przypadku wzrostu wydajności; zapewnienia płatnych dni świątecznych oraz corocznego co najmniej dwutygodniowego płatnego urlopu oraz tygodniowego odpoczynku²⁰⁴. Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania dotyczące zakresu podmiotowego EKS należy stwierdzić, że osoby samozatrudnione są objęte gwarancjami wynikającymi z art. 2 tego aktu, o ile spełniają określone prawem warunki²⁰⁵.

W aktach prawa pierwotnego UE nie odnajdziemy wielu unormowań gwarantujących wykonawcom pracy prawo do wypoczynku²⁰⁶. Art. 158 TFUE (dawny artykuł 142 TWE) stanowi, że „państwa członkowskie dokładają starań, aby utrzymać istniejącą równowagę systemów płatnych urlopów”. Jest to dość lakoniczny przepis, który wyraża postulat polegający na utrzymaniu instytucji płatnych urlopów we wszystkich państwach UE, nie określając przy tym żadnych innych zasad. Unormowanie to ma jedynie charakter programowy i nie przyznaje osobom świadczącym pracę żadnych konkretnych uprawnień²⁰⁷. Gwarancje ochronne w zakresie prawa do wypoczynku możemy jednak odnaleźć w przepisach KPP. Zgodnie z jej art. 31 ust. 2 „każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”. Prawo do wypoczynku na gruncie KPP jest rozumiane szeroko, ponieważ interpretuje się je przez pryzmat godności oraz ochrony życia i zdrowia człowieka²⁰⁸. Ponadto zdaniem Arkadiusza Sobczyka praca powinna być dostosowana do właściwości fizycznych człowieka²⁰⁹. Takie ujęcie tego zagadnienia przesądza o tym, że prawem do wypoczynku na gruncie KPP objęte są również osoby pracujące osobiście na własny rachunek na rzecz innego podmiotu²¹⁰. Decyduje o tym także szeroka definicja pojęcia „pracownik” na gruncie przepisów unijnych, o czym była mowa wcześniej.

204 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 203 i 208; zob. szerzej: K. Stefański, 15.2. *Czas pracy w europejskiej karcie społecznej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX; M. Nowak, 3.1.2. *Europejska Karta Społeczna Rady Europy*, [w:] eadem, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, LEX.

205 Inaczej A. Zwolińska, *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 55.

206 R. Babińska-Górecka, *Rozdział 17. Prawo do wypoczynku*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

207 L. Mitrus, *Artykuł 31 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, Legalis.

208 *Ibidem*.

209 A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 53 i n.

210 Inaczej uważa Leszek Mitrus, który twierdzi, że prawo do urlopu jest uprawnieniem związanym z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, zob. L. Mitrus, *Prawa społeczne w Karcie Praw...*, s. 16–30.

Uzasadnienie ochrony osób samozatrudnionych w zakresie prawa do wypoczynku możemy wywieść również z postanowień EFPS. Art. 9 tego dokumentu odnosi się do zasady zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Nakazuje on wprowadzenie urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Analizując EFPS należy stwierdzić, że jego twórcy zaczęli dostrzegać dynamicznie zmieniające się realia społeczno-gospodarcze. Dlatego też pojawiły się w nim postulaty dotyczące z jednej strony elastyczności, z drugiej zaś objęcia ochroną wszystkich pracujących, również w zakresie urlopów i maksymalnych norm czasu pracy. Moim zdaniem treść oraz cele EFPS jednoznacznie pokazują, że gwarancjami wynikającymi z tego dokumentu objęto także osoby wykonujące pracę poza stosunkiem pracy, w tym również samozatrudnionych.

Istotnym aktem prawa wtórnego UE w kontekście analizowanej problematyki jest Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy²¹¹, która uchyliła Dyrektywę 93/104/WE²¹². Gwarantuje ona prawo do wypoczynku w trzech zasadniczych obszarach, a mianowicie: przerwa od pracy w ciągu dnia roboczego, dobowy i tygodniowy okres wypoczynku oraz urlop wypoczynkowy²¹³. Wskazana Dyrektywa wprowadza również pewne reguły przy wykonywaniu pracy w porze nocnej, a także w kwestii wymiaru odpoczynku dla określonych grup zawodowych²¹⁴. Moim zdaniem zakresem podmiotowym tego aktu są objęte również osoby samozatrudnione, jeśli osobiście świadczą pracę na rzecz innego podmiotu. Przesądza o tym nie tylko definicja pojęcia „pracownik” na gruncie ustawodawstwa UE, ale również treść jego Preambuły. Stwierdza się w niej, że uzasadnieniem uchwalenia Dyrektywy było zagwarantowanie osobom świadczącym pracę ochrony życia i zdrowia, która ma charakter powszechny i obejmuje każdego człowieka.

4.6. Ochrona samozatrudnionych w obszarze uprawnień zbiorowych

Wolność zrzeszania się należy do kanonu podstawowych praw człowieka²¹⁵. Świadczy to o jej znaczeniu, fundamentalnym charakterze i funkcjach, jakie pełni

211 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9.

212 Dyrektywa Rady nr 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 18 z późn. zm.

213 R. Babińska-Górecka, *17.1.1.2. Prawo wtórne*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

214 Dotyczy to: osób wykonujących pracę na pokładach morskich statków rybackich, świadczących pracę w trasie oraz na urządzeniach oddalonych od brzegu.

215 L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 118; J. Piątkowski, *Rozdział 26. Wolność zrzeszania się i swoboda działalności związkowej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*,

w społeczeństwie²¹⁶. Ma ona charakter pierwotny i niezbywalny. Dotyczy każdego człowieka, w tym przede wszystkim tzw. „ludzi pracy”, co wynika z analizy aktów międzynarodowych i unijnych. Prawo do zrzeszania się stanowi fundament w kształtowaniu statusu prawnego wielu wykonawców pracy. Należy zaznaczyć, że bardzo często wspólne działania ludzi o zbieżnych interesach zawodowych pozwalają niektórym kategoriom osób świadczących pracę zarobkową uzyskiwać określony poziom ochrony w poszczególnych dziedzinach. Szeroki zakres podmiotowy prawa koalicji przesądza o objęciu tymi gwarancjami także innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, w tym również pracujących w warunkach samozatrudnienia. Okazuje się, że samozatrudnieni posiadają wspólne interesy zawodowe, które można zbiorowo chronić, co stanowi uzasadnienie do przyznania im ochrony prawnej w analizowanym obszarze. Celem tych regulacji jest przede wszystkim ochrona praw i interesów zatrudnionych oraz osób pracujących zarobkowo na własny rachunek.

Akty ONZ przyznają *expressis verbis* samozatrudnionym prawo koalicji. Zgodnie z art. 20 ust. 1 PDPC „każdy człowiek ma prawo spokojnego zgromadzania i stowarzyszania się”. Przepis ten ma charakter bardzo ogólny i nie odnosi się bezpośrednio do kwestii związanych z wykonywaniem pracy zawodowej²¹⁷. Stwierdza on jedynie, że każdy ma nieskrępowane prawo przynależności do różnych grup społecznych, w tym zawodowych. Dopiero art. 23 PDPC zawiera postulaty związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Ust. 4 powyższego artykułu stanowi, że „każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów”. Warto podkreślić, że wyżej wymienione gwarancje przysługują „każdemu” człowiekowi. Zakres ten jest jednak ograniczony z uwagi na cel, jakim jest ochrona interesów zawodowych²¹⁸. Oznacza to, że analizowane uprawnienie przysługuje każdemu, kto zrzesza się w celu ochrony swoich praw ekonomicznych i społecznych związanych ze świadczeniem pracy²¹⁹. Art. 23 ust. 4 PDPC nie przesądza o tym, że prawo koalicji ma przysługiwać jedynie pracownikom. Prowadzi to do wniosku, że na gruncie tego dokumentu gwarancjami tymi objęte są również osoby samozatrudnione zrzeszające się w celu ochrony swoich interesów.

Prawo koalicji²²⁰ samozatrudnionych ma umocowanie także w MPPGSK. Akt ten reguluje tę problematykę w szerszym zakresie niż PDPC. Z jego art. 8 ust. 1

t. IX..., LEX; J. Wratny, *Prawo pracy Rady Europy*, [w:] L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy...*, s. 161.

216 P. Kuczma, *Wolność zrzeszania się*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, Wrocław 2014, s. 312.

217 J. Piątkowski, *Rozdział 26...*, LEX.

218 M. Tomaszewska, 7.5. *Charakterystyka zakresu podmiotowego prawa koalicji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, LEX.

219 Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015, s. 42 i n.

220 Prawo koalicji, czyli wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Zob. szerzej: L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 69 i n.

pkt a wynika prawo każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych. Uprawnienie to może być ograniczone wyłącznie w drodze ustawy i tylko z ważnych powodów, jak np. zagwarantowanie porządku publicznego albo ochrona praw i wolności innych osób. Prawo koalicji na gruncie MPPGSK, podobnie jak w PDPC, zostało przyznane każdemu kto zrzesza się w celu ochrony swoich interesów. Dotyczy ono również osób samozatrudnionych²²¹. W kolejnych punktach art. 8 ust. 1 MPPGSK znajdują się uprawnienia związków zawodowych m.in. do tworzenia i przystępowania do federacji i konfederacji (art. 8 ust.1 pkt b) oraz do swobodnego wykonywania swojej działalności (art. 8 ust. 1 pkt c). Z kolei art. 8 ust. 1 pkt d MPPGSK nakazuje państwom wprowadzenie prawa do strajku. Dostrzec trzeba, że brzmienie tego przepisu nie rozstrzyga czy uprawnienie to przysługuje każdemu, wskazując jedynie, że musi być ono zgodne z ustawodawstwem danego kraju. W związku z tym ukształtowanie tego prawa należy do wyłącznej kompetencji państw – sygnatariuszy aktu. Pomimo tego żaden kraj nie jest uprawniony do podejmowania kroków ustawodawczych lub stosowania prawa w sposób, który naruszałby gwarancje przewidziane w tej Konwencji (art. 8 ust. 3 MPPGSK). W 1966 r. obok MPPGSK uchwalono także MPPOiP²²², z którego również wynika ochrona osób samozatrudnionych w zakresie uprawnień zbiorowych. Art. 22 ust. 1 tego aktu stanowi, że „każdy ma prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów”. Należy zauważyć, że MPPOP, podobnie jak wskazane wyżej akty ONZ, przyznaje prawo koalicji każdemu, bez względu na podstawę prawną wykonywania pracy zarobkowej²²³. Oznacza to, że na gruncie tego dokumentu prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje także osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą w warunkach samozatrudnienia.

Niebagatelne znaczenie w ustalaniu standardów ochrony ludzi pracy w zakresie uprawnień zbiorowych mają akty prawne MOP. Już we wstępie do Konstytucji tej organizacji uchwalonej 10 maja 1944 r.²²⁴ określono, że uznanie wolności zrzeszania się prowadzi do budowania pokoju i powszechnej harmonii poprzez ustanawianie sprawiedliwych warunków pracy przyczyniających się do wcielania w życie zasady sprawiedliwości społecznej. Najważniejszym aktem prawnym MOP odnoszącym się do analizowanej problematyki jest Konwencja MOP Nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych²²⁵. Dokument ten ze względu na swój uniwersalny charakter oraz ponadczasowość ma fundamentalne

221 T. Duraj, *Zakres podmiotowy prawa koalicji w świetle prawa międzynarodowego oraz polskiego*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018, LEX.

222 Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

223 J. Piątkowski, *Rozdział 26...*, LEX.

224 Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy, http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html (dostęp: 17.02.2022).

225 <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k087.html> (dostęp: 17.02.2022), Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125; zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 123.

znaczenie dla ustalenia minimalnych standardów ochrony w zakresie uprawnień zbiorowych, co potwierdziła wprost Rada Administracyjna MOP²²⁶. Cytowana Konwencja charakteryzuje się szerokim zakresem podmiotowym. Zgodnie z jej art. 2 „pracownicy (ang. *workers*) i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów”. Do kręgu osób objętych przepisami tego aktu włączono zatem także innych wykonawców pracy, nawet tych o charakterze niezarobkowym²²⁷. Takie ujęcie przemawia za stosowaniem wskazanej Konwencji MOP również do samozatrudnionych i przyznaniem im wszystkich uprawnień zawartych w analizowanym akcie²²⁸. Oznacza to, że istnienie stosunku pracy nie jest kryterium przesądzającym o możliwości korzystania z prawa koalicji, co szeroko podkreśla się w literaturze przedmiotu²²⁹. Tezę tę potwierdziło również stanowisko Komitetu Wolności Związkowej MOP z 6 września 2010 r.²³⁰, w którym uznano, że prawo wolności związkowej polegające na możliwości tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje także innym niż pracownicy wykonawcom pracy, w tym osobom świadczącym pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Z kolei w 2012 r. wydano „Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy” (Genewa, 2006 r.)²³¹. Z dokumentu tego również wynika, że prawo koalicji mają wszyscy wykonawcy pracy, niezależnie od podstawy prawnej jej świadczenia²³². To samo potwierdził Komitet Wolności Związkowej MOP w sprawie nr 2888 przeciwko Polsce (w odpowiedzi na skargę NSZZ „Solidarność”), obligując polskie władze do podjęcia wszelkich środków w celu zapewnienia wszystkim ludziom pracy, w tym także osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych

226 Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w aktach prawa międzynarodowego*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2012, nr 12, s. 287.

227 Zob. szerzej: A. Musiała, *Glosa do wyroku TK z 2.06.2015 r., K 1/13*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 1, s. 97–108.

228 T. Duraj, *Zakres podmiotowy prawa koalicji...*, LEX; M. Tomaszewska, 7.5. *Charakterystyka zakresu...*, LEX.

229 Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników, czy ludzi pracy?*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku...*, s. 178; J.-M. Servais, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn 2017, s. 215.

230 *Observation (CEACR) – adopted 2010, published 100th ILC session (2011). Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Poland (Ratification: 1957)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2328810:NO (dostęp: 17.02.2022).

231 Pierwsze polskie tłumaczenie opracowania MOP dotyczące wolności związkowej http://www.solidarnosc.org.pl/edukacja/oswiata/attachments/1300_Przeglad_MOP.pdf (dostęp: 17.02.2022).

232 Za wyjątkiem wojskowych i policjantów.

i w warunkach samozatrudnienia, prawa do tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych według własnego wyboru²³³.

Do aktów prawnych MOP odnoszących się do uprawnień zbiorowych można również zakwalifikować przyjętą w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. Konwencję Nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych²³⁴. Akt ten chroni wykonawców pracy przed wszelką dyskryminacją zmierzającą do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy²³⁵. Przepisy Konwencji gwarantują ochronę przed dyskryminacją z powodu przynależności do związku zawodowego na każdym etapie²³⁶. Chodzi tu zarówno o uzależnienie możliwości zatrudnienia (zaangażowania) wykonawcy pracy od warunku, że nie przystąpi do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego, jak i o zwolnienie go lub niesprawiedliwe potraktowanie we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności związkowej lub jakiegokolwiek udziału w działalności związku zawodowego (art. 1 ust. 2 pkt a i b Konwencji). Warto podkreślić, że podobnie, jak w przypadku Konwencji MOP Nr 87, zakresem podmiotowym tego aktu zostali objęci również samozatrudnieni. Oznacza to, że osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek mają prawo do niedyskryminacji z powodu przynależności związkowej. Dla wzmocnienia powyższych gwarancji MOP wprowadziła również ochronę działaczy związkowych i członków związków zawodowych²³⁷.

Także akty RE szeroko ujmują prawo do tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych²³⁸. Według art. 11 ust. 1 EKPC „każdy człowiek ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów”. Powyższy przepis dotyczy również osób samozatrudnionych, które chciałyby tworzyć lub przystępować do związku zawodowego w celu ochrony swoich interesów. Ograniczenie tego uprawnienia może być podyktowane

233 M. Tomaszewska, 7.5. *Charakterystyka zakresu...*, LEX. Zob. Raport KWZ (GB.313/INS/9) w sprawie Polski z marca 2012 r. (sprawa nr 2888, poz. 1066-1087) dostępny na stronie: <http://www.ilo.org>. Zob. także: *Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, International Labour Office, Geneva 2018, pkt 388, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (dostęp: 17.02.2022).

234 *Konwencja Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r.*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k098.html> (dostęp: 17.02.2022).

235 Zob. szerzej: L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe Prawo...*, s. 135–137.

236 Zob. szerzej: K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 10–11.

237 Zob. Konwencję MOP Nr 135 z 23 czerwca 1971 r. dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178) oraz Zalecenie MOP Nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień; zob. szerzej: M. Kurzynoga, 30.3. *Ochrona przed dyskryminacją antyzwiązkową*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX..., LEX.

238 T. Duraj, 2. *Zakres podmiotowy prawa koalicji...*, LEX.

jedynie interesem bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochroną porządku i przeciwdziałaniem przestępczości, ochroną zdrowia i moralności lub ochroną praw i wolności innych osób (art. 11 ust. 2). Wynika stąd, że o ile prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych na gruncie EKPC nie ma charakteru absolutnego, o tyle nikt nie może być tego prawa bezpodstawnie pozbawiony²³⁹. Takie ujęcie w pełni uzasadnia zagwarantowanie uprawnień zbiorowych osobom samozatrudnionym.

EKS również zawiera przepisy dotyczące prawa do organizowania się i rokowań²⁴⁰. Art. 5 tego aktu gwarantuje prawo do organizowania się polegające „na zapewnieniu lub popieraniu wolności pracowników i pracodawców do tworzenia lokalnych, krajowych lub międzynarodowych organizacji dla ochrony swych ekonomicznych i społecznych interesów oraz do przystępowania do tych organizacji”²⁴¹. W tym celu zobowiązano państwa podpisujące EKS do tego, aby tworząc prawo oraz stosując je nie naruszały wolności związkowej. Z kolei art. 6 cytowanego aktu przyznaje skuteczne prawo do rokowań zbiorowych i podkreśla, że państwa zobowiązujące się do stosowania Karty są zobligowane do popierania wspólnych konsultacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami oraz uznawania prawa pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadkach konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku. EKS podobnie, jak Konwencja MOP Nr 87, szeroko ujmuje pojęcie „pracownik (ang. *worker*)”, zaliczając do niego wszystkich ludzi pracy, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia²⁴². Oznacza to, że uprawnieniami gwarantowanymi przez jej przepisy objęte są również osoby samozatrudnione.

Ochrona zbiorowych interesów osób pracujących na własny rachunek wynika również z aktów prawa pierwotnego UE²⁴³. Zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE prawo do zrzeszania się oraz prawo do strajku i lokautu nie należą do kompetencji prawodawczych Parlamentu Europejskiego i Rady²⁴⁴. Nie oznacza to jednak, że ustawodawstwo unijne w żaden sposób nie odnosi się do kwestii uprawnień zbiorowych. UE często odwołuje się do różnych przepisów prawa międzynarodowego, w szczególności zaś do aktów RE, w których znajdują się unormowania dotyczące wspomnianej wyżej problematyki. Istotne regulacje w obszarze prawa koalicji możemy odnaleźć przede wszystkim w KPP²⁴⁵. Art. 12 tego aktu gwarantuje „każdemu prawo do swobodnego,

239 Zob. L. Garlicki (red.), *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, Warszawa 2010, s. 651–711; zob. pkt 3.5 uzasadnienia wyroku TK z 2.06.2015 r., K 1/13, OTK 2015, nr 6, poz. 80.

240 P. Nowik, 25.1.2. *Charakterystyka źródeł prawa*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X..., LEX.

241 Zob. szerzej: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy...*, s. 281–282.

242 T. Duraj, 2. *Zakres podmiotowy prawa koalicji...*, LEX.

243 J. Piątkowski, *Ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców: odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa [komentarz]*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 1, LEX.

244 B. Cudowski, *Spór zbiorowy jako forma zakładowego dialogu społecznego*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, s. 269.

245 J. Piątkowski, *Komentarz do ustawy o organizacjach pracodawców...*, LEX.

pokojuowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich, z którego wynika prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów”. Z kolei art. 28 KPP reguluje kwestie związane z prawem do rokowań i podejmowania działań zbiorowych. Według tego przepisu „»pracownicy i pracodawcy« (w szerokim ujęciu)²⁴⁶ lub ich odpowiednie organizacje mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów”. Szeroki zakres podmiotowy prawa koalicji na gruncie KPP obejmujący również osoby samozatrudnione oraz brak odniesienia tych gwarancji do prawa unijnego lub krajowego wskazujący na ich autonomiczny charakter²⁴⁷, pozytywnie wpływają na zwiększenie standardu ochrony w analizowanym obszarze.

W ostatnim czasie na gruncie przepisów UE, z uwagi na szeroki zakres podmiotowy prawa koalicji, zastanawiano się czy układy zbiorowe zawierane przez osoby samozatrudnione mogą naruszać zakaz nieuczciwej konkurencji. Według art. 101 TFUE „niezgodne z rynkiem wewnętrznym i zakazane są wszelkie porozumienia między przedsiębiorstwami, wszelkie decyzje związków przedsiębiorstw i wszelkie praktyki uzgodnione, które mogą mieć wpływ na handel między Państwami Członkowskimi i których celem lub skutkiem jest zapobieżenie, ograniczenie lub zakłócenie konkurencji wewnątrz rynku wewnętrznego [...]”. Biorąc zatem pod uwagę przytoczony przepis *prima facie* należałoby dojść do wniosku, że układy zbiorowe pracy zawierane dla osób wykonujących pracę na własny rachunek mogą naruszać art. 101 TFUE. W wyroku C-413/13²⁴⁸ określono, że: „Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego pracy określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności, jak pracownicy najemni tego pracodawcy, nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE, wyłącznie jeżeli ci usługodawcy są osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek, a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji wspomnianych pracowników. Do sądu odsyłającego należy dokonanie tego ustalenia”. Oznaczałoby to, że układy zbiorowe samozatrudnionych nie naruszają art. 101 TFUE tylko wtedy, gdy mielibyśmy do

246 E. Kocher, *Artikel 28 Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen*, [w:] M. Pechstein, C. Nowak, U. Häde (red.), *Frankfurter Kommentar zu EUV, GRC und AEUV*, Tübingen 2017, s. 1382; J. Heuschmid, *Der Arbeitskampf in EU-Recht*, [w:] W. Däubler (red.), *Arbeitsrecht. Handbuch für die Rechtspraxis*, Baden-Baden 2017, s. 171.

247 Zob. szerzej: W. Sanetra, *Prawo pracy po Traktacie z Lizbony*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 2, s. 4–12.

248 Wyrok TS z 4.12.2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, ZOTSiS 2014, nr 12, poz. I-2411.

czynienia wyłącznie z osobami fikcyjnie prowadzącymi działalność gospodarczą. Problem ten dostrzegła także Komisja Europejska, która w 2022 r. przyjęła Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (2022/C 374/02)²⁴⁹. Zgodnie z tym dokumentem uznano, że osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników znajdują się w sytuacji podobnej do pracowników i w związku z tym ich układy zbiorowe nie naruszają art. 101 TFUE, niezależnie od tego czy spełniają kryteria do uznania ich za osoby fikcyjnie samozatrudnione. Komisja Europejska w cytowanych Wytycznych wskazała również, że osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które świadczą usługi wyłącznie lub głównie na rzecz jednego kontrahenta, prawdopodobnie znajdują się w sytuacji zależności ekonomicznej od tego kontrahenta²⁵⁰, co powoduje, że nie decydują o swoim zachowaniu na rynku w sposób niezależny oraz są w dużej mierze zależne od swojego kontrahenta i zintegrowane z jego przedsiębiorstwem, tworząc z tym kontrahentem gospodarczą całość. Taka sytuacja w ocenie Komisji oznacza, że układy zbiorowe dotyczące warunków pracy zawarte między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników, nie powinny być objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. Także osoby samozatrudnione niezatrudniające pracowników, które wykonują takie same lub podobne zadania, jak pracownicy tego samego kontrahenta, znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników. Według Komisji Europejskiej osoby te świadczą usługi pod kierownictwem kontrahenta i nie ponoszą ryzyka handlowego związanego z działalnością kontrahenta, ani nie są wystarczająco niezależne w zakresie prowadzenia danej działalności gospodarczej. W związku z powyższym układy zbiorowe dotyczące warunków pracy między kontrahentem a osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników, które wykonują takie same lub podobne zadania, jak pracownicy tego samego kontrahenta, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. Pojawienie się gospodarki platform internetowych i świadczenie pracy za pośrednictwem cyfrowych platform stworzyło nową rzeczywistość dla niektórych osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, które znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników w odniesieniu do cyfrowych platform pracy za pośrednictwem lub na rzecz których świadczą pracę. Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą być zależne od platform cyfrowych, zwłaszcza jeśli chodzi o dotarcie do klientów, i często mogą mieć do czynienia z ofertami pracy niepodlegającymi negocjacjom lub umożliwiającymi negocjowanie warunków pracy, w tym wynagrodzenia, jedynie w niewielkim zakresie. W świetle powyższych rozważań Komisja Europejska

249 Dz.Urz. UE C z 2022 r. Nr 374, s. 2.

250 Według Komisji Europejskiej osoba pracująca na własny rachunek niezatrudniająca pracowników znajduje się w sytuacji zależności ekonomicznej, gdy uzyskuje średnio co najmniej 50% całkowitego dochodu z tytułu wynagrodzenia za pracę od jednego kontrahenta, w okresie jednego roku albo dwóch lat.

uznała, że układy zbiorowe między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a cyfrowymi platformami pracy dotyczące warunków pracy również nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. Ponadto Komisja stwierdziła, że w niektórych przypadkach osobom pracującym na własny rachunek niezatrudniającym pracowników, które nie znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, trudno jest jednak wpłynąć na swoje warunki pracy, ponieważ mają słabą pozycję negocjacyjną w stosunku do swojego kontrahenta lub swoich kontrahentów. Istnienie takiej nierównowagi domniemywa się w jednej z następujących sytuacji. Po pierwsze, w przypadku, gdy osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników negocjują lub zawierają układy zbiorowe z jednym kontrahentem lub większą liczbą kontrahentów, którzy reprezentują cały sektor lub całą branżę. Po drugie, w przypadku, gdy osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników negocjują lub zawierają układy zbiorowe z kontrahentem, którego roczny łączny obrót lub roczna suma bilansowa przekracza 2 mln euro lub, którego liczba pracowników wynosi co najmniej 10 osób, lub z kilkoma kontrahentami, którzy łącznie przekraczają jeden z tych progów. Komisja uznała, że układy zbiorowe zawierane przez samozatrudnionych w powyższych sytuacjach nie naruszają art. 101 TFUE.

Jeśli chodzi o uprawnienia zbiorowe osób samozatrudnionych warto również odnieść się do przepisów cytowanej wcześniej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Według art. 4 tego aktu należy promować, wspierać i zachęcać do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń. Ponadto Dyrektywa ta wymaga, aby w państwach członkowskich, w których wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi poniżej 80%, ustanowić ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi oraz sporządzić plan działania na rzecz ich wspierania. Działania te mają na celu zwiększenie w państwach członkowskich zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienie korzystania z praw do rokowań zbiorowych dotyczących wynagrodzeń.

5. Mechanizmy walki z fikcyjnym samozatrudnieniem w świetle standardów prawa międzynarodowego i unijnego jako środek służący poprawie warunków pracy

Podjęcie pracy na własny rachunek w celu obejścia prawa stanowi konsekwencję ograniczonego zakresu ochrony osób pracujących na własny rachunek. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych (w tym ubezpieczeniowych lub

podatkowych) – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy brane pod uwagę powinny być fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący je stosunek²⁵¹. Głównym powodem takiego stanu rzeczy jest ograniczanie szeroko rozumianych kosztów pracy oraz obciążeń publicznoprawnych, w tym kosztów ubezpieczeń społecznych i podatków związanych z zatrudnianiem pracowników. Trudności w ocenie tej sytuacji są powodowane również coraz większym zacieraniem się granic pomiędzy stosunkiem pracy a samozatrudnieniem. Przeciwdziałanie temu negatywnemu zjawisku należy zatem traktować jako uzupełnienie modelu ochrony prawnej samozatrudnionych oraz jako środek służący poprawie warunków ich pracy. Zarówno ustawodawca międzynarodowy oraz unijny, jak i legislatorzy poszczególnych państw w ostatnich latach wprowadzali szereg regulacji prawnych mających na celu likwidację lub przynajmniej ograniczenie fikcyjnego samozatrudnienia. Pomimo tych zabiegów nadal jednak mamy do czynienia z dużą skalą tego problemu. Oznacza to, że dotychczasowe rozwiązania prawne nie są skuteczne w walce z fikcyjnym samozatrudnieniem.

Z powodu stwierdzenia trudności w ustaleniu czy stosunek pracy istnieje w sytuacji, gdy prawa i obowiązki zainteresowanych stron nie są jasne, bądź też, gdy podjęto próby ukrycia stosunku pracy, bądź jeśli w przepisach prawnych, ich interpretacji lub stosowaniu istnieją niedociągnięcia lub ograniczenia, MOP – na dziewięćdziesiątej piątej sesji w dniu 31 maja 2006 r. – zdecydowała się przyjąć Zalecenie nr 198 dotyczące stosunku pracy. Zgodnie z postanowieniami tego dokumentu państwa powinny dostarczyć pracodawcom i pracownikom wskazówek w celu właściwego ustalania istnienia stosunku pracy oraz rozróżniania pomiędzy osobami zatrudnionymi a samozatrudnionymi, a także mają za zadanie skutecznie zwalczać ukryty stosunek pracy²⁵². Zdaniem MOP jest to bardzo ważne, ponieważ taka sytuacja skutkuje pozbawieniem pracobiorców należytej im ochrony. Dlatego też Zalecenie formułuje również kilka mechanizmów walki z fikcyjnym samozatrudnieniem. Po pierwsze, zezwala na szeroki zakres działań celem ustalenia istnienia stosunku pracy. Po drugie, nakazuje wprowadzić domniemanie prawne, że stosunek pracy istnieje wówczas, gdy obecny jest jeden lub więcej określonych wskaźników, co będzie przedmiotem szerszej analizy w dalszej części rozważań. Po trzecie, zaleca uchwalić przepisy, po uprzednich konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami

251 Definicja ta została sformułowana w preambule Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej oraz w projekcie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021) 762 final).

252 Według Zalecenia ukryty stosunek pracy może polegać na zastosowaniu innej formy postanowień umownych ukrywających prawdziwy status prawny, pamiętając, że ukryty stosunek pracy występuje wówczas, gdy pracodawca nie traktuje osoby tak jak pracownika, ukrywając jego lub jej prawdziwy status prawny jako pracownika w celu ograniczenia kosztów pracy.

pracodawców i pracowników, że pracownicy posiadający określone cechy, powinni być automatycznie lub ze względu na fakt wykonywania pracy w określonym sektorze uznawani za zatrudnionych lub samozatrudnionych. Ponadto w Zaleceniu nakazano rozważyć zdefiniowanie warunków, które mają mieć zastosowanie do ustalenia istnienia stosunku pracy, takich jak na przykład podporządkowanie lub zależność. Według Zalecenia czynnikami decydującymi o istnieniu stosunku pracy może być także fakt, że praca: jest wykonywana zgodnie z instrukcjami oraz pod kontrolą drugiej strony; wiąże się ze zintegrowaniem pracownika z organizacją przedsiębiorstwa; jest wykonywana jedynie lub głównie na rzecz drugiej osoby; jest wykonywana osobiście; jest wykonywana w ramach określonych godzin pracy lub w miejscu pracy określonym lub uzgodnionym przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana; ma określony czas trwania i posiada pewną ciągłość; wymaga dyspozycyjności pracownika; lub wiąże się z dostarczeniem narzędzi, materiałów i maszyn przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana. Takimi czynnikami może być również okresowa wypłata wynagrodzenia lub brak finansowego ryzyka ze strony pracobiorcy. Zalecenie w celu polepszenia warunków pracy i ograniczenia fikcyjnego samozatrudnienia nakazuje także bieżące monitorowanie tego stanu rzeczy i gromadzenie wszelkich danych mogących w przyszłości przyczynić się do zmniejszenia występowania tego zjawiska.

Na problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy zwrócił również uwagę Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (organ doradczy UE), który w 2013 r. wydał Opinię w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia²⁵³. Komitet formułując swoje stanowisko dostrzegł, że szereg państw europejskich próbowało wprowadzić rozróżnienia prawne i szczegółowo rozwinąć definicję „stosunku pracy” na podstawie różnych kryteriów. Według Komitetu stosunek pracy charakteryzuje się wykonywaniem pracy w zamian za wynagrodzenie, przy czym wszelkie zyski wynikające z tej odpłatnej pracy należą do podmiotu zatrudniającego. Ważnym wskaźnikiem jest również okoliczność, że praca wykonywana jest pod kierownictwem drugiej strony. Bierze się także pod uwagę to, że wynagrodzenie jest jedynym – bądź głównym – źródłem dochodu pracownika oraz, że nie ponosi on ryzyka gospodarczego. Dlatego też Komitet uznał, że wiarygodne przepisy oraz definicja fikcyjnego samozatrudnienia byłyby pomocne dla osób faktycznie samozatrudnionych. Natomiast fikcyjne samozatrudnienie powinno się zwalczać poprzez poprawę rejestrowania pracy oraz monitorowania faktycznej pozycji na rynku pracy. Według Komitetu ekonomiczna zależność od klienta (którym często jest dawny pracodawca) wskazuje na dalsze trwanie stosunku pracy. Ponadto w przedmiotowej Opinii Komitet wskazał na osiem kryteriów, które mogą świadczyć o tym, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy. Zgodnie z jej postanowieniami rozpatrując status osoby, która nominalnie jest samozatrudniona i na pierwszy rzut oka nie jest uważana za pracownika najemnego, należy (można) zakładać, że występuje stosunek pracy, a usługi są świadczone na rzecz pracodawcy,

253 Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania...

jeśli wobec osoby świadczącej pracę spełnionych jest przynajmniej pięć spośród wymienionych tam kryteriów: co najmniej 75% przychodów tej osoby w okresie roku zależy od jednej osoby, na której rzecz świadczone są usługi; zależy ona od osoby, na której rzecz świadczone są usługi, jeśli chodzi o określenie rodzaju, miejsca i sposobu wykonania zleconej pracy; wykonuje pracę, używając wyposażenia, narzędzi lub materiałów dostarczanych przez osobę, na której rzecz świadczone są usługi; podlega harmonogramowi pracy lub minimalnym okresom pracy ustalonym przez osobę, na której rzecz świadczone są usługi; nie może polecać swojej pracy innym osobom, które zastąpiłyby ją w wykonywaniu pracy; jest włączona w struktury procesu produkcyjnego, organizację pracy lub hierarchię przedsiębiorstwa lub innej organizacji; działalność tej osoby stanowi kluczowy element organizacji i realizacji celów osoby, na której rzecz świadczone są usługi; wykonuje podobne zadania, jak zatrudnieni pracownicy, lub w wypadku outsourcingu, wykonuje podobne zadania do realizowanych poprzednio przez pracowników.

Także w ostatnim czasie ustawodawca unijny odniósł się do problemu fikcyjnego samozatrudnienia. Świadczą o tym m.in. przytoczone wcześniej postanowienia preambuły Dyrektywy 2022/2041, które nie tylko definiują to negatywne zjawisko, ale także uzasadniają nim wprowadzenie określonych gwarancji ochronnych dla osób pracujących na własny rachunek. Podobne postanowienia można odnaleźć również w projekcie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021) 762 final)²⁵⁴. Komisja Europejska dostrzegła, że aż dziewięć na dziesięć platform działających obecnie w UE klasyfikuje osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione, co powoduje, że są one szczególnie narażone na złe warunki pracy i niewystarczający dostęp do ochrony socjalnej. Ponadto ustalono, że w związku z błędną klasyfikacją osoby samozatrudnione nie mogą korzystać z praw i ochrony, do których byłyby uprawnione jako pracownicy. Prawa te obejmują prawo do minimalnego wynagrodzenia, przepisy dotyczące czasu pracy, bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy, równość wynagrodzeń mężczyzn i kobiet oraz prawo do płatnego urlopu, a także lepszy dostęp do ochrony socjalnej w odniesieniu do wypadków przy pracy, bezrobocia, choroby i podeszłego wieku. Art. 3 projektu Dyrektywy zobowiązuje zatem Państwa Członkowskie do wprowadzenia odpowiednich procedur w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, tak aby umożliwić osobom, które mogą zostać błędnie sklasyfikowane jako osoby samozatrudnione (lub o wszelkim innym statusie), ustalenie czy należy je uznać za pozostające w stosunku pracy – zgodnie z definicjami krajowymi – a jeżeli tak, zmienić ich klasyfikację na pracowników. Według projektodawców zapewni to fikcyjnym samozatrudnionym możliwość uzyskania dostępu do warunków pracy

254 *Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762> (dostęp: 29.09.2023).

określonych w prawie unijnym lub krajowym zgodnie z ich właściwym statusem zatrudnienia. W proponowanym przepisie uściślono również, że prawidłowe określenie statusu zatrudnienia powinno opierać się na zasadzie pierwszeństwa faktów, tj. opierać się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy i wynagradzaniem. Przy ustalaniu statusu zatrudnienia należy uwzględnić stosowanie algorytmów w pracy za pośrednictwem platform internetowych, a nie sposób, w jaki stosunek pracy jest zdefiniowany w umowie. W przypadku istnienia stosunku pracy obowiązujące procedury powinny również jasno określać, kto ma przejść obowiązki pracodawcy. Istotne z punktu widzenia mechanizmów walki z fikcyjnym samozatrudnieniem są tutaj dwa proponowane przepisy. Art. 4 analizowanego projektu wprowadza – podobnie jak Zalecenie MOP nr 198 dotyczące stosunku pracy – instytucję domniemania prawnego. Zgodnie z jego założeniami stosunek pracy istnieje między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, jeżeli cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy. Państwa członkowskie są zobowiązane do ustanowienia ram w celu zapewnienia stosowania domniemania prawnego we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych oraz zapewniają, aby organy egzekwowania prawa, takie jak inspektoraty pracy lub organy ochrony socjalnej, mogły również opierać się na tym domniemaniu. W artykule tym określono również kryteria wskazujące, że cyfrowa platforma pracy realizuje kontrolę nad wykonywaniem pracy przez daną osobę i kieruje pracą tej osoby. Spełnienie co najmniej trzech spośród siedmiu wskaźników wiąże się z koniecznością zastosowania domniemania istnienia stosunku pracy. Należą do nich:

- a) cyfrowa platforma pracy określa górne limity poziomu wynagrodzenia;
- b) cyfrowa platforma pracy zobowiązuje osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;
- c) cyfrowa platforma pracy nadzoruje wykonywanie pracy, w tym drogą elektroniczną;
- d) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, poprzez ograniczenie swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności;
- e) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę, w tym poprzez sankcje, w zakresie organizowania pracy, ograniczając swobodę uznania przy przyjmowaniu lub odrzucaniu zadań;
- f) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, ograniczając swobodę korzystania z podwykonawców lub zastępców;
- g) cyfrowa platforma pracy ogranicza możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

Państwa Członkowskie są także zobowiązane do zapewnienia skutecznego wdrożenia domniemania prawnego istnienia stosunku pracy za pomocą środków wspierających, takich jak: rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowywanie wytycznych oraz wzmacnianie kontroli i inspekcji w terenie, które mają

zasadnicze znaczenie dla zapewnienia pewności prawa i przejrzystości wszystkim zaangażowanym stronom (art. 4b projektu Dyrektywy). Dokument ten przewiduje również, że domniemanie prawne istnienia stosunku pracy nie powinno mieć mocy wstecznej, tj. nie może mieć zastosowania do sytuacji faktycznych przed upływem terminu transpozycji tego aktu. Zgodnie z art. 4a ust. 2 projektu Dyrektywy Państwa Członkowskie mogą przyznać właściwym krajowym organom administracyjnym swobodę uznania w zakresie niestosowania domniemania, w przypadkach gdy: a) organy te weryfikują zgodność z odpowiednimi przepisami lub egzekwują ich przestrzeganie z własnej inicjatywy, oraz b) oczywiste jest, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych nie jest pracownikiem platformy internetowej. Z kolei art. 4a ust. 3 projektu Dyrektywy zapewnia możliwość wzruszenia domniemania prawnego istnienia stosunku pracy w drodze odpowiednich postępowań prawnych i administracyjnych, tj. udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest w rzeczywistości „stosunkiem pracy” w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym Państwie Członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Określono tam, że ciężar dowodu braku stosunku pracy spoczywać będzie na cyfrowej platformie pracy. Twórcy projektu Dyrektywy oczekują, że powyższe przepisy przyniosą korzyści zarówno fikcyjnie samozatrudnionym, jak i osobom faktycznie pracującym na własny rachunek za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Według założeń projektu osoby samozatrudnione, które w wyniku prawidłowego określenia statusu zatrudnienia zostaną uznane za pracowników, będą korzystać z lepszych warunków pracy – w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zatrudnienia, wynagrodzenia minimalnego ustawowego lub negocjowanego w układach zbiorowych, a także dostępu do możliwości szkolenia – oraz uzyskają dostęp do ochrony socjalnej zgodnie z przepisami krajowymi. Z kolei osoby faktycznie samozatrudnione pracujące za pośrednictwem platform pośrednio skorzystają z większej autonomii i niezależności w wyniku dostosowania praktyk wykorzystywanych przez cyfrowe platformy pracy w celu uniknięcia ryzyka zmiany kwalifikacji statusu zatrudnieniowego. Pomimo optymizmu prezentowanego przez projektodawców, dostrzec należy, że powyższa koncepcja domniemania stosunku pracy jest od lat krytykowana w doktrynie prawa pracy. Takiej konstrukcji przeciwstawiają się również organizacje pracodawców (w tym przede wszystkim przedstawiciele polskiej Konfederacji Lewiatan²⁵⁵), które stoją na stanowisku, że wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy w proponowanym kształcie będzie miało daleko idące negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki. Przeciwnicy tej koncepcji uważają, że postulat ten jest wynikiem archaicznego podejścia do panujących warunków ekonomicznych oraz niedostrzegania niejednorodności rynku i tkwiących

255 Zob. *Stanowisko Konfederacji Lewiatan. do projektu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy platformowej (COM(2021) 762 final)*, <https://docplayer.pl/224832057-Stanowisko-konfederacji-lewiatan-do-projektu-dyrektywy-w-sprawie-poprawy-warunkow-pracy-platformowej-com-2021-762-final.html> (dostęp: 12.10.2023).

w nim zagrożeń²⁵⁶. Ponadto wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy stoi choćby w sprzeczności z polskimi konstytucyjnymi zasadami: wolności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP), wolności wyboru i wykonywania zawodu (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), wolności (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) oraz równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP). Konstrukcja ta nadmiernie ingerowałaby także w zasadę wolności umów, która przecież funkcjonuje w wielu europejskich państwach. W moim przekonaniu wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy byłoby niewłaściwym rozwiązaniem. Powodowałoby szereg problemów natury prawnej wynikających z poważnej ingerencji w wyżej wymienione zasady konstytucyjne, na których oparte są fundamenty funkcjonowania wielu krajów UE. Dodatkowo należy wskazać, że przyjęcie takiej koncepcji mogłoby w konsekwencji doprowadzić do paraliżu sądownictwa w wielu państwach z uwagi na zwiększenie się liczby spraw w tym obszarze. To wszystko mogłoby również spowodować ucieczkę od zatrudnienia platformowego i w konsekwencji rozwój szarej strefy. Dlatego też wprowadzenie skutecznych mechanizmów walki z fikcyjnym samozatrudnieniem należy traktować jako uzupełnienie prawnego modelu ochrony osób pracujących na własny rachunek. W związku z tym trzeba się zastanowić, jakie działania są konieczne, aby zwiększyć efektywność już istniejących mechanizmów. Uważam, że poprzez konsekwentne przestrzeganie obecnie obowiązujących przepisów w tym obszarze oraz wypracowanie klarownych wytycznych dotyczących ustalenia właściwego stosunku prawnego, skala tego negatywnego zjawiska może się zmniejszyć. Ponadto przyznanie niektórych gwarancji osobom pracującym na własny rachunek i określenie odpowiednich kryteriów uprawniających do tej ochrony, skutecznie zniechęci „pracodawców” do stosowania fikcyjnego samozatrudnienia. Jest to bardzo ważne, ponieważ ograniczenie tej patologii prowadziłoby do sytuacji, w której pewna część osób działających obecnie w warunkach samozatrudnienia miałaby ustalony stosunek pracy i mogłaby korzystać jako pracownicy z pełnego zakresu ochrony. Pozostałym zaś osobom pracującym na własny rachunek przysługiwałby jedynie ograniczony standard ochrony, co w moim odczuciu byłoby właściwe.

6. Uwagi podsumowujące

W ramach niniejszego rozdziału podjęto rozważania na temat samozatrudnienia w świetle prawa międzynarodowego i unijnego. Analiza tej problematyki prowadzi do następujących wniosków. Po pierwsze, na gruncie prawa międzynarodowego i unijnego brak jest kompleksowego (modelowego) podejścia do samozatrudnienia. Ostatnie regulacje prawne przyjmowane przez ustawodawcę unijnego, które przytoczone zostały w tym rozdziale, potwierdzają ten wniosek. Akty te koncentrują

256 Zob. szerzej: M. Gersdorf, *Nowe trendy gospodarcze a reguła domniemania zawarcia umowy o pracę*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88, s. 35–41.

się tylko na wybranych gwarancjach ochronnych. Co więcej, często mamy do czynienia z tym, że regulacje te – pomimo że przyjmowane są w niewielkich odstępach czasu – nie są ze sobą spójne i w odmienny sposób normują kwestie samozatrudnienia. Ponadto przepisy międzynarodowe i unijne dotyczące samozatrudnienia mają charakter fragmentaryczny. Rzadko ustawodawca *expressis verbis* odnosi się do tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej. Najczęściej samozatrudnionych dotyczą standardy ochronne, które na poziomie międzynarodowym gwarantowane są wszystkim ludziom pracy, bez względu na podstawę świadczenia pracy (prawo do ochrony życia i zdrowia, ochrona wynagrodzenia za pracę, ochrona w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania, prawo do wypoczynku, ochrona w zakresie uprawnień zbiorowych). Prawo międzynarodowe bardziej akcentuje potrzebę ochrony osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy (w tym samozatrudnionych) niż prawo UE, które przyznaje ochronę głównie pracownikom. Dostrzec należy, że prawo unijne koncentruje się przede wszystkim na różnicach pomiędzy wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy a samozatrudnieniem i w konsekwencji wydzieleniem tych pojęć w celu przyznania określonych gwarancji ochronnych. Po drugie, na gruncie prawa międzynarodowego i unijnego nie istnieje jednolita definicja samozatrudnienia. Pojęcie to jest różnie rozumiane, co powoduje liczne problemy interpretacyjne i statystyczne, zwłaszcza w kontekście ustalenia standardu ochrony tej grupy osób świadczących pracę zarobkową. Dotychczasowe próby zdefiniowania tego terminu w prawie międzynarodowym i unijnym koncentrują się wyłącznie na określeniu cech, jakimi charakteryzuje się pracownik najemny i samozatrudniony. Tak jak wspominałem, w szczególności judykatura UE bada różnice występujące pomiędzy tymi podmiotami. Na przestrzeni lat opracowano kilka katalogów wspomnianych wyżej cech. Według nich samozatrudniony to przede wszystkim osoba fizyczna, która wykonuje pracę (usługi) poza podporządkowaniem i zwierzchnictwem innej osoby, a także posiada swobodę w zakresie ustalenia swoich warunków, czasu i miejsca pracy. Komisja Europejska oraz EKES postulują, aby na potrzeby zagwarantowania właściwej ochrony prawnej ujednolicić definicję samozatrudnienia, która będzie funkcjonowała w UE oraz w poszczególnych państwach członkowskich, zwłaszcza że w preambułach niektórych aktów prawnych UE definiuje się pojęcie „fikcyjnego samozatrudnienia”. Po trzecie, standardy ochronne uregulowane w wielu aktach prawa międzynarodowego i unijnego obejmują wszystkich „ludzi pracy”, posługując się terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („workers” lub „travailleurs”). Uzasadnia to przyznanie samozatrudnionym szeregu uprawnień w takich obszarach, jak: zdrowie i życie, wynagrodzenie za pracę, niedyskryminacja i równe traktowanie, rodzicielstwo, wypoczynek i uprawnienia zbiorowe. Po czwarte, powyższe rozważania potwierdziły, że samozatrudnienie jest obecnie bardzo popularną formą wykonywania pracy zarobkowej i w przyszłości może skutecznie w dalszym ciągu ograniczać rolę tradycyjnego stosunku pracy, co można zauważyć choćby na przykładzie rozwoju pracy świadczonej za pośrednictwem platform cyfrowych. Mając zatem na uwadze rosnącą skalę samozatrudnienia, a także wzrost świadomości rangi i znaczenia podstawowych praw człowieka

wynikających z regulacji prawa międzynarodowego i unijnego, ustawodawcy poszczególnych państw powinni przyznawać odpowiednie gwarancje ochronne tej grupie osób świadczących pracę zarobkową. Istotną rolę będzie w tym obszarze odgrywać również skuteczny mechanizm walki z fikcyjnym samozatrudnieniem, przez które obecnie wiele osób pozbawionych jest ochrony w zakresie wykonywania pracy zawodowej.

Bibliografia

Literatura

- Auleytner J., *Prawo do pracy a bezrobocie*, [w:] G. Balkowska et al. (red.), *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996, s. 125–135.
- Babińska-Górecka R., 17.1.1.2. *Prawo wtórne*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Babińska-Górecka R., 17.1.2. *Znaczenie prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejskiej Karty Socjalnej Rady Europy dla rozwoju i określenia treści prawa do wypoczynku w regulacjach unijnych*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Babińska-Górecka R., *Rozdział 17. Prawo do wypoczynku*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Blanpain E., Matey M., *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993.
- Bomba K., *Koncepcja wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym i europejskim*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, punkt 2, LEX.
- Bomba K., *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka* (Rozdział III, punkt 3.2), Legalis 2022.
- Buchelt B.I., Pauli U., Pocztowski A., *Samozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej sprzyjająca ograniczaniu bezrobocia wśród osób młodych w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2016, nr 323, s. 37–52.
- Buchowska N., *Prawa pracownicze kobiet w normach międzynarodowej organizacji pracy i wspólnoty europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1999, nr 2, s. 57–69.
- Cudowski B., *Spór zbiorowy jako forma zakładowego dialogu społecznego*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, s. 260–275.
- Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezierska E., *Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, s. 189–207.
- Duraj T., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, t. 26, z. 4, s. 341–366.
- Duraj T., *Zakres podmiotowy prawa koalicji w świetle prawa międzynarodowego oraz polskiego*, [w:] J. Stelina, J. Szmít (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018, LEX.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.

- Florek L., *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 69–78.
- Florek L., *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 2–8.
- Florek L., Seweryński M., *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988.
- Florek L. (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996.
- Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, International Labour Office, Geneva 2018, pkt 388, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (dostęp: 17.02.2022).
- Garlicki L. (red.), *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, Warszawa 2010.
- Gersdorf M., *Nowe trendy gospodarcze a reguła domniemania zawarcia umowy o pracę*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88, s. 35–41.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Góral Z., Kuba M., 1.2. *Regulacje międzynarodowe*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX.
- Góral Z., Kuba M., 1.2.2. *Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX.
- Góral Z., Kuba M., 1.2.3. *Dokumenty Rady Europy*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX.
- Góral Z., Kuba M., 1.3. *Regulacje Unii Europejskiej*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX.
- Góral Z., Kuba M., 1.3.2. *Prawo wtórne*, [w:] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX.
- Grygiel-Kaleta Ź., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015.
- Grygiel-Kaleta Ź., *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w aktach prawa międzynarodowego*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2012, nr 12, s. 283–298.
- Hajn Z., *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników, czy ludzi pracy?*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 175–183.
- Hambura S., Muszyński M., *Karta Praw Podstawowych z komentarzem*, Bielsko-Biała 2001.
- Heuschmid J., *Der Arbeitskampf in EU-Recht*, [w:] W. Däubler (red.), *Arbeitsrecht. Handbuch für die Rechtspraxis*, Baden-Baden 2017.
- Jurczyk T., 3.2.2. *Wolności wynikające z Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz Karty Praw Podstawowych*, [w:] T. Jurczyk, *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Warszawa 2009.
- Kędzia Z., Hernandez-Polczyńska A. (red.), *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz*, Warszawa 2018, uwaga 1.1, część III, Legalis.
- Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010.
- Kocher E., *Artikel 28 Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen*, [w:] M. Pechstein, C. Nowak, U. Häde (red.), *Frankfurter Kommentar zu EUV, GRC und AEUV*, Tübingen 2017, s. 1382.
- Kuczma P., *Wolność zrzeszania się*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, Wrocław 2014, s. 311–321.

- Kurzynoga M., 30.3. *Ochrona przed dyskryminacją antyzwiązkową*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Kuźniar R., *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2000.
- Lasocki B., Skrzek-Lubasińska M., *Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, „Wiadomości Statystyczne” 2016, nr 7, s. 1–15.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., 17.2.2. *Ochrona macierzyństwa*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., 18.2. *Europejska Karta Społeczna*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., 18.3.3. *Dyrektywa 2010/18/UE*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., 18.3.4. *Dyrektywa 2006/54/WE*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., 18.4. *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 33 ust. 2)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., *Rozdział 17. Ochrona kobiet i rodziny*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Majka J., *Ewangelia pracy ludzkiej. Ewolucja od Leona XIII do Jana Pawła II*, [w:] G. Balkowska (red.), *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996, s. 19–32.
- Majkowska-Szulc S., Tomaszewska M., *Komentarz do art. 23 KPP UE*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Makowski D., *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Makowski D., *Zakres stosowania dyrektywy 89/391/EWG*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012.
- Matej M., *Pakt Narodów Zjednoczonych w sprawie społecznych i ekonomicznych praw człowieka a prawo pracy w PRL*, „Państwo i Prawo” 1970, nr 10 (296), s. 498–508.
- Matej-Tyrowicz M., *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 6, s. 2–7.
- Mazurek F.J., *Prawa ludzi pracy w encyklice „Laborem exercens”*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986, s. 167–185.
- Mitrus L., *Artykuł 31 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, Legalis.
- Mitrus L., *Komentarz do artykułu 33 KPP*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2020, LEX.

- Mitrus L., *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 7, s. 16–30.
- Mitrus L., *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7, s. 33–47.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
- Musiąła A., *Glosa do wyroku TK z 2.06.2015 r., K 1/13*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 1, s. 97–108.
- Nowak M., 3.1.2. *Europejska Karta Społeczna Rady Europy*, [w:] M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, LEX.
- Nowicki M.A., *Komentarz do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, [w:] M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VII, Warszawa 2017, LEX.
- Nowicki M.A., *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VI, Warszawa 2013.
- Nowik P., 25.1.2. *Charakterystyka źródeł prawa*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Parmar S., *The European Court of Justice and Anti-Discrimination Law: Some reflections on the experience of gender equality jurisprudence for the future interpretation of the Racial Equality Directive*, [w:] J. Nissen, I. Chopin (red.), *The Development of Legal Instruments to Combat Racism in a Diverse Europe*, series: *Immigration and Asylum Law and Policy in Europe*, vol. 6, Brill 2004, s. 131–154.
- Piątkowski J., *Rozdział 26. Wolność zrzeszania się i swoboda działalności związkowej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Piątkowski J., *Ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców: odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa [komentarz]*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 1, LEX.
- Prechal S., *Equality of Treatment, Non-discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes*, „Common Market Law Review” 2004, vol. 41, s. 533–551.
- Prusinowski P., *Konwencje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Prusinowski P., *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Prusinowski P., *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX, LEX.
- Prusinowski P., *Prawo do wynagrodzenia w innych dokumentach Unii Europejskiej (zalecenia komisji europejskiej)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Prusinowski P., *Prawo do wynagrodzenia za pracę w dokumentach normatywnych Rady Europy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Prusinowski P., *Rozdział 12. Prawo do wynagrodzenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.

- Prusinowski P., *Wspólnotowa karta podstawowych praw socjalnych pracowników*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Prusinowski P., *Zasada równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Rycak M., Pisarczyk Ł., 13.11. *Urlop wypoczynkowy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Rycak M., Pisarczyk Ł., 13.3. *Przedmiot i zakres ochrony*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Sanetra W., *Komentarz do art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, [w:] A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. II, Warszawa 2012.
- Sanetra W., *Prawo pracy po Traktacie z Lizbony*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 2.
- Servais J.-M., *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn 2017.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stefański K., 15.2. *Czas pracy w europejskiej karcie społecznej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Stefański K., *Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, LEX.
- Szczerba-Zawada A., *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2014, nr 1, s. 25–32.
- Ślęzak-Gąsiorowska A., *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7, s. 12–16.
- Świątkowski A.M., *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11, s. 567–571.
- Świątkowski A.M., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, wol. 2: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Warszawa 2008.
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
- Tomaszewska M., 7.5. *Charakterystyka zakresu podmiotowego prawa koalicji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, LEX.
- Tomaszewska M., *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Gdańsk 2011.
- Topolewski K., *Umowa agencyjna według Kodeksu cywilnego. Wybrane problemy de lege ferenda*, [w:] A. Olejniczak, J. Haberkowicz, A. Pyrzyńska, D. Sokołowska (red.), *Współczesne problemy prawa zobowiązań*, Warszawa 2015, LEX.
- Walczak K., 9.6. *Zakaz dyskryminacji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.

- Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004.
- Wratny J., *Prawna interpretacja pojęcia płacy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 5–7.
- Wratny J., *Prawo pracy Rady Europy*, [w:] L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 116–192.
- Wujczyk M., 11.3. *Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w regulacjach o charakterze uniwersalnym*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Wujczyk M., 13.3. *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Wujczyk M., 13.5. *Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji na gruncie prawa unijnego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Wyka T., 15.1.2. *Ogólna charakterystyka aktywności Międzynarodowej Organizacji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, LEX.
- Wyka T., 23.2. *Bezpieczeństwo i higiena pracy w Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Wyka T., 23.2.2. *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153)*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, LEX.
- Wyka T., *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, art. 31 ust. 1 KPP, LEX.
- Wyka T., *Komentarz do działu dziesiątego Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- 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*, [w:] J. Stelina, A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek, obywatel, pracownik: studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007, s. 336–344.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II*, [w:] A. Kalisz (red.), *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. II, Sosnowiec 2015, s. 121–130.
- Wyka T., *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 456–459.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III: *Ochrona pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, Warszawa–Kraków 1986.
- Zwolińska A., *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 54–65.

Akty prawne i inne dokumenty

Konwencja MOP Nr 3 z 29 października 1919 r. dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie.

Konwencja MOP Nr 46 z 21 czerwca 1935 r. dotycząca ograniczeń czasu pracy w kopalniach węgla.

Zalecenie MOP Nr 67 z 12 maja 1944 r. dotyczące zabezpieczenia dochodu.

Konstytucja MOP z 1919 r., Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 z późn. zm.

Konwencja MOP Nr 13 z 19 listopada 1921 r. w sprawie używania bieli ołowianej w malarstwie, Dz.U. z 1925 r. Nr 54, poz. 382.

Konwencja MOP Nr 28 z 21 czerwca 1929 r. o ochronie dokerów przed wypadkami przy pracy.

Konwencja MOP Nr 46 z 21 czerwca 1935 r. dotycząca ograniczeń czasu pracy w kopalniach węgla.

Konwencja MOP Nr 62 z 23 czerwca 1937 r. w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, Dz.U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83.

Konwencja MOP Nr 67 z 28 czerwca 1939 r. dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym.

Deklaracja Filadelfijska z 10 maja 1944 r.

Konwencja MOP Nr 81 z 11 lipca 1947 r. o inspekcji pracy w przemyśle i handlu, Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450.

Konwencja MOP Nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r.

Konwencja MOP Nr 98 z 1 lipca 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

Konwencja MOP Nr 95 z 1 lipca 1949 r. dotycząca ochrony płacy, Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234.

Zalecenie MOP Nr 85 z 1 lipca 1949 r. dotyczące ochrony płacy.

Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.

Konwencja MOP Nr 99 z 28 czerwca 1951 r. dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, Dz.U. Nr 39, poz. 176.

Zalecenie MOP Nr 89 z 28 czerwca 1951 r. dotyczące metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie.

Konwencja MOP z 28 lipca 1951 r. dotycząca statusu uchodźców, Dz.U. z 1991 r. Nr 119, poz. 517.

Konwencja MOP Nr 102 z 28 czerwca 1952 r. dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego.

Konwencja MOP Nr 103 z 28 czerwca 1952 r. dotycząca ochrony macierzyństwa, Dz.U. z 1976 r. Nr 16, poz. 99.

Zalecenie MOP Nr 95 z 28 czerwca 1952 r. dotyczące ochrony macierzyństwa.

Konwencja MOP Nr 110 z 24 czerwca 1958 r. dotycząca warunków pracy pracowników plantacji.

Konwencja MOP nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.

- Konwencja MOP Nr 120 z 8 lipca 1964 r. dotycząca higieny pracy w handlu i biurach, Dz.U. z 1968 r. Nr 37, poz. 261.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z 7 marca 1966 r., Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187.
- Konwencja MOP Nr 132 z 3 czerwca 1970 r. dotycząca corocznych płatnych urlopów.
- Konwencja MOP Nr 131 z 22 czerwca 1970 r. dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się.
- Zalecenie MOP Nr 135 z 22 czerwca 1970 r. dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się.
- Konwencja MOP Nr 135 z 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178.
- Zalecenie MOP Nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień.
- Konwencja MOP Nr 136 z 23 czerwca 1971 r. dotycząca benzenu.
- Rozporządzenie (EWG) nr 574/72 z 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w celu objęcia nimi specjalnych systemów dla urzędników służby cywilnej, Dz.U. UE L z 1998 r. Nr 209, s. 1.
- Konwencja MOP Nr 139 z 24 czerwca 1974 r. dotycząca ochrony przed substancjami i czynnikami rakotwórczymi.
- Konwencja MOP z 23 czerwca 1975 r. dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym.
- Konwencja MOP Nr 146 z 29 października 1976 r. dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy.
- Konwencja MOP Nr 149 z 1 czerwca 1977 r. dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego.
- Konwencja MOP Nr 148 z 20 czerwca 1977 r. dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, Dz.U. z 2005 r. Nr 66, poz. 574.
- Zalecenie MOP Nr 156 z 20 czerwca 1977 r. dotyczące ochrony wykonawców pracy przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją.
- Konwencja MOP Nr 153 z 27 czerwca 1979 r. dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym.
- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1390/81 z 12 maja 1981 r. rozszerzające zakres stosowania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie na osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz członków ich rodzin, Dz.U. UE L z 1981 r. Nr 143, s. 1.
- Konwencja MOP Nr 155 z 22 czerwca 1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.
- Zalecenie MOP Nr 164 z 22 czerwca 1981 r. dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.

- Konwencja MOP Nr 156 z 23 czerwca 1981 r. dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne.
- Zalecenie MOP Nr 165 z 23 czerwca 1981 r. dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne.
- Konwencja MOP Nr 161 z 26 czerwca 1985 r. w sprawie służb medycyny pracy, Dz.U. z 2005 r. Nr 34, poz. 300.
- Zalecenie MOP nr 171 z 26 czerwca 1985 r. w sprawie pracowniczych służb zdrowia.
- Jednolity Akt Europejski z 28 lutego 1986 r., Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864 z późn. zm.
- Dyrektywa Rady nr 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, Dz.U. UE L 1986.359.56.
- Dyrektywa Rady 86/653/EWG z 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek, Dz.U. UE L z 1986 r. Nr 382.
- Konwencja MOP nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie.
- Zalecenie MOP Nr 175 z 20 czerwca 1988 r. dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie.
- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1 z późn. zm.
- Konwencja ONZ o prawach dziecka z 20 listopada 1989 r., Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm.
- Dyrektywa Rady z 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 393, s. 1 z późn. zm.
- Dyrektywa Rady 89/655/EWG z 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga szczegółowa Dyrektywa), Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 393, s. 13 z późn. zm.
- Dyrektywa Rady 89/656/EWG z 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego (trzecia szczegółowa Dyrektywa), Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 393, s. 18 z późn. zm.
- Wspólnotowa Karta Socjalna Praw Podstawowych Pracowników z 9 grudnia 1989 r.
- Dyrektywa Rady z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1990 r. Nr 156, s. 9 z późn. zm.
- Zalecenie MOP nr 177 z 25 czerwca 1990 r. dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy.
- Dyrektywę Komisji nr 91/322/EWG z 29 maja 1991 r. w sprawie ustanowienia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu Dyrektywy Rady nr 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników

chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy, Dz.U. UE L z 1991 r. Nr 177, s. 22 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 92/57/EWG z 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1992 r. Nr 245, s. 6 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 92/91/EWG z 3 listopada 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań mających na celu poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi (jedenasta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1992 r. Nr 348, s. 9 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 92/91/EWG z 3 listopada 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań mających na celu poprawę warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi (jedenasta szczegółowa Dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1992 r. Nr 348, s. 9 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 92/104/EWG z 3 grudnia 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników odkrywkowego i podziemnego przemysłu wydobywczego (dwunasta Dyrektywa szczegółowa w znaczeniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1992 r. Nr 404, s. 10 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 93/103/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy na statkach rybackich (trzynasta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 1 z późn. zm.

Dyrektywa Rady nr 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 18 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 98/24/WE z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. UE L z 1998 r. Nr 131, s. 11 z późn. zm.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1606/98 z 29 czerwca 1998 r. zmieniające Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

Konwencja MOP Nr 183 z 15 czerwca 2000 r. dotycząca ochrony macierzyństwa.

Zalecenie MOP Nr 191 z 15 czerwca 2000 r. dotyczące ochrony macierzyństwa.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.U. UE L z 2000 r. Nr 180, s. 22.

Dyrektywa 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy, Dz.U. UE L z 2000 r. Nr 262, s. 21 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L z 2000 r. Nr 303, s. 16.

Karta Praw Podstawowych UE z 7 grudnia 2000 r., Dz.U. UE C z 2007 r. Nr 303, s. 1 z późn. zm.

- Dyrektywa 2003/10/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem), Dz.U. UE L z 2003 r. Nr 42, s. 38 z późn. zm.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9.
- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. UE L z 2004 r. Nr 166, s. 1 z późn. zm.
- Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. UE L z 2004 r. Nr 158, s. 77).
- Zalecenie MOP nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące stosunku pracy.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L z 2006 r. Nr 204, s. 23.
- Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz.U. UE L 403 z 30.12.2006 r.
- Zielona Księga z 2006 r. nt. „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku”.
- Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy (Genewa 2006 r.), http://www.solidarnosc.org.pl/edukacja/oswiata/attachments/1300_Przegląd_MOP.pdf (dostęp: 17.02.2022).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.U. UE L z 2010 r. Nr 180, s. 1.
- Stanowisko Komitetu Wolności Związkowej MOP z 6 września 2010 r., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2328810:NO (dostęp: 17.02.2022).
- Raport KWZ (GB.313/INS/9) w sprawie Polski z marca 2012 r. (sprawa nr 2888, poz. 1066–1087) dostępny na stronie: <http://www.ilo.org>
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/35/UE z 26 czerwca 2013 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na zagrożenia spowodowane czynnikami fizycznymi (polami elektromagnetycznymi) (dwudziesta Dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG i uchylająca Dyrektywę 2004/40/WE, Dz.U. UE L z 2013 r. Nr 179, s. 1).
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 2013 r. w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej), Dz.U. UE C z 2013 r. Nr 161, s. 14.

Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego z 26 października 2015 r. w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020, A8-0312/2015.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej), Dz.U. UE C z 2013 r. Nr 161, s. 14.

Europejski Filar Praw Socjalnych z 17 listopada 2017 r. (Göteborg).

Zalecenie Komisji (UE) 2017/761 z dnia 26 kwietnia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych, Dz.U. UE L z 2017 r. Nr 113, s. 56.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca Dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. UE L z 2019 r. Nr 188, s. 79.

Projekt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 9 grudnia 2021 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021) 762 final).

Zalecenie Rady z dnia 13 lipca 2021 r. w sprawie polityki gospodarczej w strefie euro, Dz.U. UE C z 2021 r. Nr 283, s. 1.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz.U. UE L z 2022 r. Nr 275, s. 33.

Wytyczne Komisji Europejskiej z 2022 r. w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (2022/C 374/02), Dz.U. UE C z 2022 r. Nr 374, s. 2.

Wyroki

Wyrok TS z 3 lipca 1986 r., C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg (ECR 1986/7/2121).

Wyrok ETS z 3 października 2000 r., C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, LEX nr 82998.

Wyrok TSUE z 20 listopada 2001 r., C-268/99, Aldona Małgorzata Jany i inni v. Staatssecretaris van Justitie, ECR 2001, nr 11A, poz. I-8615.

Wyrok TSUE z 13 stycznia 2004 r., C-256/01, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College i inni, ECR 2004, nr 1B, poz. I-873.

Wyrok TSUE z 10 września 2014 r., C-270/13, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli, ZOTSiS 2014, nr 9, poz. I-2185.

Wyrok TS z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, ZOTSiS 2014, nr 12, poz. I-2411.

Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK 2015, nr 6, poz. 80.

Postanowienie TSUE z 22 kwietnia 2020 r., C-692/19, B v. Yodel Delivery Network LTD, Dz.U. UE C 2020, nr 287, poz. 22.

Strony internetowe

Self-employment rate, OECD, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (dostęp: 28.09.2023).

Pracownik (worker) a pracownik kontraktowy (employee), http://www.emito.net/poradniki/praca/umowa_i_rodzaje_zatrudnienia/pracownik_worker_a_pracownik_kontraktowy_employee (dostęp: 17.03.2022).

Self-employment rate, OECD, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (dostęp: 10.03.2022).

OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/factbook-2011-en> (dostęp: 10.03.2022).

EU labour force survey, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (dostęp: 20.03.2022).

Glossary of statistical terms, OECD, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2426> (dostęp: 11.04.2022).

Konwencja Nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/mop/1975a.html> (dostęp: 20.03.2022).

Konwencja Nr 167 międzynarodowej organizacji pracy dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, data wejścia w życie: 11.01.1991, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k167.html> (dostęp: 20.03.2022).

Zalecenie MOP nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące stosunku pracy, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z198.html> (dostęp: 26.04.2024).