

Samozatrudnienie w świetle prawa polskiego – uwagi *de lege lata*

Tomasz Duraj

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

1. Uwagi wprowadzające

Od początku lat 90. zarówno w Polsce, jak i w wielu krajach Europy Zachodniej obserwujemy dynamiczny rozwój nietypowych form świadczenia pracy, w tym także pracy w warunkach samozatrudnienia¹. Jest to proces, którego istotę stanowi przerzucenie na wykonawcę ryzyka zatrudniającego go przedsiębiorstwa. Wśród wielu różnych form elastycznego zatrudnienia od pewnego czasu na pierwszy plan zdaje się wysuwać samozatrudnienie (*self-employment*), określane także niekiedy mianem „pracy na własny rachunek”, „samodzielnej działalności zarobkowej” czy też „działalności gospodarczej osób fizycznych”.

Podstawowym zadaniem badawczym tego rozdziału jest kompleksowa analiza samozatrudnienia dokonana nie tylko z perspektywy polskiej regulacji prawnej i orzecznictwa sądowego, ale także w oparciu o poglądy polskiej doktryny prawnej. Jej celem będzie wykazanie, że w Polsce w obowiązującym stanie prawnym brak jest kompleksowej regulacji, która w sposób całościowy i systemowy normowałaby

1 Por. np.: A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997; P.L. Davies, *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. Warszawa, 13–17 września 1999 : Kongres pod patronatem Jerzego Buzka Prezesa Rady Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 1999; J. Jończyk, *O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 39–52; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia...*, s. 5–38; Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 48–96; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011; J. Jończyk, *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 2 i n.; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

najistotniejsze aspekty pracy samozatrudnionych, takie jak: zasady świadczenia usług, warunki pracy, ochronę socjalną oraz szczególnie status prawny tych osób. W podejściu polskiego ustawodawcy do problematyki samozatrudnienia nie ma spójnej koncepcji, a rozwiązania prawne regulujące sytuację tej kategorii wykonawców pracy mają charakter fragmentaryczny i raczej przypadkowy. Wywołuje to szereg kontrowersji i wątpliwości, zarówno w doktrynie prawa, jak i orzecnictwie sądowym, czyniąc status tej grupy osób niejasnym. Z uwagi na brak w Polsce regulacji prawnej, która kompleksowo i systemowo normowałaby zasady związane z wykonywaniem pracy w warunkach samozatrudnienia oraz precyzowała status prawny tych wykonawców, należy przyjąć, że *de lege lata* mają do nich zastosowanie ogólne przepisy prawa konstytucyjnego, prawa gospodarczego, prawa cywilnego, prawa ubezpieczeń społecznych oraz prawa podatkowego².

Problemem jest także brak na gruncie prawa polskiego jednolitej definicji samozatrudnienia. W Polsce *de lege lata* ustawodawca nie wypracował legalnej definicji tego terminu i związanej z nią siatki pojęciowej. Trudności wynikające z interpretacji pojęcia „samozatrudnienie” są konsekwencją tego, że praca na własny rachunek ma złożony charakter, a ponadto wiele różnych aktywności może być realizowanych w ramach tej formy świadczenia pracy zarobkowej. Samozatrudnienie swoim zakresem pojęciowym obejmuje zarówno osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, jak również osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej czy działające na zasadach wolnego zawodu. Powyższy stan prowadzi do daleko idących kontrowersji i rozbieżności w zakresie interpretacji terminu „samozatrudnienie” w naukach ekonomicznych oraz w doktrynie prawa. Konsekwencją tego są trudności z precyzyjnym ustaleniem kręgu podmiotów, którym można przypisać status samozatrudnionych i do których mają zastosowanie przepisy regulujące ich sytuację prawną. To zaś czyni status tej kategorii osób wykonujących pracę zarobkową niejasnym.

Upowszechnienie się pracy na własny rachunek, w ramach której osoby działające zarobkowo bardzo często funkcjonują w warunkach zbliżonych do sytuacji pracowników (pozostają najczęściej w silnej zależności od podmiotu zlecającego, który korzystając z dominującej pozycji negocjacyjnej z reguły narzuca im niekorzystne warunki zatrudnienia), wymusiło również na polskim ustawodawcy potrzebę objęcia tej kategorii wykonawców ochroną, która do niedawna była zastrzeżona wyłącznie dla pracowników³. Tendencja w zakresie rozszerzania ochrony prawnej na osoby

2 Zob. T. Duraj, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007, s. 19 i n.

3 Por. idem, *Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski (red.), *Ochrona funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018, s. 37 i n.; idem, *The limits of expansion of labour law to non-labour forms of employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wrątny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, Springer 2020, s. 15 i n.

samozatrudnione jest zgodna zarówno ze standardami prawa międzynarodowego i unijnego, w ramach których ustawodawca wprowadzając regulacje ochronne obejmuje nimi najczęściej wszystkich ludzi pracy, posługując się terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („workers” lub „travailleurs”)⁴, jak i z normami polskiej Konstytucji⁵, które szeroko określają gwarancje ochronne⁶. *De lege lata* na gruncie polskiego prawa samozatrudnieni korzystają już z: ochrony prawnej w zakresie życia i zdrowia, która obejmuje co do zasady wszystkich samozatrudnionych świadczących pracę w zakładzie należącym do podmiotu ją organizującego⁷; zakazu dyskryminacji i wymogu równego traktowania w zatrudnieniu⁸; gwarantowanej płacy minimalnej i ochrony wynagrodzenia za pracę⁹; ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa¹⁰; a także z prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, co w konsekwencji daje im szerokie uprawnienia zbiorowe¹¹. W niniejszym rozdziale będę chciał wykazać, że

- 4 Zob. szerzej rozważania ujęte w rozdziale II monografii. Por. A. Musiała, *Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 5, s. 7 i n.
- 5 Ustawa Zasadnicza z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
- 6 M. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 2 i n.
- 7 T. Duraj, *Kilka refleksji na temat ochrony prawnej osób pracujących na własny rachunek w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, [w:] A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek (red.), *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, Wrocław 2022, s. 69 i n.; idem, *Legal protection of the self-employed to the extent of safe and hygienic working conditions – assessment of Polish regulation*, [w:] CER. Comparative European Research Conference, London, April 25–27, 2022, London 2022, s. 103 i n.
- 8 Idem, *Protection of the self-employed to the extent of non-discrimination and equal treatment – an overview of the issue*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 161 i n.
- 9 Idem, *Ochrona wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym – refleksje na tle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, [w:] A. Tomanek, R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 49 i n.; idem, *The guarantee of a minimum hourly rate for self-employed sole traders in Poland*, [w:] MMK 2021. International Masaryk Conference, Hradec Králové 2021, s. 433 i n.
- 10 Zob. np.: R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 127 i n.; T. Duraj, *Uprawnienia samozatrudnionych matek związane z rodzicielstwem – wybrane problemy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. CXIII, s. 11 i n.; idem, *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 i n.; idem, *The legitimacy of protection of parental rights of persons working outside the employment relationship in the light of the international, EU and Polish laws*, [w:] CER. European European Research Conference, London, October 28–30, 2019, London 2019, s. 73 i n.
- 11 T. Duraj, *Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. XVII Regionalna Konferencja Prawa Pracy, Gdańsk, 12–14 czerwca 2017*, Warszawa 2018, s. 127 i n.; idem, *Self-employment and the right of association in trade unions*, [w:] CER. Comparative European Research Conference, March 28–30, 2018, London, London 2018,

działania polskiego ustawodawcy w kwestii rozszerzania ochrony prawnej na osoby pracujące na własny rachunek są prowadzone w sposób chaotyczny i nieprzemyślany. Oczywiście samą tendencję co do zwiększania standardów ochronnych tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej należy ocenić jak najbardziej pozytywnie. Trudno jednak *de lege lata* mówić w Polsce o istnieniu prawnego modelu ochrony samozatrudnionych. Wręcz przeciwnie, w mojej ocenie, nawet pobieżna analiza przepisów pokazuje całkowity brak systemowego i kompleksowego podejścia do tej kwestii. Mamy do czynienia z przypadkowością i fragmentarycznością polskich rozwiązań prawnych przyjmowanych w zakresie ochrony samozatrudnionych. Zmiany w tym obszarze dokonywane są w Polsce często *ad hoc*, bez spójnej i przemyślanej koncepcji, także pod wpływem czynników politycznych. Regulacje prawne w zakresie ochrony osób pracujących zarobkowo na własny rachunek nie są właściwie skorelowane z normami międzynarodowymi, unijnymi i Konstytucją RP, co będzie przedmiotem szerszej analizy w niniejszym rozdziale. Uprawnienia gwarantowane samozatrudnionym są rozproszone w wielu aktach prawnych, które posługują się niejasną i niejednorodną siatką pojęciową oraz nieuzasadnionymi i różnorodnymi kryteriami wyznaczającymi zakres tej ochrony. Polski ustawodawca w ogóle nie dostrzega w tym obszarze kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego. Takie kryterium stosowania gwarancji ochronnych wobec samozatrudnionych występuje w ustawodawstwach wielu badanych krajów europejskich, jak choćby: Hiszpania, Włochy czy Niemcy, o czym była szerzej mowa w poprzednich rozdziałach niniejszej monografii¹². Celem tego rozdziału będzie zatem wykazanie wadliwości polskich unormowań regulujących sytuację prawną osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, w tym zwłaszcza gwarantowanych im uprawnień. Warto w tym miejscu zauważyć, że poruszony tu problem badawczy dotyczący rozszerzania przepisów ochronnego prawa pracy na osoby samozatrudnione jest

s. 58 i n.; idem, *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, z. 2, s. 67 i n.; idem, *Collective rights of the self-employed following the amendments to the Polish Trade Union Law*, „Quaere”, vol. X, Hradec Králové 2020, s. 1348 i n.; idem, *Collective rights of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship – an outline of the issue*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship. Second National Scientific Conference on „Atypical Employment Relations”*, red. T. Duraj, s. 7 i n.; idem, *Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy*, [w:] K. Walczak, B. Godlewska-Bujok (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej. XXII Zjazd Katedry i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2021, s. 63 i n.; idem, *Powers of trade union activists engaged in self-employment – assessment of Polish legislation*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law...*, s. 83 i n.; A. Tyc, *Collective labour rights of self-employed persons on the example of Spain: is there any lesson for Poland?*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law...*, s. 135 i n.

12 Por. też: A. Tyc, *Samozatrudnienie czy praca podporządkowana? Przypadki Włoch i Hiszpanii*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 12, s. 20 i n.

elementem szerszej dyskusji nad przyszłością prawa pracy oraz jego zakresem podmiotowym. Niektórzy przedstawiciele polskiej doktryny opowiadają się bowiem za koncepcją ekspansji prawa pracy na niepracownicze stosunki zatrudnienia (w tym także na samozatrudnienie), co wiąże się z zastąpieniem prawa pracy przez tzw. prawo zatrudnienia¹³.

Celem niniejszego rozdziału będzie również teoretyczna analiza zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia, które w Polsce występuje na szeroką skalę¹⁴. Patologia ta, jak pokazują badania, jest obecna także w innych krajach europejskich, ale nie tak wyraźnie, jak w Polsce. Polski Instytut Ekonomiczny przyjmuje, że w naszym kraju liczba fikcyjnie samozatrudnionych działających w celu obejścia przepisów prawa pracy, waha się w przedziale 130–180 tysięcy osób, choć moim zdaniem dane te są mocno niedoszacowane i osób tych jest znacznie więcej (blisko 500 000)¹⁵. Według tego Instytutu na przestrzeni lat 2010–2020 fikcyjne samozatrudnienie utrzymywało się na zbliżonym poziomie (najwyższy wskaźnik odnotowano w 2018 r.), a najczęściej zjawisko to występowało w takich branżach, jak: IT (26 000 osób), działalność profesjonalna i naukowa (25 000), służba zdrowia (24 000), transport (17 000), budownictwo (17 000), przemysł (13 000), finanse i ubezpieczenia (12 000), handel i naprawa pojazdów (11 000). Celem tego rozdziału będzie wnikliwa analiza przyczyn i okoliczności stosowania samozatrudnienia z naruszeniem przepisów prawa pracy oraz ocena skuteczności działających w polskim systemie prawnym mechanizmów w zakresie przeciwdziałania zjawisku fikcyjnego samozatrudnienia¹⁶. Obowiązujące w tym obszarze regulacje prawne nie są wystarczające i cechuje je bardzo niska efektywność¹⁷.

Co ważne, wyniki analiz przeprowadzonych w niniejszym rozdziale posłużą do opracowania autorskiego prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce, który na nowo w optymalny sposób zdefiniuje szczególny status osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, uwzględniając standardy prawa międzynarodowego i unijnego oraz wymogi Konstytucji RP, a także doświadczenia analizowanych w projekcie badawczym ustawodawstw państw europejskich¹⁸. W rozdziale tym zostaną

13 Zob. np.: M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia...*, s. 180 i n.

14 T. Duraj, *Problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy*, [w:] A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Inspekcja Pracy – wyzwania przyszłości*, Poznań 2017, s. 103 i n.

15 Zob. szerzej: T. Duraj, *Kilka uwag na temat stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2023, t. 30, z. 3, s. 175 i n.

16 Obliczenia Polskiego Instytutu Ekonomicznego na rok 2020 dokonane dla sekcji PKD, w których oszacowane fikcyjne samozatrudnienie jest wyższe niż 4000 osób.

17 T. Duraj, *Prawne mechanizmy przeciwdziałania stosowaniu samozatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy*, [w:] MMK 2017. *International Masaryk Conference*, Hradec Králové 2017, s. 355 i n.

18 Będzie to przedmiotem rozdziału XI niniejszej monografii.

wykorzystane fragmenty opracowań przygotowanych przeze mnie podczas prac nad projektem, w których publikowane były cząstkowe efekty moich badań dotyczących prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce.

2. Skala samozatrudnienia w Polsce

Tak jak wskazałem na wstępie, od początku lat 90. w Polsce można zaobserwować dynamiczny rozwój samozatrudnienia jako nietypowej formy świadczenia pracy zarobkowej. Zjawisko to było konsekwencją odblokowania mechanizmów gospodarki rynkowej, na czele z zasadą swobody działalności gospodarczej oraz z zasadą poszanowania własności prywatnej. Efektem dokonanej wówczas transformacji był gwałtowny wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek z 7,9% w 1990 r. do 12,8% w 1993 r.¹⁹ Kolejna faza ewolucji zjawiska samozatrudnienia w Polsce rozpoczęła się w drugiej połowie lat 90. Jej widocznym rezultatem było zahamowanie ekspansji prywatnej przedsiębiorczości. W 1994 r. liczba osób pracujących na własny rachunek uległa zmniejszeniu do poziomu 9,4%. Do głównych powodów ograniczenia w tamtym okresie ekspansji samozatrudnienia w Polsce należy zaliczyć przeszkody o charakterze prawnym, takie jak wprowadzanie ustawowych ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oraz mało atrakcyjne regulacje prawa podatkowego i ubezpieczeniowego, a także: brak kapitału, brak przygotowania merytorycznego, brak umiejętności przygotowania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, brak informacji o pomocy i zobowiązaniach wynikających z takiej działalności oraz mała dostępność tanich kredytów.

Po zlikwidowaniu części ze wskazanych powyżej barier i ograniczeń na początku XXI wieku zjawisko samozatrudnienia zaczęło w Polsce nabierać na sile. Według danych GUS w trzecim kwartale 2013 r. pracujący na własny rachunek stanowili 18,4% ogółu pracobiorców. Z kolei szacunki GUS w I kwartale 2020 r. pokazały, że skala samozatrudnienia w naszym kraju kształtowała się na poziomie ok. 1,33 mln. Natomiast po okresie pandemii COVID-19 badania GUS wykazały, że liczba osób pracujących zarobkowo na własny rachunek wzrosła do blisko 1,39 mln (IV kwartał 2021 r.). Jak czytamy w opracowaniu GUS w latach 2012–2015 wielkość samozatrudnienia utrzymywała się na niezmiennym poziomie 1,1 mln osób, a w 2016 r. wzrosła o ok. 4,5%, zaś w 2017 r. o 4,3%²⁰.

Według danych OECD Polska w 2021 r. ma poziom samozatrudnienia, który znacząco przekracza średnią unijną i wynosi 19,73%. Z kolei szacunki Głównego Urzędu

19 Cytowane tu dane obejmują udział pracodawców i pracujących na własny rachunek (poza rolnictwem indywidualnym) w ogólnej liczbie osób pracujących.

20 W. Szkwarek, *Rośnie liczba „samozatrudnionych”*, Bankier.pl, 30.12.2019, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/W-Polsce-coraz-wiecej-samozatrudnionych-7796723.html> (dostęp: 28.05.2024). Zob. też M. Skrzek-Lubasińska, Z. Gródek-Szostak, *Różne oblicza samozatrudnienia*, Warszawa 2019, s. 33 i n.

Statystycznego za IV kwartał 2022 r. wskazują, że aktywnych zawodowo w Polsce jest blisko 16,8 mln osób, z czego 3,13 mln (18,63% wszystkich pracobiorców) świadczyło pracę zarobkową na własny rachunek²¹. Wśród tej grupy osób 686 tys. stanowili pracodawcy (przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej jednego pracownika). Po ich odjęciu, liczba samozatrudnionych osobiście pracujących na własny rachunek w IV kwartale 2022 r. wyniosła 2,45 mln osób²², co stanowi 14,6% ogółu pracujących²³. Jest to wysoki wskaźnik bowiem oznacza, że prawie co szósta osoba wykonująca pracę zarobkową w Polsce robi to osobiście w warunkach samozatrudnienia, przy wykorzystaniu własnej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji. Warto wskazać, że od 2013 r., kiedy to średnia liczba samozatrudnionych wynosiła ok. 2,23 mln, do 2022 r., gdy oscylowała ona w okolicach 2,49 mln, poziom ten zwiększył się aż o 260 tysięcy osób.

3. Źródła regulacji prawnej samozatrudnienia

Z uwagi na brak w Polsce regulacji prawnej, która kompleksowo i systemowo normowałaby zasady związane z wykonywaniem pracy na własny rachunek oraz precyzowała status prawny tej kategorii osób, należy przyjąć, że mają tutaj zastosowanie ogólne przepisy: prawa konstytucyjnego, prawa gospodarczego, prawa cywilnego, prawa ubezpieczeń społecznych oraz prawa podatkowego.

Podstawowym aktem prawnym ustanawiającym fundamentalne reguły ustroju społeczno-gospodarczego w Polsce jest uchwalona dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja RP. Ustawodawca konstytucyjny nie reguluje jednak *expressis verbis* sytuacji prawnej osób samozatrudnionych, co nie oznacza, że niektóre jej unormowania nie mają zastosowania do tej kategorii wykonawców pracy. Konstytucja RP w art. 20 wskazuje, że podstawą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest społeczna gospodarka rynkowa oparta na: wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Zasada wolności gospodarczej gwarantuje każdemu obywatelowi, także osobom fizycznym zamierzającym świadczyć usługi w warunkach samozatrudnienia, swobodę w zakresie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej w dowolnie

21 Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku, Główny Urząd Statystyczny, 27.04.2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartał-2022-roku,4,49.html> (dostęp: 28.05.2024).

22 Dane te obejmują również sektory: rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa. Bez wskazanych tu sektorów liczba samozatrudnionych niebędących pracodawcami w IV kwartale 2022 r. wyniosła 1,36 mln osób.

23 Różnice pomiędzy danymi GUS i OECD wynikają z innej metodologii liczenia samozatrudnionych. W szczególności GUS w przeciwieństwie do OECD nie zalicza do osób samozatrudnionych bezpłatnie pomagających członków rodziny, którzy są traktowani w statystykach jako odrębna kategoria wykonawców pracy.

wybranych formach prawnych oraz na zasadzie samodzielności. Powyższa wolność dotyczy zarówno swobody w obszarze wyboru rodzaju działalności gospodarczej, jak i swobody co do wykonywania oraz zaprzestania wykonywania wybranej działalności gospodarczej²⁴. Zgodnie zaś z art. 22 Ustawy Zasadniczej ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Oznacza to, że ograniczenia co do świadczenia pracy (usług) w ramach samozatrudnienia mogą wynikać z: uregulowanych ustawowo warunków prowadzenia działalności gospodarczej (np. konieczność uzyskania koncesji), warunków dotyczących ochrony przed zagrożeniem życia i zdrowia ludzkiego, a także warunków określonych przez ustawodawcę przepisami: prawa ochrony środowiska, prawa budowlanego, prawa energetycznego, prawa wodnego, prawa sanitarnego, przeciwpożarowego itp.²⁵ Uzupełnieniem konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej jest art. 65 ust. 1 Ustawy Zasadniczej, w którym zapewnia się każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wolność miejsca pracy. Z punktu widzenia promocji samozatrudnienia oraz zachęcania osób fizycznych do podejmowania jednoosobowej działalności zarobkowej na własny rachunek ważną rolę odgrywa art. 65 ust. 5 Konstytucji RP, zgodnie z którym władze publiczne zobowiązane zostały do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów w zakresie zwalczania bezrobocia. W ramach tej regulacji państwo powinno podejmować działania służące aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy, w tym także działania zachęcające te osoby do indywidualnej przedsiębiorczości i wykonywania pracy na własny rachunek.

Ponadto Konstytucja RP przewiduje szereg przepisów ochronnych, które adresowane są nie tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale także do innych obywateli czy ludzi pracy, w tym również do osób samozatrudnionych²⁶. Dotyczą one w szczególności takich obszarów, jak: życie i zdrowie, ochrona rodziny, płaca minimalna, ochrona godności człowieka, ochrona przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem, czy wolność zrzeszania się. W kontekście konstytucyjnej ochrony pracy zarobkowej samozatrudnionych warto także zwrócić uwagę na art. 2 polskiej Konstytucji, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej oraz na art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Szerzej na temat konstytucyjnych gwarancji ochronnych, które mają zastosowanie także do osób pracujących zarobkowo na własny rachunek będzie mowa w kolejnych częściach niniejszego rozdziału.

Z punktu widzenia prawa gospodarczego sytuacja samozatrudnionych nie różni się od pozycji innych przedsiębiorców. Oznacza to, że do osób pracujących

24 M. Granat, [w:] W. Skrzydło (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 2002, s. 155–156.

25 B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2001, s. 238.

26 Zob. W. Skrzydło, [w:] W. Skrzydło (red.), *Polskie prawo konstytucyjne...*, s. 171.

zarobkowo na własny rachunek mają zastosowanie ogólne zasady związane z założeniem oraz prowadzeniem działalności gospodarczej uregulowane w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców²⁷. Zgodnie z art. 3 cytowanego aktu działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły²⁸. Osoba fizyczna mająca zamiar świadczyć pracę na własny rachunek, w ramach samodzielnej działalności gospodarczej, musi co do zasady zarejestrować się w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), czyli w rejestrze przedsiębiorców prowadzących w Polsce jednoosobową działalność gospodarczą. Do tego rejestru wpisują się również jednoosobowi przedsiębiorcy, którzy chcą zostać współnikami spółki cywilnej oraz prowadzić aktywność zarobkową na zasadach wolnego zawodu. Jedynie w wyjątkowych przypadkach ustawodawca dopuszcza – na mocy art. 5 ustawy – Prawo przedsiębiorców – możliwość prowadzenia tzw. nieewidencjonowanej działalności gospodarczej. Dotyczy to sytuacji, gdy działalność wykonywana jest przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę²⁹ i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej³⁰.

Kolejnym aktem prawnym mającym zastosowanie do osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą w warunkach samozatrudnienia jest ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny³¹, która reguluje umowę będącą podstawą świadczenia pracy na własny rachunek. Najczęściej jest to umowa o świadczenie usług (*contract for services*) zawierana pomiędzy samozatrudnionym a podmiotem, na rzecz którego usługi te są realizowane. W powszechnej opinii przedstawicieli nauki, wskazana tu umowa o świadczenie usług jest kontraktem o charakterze cywilnoprawnym. Ten rodzaj umowy kwalifikowany jest w doktrynie jako umowa gospodarcza (*business-to-business B2B*)³². Jest to umowa z zakresu profesjonalnego obrotu gospodarczego, zawierana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej³³. Termin „umowa gospodarcza” nie jest pojęciem prawnym, a funkcjonuje jedynie w doktrynie, gdzie wyodrębnia się szereg cech szczególnych wyróżniających

27 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 236.

28 Zob. A.K. Kruszewski, *Komentarz do art. 3*, [w:] A. Pietrzak (red.), *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*, LEX 2019.

29 T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207.

30 Taka możliwość dotyczy jedynie osób fizycznych, które nie wykonują działalności gospodarczej w ramach umowy spółki cywilnej oraz nie prowadzą działalności regulowanej, czyli takiej, która wymaga zezwoleń lub koncesji.

31 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm. (dalej: KC).

32 Zob. Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia...*, s. 17; Ł. Pisarczyk, *Różne formy...*, s. 135; M. Sewastianowicz, *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo specjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, s. 130.

33 Por.: S. Włodyka, *Umowy gospodarcze (handlowe) i ich charakterystyka*, [w:] S. Włodyka (red.), *Prawo umów w obrocie gospodarczym*, Kraków 1993, s. 25; A. Doliwa, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.),

te umowy w obrocie. Do najważniejszych należy zaliczyć: wysoki stopień swobody kontraktowania (strony mają daleko idącą swobodę w zakresie kształtowania wzajemnych relacji pomiędzy sobą³⁴); typizację i szablonowość jej treści (z reguły umowy te są przygotowywane według pewnego, z góry ustalonego schematu); złożoność konstrukcji prawnej (przygotowanie umowy wymaga z reguły rozbudowanej wiedzy prawniczej oraz z zakresu ekonomii i zarządzania); długoterminowość, a także podwyższony standard staranności przy wykonywaniu umowy właściwy dla obrotu profesjonalnego (standard ten jest znacznie wyższy niż staranność wymagana od pracownika w ramach stosunku pracy)³⁵. Z uwagi na brak szczegółowych unormowań określających elementy przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*) umów gospodarczych wykorzystywanych do świadczenia usług w warunkach samozatrudnienia, należy przyjąć, że mamy tutaj do czynienia z umowami nienazwanymi. Taka kwalifikacja prawna tych umów pozwala na stosowanie wobec nich przepisów kodeksu cywilnego dotyczących umów w ogólności, części ogólnej prawa zobowiązań, jak również – ewentualnie – odpowiednio przepisów o zleceniu, w trybie art. 750 KC. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, strony – korzystając z zasady swobody umów – mogą ułożyć według swego uznania stosunek prawny łączący osobę samozatrudnioną z podmiotem zlecającym. Ich swoboda w zakresie kształtowania wzajemnych uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności jest ograniczona jedynie: naturą (właściwością) danego stosunku (art. 353¹ KC), a ponadto postanowienia umów gospodarczych nie mogą być sprzeczne z ustawą lub z zasadami współżycia społecznego, ani mieć na celu obejście prawa (art. 58 KC). Wskazana tu swoboda kontraktowania daje możliwość elastycznego dopasowania treści umowy do potrzeb i interesów jej stron oraz pozwala na stosunkowo szybkie dostosowywanie postanowień kontraktu do zmieniających się uwarunkowań gospodarczych. Należy jednak pamiętać, że opisana powyżej swoboda stron w zakresie kształtowania postanowień kontraktu B2B rodzi w praktyce poważne niebezpieczeństwo wykorzystania jej przez podmiot zlecający, który z reguły posiada dominującą pozycję, do narzucenia samozatrudnionemu niekorzystnych dla niego warunków świadczenia pracy (usług)³⁶. Ograniczone działanie przepisów ustawowych, które gwarantowałyby samozatrudnionemu z mocy prawa minimalne standardy ochronne³⁷ powoduje, że poziom jego uprzywilejowania oraz warunki świadczenia pracy (usług) będą

Prawo gospodarcze prywatne, Warszawa 2005, s. 500 i n.; M. Safjan, *Umowa – podstawowe źródło zobowiązań w obrocie*, [w:] J. Okolski (red.), *Prawo handlowe*, Warszawa 1999, s. 829 i n.

34 Obowiązuje tu art. 353¹ KC, zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

35 Por. A. Doliwa, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Prawo gospodarcze...*, s. 501–502.

36 Ryzyko wykorzystywania dominującej pozycji przez podmiot zlecający i jednostronnego narzucania postanowień kontraktu B2B w najszerszym zakresie dotyczy samozatrudnionych, którzy świadczą pracę tylko na rzecz jednego podmiotu w warunkach zależności ekonomicznej od niego. Bardzo często podmiot zlecający jest byłym pracodawcą tych osób.

37 Szersza analiza tych przepisów znajduje się w dalszej części opracowania.

w decydującej mierze zależne od pozycji jednoosobowego przedsiębiorcy w negocjacjach nad treścią kontraktu gospodarczego. Charakterystyczną cechą umów B2B zawieranych przez samozatrudnionych z podmiotami zlecającymi jest to, że znaczna część ryzyka związanego ze świadczonymi usługami przerzucana jest na wykonawcę pracy (samozatrudnionego). Dotyczy to przede wszystkim ryzyka gospodarczego odnoszącego się do uzyskiwania określonych rezultatów. Przejawem tego ryzyka najczęściej jest surowa odpowiedzialność samozatrudnionego za wyniki³⁸. W jej ramach wynagrodzenie osoby świadczącej pracę uzależnia się od realizacji ustalonych zadań, a ponadto trwałość umowy B2B warunkuje się osiąganymi przez wykonawcę usług efektami. Na osobie pracującej na własny rachunek ciąży także ryzyko socjalne związane z ochroną życiowych interesów pracobiorcy. Przejawem tego ryzyka jest choćby: ryzyko choroby lub innej nieobecności, ryzyko związane z ciążą czy brak uprawnień do płatnych urlopów okolicznościowych związanych z osobistymi potrzebami wykonawcy pracy. Dodatkowo samozatrudniony obciążony jest ryzykiem odpowiedzialności majątkowej za zobowiązania jednoosobowej firmy. Warto zauważyć, że osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą jako samodzielny przedsiębiorca odpowiada całym swoim majątkiem, na zasadach prawa cywilnego, za wszelkie zobowiązania powstałe w związku z prowadzeniem firmy. Dotyczy to także wspólników spółki cywilnej, którzy realizują działalność gospodarczą w warunkach samozatrudnienia. Za zobowiązania tej spółki odpowiadają jej wspólnicy, zarówno majątkiem wspólnym spółki, jak i swoimi majątkami osobistymi. Zgodnie z art. 864 KC, za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie³⁹.

Osoby fizyczne podejmujące pracę na własny rachunek w warunkach samodzielnej działalności gospodarczej przyjmują na siebie także odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo socjalne. W ramach tej odpowiedzialności ustawodawstwo nakłada na samozatrudnionych szereg obowiązków o charakterze publicznoprawnym, wśród których istotną rolę odgrywają powinności wynikające z przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴⁰ osoby fizyczne prowadzące na obszarze RP pozarolniczą działalność podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Ponadto samozatrudnieni obowiązkowo podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu oraz zdrowotnemu. Natomiast w świetle art. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ubezpieczenie chorobowe dla samozatrudnionych ma charakter dobrowolny i jest realizowane jedynie na wniosek osoby fizycznej. Obowiązek ubezpieczeniowy powstaje od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej przez osobę fizyczną i trwa do dnia jej zaprzestania, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszona (art. 13

38 Por. Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia...*, s. 19–20.

39 Zob. szerzej: A. Nowacki, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. IIIB, Warszawa 2017, s. 1084 i n.; P. Nazaruk, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX 2023.

40 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.

pkt 4 cytowanej ustawy). Zgłoszenia do ubezpieczenia dokonuje się w terminie 7 dni od momentu rozpoczęcia przez samozatrudnionego działalności gospodarczej, a składki na ubezpieczenie finansowane są w całości przez osoby samozatrudnione z własnych środków⁴¹.

Osoba fizyczna podejmująca jednoosobową działalność gospodarczą w trybie i na zasadach określonych ustawą – Prawo przedsiębiorców objęta jest obciążeniami podatkowymi uregulowanymi w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych⁴². Praca (usługi) świadczona w warunkach samozatrudnienia podlega opodatkowaniu na zasadach właściwych dla pozarolniczej działalności gospodarczej⁴³.

Prima facie można by odnieść wrażenie, że osoby samozatrudnione nie są objęte przepisami prawa pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że przedmiotem prawa pracy jest praca najemna, określana też mianem pracy dobrowolnie podporządkowanej. W jej ramach pracobiorca (pracownik) zobowiązuje się do osobistego wykonywania za wynagrodzeniem czynności określonego rodzaju na rzecz podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez ten podmiot oraz na ryzyko pracodawcy (art. 22 Kodeksu pracy⁴⁴). Tymczasem praca (usługi), którą świadczy samozatrudniony realizowana jest w warunkach samodzielności, autonomii oraz braku podporządkowania względem podmiotu zlecającego oraz na rachunek i ryzyko wykonawcy (jednoosobowego przedsiębiorcy), nie zaś podmiotu zlecającego. Stąd też osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek zasadniczo podlegają reżimowi prawa cywilnego, a podstawą ich aktywności zawodowej są umowy cywilnoprawne (umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło czy umowa agencyjna) unormowane przepisami Kodeksu cywilnego, o czym była mowa wyżej. Okazuje się jednak, że upowszechnienie się pracy na własny rachunek w Polsce, w ramach której osoby działające zarobkowo bardzo często funkcjonują w warunkach zbliżonych do sytuacji pracowników, wymusiło potrzebę rozciągnięcia na tę kategorię wykonawców niektórych przepisów ochronnego prawa pracy, które do niedawna były zastrzeżone wyłącznie dla stosunku pracy⁴⁵. *De lege lata* na gruncie obowiązującego w Polsce prawa osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek w ograniczonym zakresie korzystają z ochrony przewidzianej przepisami Kodeksu pracy. W pierwszej kolejności dotyczy to ochrony życia i zdrowia. Zgodnie z art. 304 § 1 tego aktu pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek

41 Szerzej na temat statusu ubezpieczeniowego osób samozatrudnionych zob. rozdział X niniejszej monografii.

42 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 226 ze zm.

43 Szerzej tą kwestią zajmę się w dalszej części opracowania, przy okazji analizy zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia realizowanego z naruszeniem prawa pracy.

44 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 (dalej KP).

45 T. Duraj, *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 11, s. 24 i n.

działalność gospodarczą. Obowiązek ten dotyczy również przedsiębiorców niemających statusu pracodawców, jeżeli organizują pracę samozatrudnionych (art. 304 § 3 pkt 2 KP). Przepisy te odsyłają do art. 207 § 2 KP, gdzie ustawodawca określił katalog podstawowych (nie wszystkich jednak) obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników. Oznacza to, że wskazane wyżej podmioty zlecające pracę samozatrudnionym muszą zapewnić im standard ochrony w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zbliżony do tego, jaki gwarantuje się pracownikom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy⁴⁶.

Przepisy Kodeksu pracy wprowadzają także ochronę samozatrudnionych w zakresie macierzyństwa i rodzicielstwa. Ustawa nowelizująca KP z dnia 24 lipca 2015 r., która weszła w życie 2 stycznia 2016 r.⁴⁷, przewidziała mechanizmy prawne rozciągające pewne uprawnienia związane z rodzicielstwem na osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, o ile są one objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa (ma ono w Polsce dobrowolny charakter). W szczególności ustawodawca przyznał ubezpieczonej (matce dziecka) oraz ubezpieczonemu (ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (w sytuacji ojców – także urlopu ojcowskiego). W przypadku samozatrudnionej matki jedyną przesłanką nabycia tego uprawnienia jest fakt urodzenia dziecka lub przyjęcia go na wychowanie, a w odniesieniu do samozatrudnionego ojca (innego członka najbliższej rodziny) – zaprzestanie działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem⁴⁸.

Kolejnym aktem prawnym, który obejmuje osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w warunkach samozatrudnienia jest ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania⁴⁹. Regulacja ta rozciągnęła na wszystkie osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą ochronę przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem.

46 Zob. szerzej w dalszej części opracowania. Por. też: T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 331 i n.; eadem, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia...*, s. 161–179; M. Mędrala, *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, vol. LXII, s. 143 i n.; M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 66 i n.

47 Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.

48 Zob. szerzej w dalszej części opracowania. Por. też m.in.: M. Mędrala, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, Warszawa 2016, s. 24 i n.; R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 127 i n.; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona rodzicielstwa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 71 i n.

49 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 970.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 tego aktu w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną⁵⁰.

Z kolei ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw⁵¹ od 1 stycznia 2017 r. objęła osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia (art. 750 KC) ochroną w zakresie płacy minimalnej⁵², o ile wykonują działalność gospodarczą osobiście, bez angażowania pracowników lub zawierania umów ze zleceniobiorcami (od 1 lipca 2024 r. stawka tej płacy wynosi 28,10 zł. brutto za godzinę). Dotyczy to tych osób fizycznych, które świadcząc określone prace na rzecz podmiotu zlecającego nie decydują o miejscu i czasie realizacji powierzonych zadań, a ich wynagrodzenie nie ma charakteru wyłącznie prowizyjnego (art. 8d ust. 1 pkt 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵³). Ponadto płaca minimalna samozatrudnionych korzysta w Polsce z ochrony polegającej na: zakazie zrzekania się prawa do wynagrodzenia i zakazie przenoszenia tego prawa na osoby trzecie, a także wymogu co do formy pieniężnej wypłaty wynagrodzenia oraz częstotliwości wypłaty wynagrodzenia (w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc – co najmniej raz w miesiącu, art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Od 1 stycznia 2019 r. do samozatrudnionych mają również zastosowanie ustawowe regulacje w zakresie zbiorowego prawa pracy. Na mocy ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw⁵⁴ doszło do przyznania osobom wykonującym na własny rachunek pracę zarobkową prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Chodzi tu o samozatrudnionych, którzy świadczą pracę za wynagrodzeniem, jeżeli nie zatrudniają oni do tego rodzaju pracy innych osób oraz posiadają prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy (art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁵⁵). Dzięki przynależności związkowej (możliwości zakładania

50 Zob. szerzej w dalszej części opracowania. Por. też: M. Barzycka-Banaszczyk, *Dyskryminacja (nierówne traktowanie) w stosunkach cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 6 i n.

51 Dz.U. z 2016 r., poz. 1265.

52 Zob. szerzej w dalszej części opracowania. Por. też: A. Tomanek, *Status osoby samozatrudnionej w świetle znolizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1, s. 13 i n.; E. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 29 i n.; A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 8, s. 2 i n.

53 Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.

54 Dz.U. 2018, poz. 1608.

55 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854 (dalej UZZ).

związków niepracowniczych lub przystępowania do związków pracowniczych na tych samych zasadach co pracownicy), osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek uzyskały możliwość ubiegania się o rozszerzenie ochrony w wymiarze indywidualnym, zwłaszcza w zakresie: wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich oraz innych płatnych przerw w pracy czy trwałości zatrudnienia. Polski ustawodawca na mocy art. 21 ust. 3 UZZ zagwarantował organizacjom związkowym zrzeszającym samozatrudnionych możliwość zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych wyłącznie dla tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej. Z kolei na mocy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁵⁶, osoby pracujące na własny rachunek uzyskały prawo do udziału w rokowaniach w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, a także prawo do organizowania strajków i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Zgodnie z art. 6 tej ustawy przepisy tego aktu, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Ponadto samozatrudnieni, którzy działają w strukturach związkowych mogą także korzystać z przywilejów, jakie polski ustawodawca wiąże z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych, takich jak płatne przerwy w świadczeniu pracy o charakterze doraźnym lub stałym czy ochrona trwałości kontraktu cywilnoprawnego⁵⁷.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na przepisy prawa pracy, które mają na celu aktywizację osób bezrobotnych w zakresie podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej w warunkach samozatrudnienia. W tym obszarze kluczową rolę odgrywa w Polsce ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵⁸. Najważniejszym instrumentem prawnym adresowanym do bezrobotnych zamierzających wykonywać pracę na własny rachunek jest pomoc finansowa ze środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z rozpoczęciem tej działalności. Zgodnie z art. 46 ust. 1 pkt 2 cytowanej ustawy starosta może przyznać z Funduszu Pracy bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, niepozostającemu w zatrudnieniu lub niewykonywającemu innej pracy zarobkowej opiekunowi osoby niepełnosprawnej, jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż sześciokrotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia. W myśl art. 46 ust. 5 tego aktu wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest przyjmowana na dzień zawarcia stosownej umowy z bezrobotnym. Dotacja ta ma charakter uznaniowy i wypłacana jest na wniosek zainteresowanego

⁵⁶ T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123 (dalej USZ).

⁵⁷ Zob. szerzej w dalszej części opracowania. Por. też: K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2 i n.; P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 81 i n.

⁵⁸ T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 735 ze zm.

złożony we właściwym urzędzie pracy⁵⁹. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej jest dokonywane na podstawie specjalnej umowy zawieranej na piśmie, pod rygorem nieważności, przez starostę z bezrobotnym. Warunkiem udzielenia opisywanej tu pomocy finansowej jest konieczność spełnienia przez osobę ubiegającą się o dotację szeregu szczegółowych wymogów. Zasady dotyczące tej formy wsparcia w zakresie założenia jednoosobowej działalności gospodarczej reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej⁶⁰. Wprowadzona przez polskiego ustawodawcę wielość przesłanek warunkujących możliwość ubiegania się o dotację z Funduszu Pracy oraz bardzo skomplikowana procedura uzyskania środków na założenie jednoosobowej działalności gospodarczej skutkuje stosunkowo niską skutecznością analizowanych rozwiązań prawnych⁶¹.

Polski ustawodawca przewiduje również dodatkowe instrumenty mające promować i wspierać aktywność osób fizycznych zainteresowanych jednoosobową działalnością gospodarczą w warunkach samozatrudnienia przeznaczone dla osób z niepełnosprawnościami. Zgodnie z art. 12a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶² osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może otrzymać z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą: 1) nie wyższej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy; 2) wynoszącej od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesięcy – jeżeli nie otrzymała ona wcześniej bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Decyzję o przyznaniu tej pożyczki uznaniowo podejmuje starosta⁶³.

59 Warunki dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, jakie można otrzymać będąc zarejestrowanym w urzędzie pracy jako bezrobotny różnią się w zależności od urzędu, w którym składany jest wniosek i środków, którymi dysponuje dany urząd. W 2024 r. maksymalna kwota dotacji wynosi 46 610 zł.

60 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 243.

61 Zob. szerzej: T. Wrocławska, *Komentarz do art. 46, [w:] Z. Góral (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, wyd. II, LEX 2016. Zob. też krytyczny raport NIK nt. *Dotacje z Funduszu pracy na podjęcie działalności gospodarczej w Polsce wschodniej*, Najwyższa Izba Kontroli, Delegatura w Lublinie, 2014, https://bip.nik.gov.pl/kontrolne/wyniki-kontroli-nik/pobierz,llu~p_14_093_201409150934111410773651~01,typ,kk.pdf (dostęp: 21.01.2024).

62 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 44.

63 Zob. szerzej: E. Staszewska, *Komentarz do art. 12a, [w:] Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*, LEX 2023.

4. Pojęcie (definicja) samozatrudnienia

W Polsce, podobnie jak na gruncie norm międzynarodowych i unijnych⁶⁴ oraz w wielu badanych w projekcie porządkach prawnych państw europejskich, nie ma legalnej definicji samozatrudnienia, pomimo że przepisy prawa posługują się *expressis verbis* tym pojęciem. Przykładem jest tutaj choćby ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która konkretyzując poradnictwo zawodowe jako jedną z usług rynku pracy wskazuje, że polega ono m.in. „na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy [...], w szczególności poprzez udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, [...] i samozatrudnieniu” (art. 38 ust. 1 pkt 1 lit. a). Zgodnie zaś z art. 11 pkt 1 ustawy z 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie⁶⁵ jednym z wymogów, które musi spełniać osoba powoływana na notariusza jest posiadanie obywatelstwa innego państwa, jeżeli na podstawie przepisów prawa Unii Europejskiej przysługuje mu prawo podjęcia zatrudnienia lub „samozatrudnienia” na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach określonych w tych przepisach. W innych aktach polski ustawodawca używa natomiast odmiennych terminów na określenie zjawiska samozatrudnienia, co skutkuje brakiem w tym zakresie jednolitej i spójnej siatki pojęciowej. Przykładowo w Kodeksie pracy posługuje się pojęciem „osoba prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą” (art. 304 § 1 i 3, art. 304¹ KP). Z kolei w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę możemy odnaleźć termin „osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą”, a ustawa o związkach zawodowych używa szerszego pojęcia „osoba wykonująca pracę zarobkową”, przez co należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 1¹ pkt 1 UZZ).

Trudności związane z interpretacją pojęcia „samozatrudnienie” wynikają z faktu, że praca na własny rachunek ma złożony charakter, a ponadto wiele różnych aktywności może być realizowanych w ramach tej formy świadczenia pracy zarobkowej. Zwraca na to uwagę Ángel Luis Sánchez Iglesias⁶⁶, według którego złożony charakter tego zjawiska oraz różnorodność sytuacji, w jakich może ono występować, istotnie komplikują ustalenie wizerunku niejednorodnej grupy osób pracujących na własny rachunek. Powyższy stan prowadzi do daleko idących rozbieżności w zakresie interpretacji terminu „samozatrudnienie” zarówno w naukach ekonomicznych, jak

64 Zob. rozdział II niniejszej monografii. W orzecznictwie TSUE przyjmuje się, że samozatrudnienie jest to działalność prowadzona przez osobę fizyczną poza stosunkiem pracy podporządkowanej w odniesieniu do warunków pracy i płacy, realizowana na własną odpowiedzialność w zamian za wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio tej osobie i w całości (wyrok z 20.11.2001 r. w sprawie C-268/99 – samozatrudnienie prostytutek w Holandii).

65 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1799 ze zm.

66 A.L. Sánchez Iglesias, *Analiza społecznych i ekonomicznych skutków nietypowych form zatrudnienia w Unii Europejskiej na przykładzie Hiszpanii*, [w:] M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy...*, s. 166.

i w doktrynie prawa⁶⁷. Konsekwencją tego są trudności na gruncie prawa polskiego z precyzyjnym ustaleniem kręgu podmiotów, którym można przypisać status samozatrudnionych i do których mają zastosowanie przepisy regulujące ich sytuację prawną.

Przyjmując szerokie rozumienie pojęcia „samozatrudnienie” należy uznać, że chodzi o taki rodzaj aktywności, w ramach której osoba fizyczna prowadząca daną działalność, z prawnego punktu widzenia, ponosi wszelkie konsekwencje majątkowe oraz ryzyko gospodarcze związane z realizacją tejże działalności, odpowiadając za jej efekty całym swoim majątkiem⁶⁸. Samozatrudnienie w doktrynie prawa utożsamiane jest najczęściej z pracą na własny rachunek⁶⁹. Termin ten pochodzi od angielskiego słowa *self-employment*. Zdaniem Jana Jończyka, bardziej trafnym terminologicznie tłumaczeniem określenia *self-employment* na język polski byłoby sformułowanie „sięzatrudnienie”, które lepiej oddaje istotę tego zjawiska⁷⁰. Mamy bowiem tutaj do czynienia z sytuacją, w ramach której osoba wykonująca pracę na własny rachunek jest „zatrudnioną przez siebie”. Z kolei Bolesław Cwiertniak formułuje postulat w przedmiocie rezygnacji z posługiwania się terminem „samozatrudnienie”⁷¹.

Analizując polskie regulacje prawne należy według mnie przyjąć, że samozatrudniony to osoba fizyczna, która zajmuje się osobistym świadczeniem pracy (usług) na rzecz przynajmniej jednego przedsiębiorcy, jednostki organizacyjnej nie będącej przedsiębiorcą lub gospodarstwa rolnego (podmiot zlecający) w warunkach B2B, na własną odpowiedzialność, ryzyko i poza zakresem kierownictwa tego podmiotu, w ramach zarejestrowanej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo Przedsiębiorców, która w tym celu nie zatrudnia pracowników i nie angażuje do pracy osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Doprecyzowując wskazaną tu definicję, nie budzi wątpliwości fakt, że samozatrudnienie powinno być utożsamiane ze świadczeniem pracy (usług) na rzecz podmiotu zlecającego w warunkach B2B, poza zakresem kierownictwa tego podmiotu, przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy na własną

67 Por. J. Wiśniewski, *Istota samozatrudnienia*, „Studia z Zakresu Administracji i Zarządzania UKW” 2013, t. 3, s. 41 i n.

68 Por.: T. Szancito, *Przedsiębiorca w prawie polskim*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 3, s. 8–9; C. Kosikowski, *Pojęcie przedsiębiorcy w prawie polskim*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 4, s. 20; A. Doliwa, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Prawo gospodarcze...*, s. 39; E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa 2001, s. 108.

69 Por. m.in.: I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 3; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia...*, s. 8; P.L. Davies, *Zatrudnienie pracownicze...*, s. 199. Por. też: Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę...*, s. 75; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia...*, s. 134. Zdaniem Zbigniewa Hajna samozatrudnienie polega na świadczeniu usług w ramach własnej działalności gospodarczej (Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę...*, s. 79–80).

70 J. Jończyk, *O szczególnych formach...*, s. 40.

71 B. Cwiertniak, *Indywidualne prawo pracy. Stosunek pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 171.

odpowiedzialność i ryzyko⁷². Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 marca 2018 – Prawo przedsiębiorców, status przedsiębiorcy posiadają jedynie te osoby fizyczne, które we własnym imieniu wykonują działalność gospodarczą w sposób zorganizowany i ciągły. Ponadto według art. 4 ust. 2 cytowanego aktu za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Konstatując należy jednoznacznie stwierdzić, że do kręgu samozatrudnionych zalicza się osoby fizyczne, które są przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców, w tym także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej na podstawie art. 860 i n. Kodeksu cywilnego⁷³ oraz osoby fizyczne świadczące usługi na zasadzie wolnego zawodu⁷⁴. Pojęcie tzw. wolnych zawodów nie posiada w Polsce jednolitej definicji normatywnej. Zaliczenie do wolnego zawodu opiera się raczej na założeniu, że chodzi o osoby wykonujące swój zawód osobiście, na własny rachunek, które nie podlegają w decyzjach merytorycznych z zakresu swej działalności zależności służbowej (są w pełni autonomiczne), zwłaszcza o osoby, które opierają działalność na wiedzy specjalistycznej popartej dyplomem⁷⁵. Przy włączaniu danej kategorii osób do kręgu wolnych zawodów niebagatelną rolę odgrywa także tradycja⁷⁶. Powyższe uwagi nie oznaczają jednak, że polski ustawodawca w ogóle nie precyzuje pojęcia „wolny zawód” na potrzeby konkretnych regulacji prawnych. Przykładem jest choćby art. 4 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne⁷⁷, który wskazuje, że wolny zawód w rozumieniu tego aktu oznacza pozarolniczą działalność gospodarczą wykonywaną osobiście przez tłumaczy, adwokatów, notariuszy, radców prawnych, biegłych rewidentów, księgowych, agentów ubezpieczeniowych, agentów oferujących ubezpieczenia uzupełniające, brokerów reasekuracyjnych, brokerów ubezpieczeniowych, doradców podatkowych, doradców restrukturyzacyjnych, maklerów papierów wartościowych, doradców inwestycyjnych, agentów firm inwestycyjnych oraz rzeczników patentowych, z tym że za osobiste wykonywanie wolnego zawodu uważa się wykonywanie działalności bez zatrudniania – na podstawie umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło oraz innych umów o podobnym charakterze – osób, które wykonują czynności związane z istotą danego zawodu.

72 Zob. m.in.: Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę...*, s. 79; Z. Kubot, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 81; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia...*, s. 134; K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy. Nowe perspektywy i zagrożenia*, Gdańsk 2004, s. 9.

73 Zob. I. Boruta, *W sprawie przyszłości...*, s. 10; R. Drozdowski, P. Matczak, *Samozatrudnienie*, Warszawa 2004, s. 10–11.

74 Tak np.: Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia...*, s. 17–18; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia...*, s. 145; R. Drozdowski, P. Matczak, *Samozatrudnienie...*, s. 5 i 11.

75 Por. np.: W.J. Katner, *Prawo działalności gospodarczej. Komentarz. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, Warszawa 2003, s. 69–70; E. Bieniek-Koronkiewicz, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Prawo gospodarcze...*, s. 213.

76 Zob. J. Jacyszyn, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004.

77 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2540 ze zm.

Także ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych⁷⁸ posługuje się terminem „wolny zawód” w kontekście określenia partnerów, którzy mogą tworzyć spółki partnerskie. Zgodnie z art. 88 w zw. z art. 87 § 1 cytowanego aktu partnerami w takiej spółce mogą być wyłącznie osoby fizyczne uprawnione do wykonywania następujących wolnych zawodów: adwokata, aptekarza, architekta, fizjoterapeuty, inżyniera budownictwa, biegłego rewidenta, brokera ubezpieczeniowego, diagnosty laboratoryjnego, doradcy podatkowego, maklera papierów wartościowych, doradcy inwestycyjnego, księgowego, lekarza, lekarza dentysty, lekarza weterynarii, notariusza, pielęgniarki, położnej, radcy prawnego, rzeczownika patentowego, rzeczoznawcy majątkowego i tłumacza przysięgłego.

O ile nie ma większych zastrzeżeń co do tego, że przymiot samozatrudnionych zarezerwowany jest dla osób fizycznych, które mają status przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców, o tyle w literaturze przedmiotu istotne rozbieżności dotyczą dodatkowych warunków, jakie powinna spełniać osoba fizyczna, aby należeć do kręgu samozatrudnionych. Pierwsza wątpliwość odnosi się do liczby kontrahentów, z którymi może współpracować osoba prowadząca działalność na własny rachunek. Według niektórych przedstawicieli doktryny prawa, aby osoba fizyczna – przedsiębiorca miała status samozatrudnionego musi świadczyć swoje usługi wyłącznie lub głównie na rzecz jednego podmiotu zlecającego⁷⁹. Zdaniem Zdzisława Kubota „»samozatrudnieniem« jest bowiem wykonywanie pracy (usług) przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub wykonujące wolny zawód w warunkach względnie trwałej zależności wobec zamawiającego. Umowy zawierane przez »samozatrudnionego« rodzą więc stosunki zależności wykonawcy pracy (usług) podobne do zależności zatrudnionych”⁸⁰. Według tego autora „z punktu widzenia statusu prawnego wykonawcy mamy tutaj do czynienia z pracą niezależną (samodzielną), a ze względu na powiązania kontraktowe – z pracą zależną”⁸¹. W podobnym tonie wypowiada się Irena Boruta. Jej zdaniem, „często »samozatrudnienie« wiąże się z liczbą kontrahentów pracobiorcy. Powinien to być jeden, w każdym razie niewiele podmiotów, tak by można wywieść zależność ekonomiczną”⁸². Tak samo uważa Teresa Liszcz, według której samozatrudnienie to sytuacja, gdy dana osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą świadczy pracę (usługi) osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz jednego

78 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 18 ze zm.

79 Tak Z. Kubot, [w:] *Prawo pracy...*, s. 81. Podobne stanowisko zajmują np.: K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy...*, s. 9; J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s. 56; M. Skąpski, *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Prof. Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 87 i n.; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 18.

80 Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia...*, s. 17–18.

81 *Ibidem*, s. 18.

82 I. Boruta, *W sprawie przyszłości...*, s. 3.

bądź niewielkiej liczby kontrahentów, od których jest uzależniona ekonomicznie⁸³. Z kolei według Michała Skąpskiego samozatrudnienie nie jest synonimem prowadzenia w sposób nieograniczony działalności gospodarczej przez osoby fizyczne, jest zaś kategorią pojęciową, w której łączą się elementy takiej działalności z zależnością ekonomiczną od podmiotu zlecającego usługi⁸⁴. Nie do końca zgadzam się z powyższym stanowiskiem. Nie ma bowiem na gruncie polskiego prawa wymogu, aby osoba samozatrudniona musiała świadczyć swoje usługi wyłącznie na rzecz jednego podmiotu zlecającego (niewielkiej ich liczby), w warunkach zależności ekonomicznej. Co więcej, przepisy prawa pracy obejmujące ochroną osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek w ogóle nie posługują się kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego, o czym będzie mowa szerzej w dalszej części opracowania. I tak, ochronie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podlegają te osoby samozatrudnione, których pracę organizuje podmiot zlecający, w szczególności, gdy usługi wykonywane są w zakładzie pracy lub innym miejscu przez niego wyznaczonym (art. 304 § 1 i 3 KP). Z kolei ochrona w przedmiocie płacy minimalnej dotyczy osób fizycznych wykonujących osobiście działalność gospodarczą na podstawie umów cywilnoprawnych, w odniesieniu do których o miejscu i czasie świadczenia pracy (usług) decyduje podmiot ją zlecający (art. 8d ust. 1 pkt 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Ochrona przed dyskryminacją obejmuje zaś wszystkie osoby fizyczne pracujące na własny rachunek w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na podstawie umowy cywilnoprawnej⁸⁵. W żadnej z przedstawionych tu regulacji nie występuje kryterium zależności ekonomicznej⁸⁶, a z ochrony mogą korzystać także osoby fizyczne świadczące swoje usługi na rzecz wielu różnych kontrahentów, nawet jeżeli praca realizowana jest w zakładzie należącym do podmiotu zlecającego i to on decyduje o miejscu i czasie jej wykonywania. Należy również pamiętać o tym, że kryterium zależności ekonomicznej nie stanowi elementu konstrukcyjnego stosunku pracy i niekiedy mamy do czynienia z sytuacją, w której także pracownicy wykonują zadania w warunkach braku zależności ekonomicznej od pracodawcy (np. pracownicy na wysokich stanowiskach kierowniczych czy świadczący pracę na rzecz kilku pracodawców)⁸⁷. Uważam zatem, że osoba fizyczna mająca status samozatrudnionego może świadczyć swoje usługi zarówno na rzecz jednego, jak i kilku (wielu) podmiotów zlecających, od których nie musi być zależna ekonomicznie⁸⁸.

83 T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 18.

84 *Ibidem*.

85 Art. 2 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 2 i 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

86 Kryterium to nie występuje także w przepisach regulujących ochronę samozatrudnionych w zakresie macierzyństwa i rodzicielstwa oraz uprawnień zbiorowych.

87 Zob. szerzej: T. Duraj, *Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy – analiza krytyczna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 6, s. 8 i n.

88 Tak też np.: M. Bednarek, *Czas ucywilizować samozatrudnienie*, „Rzeczpospolita” z dnia 1 lipca 2004 r.; B. Świąder, *Samozatrudnienie*, *Gazeta Prawna*.pl z dnia 3–5 września 2004 r., s. 1.

Aby kryterium zależności ekonomicznej mogło delimitować treść definicji „samozatrudnienia”, polski ustawodawca musiałby doprecyzować jego rozumienie w przepisach obowiązującego prawa. Kryterium to różnie jest bowiem ujmowane w innych systemach prawnych i niekiedy budzi w nauce i praktyce daleko idące wątpliwości interpretacyjne. Przykładowo, ustawodawca hiszpański w art. 11 ustawy 20/2007 z 11 lipca – Prawo samozatrudnionych⁸⁹ (dalej: LETA) przyjął, że dotyczy to tych samozatrudnionych, którzy od jednego kontrahenta osiągają co najmniej 75% swoich dochodów⁹⁰. Podobna sytuacja występuje w prawie niemieckim, gdzie ten próg dochodowy wynosi 50%⁹¹. Kryterium zależności ekonomicznej powinno być natomiast – czego niestety polski ustawodawca obecnie nie dostrzega – brane pod uwagę przy ustalaniu zakresu ochrony, jaką należy zagwarantować osobom fizycznym pracującym na własny rachunek, o czym szerzej będzie mowa w rozdziale XI niniejszej monografii⁹². Konstatając, zgodzić należy się zatem z Simonem Deakinem, który wyodrębnia dwie kategorie samozatrudnionych, a mianowicie zależnych samozatrudnionych (*dependent self-employed*) oraz niezależnych samozatrudnionych (*independent self-employed*)⁹³.

Po drugie, wątpliwości budzi to, czy do kręgu samozatrudnionych można zaliczyć wyłącznie osoby fizyczne, które nie zatrudniają osób trzecich przy wykonywaniu usług na rzecz zlecającego i realizują je osobiście⁹⁴, czy też status samozatrudnionego może również przysługiwać tym osobom fizycznym, które zatrudniają osoby trzecie do prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, uzyskując przymiot

89 Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, Boletín Oficial del Estado z 12 lipca 2007 r., nr 166.

90 Warto jednak zauważyć, że ustawodawca hiszpański nie ogranicza pojęcia „samozatrudniony” jedynie do osób zależnych ekonomicznie od jednego kontrahenta. Wyróżnia on *expressis verbis*, obok samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, także samozatrudnionych działających na rzecz wielu różnych podmiotów zlecających.

91 Opinion of the European Economic and Social Committee on New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work of 29 April 2010, SOC/344-CESE 639/2010, s. 7–8.

92 Zob. też m.in.: A. Musiała, *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2, s. 69 i n.; A. Ludera-Ruszel, *Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2017, nr 1, s. 43 i n.; K. Moras-Olaś, *Możliwe kierunki regulacji ochrony pracy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 105 i n.; T. Duraj, *Economic dependence as a criterion for the protection of the self-employed under EU law and in selected Member States*, „Review of European and Comparative Law” 2024, vol. 56, no. 1, s. 159 i n.

93 S. Deakin, *The many futures of the contract of employment*, [w:] J. Conaghan (red.) et al., *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press 2002, s. 191.

94 Za takim stanowiskiem opowiada się np. M. Bednarek, *Czas ucywilizować...* Zob. też: M. Bednarek, *Samozatrudnienie, czyli działalność we własnej firmie*, „Rzeczpospolita” z dnia 11 października 2004 r., s. F4.

podmiotu zatrudniającego (pracodawcy)⁹⁵. Według mnie pierwsze z wymienionych powyżej stanowisk należy uznać za uzasadnione⁹⁶. Na fakt ograniczenia pojęcia „samozatrudnienie” jedynie do osób fizycznych, które samodzielnie prowadzą działalność gospodarczą, bez angażowania pracowników lub korzystania z cudzej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, wskazuje istota tego zjawiska, które dotyczy osobistego świadczenia usług na rzecz zlecającego przez jednoosobowe podmioty gospodarcze⁹⁷. Zdaniem Ireny Boruty osoby fizyczne działające w warunkach samozatrudnienia powinny wykazywać się „osobistą aktywnością” przy wykonywaniu pracy dla podmiotu zlecającego⁹⁸. Wymóg ten dotyczy zarówno osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, jak również osób fizycznych realizujących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej czy działających na zasadach wolnego zawodu. Powinny one osobiście świadczyć pracę (usługi) na rzecz kontrahentów, bez możliwości zatrudniania osób trzecich na podstawie stosunku pracy lub umów o charakterze cywilnoprawnym. Co najwyżej można zastanowić się nad ewentualnością korzystania przez samozatrudnionych, przy prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej, z pomocy członków najbliższej rodziny (chodzi o osoby współpracujące w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁹⁹).

95 Taki pogląd prezentują m.in.: Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia...*, s. 134; E. Kryńska, *Kontraktowanie pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 111–112. Nawiązuje on do metodologii stosowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy, która do samozatrudnionych zalicza pracodawców zatrudniających pracowników i pracujących na własny rachunek. Zob. Labour Force Statistics, *Methodological Notes*, International Labour Organisation, Geneva 2004.

96 Takie ujęcie przyjmuje w swojej metodologii Główny Urząd Statystyczny, który do samozatrudnionych zalicza jedynie osoby fizyczne prowadzące samodzielną działalność gospodarczą lub działalność w formie spółki cywilnej osób fizycznych, niezatrudniające pracowników. Także ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obejmuje ochroną w zakresie płacy minimalnej jedynie te osoby fizyczne, które wykonują działalność gospodarczą bez zatrudniania pracowników lub zawierania umów ze zleceniobiorcami (art. 1 pkt 1b lit. a tej ustawy).

97 Por. Z. Kubot [w:] *Prawo pracy...*, s. 81.

98 I. Boruta, *W sprawie przyszłości...*, s. 3.

99 Zgodnie z art. 8 pkt 11 tej ustawy za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności.

5. Prawna ochrona samozatrudnionych

5.1. Zasadność ochrony samozatrudnionych

W ostatnim czasie obserwujemy, zarówno w ustawodawstwie polskim, jak również w unormowaniach wielu państw europejskich tendencję idącą w kierunku rozszerzania niektórych uprawnień pracowniczych, do niedawna zastrzeżonych wyłącznie dla stosunku pracy, na wykonawców umów cywilnoprawnych¹⁰⁰, w tym także na osoby samozatrudnione¹⁰¹. Źródeł takiego stanu rzeczy należy doszukiwać się w trzech fundamentalnych okolicznościach¹⁰². Pierwszą jest konieczność dostosowania porządku prawnego obowiązującego w Polsce do standardów wynikających z norm prawa międzynarodowego i unijnego, które wymuszają potrzebę rozszerzania ochrony na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Regulacje te wyznaczają bowiem rozbudowane gwarancje przysługujące każdej osobie świadczącej pracę, niezależnie od podstawy prawnej jej wykonywania, również samozatrudnionym¹⁰³. Ustawodawca międzynarodowy i unijny wprowadza unormowania ochronne dla wszystkich ludzi pracy („workers” lub „travailleurs”) w zakresie: bezpieczeństwa i higieny pracy, niedyskryminacji i równego traktowania, poszanowania godności,

100 Potrzeba rozszerzania ochronnych przepisów prawa pracy na osoby wykonujące pracę na podstawie cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia od lat jest postulowana w nauce prawa pracy. Zob. np.: Z. Salwa, *Przemiany prawa pracy początku stulecia a jego funkcja ochronna*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 303–304; M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 323–324; Z. Hajn, *Glosa do wyr. SN z 16.12.1998 r.*, II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177, s. 595; idem, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 5 i 11; T. Duraj, *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88: *Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. T. Duraj, s. 9 i n.

101 Zob. szerzej: T. Duraj, *The Limits of Expansion...*, s. 15–31; idem, *Funkcja ochronna prawa pracy...*, s. 37 i n.

102 Por. A. Musiała, *Filozofia tzw. ochrony osób pracujących na zasadach cywilnoprawnych – głos w dyskusji podczas I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Łódzko-poznański początek dyskusji...”*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88: *Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. T. Duraj, s. 89 i n.

103 Zob. szerzej: T. Duraj, *Ochrona osób pracujących na własny rachunek w świetle aktów Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy – wnioski z projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki Nr 2018/29/B/HS5/02534*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2024, t. 107: *The Importance of International and European Law in the Regulation of Labour Relations / Znaczenie prawa międzynarodowego i europejskiego w regulacji stosunków świadczenia pracy*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, s. 159 i n.

wynagrodzenia, wypoczynku, a także uprawnień rodzicielskich czy zbiorowych, w tym prawa koalicji¹⁰⁴.

Drugim zasadniczym powodem, dla którego polski ustawodawca zdecydował się na przyznanie osobom samozatrudnionym określonych uprawnień jest zapewnienie zgodności przepisów ustawowych z Konstytucją RP. Akt ten szeroko określa gwarancje ochronne, które adresowane są nie tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale także do innych obywateli czy ludzi pracy, również jeżeli świadczą pracę na podstawie umów prawa cywilnego (także do samozatrudnionych)¹⁰⁵. Przykładowo można tu przywołać konstytucyjne gwarancje w zakresie: prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1); prawa do ochrony zdrowia (art. 68 ust. 1); minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust. 4); prawa rodziny do pomocy ze strony państwa (art. 71); równości i niedyskryminacji (art. 32), ze szczególnym uwzględnieniem równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym oraz w przedmiocie kształcenia, zatrudnienia i awansów, prawa do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji (art. 33), ochrony godności osoby ludzkiej (art. 30), czy wreszcie w zakresie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1). W kontekście konstytucyjnej ochrony pracy zarobkowej osób samozatrudnionych warto jeszcze zwrócić uwagę na dwa istotne unormowania o charakterze ogólnym. Po pierwsze, chodzi o art. 2 polskiej Konstytucji, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej, co sugeruje konieczność zapewnienia tej kategorii wykonawców ustawowych gwarancji ochronnych jako przejaw solidarności społecznej. Po drugie, nie można zapomnieć o art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przyjmuje się powszechnie, że cytowany przepis nie stanowi źródła praw podstawowych jednostki¹⁰⁶. Z regulacji tej wynika jednak szczególnie obowiązek państwa do uchwalenia norm prawnych chroniących pracę obywateli. Ochronie tej ma podlegać każdy rodzaj pracy, w tym również praca świadczona w warunkach samozatrudnienia¹⁰⁷. Ochrona pracy w ujęciu Konstytucji RP oznacza w istocie ochronę każdego pracującego człowieka, gdyż nie można oderwać pracy od osoby ją wykonującej¹⁰⁸. Doniosłość pracy człowieka wynika z dwóch

104 Zob. szerzej rozważania ujęte w rozdziale II niniejszej monografii.

105 Por. M. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością...*, s. 2 i n.

106 P. Tuleja, *Komentarz do art. 24 Konstytucji RP*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2023, LEX.

107 Zob. np. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 51 i n. Por. też: wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, LEX nr 559164; wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005/7/97.

108 T. Liszcz, *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała*

podstawowych założeń. Po pierwsze, praca jest postrzegana jako źródło godności ludzkiej¹⁰⁹. Jej celem jest bowiem zaspakajanie nie tylko podstawowych potrzeb życiowych człowieka, ale także potrzeb wyższego rzędu (duchowych, kulturowych i innych). Po drugie, praca stanowi również podstawę funkcjonowania gospodarki i źródło społecznego dobrobytu¹¹⁰. Dlatego też władze publiczne muszą chronić pracę, która jest podstawą egzystencji każdego człowieka, w celu zapewnienia osobie ludzkiej trwałości zatrudnienia oraz bezpiecznych, sprawiedliwych i odpowiednich (adekwatnych) warunków pracy. Obowiązki państwa w zakresie ochrony pracy są naturalną konsekwencją przyjęcia w Polsce modelu społecznej gospodarki rynkowej jako podstawy ustroju gospodarczego (art. 20 Konstytucji RP), która zakłada nie tylko ekonomiczne, ale także społeczne aspekty funkcjonowania gospodarki¹¹¹. Społeczna gospodarka rynkowa ma w swoim założeniu dążyć do równowagi pomiędzy kapitałem i pracą. Państwo musi interweniować w funkcjonowanie gospodarki w celu realizacji określonych potrzeb społecznych, także związanych z ochroną pracy, bez względu na podstawę jej świadczenia. Zaspokojenie tych potrzeb nie byłoby bowiem możliwe, gdyby pozostawić gospodarkę jedynie rynkowym mechanizmom wolnej konkurencji¹¹². W tym sensie społeczna gospodarka rynkowa opiera się na zasadzie sprawiedliwości społecznej ujętej w art. 2 Konstytucji RP¹¹³. Warto zauważyć, że zarówno wskazana zasada, jak i zasada ochrony pracy zaliczane są do podstawowych zasad ustroju społeczno-gospodarczego państwa polskiego, co istotnie podnosi ich rangę i znaczenie.

Trzecią istotną przesłanką decydującą o konieczności rozciągania określonych uprawnień pracowniczych na osoby samozatrudnione jest upowszechnienie się pracy na własny rachunek, w ramach której osoby działające zarobkowo z reguły funkcjonują w warunkach podobnych do sytuacji pracowników, co wiąże się z potrzebą zapewnienia im zbliżonego do pracowniczego, nie identycznego jednak, standardu ochrony. Bardzo często bowiem osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, pomimo braku pracowniczego podporządkowania, powiązane są z podmiotem zlecającym pracę (usługi) silną i trwałą więzią o charakterze organizacyjnym i prawnym opartą głównie na zależności ekonomicznej. Samozatrudnieni działający w warunkach takiej zależności od kontrahenta, który wykorzystując swoją niekwestionowaną przewagę może jednostronnie narzucać im

Seweryńskiego, Łódź 2015, s. 279. Por. J. Jończyk, *Ochrona pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 2 i n.

109 A. Dral, B. Bury, *Zasada ochrony pracy w Konstytucji RP*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2014, nr 3, s. 236.

110 K. Polek-Duraj, *Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2010, nr 2, s. 237.

111 Por. T. Liszcz, *Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Studia Iuridica Lublensis” 2014, nr 22, s. 259–260.

112 D.R. Kijowski, P.J. Suwaj, *Kryzys prawa administracyjnego?*, [w:] A. Doliwa, S. Prutis (red.), *Wypieranie prawa administracyjnego przez prawo cywilne*, Warszawa 2012, LEX.

113 A. Ludera-Ruszel, *Samozatrudnienie ekonomicznie zależne...*, s. 49.

niekorzystne postanowienia kontraktu, wymagają – podobnie, jak pracownicy najemni – objęcia ich określonym zakresem ochrony. W tym miejscu warto zauważyć, że o ile pracownicy najemni korzystają z mocy prawa z ustawowego poziomu gwarancji ochronnych, o tyle osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek podlegają cywilnoprawnemu reżimowi kształtowania warunków pracy opartemu na zasadzie wolności umów i swobody ustalania wzajemnych relacji, co daje podmiotowi silniejszemu ekonomicznie dominującą pozycję negocjacyjną i nieograniczoną wręcz możliwość jednostronnego narzucania postanowień kontraktowych. Oczywiście im większy jest zakres niezależności i autonomii finansowej samozatrudnionego, tym mniejsza potrzeba jego ustawowej ochrony.

5.2. Obszary ochrony samozatrudnionych

5.2.1. Ochrona życia i zdrowia

Bezpieczeństwo i higiena to kluczowy aspekt każdej pracy świadczonej przez człowieka niezależnie od podstawy prawnej i reżimu, w jakim będzie ona wykonywana. Jednym z postulatów społecznej nauki Kościoła, widocznym choćby w encyklice *Laborem exercens* autorstwa Jana Pawła II, jest konieczność zagwarantowania wszystkim osobom pracującym godnych warunków pracy, w tym przede wszystkim prawa do jej świadczenia w sposób bezpieczny i niezagrażający ich życiu oraz zdrowiu¹¹⁴. W tym miejscu należy zatem postawić pytanie retoryczne: czy prawna ochrona w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinna obejmować również osoby pracujące na własny rachunek? Odpowiedź twierdząca wydaje się oczywista. U źródeł wprowadzania wobec samozatrudnionych regulacji dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy leży bowiem potrzeba ochrony życia i zdrowia każdej istoty ludzkiej jako wartości nadrzędnych o charakterze uniwersalnym. Ochrona ta powinna przysługiwać każdemu człowiekowi, zwłaszcza takiemu, który świadczy pracę. Podczas tego procesu narażony jest on bowiem na szereg niebezpiecznych czynników i zagrożeń, niezależnie od formy prawnej świadczenia pracy. Zauważył to także polski ustawodawca, który przewiduje szeroki zakres podmiotowy ochrony życia i zdrowia obejmujący wszystkich wykonawców pracy, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym także osoby samozatrudnione¹¹⁵.

W Polsce prawna ochrona osób samozatrudnionych w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy została wprowadzona do Kodeksu pracy w lipcu

114 T. Wyka, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 456 i n. Por. też: J. Majka, *Ewangelia pracy ludzkiej. Ewolucja od Leona XIII do Jana Pawła II*, [w:] *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996, s. 28.

115 Por. T. Wyka, 16.2. *Przyczyny i zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.

2007 r.¹¹⁶ i był to pierwszy obszar, w ramach którego ustawodawca dostrzegł potrzebę objęcia samozatrudnionych uprawnieniami¹¹⁷. Pozytywnie oceniając ten kierunek zmian, należy zauważyć, że nie zdecydowano się na uchwalenie odrębnych unormowań w tym zakresie uwzględniających specyfikę pracy świadczonej przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, a przepisy Kodeksu pracy rozciągnęły na tę kategorię wykonawców regulacje chroniące życie i zdrowie pracowników. Takie rozwiązanie budzi szereg wątpliwości interpretacyjnych zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w praktyce¹¹⁸. Ponadto zaproponowane regulacje prawne są niespójne systemowo i zawierają szereg luk.

Już najwyższy akt ustrojowy w Polsce – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej *expressis verbis* przyznaje każdej osobie ludzkiej uniwersalne i samodzielne prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy bez względu na reżim prawny, w którym praca jest wykonywana¹¹⁹. W myśl art. 66 ust. 1 Ustawy Zasadniczej każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹²⁰, co oznacza, że gwarancja ta dotyczy także samozatrudnionych¹²¹. Przepis ten należy interpretować jako ich wolność od pracy w niebezpiecznych i niehigienicznych warunkach, która obejmuje wszystkie sektory gospodarki i miejsca, gdzie wykonywana jest praca¹²². Gwarancja ta nie może być jednak bezpośrednio dochodzona przez samozatrudnionych w oparciu o Konstytucję RP, ponieważ przepis ten odsyła w tym zakresie do ustawodawstwa zwykłego. Ustrojodawca polski wskazuje bowiem, że sposób

116 Nowelizacja dokonana przez art. 95 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2007 r. Nr 89, poz. 589) z dniem 1 lipca 2007 r.

117 S. Kowalski, *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przedsiębiorcom*, cz. 1, „Służba Pracownicza” 2009, nr 12, s. 9 i n.

118 Zob. szerzej: M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki...*, s. 66–70; M. Mędrala, *Obowiązki ze sfery bhp...*, s. 143–157; eadem, *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie BHP*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 133 i n.; S. Kowalski, *Obowiązek zapewnienia...*, s. 9 i n.

119 Zob. np.: K.W. Baran, *Zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 654; T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego...*, s. 331 i n.; T. Lewandowski, *Prawo człowieka do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, „Wiedza Prawnicza” 2009, nr 3, s. 16; J. Jankowiak, *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w konstytucji. Głos do wyroku TK z dnia 24 października 2000 r., K 12/2000*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2008, nr 4, s. 163 i n.

120 W doktrynie prawa pracy przyjmuje się szerokie rozumienie pojęcia „bezpieczeństwo i higiena pracy”. Obejmuje ono zarówno środki prawne, jak i organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne i inne, służące eliminowaniu bądź maksymalnemu ograniczaniu ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm osoby świadczącej pracę. Tak G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 15 KP, teza 3*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2017.

121 Por. L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 11.

122 Por. A. Kijowski, J. Jankowiak, *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 10, s. 60 i n.

realizacji tego prawa oraz obowiązki podmiotu zlecającego pracę określają ustawy zwykłe. Takie rozwiązanie umożliwia pewną reglamentację konstytucyjnego prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy idącą w kierunku jego ograniczenia dla określonych wykonawców pracy, które jednak nie może naruszać istoty tego uprawnienia. Wynika to z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, który dodatkowo wskazuje, że ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Dopuszczalna jest zatem na gruncie ustawodawstwa polskiego dyferencjacja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jednakże nie może ona prowadzić do dyskryminacji w zatrudnieniu. Co ważne, zgodnie z art. 32 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, także w zakresie ochrony ich życia i zdrowia w zatrudnieniu. Nikt, a zatem także osoba pracująca zarobkowo na własny rachunek, nie może być dyskryminowany w życiu społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny, również w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Dodatkowym wzmocnieniem konstytucyjnych gwarancji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wobec samozatrudnionych jest art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego każda praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy¹²³. Wskazany przepis dotyczy zatem również warunków pracy osób pracujących zarobkowo na własny rachunek¹²⁴, w tym także ochrony ich zdrowia i życia, która znajduje się niewątpliwie pod nadzorem organów państwa, w szczególności Państwowej Inspekcji Pracy. Z art. 24 Konstytucji RP wynikają obowiązki państwa w obszarze tworzenia i egzekwowania przepisów chroniących życie i zdrowie osób wykonujących każdą pracę, bez względu na reżim, w którym jest ona świadczona, również w odniesieniu do samozatrudnionych. Co więcej, ich ochrona w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma również swoją podstawę w art. 38 Ustawy Zasadniczej, który gwarantuje każdemu człowiekowi prawną ochronę życia, oraz w art. 68 tego aktu, który zapewnia każdemu człowiekowi prawo do ochrony zdrowia¹²⁵. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego przedmiotem art. 68 ust. 1 Konstytucji RP nie jest abstrakcyjne zdrowie, ale uprawnienie każdego człowieka (także osoby pracującej zarobkowo na własny rachunek) do korzystania z systemu zapobiegającego wszelkim chorobom oraz niepełnosprawnościom, a zatem również tym, które powstają

123 Szersza analiza tego unormowania była przedmiotem wcześniejszych rozważań.

124 Zob. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 179; W. Sanetra, *Rola państwa i partnerów społecznych w kształtowaniu i stosowaniu prawa pracy*, [w:] *Referaty na międzynarodową konferencję naukową „Ochrona pracy. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne”*, Toruń, 23–24 września 1998, t. 1, Toruń 1998, s. 15.

125 W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. VII, Warszawa 2013, art. 68, LEX.

w procesie świadczenia pracy zarobkowej¹²⁶. Niekiedy źródeł ochrony życia i zdrowia w środowisku pracy poszukuje się także w art. 30 Konstytucji RP, który stanowi gwarancję dla poszanowania i ochrony godności każdego człowieka¹²⁷. Zdaniem TK nie można mówić o ochronie godności człowieka, jeżeli nie zostały stworzone wystarczające podstawy do ochrony życia¹²⁸. Oznacza to, że immanentną częścią prawa do godności, jest zapewnienie każdemu wykonawcy pracy, także samozatrudnionemu, dostatecznej ochrony w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Konstytucyjna gwarancja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla osób samozatrudnionych została doprecyzowana przepisami rangi ustawowej, przede wszystkim w Kodeksie pracy¹²⁹. Zgodnie z art. 304 § 1 tego aktu pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązek ten dotyczy również przedsiębiorców niemających statusu pracodawców, jeżeli organizują pracę samozatrudnionych (art. 304 § 3 KP). Przepisy te odsyłają do art. 207 § 2 KP, gdzie ustawodawca określił katalog podstawowych (nie wszystkich jednak) obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników. Oznacza to, że wskazane wyżej podmioty zlecające pracę samozatrudnionym muszą zapewnić im standard ochrony w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zbliżony do tego, jaki gwarantuje się pracownikom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Mają zatem obowiązek stosować się do regulacji prawa pracy, które służą ochronie życia i zdrowia pracobiorców. Muszą zagwarantować osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek wysoki poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu jej świadczenia, eliminować warunki szkodliwe i uciążliwe dla ich zdrowia, kształtować właściwe środowisko pracy, wolne od zagrożeń dla życia i zdrowia samozatrudnionych, zapobiegać wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, zapewniać profilaktyczne badania zdrowotne oraz dostęp do szkoleń związanych z przestrzeganiem przepisów wpływających na bezpieczeństwo wykonywania pracy. Poważnym mankamentem analizowanych unormowań jest nieuzasadnione różnicowanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, jaki polski ustawodawca *de lege lata* przewiduje wobec pracodawcy oraz przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą. O ile pracodawca w rozumieniu

126 Zob. wyrok TK z 23 marca 1999 r., K 2/98, OTK 1999, nr 3, poz. 38.

127 Por.: A. Zieliński, *Pojmowanie godności ludzkiej w świetle praw ekonomicznych i socjalnych*, [w:] A. Surówka (red.), *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 47 i n.; R. Sobański, *Normatywność godności człowieka*, [w:] A. Surówka (red.), *Godność człowieka...*, s. 20 i n.; M.T. Romer, *Godność człowieka w prawie pracy i pomocy społecznej*, [w:] *Godność człowieka...*, s. 65 i n.

128 Wyrok TK z 7 stycznia 2004 r., K 14/03, OTK-A 2004, nr 1, poz. 1. Por. też: wyrok TK z 12 grudnia 2005 r., K 32/04, OTK-A 2005, nr 11, poz. 132.

129 T. Wyka, *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, t. VII, s. 650 i n.

art. 3 KP obowiązki określone w art. 207 § 2 KP musi stosować do samozatrudnionych „wprost”¹³⁰, a jego odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ogranicza się tylko do zakładu pracy lub innego miejsca pracy wyznaczonego przez pracodawcę, o tyle przedsiębiorca niebędący pracodawcą stosuje obowiązki określone w art. 207 § 2 KP „odpowiednio”¹³¹, a jego odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest znacznie szersza i nie ogranicza się jedynie do zakładu pracy lub innego wyznaczonego miejsca pracy. Podmiot ten na mocy art. 304 § 3 KP musi bowiem zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim samozatrudnionym, którym organizuje pracę bez względu na miejsce jej świadczenia¹³². Z ochrony w obszarze BHP wyłączone zostały w ogóle – co budzi uzasadnione wątpliwości – osoby pracujące na własny rachunek, które same decydują o miejscu wykonywanej pracy (np. świadczą ją w domu lub w dowolnie wybranym przez siebie miejscu)¹³³. Co więcej, polski ustawodawca pominął całkowicie w kontekście odpowiedzialności za BHP te jednostki, które nie mają statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP oraz nie są przedsiębiorcami, jednakże zlecają pracę samozatrudnionym (np. stowarzyszenia, fundacje czy jednostki publiczne nieprowadzące działalności gospodarczej i niezatrudniające pracowników). Podmioty te, pomimo że organizują pracę samozatrudnionym, *de lege lata* nie są w ogóle objęte analizowaną regulacją Kodeksu pracy.

Co ważne, art. 304¹ KP nakłada na osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, w zakresie określonym przez tego pracodawcę bądź inny podmiot, obowiązki, jakie spoczywają na pracownikach co do przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w art. 211 KP¹³⁴. Oznacza to, że – co do zasady – samozatrudniony musi w szczególności: znać

130 W praktyce oznacza to zrównanie sytuacji pracodawcy w zakresie obowiązków w obszarze BHP wobec samozatrudnionych świadczących pracę na terenie jego zakładu lub w innym miejscu przez niego wyznaczonym z pracownikami. Tak T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia...*, s. 173.

131 W praktyce oznacza to, że przedsiębiorca niebędący pracodawcą ma w tym zakresie znacznie większą elastyczność – niektóre obowiązki w obszarze BHP określone w art. 207 § 2 KP może stosować wprost, niektóre po modyfikacji uwzględniającej specyfikę samozatrudnionych, a niektórych w ogóle nie musi stosować.

132 Por. P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304 KP*, teza 6, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, LEX 2020.

133 Polski ustawodawca gwarantuje natomiast ochronę w zakresie BHP pracownikom zdalnym, którzy bardzo często pracują w miejscu swojego zamieszkania.

134 Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na niespójność systemową analizowanych przepisów. O ile w art. 304 § 3 KP z obowiązków w zakresie BHP wyłącza się podmioty organizujące pracę osobom samozatrudnionym, które nie mają statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP oraz nie są przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą, o tyle art. 304¹ KP odnosi się do wszystkich samozatrudnionych, którzy świadczą pracę na rzecz podmiotów ją organizujących. Dotyczy to także tych podmiotów, które są wyłączone spod regulacji art. 304 § 3 KP z uwagi na brak statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP oraz brak statusu przedsiębiorcy.

przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy; brać udział w szkoleniu i instruktazu z tego zakresu; poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym; dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy; stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, zgodnie z ich przeznaczeniem; a także poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich oraz współdziałać z podmiotem zlecającym pracę w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Poważną wadą analizowanego unormowania jest to, że w praktyce o zakresie obowiązków BHP ciążyących na osobie samozatrudnionej będzie decydował pracodawca lub inny podmiot organizujący jej pracę. Podmioty te, kierując się potrzebą redukcji kosztów prowadzonej działalności, mogą obecnie swobodnie ograniczać w umowach prawa cywilnego zawieranych z samozatrudnionymi stosowanie wobec nich art. 211 KP. Obowiązuje tu bowiem daleko idąca dowolność stron kontraktu co do oceny tego, które obowiązki z zakresu BHP będą miały zastosowanie przy pracy na własny rachunek, a które można wyłączyć czy zmodyfikować. Pozwala to podmiotowi zlecającemu na obchodzenie przepisów BHP w odniesieniu do osób samozatrudnionych oraz na drastyczne ograniczanie standardu ochrony ich życia i zdrowia. Moim zdaniem brakuje regulacji, w ramach której ustawodawca – uwzględniając specyfikę pracy na własny rachunek – określiłby *expressis verbis* minimalny zakres obowiązków w obszarze BHP spoczywających na każdej osobie samozatrudnionej.

Zgodnie z art. 304³ KP w zw. z art. 208 § 1 KP samozatrudnieni świadczący pracę w zakładzie pracy należącym do podmiotu zlecającego lub w innym wyznaczonym przez niego miejscu zobligowani są do wzajemnego współdziałania i współpracy w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. O ile w odniesieniu do pracowników ustawodawca wskazał *expressis verbis* w art. 207 § 2¹ KP, że koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą ich obciążać, o tyle nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek koszty te przerzucać, choćby w kontrakcie cywilnoprawnym, na samozatrudnionych, nawet jeżeli są oni zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego i wykonują pracę w należącym do niego zakładzie (podobnie jak pracownicy).

Gwarancje ochronne dla samozatrudnionych w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy znajdują się również w innych aktach polskiego prawa pracy. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy¹³⁵ w art. 5 ust. 3 pkt 1 przewiduje możliwość dobrowolnego objęcia osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek (oraz osób z nimi współpracujących) profilaktyczną opieką zdrowotną służby medycyny pracy, przy czym wymagany jest wniosek takiej osoby oraz zgoda na finansowanie tej opieki z własnych środków (art. 23 pkt 1)¹³⁶.

135 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 437.

136 M. Kaczocha, *Służba medycyny pracy. Komentarz*, art. 23, LEX 2014.

Z kolei art. 10 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹³⁷ wprost stanowi, że do zadań tego organu należy nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona¹³⁸. W razie ustalenia nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów BHP wobec samozatrudnionych, Państwowa Inspekcja Pracy może nakazać usunięcie stwierdzonych uchybień w określonym terminie, a nawet podjąć decyzję o zaprzestaniu prowadzenia działalności zakładu, w którym doszło do naruszenia.

Natomiast zgodnie z art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy m.in. sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Organizacje związkowe mogą także wystąpić do podmiotu zlecającego z wnioskiem o przeprowadzenie badań bezpieczeństwa pracy samozatrudnionych w razie zagrożenia dla ich życia lub zdrowia (art. 29)¹³⁹.

Należy również pamiętać o tym, że osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek podlegają ochronie uregulowanej w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁴⁰, a ubezpieczenie w tym zakresie jest dla tych wykonawców obowiązkowe. Zgodnie z art. 3 ust. 3 pkt 8 ustawy wypadkowej za wypadek przy pracy uważa się także nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁴¹. W judykaturze przyjmuje się, że chodzi tu o typowe działania związane z charakterem wykonywanej działalności gospodarczej. W wyroku z 14 stycznia 2014 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku uznał, że wypadek osoby prowadzącej działalność gospodarczą w czasie dojazdu do siedziby kontrahenta w celu wykonania zawartej z nim umowy jest wykonywaniem zwykłych czynności związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i ma cechy wypadku przy wykonywaniu tej działalności, jeżeli cechą charakterystyczną takiej działalności jest dojazd do miejsca wykonywania czynności składających się na tę działalność. Działalność gospodarcza polegająca na świadczeniu usług budowlanych ma taki charakter, ponieważ zwykle czynności związane z prowadzoną działalnością

137 T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251 ze zm.

138 Zob. np.: A. Jasińska-Cichoń, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, art. 10, LEX; S. Kryczka, *Podmioty podlegające kontroli PIP*, Warszawa 2020, LEX; K. Rączka, *Komentarz do art. 10*, [w:] M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka (red.), *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, LEX.

139 Zob. szerzej w części dotyczącej uprawnień zbiorowych samozatrudnionych.

140 T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.

141 Por. S. Samol, *Komentarz do art. 3*, [w:] D.E. Lach, K. Ślebzak, S. Samol (red.), *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX.

są wykonywane zwykle w siedzibie (miejscu zamieszkania) kontrahenta¹⁴². Z kolei w wyroku z 28 sierpnia 2013 r. SN stwierdził, że wypadek, któremu uległa osoba prowadząca działalność gospodarczą, udając się do miejsca zakwaterowania zapewnionego przez organizatora spotkania biznesowego po zakończeniu biesiady, w czasie której omawiano sprawy współpracy gospodarczej, jest wypadkiem przy pracy podczas wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej¹⁴³. W myśl art. 5 ust. 1 pkt 8 ustawy wypadkowej ustalenia okoliczności oraz przyczyn takiego wypadku w stosunku do osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, nawet w sytuacji, gdy osoba ta świadczyła pracę na rzecz i w miejscu wyznaczonym przez innego przedsiębiorcę¹⁴⁴. Co ważne, samozatrudnionym przysługuje większość świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych określonych w art. 6 ust. 1 cytowanego aktu, za wyjątkiem zasiłku wyrównawczego.

Podsumowując, polska regulacja prawna w zakresie ochrony życia i zdrowia samozatrudnionych w miejscu pracy jest zasadniczo zgodna ze standardami prawa międzynarodowego i unijnego, gwarantując tym osobom – co do zasady – poziom ochrony zbliżony do pracowniczego. Podstawowe wątpliwości budzi jednak sposób unormowania tej problematyki. Polski ustawodawca, regulując zakres obowiązków podmiotu zlecającego oraz samozatrudnionego w przedmiocie bezpieczeństwa i higieny pracy, stosuje wątpliwy mechanizm odesłań do odpowiednich przepisów określających sytuację pracowników (metoda ekspansji prawa pracy). Takie rozwiązanie rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych w kontekście ochrony ich życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy. Niejasny jest zakres obowiązków, jakie ma podmiot zlecający pracę tym wykonawcom oraz zakres powinności, które w obszarze BHP spoczywają na samozatrudnionych. Z obowiązujących przepisów wynika, że strony umów cywilnoprawnych stanowiących podstawę świadczenia pracy na własny rachunek mają daleko idącą swobodę co do kształtowania wzajemnych relacji w analizowanej kwestii, a także dowolnie mogą regulować podział kosztów oraz odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP. Wszystko to utrudnia skuteczną egzekucję tych unormowań przez organy kontroli państwa¹⁴⁵. Ponadto polski ustawodawca w nieuzasadniony sposób różnicuje zakres ochrony życia i zdrowia osoby samozatrudnionej w zależności od tego czy świadczy ona pracę na rzecz

142 III AUa 1568/13, LEX nr 1415783.

143 UK 56/13, OSNP 2014, nr 5, poz. 77. Por też: wyrok SN z 8 czerwca 2010 r., II UK 407/09, OSNP 2011, nr 21–22, poz. 282; wyrok SN z 20 września 2018 r., I UK 227/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 52.

144 S. Samol, *Komentarz do art. 3...*, LEX.

145 Zob. T. Duraj, *Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – wnioski z projektu NCN nr 2018/29/B/HS5/02534*, [w:] T. Duraj (red.), *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość*, Łódź 2023, s. 109 i n.

pracodawcy, czy też na rzecz podmiotu, który nie posiada takiego statusu. Na krytykę zasługuje również to, że komentowana regulacja nie obejmuje w ogóle podmiotów zlecających, które nie są pracodawcami i nie prowadzą działalności gospodarczej, a korzystają z pracy samozatrudnionych. Wadą obowiązujących unormowań jest także to, że nie gwarantują one ochrony w obszarze BHP osobom współpracującym z samozatrudnionymi (np. członkom najbliższej rodziny pozostającym we wspólnym gospodarstwie domowym), które powinny korzystać z analogicznych gwarancji ochronnych w zakresie, w jakim nieodpłatnie pomagają w procesie świadczenia pracy¹⁴⁶. Polski ustawodawca nie przyznaje również osobom pracującym na własny rachunek (osobom współpracującym z nimi) prawa do powstrzymywania się od pracy w razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla ich zdrowia lub życia albo, gdy wykonywana przez nich praca powoduje niebezpieczeństwo dla innych osób. *De lege lata* takie uprawnienie zostało w Polsce zagwarantowane jedynie pracownikom, przy czym zachowują oni prawo do wynagrodzenia (art. 210 KP). Przepisy nie regulują także kwestii odpowiedzialności samozatrudnionych za naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie będą miały tutaj zastosowania reguły odpowiedzialności pracowniczej. Ponadto polski ustawodawca nie przewiduje regulacji, która uwzględniałaby osoby pracujące na własny rachunek w ogólnej liczbie zatrudnionych, która obliuguje pracodawcę do utworzenia służby BHP (art. 237¹¹ KP) oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy będącej organem doradczym i opiniodawczym u pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników (art. 237¹² KP). Polskie przepisy nie gwarantują również samozatrudnionym prawa do udziału w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które są istotne z punktu widzenia ustalenia działań związanych z zapewnieniem odpowiedniego poziomu ochrony życia i zdrowia osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy (art. 237^{11a} KP).

5.2.2. Ochrona przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem

W dzisiejszych czasach gwarancje w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania stanowią fundament funkcjonowania każdego demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego sprawiedliwość społeczną. Mają one niebagatelny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy, a także sytuację na rynku pracy. Dostrzega to także polski ustawodawca, który wprowadził do porządku prawnego ochronę prawną samozatrudnionych w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania. Została ona ustanowiona z dniem 1 stycznia 2011 r. na mocy ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Był to jeden z pierwszych obszarów, gdzie polski ustawodawca zauważył potrzebę objęcia uprawnieniami cywilnoprawnych wykonawców pracy, w tym osoby

146 *De lege lata* należy zauważyć, że art. 304 § 4 KP wprowadził ochronę w zakresie życia i zdrowia jedynie dla tych osób trzecich, które nie biorą udziału w procesie pracy.

samozatrudnione. Z uzasadnienia do projektu ustawy równościowej wynika jednak, że bezpośrednim impulsem do jej uchwalenia były zarzuty formalne podniesione przez Komisję Europejską dotyczące niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia przez Polskę przepisów dyrektyw unijnych. W dwóch przypadkach przybrały już one postać skarg złożonych do Trybunału Sprawiedliwości UE, które mogły skutkować w przyszłości nałożeniem na nasz kraj wysokich kar finansowych¹⁴⁷.

Co do zasady pozytywnie należy ocenić unormowania przyjęte w ustawie równościowej. Niewątpliwie przyczyniły się one do podwyższenia standardów ochrony w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu niepracowniczym. Niestety jednak polski ustawodawca nie dokonał właściwej implementacji przepisów unijnych dotyczących tej kwestii, a przyjęte rozwiązania nie uwzględniają w wystarczającym zakresie specyfiki pracy świadczonej na podstawie cywilnoprawnych form zatrudnienia, w tym także przez samozatrudnionych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. W konsekwencji, w praktyce ustawa równościowa jest nieskuteczna, nie chroni efektywnie tej kategorii wykonawców przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem¹⁴⁸. Potwierdzają to dostępne statystyki, z których wynika, że w Polsce niewielka liczba tego typu spraw trafia do sądów, a jeszcze mniejszy jest odsetek procesów zakończonych przyznaniem odszkodowania osobie dyskryminowanej w oparciu o przepisy tego aktu prawnego¹⁴⁹.

Na gruncie prawa polskiego podstawowych gwarancji w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania osób samozatrudnionych należy poszukiwać w unormowaniach Konstytucji RP. Akt ten formułuje zasadę równego traktowania jako fundamentalną i uniwersalną wolność oraz prawo każdego człowieka¹⁵⁰. Zgodnie z art. 32 ust. 1 Ustawy Zasadniczej wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. W wyroku z 9 marca 1988 r.¹⁵¹ Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że konstytucyjna zasada równości wobec prawa polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo¹⁵². Oznacza to zatem traktowanie według jednakowej miary, bez zróżnicowań

147 Druk sejmowy z 16 września 2010 r., nr 3386, Sejm VI kadencji, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf> (dostęp: 13.02 2024).

148 Por. M. Barański, B. Mądrzycki, *Praca na własny rachunek a ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 153 i n.

149 I. Wróblewska, *Przeciwdziałanie dyskryminacji na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, „Przegląd Konstytucyjny” 2020, nr 4, s. 78 i n.

150 B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 3, s. 3.

151 U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1.

152 Por. L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016, art. 32, LEX. W uchwale z dnia 16 marca 2000 r. (I KZP 56/99, LEX nr 39500) SN stwierdził, że konstytucyjna zasada równego traktowania oznacza „równe traktowanie obywateli znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej”.

zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących¹⁵³. Konsekwencją konstytucyjnej zasady równości wobec prawa jest art. 32 ust. 2 Ustawy Zasadniczej, który wprowadza uniwersalny zakaz dyskryminacji. Zgodnie z tym unormowaniem nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny¹⁵⁴. Konstytucyjny zakaz dyskryminacji ma bardzo szerokie ujęcie, ponieważ obejmuje każdego człowieka i odnosi się do wszelkich sfer życia politycznego, społecznego i gospodarczego, w których dana osoba może stykać się bezpośrednio z działaniami władz publicznych¹⁵⁵. Co prawda Konstytucja RP nie wprowadza żadnego katalogu zakazanych cech dyskryminacyjnych, to jednak zakaz dyskryminacji „z jakiegokolwiek przyczyny” przesądza o tym, że katalog ten ma charakter otwarty. Ponadto zakaz dyskryminacji jest bezwzględny, ponieważ nie dopuszcza, aby organy władzy publicznej mogły od niego odstąpić¹⁵⁶.

Przedstawione wyżej unormowania konstytucyjne w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania mają jednak pewną istotną wadę z punktu widzenia sytuacji prawnej osób samozatrudnionych. W nauce prawa powszechnie przyjmuje się bowiem, że obowiązują one przede wszystkim w wymiarze wertykalnym, a zatem w relacji osoba fizyczna – państwo¹⁵⁷. Art. 32 Konstytucji RP adresowany jest głównie do państwa, formułując nakaz równego traktowania i niedyskryminacji przez władze

153 Zasada równego traktowania nie polega na bezwzględnym zakazie różnicowania sytuacji określonych osób, ale na prawidłowym doborze kryteriów ich różnicowania. Dopuszcza się zatem odmienne traktowanie osób znajdujących się w różnej sytuacji faktycznej i prawnej. Por. też m.in.: wyrok TK z 20 października 1998 r., K 7/98, OTK 1998, nr 6, poz. 96; wyrok TK z 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76.

154 Odnosząc tę zasadę na grunt prawa zatrudnienia, zakazana jest dyskryminacja rozumiana jako nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie wykonawcy pracy (także osoby samozatrudnionej) ze względu na niezwiązane ze świadczoną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, które są istotne ze społecznego punktu widzenia (por. A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, s. 53 i n.). W wyroku z 3 grudnia 2009 r. (II PK 148/09, LEX nr 1108511) SN stwierdził, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Nie stanowi zatem dyskryminacji różnicowanie praw pracowników (czy innych wykonawców pracy) ze względu na kryteria nieuwzględniane za dyskryminujące.

155 P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 51.

156 Zob. np.: W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej..., Komentarz do art. 32*, LEX; P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. 2, art. 32, LEX 2021; M. Kuba, *Regulacje krajowe, pkt 1.4*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, LEX. W kontekście zasad równego traktowania i niedyskryminacji istotną rolę odgrywa także art. 33 Konstytucji RP, który wprowadza równość kobiet i mężczyzn. Zgodnie z tym unormowaniem kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W szczególności równość ta dotyczy: kształcenia, zatrudnienia i awansów, prawa do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

157 Por. I. Wróblewska, *Przeciwdziałanie dyskryminacji...*, s. 79–80.

publiczne wszystkich adresatów norm prawnych, którzy są do siebie podobni. To z kolei zobowiązuje organy państwowe stosujące prawo do tego, aby w wydawanych przez siebie decyzjach indywidualnych nie kierowały się jednostkowymi cechami adresata, lecz podejmowały je w sposób prawidłowy, obiektywny i bezstronny¹⁵⁸. W związku z tym organy państwa muszą traktować podobnie podmioty znajdujące się w zbliżonej sytuacji. Analizowany art. 32 Konstytucji RP nie ma natomiast wprost zastosowania do relacji horyzontalnych – pomiędzy podmiotami prywatnymi (w tym przypadku podmiot zlecający – wykonawca pracy)¹⁵⁹. Prezydium Rady Legislacyjnej w opinii do projektu ustawy o równym traktowaniu z 12 sierpnia 2008 r. wykluczyło możliwość objęcia zasadą równouprawnienia i niedyskryminacji relacji pomiędzy podmiotami prywatnymi¹⁶⁰. Dlatego też przyjęcie ustawy równościowej z 3 grudnia 2010 r. należy co do zasady ocenić pozytywnie. *De facto* działanie to doprowadziło bowiem do rozszerzenia ochrony w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania oraz konstytucyjnych gwarancji wynikających z art. 32 Ustawy Zasadniczej na relacje horyzontalne – pomiędzy podmiotami prawa prywatnego, w tym przypadku na niepracownicze stosunki zatrudnienia (podmiot zlecający – cywilnoprawny wykonawca pracy, w tym także osoba samozatrudniona)¹⁶¹.

Na pochwałę zasługuje szeroki zakres podmiotowy ochrony gwarantowanej ustawą równościową z 3 grudnia 2010 r., zgodny zarówno z normami prawa międzynarodowego i unijnego, jak i Konstytucją RP¹⁶². Przysługuje ona wszystkim osobom fizycznym, bez względu na jakiekolwiek inne cechy, w tym posiadanie lub nie zdolności do czynności prawnych oraz niezależnie od podstawy świadczenia pracy, za wyjątkiem pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy (art. 2). Nie budzi zatem wątpliwości, że ustawa równościowa obejmuje swoim zakresem podmiotowym także osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Tezę tę potwierdza *expressis verbis* art. 4 pkt 2 tego aktu, który stanowi, że ma on zastosowanie do warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej. Przepis ten należy interpretować szeroko jako podejmowanie każdej aktywności zarobkowej w charakterze przedsiębiorcy,

158 Zob. W. Sadurski, *Równość wobec prawa*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 8–9, s. 55.

159 Tak S. Jarosz-Żukowska, *Problem horyzontalnego stosowania norm konstytucyjnych dotyczących wolności i praw jednostki w świetle Konstytucji RP*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Wolności i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. 1, Warszawa 2010, s. 207. Inaczej: M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 136.

160 S. Jarosz-Żukowska, *Problem horyzontalnego...*, s. 207.

161 Do wejścia w życie ustawy równościowej z dniem 1 stycznia 2011 r. jedyną grupą podmiotów objętych szerokimi gwarancjami ochronnymi w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania byli pracownicy oraz osoby ubiegające się o etat pracowniczy, do których mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

162 Por. K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 120; M. Kułak, *Komentarz do art. 2*, [w:] K. Kędziora (red.), K. Śmiszek (red.), *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, Warszawa 2017, LEX.

czy to w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, także w formie spółki cywilnej, czy to w ramach tzw. wolnych zawodów¹⁶³.

Daleko idące zastrzeżenia budzi natomiast sposób, w jaki polski ustawodawca unormował zakres przedmiotowy ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem samozatrudnionych. Ustawa równościowa służy przeciwdziałaniu naruszeniom zasady równego traktowania, przez co należy rozumieć traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań (art. 3 pkt 5 w zw. z art. 1 ust. 1)¹⁶⁴. W przeciwieństwie do unormowań KP, który przewiduje otwarty katalog kryteriów objętych ochroną przed dyskryminacją, analizowana regulacja ogranicza się wobec osób samozatrudnionych jedynie do enumeratywnie wskazanych tam cech. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy równościowej w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Przyjęcie zamkniętego katalogu kryteriów prawnej ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem samozatrudnionych¹⁶⁵ stanowi poważny mankament analizowanych unormowań, który wpływa na istotne ograniczenie zakresu gwarancji w tym obszarze. Takie rozwiązanie jest nie tylko niezgodne z Konstytucją RP, która w art. 32 zakazuje dyskryminacji „z jakiegokolwiek przyczyny”, ale także z normami prawa międzynarodowego, gdzie mamy do czynienia z otwartym katalogiem cech prawnie chronionych. Na problem ten zwrócił uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich w wystąpieniu skierowanym, już po wejściu w życie ustawy równościowej, do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania¹⁶⁶. Podniósł tam, że ustawa równościowa

163 M. Barzycka-Banaszczyk, *Dyskryminacja (nierówne traktowanie)*..., s. 9. Na marginesie warto zauważyć, że ustawa równościowa swoim zakresem podmiotowym obejmuje także osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawodawca przyznaje zdolność prawną (art. 1 ust. 1). Ponieważ jednak podmioty te nie posiadają cech osobistych mogących stanowić podstawę dyskryminacji należy przyjąć, że ich ochrona będzie zawsze związana z osobami fizycznymi tworzącymi daną osobę prawną lub jednostkę organizacyjną.

164 Ustawa równościowa w art. 3 definiuje pojęcia: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne.

165 Ustawodawca nie zdecydował się na użycie w ustawie równościowej – na wzór przepisów KP – zwrotu „w szczególności” lub innego określenia wskazującego na otwarty charakter tych przepisów.

166 Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z 28 maja 2012 r., RPO-687085-I/12/KW/MW. Zob.: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_Pelnomocnika_Rzadu_ds_Rownego_Traktowania_ws_wdrazania_przepisow_UE_w_zakresie_rownego_%20traktowania.pdf (dostęp: 29.05.2024).

w zakresie, w jakim ogranicza stosowanie ochrony do sytuacji naruszenia zasady równego traktowania, ze względu na zamknięty katalog przesłanek dyskryminacyjnych, jest niezgodna z art. 32 w zw. z art. 2 Konstytucji RP¹⁶⁷, a także ze standardami międzynarodowymi, zwłaszcza z art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Analiza obowiązujących w Polsce przepisów antydyskryminacyjnych w obszarze zatrudnienia pokazuje daleko idącą niekonsekwencję ustawodawcy oraz niespójność całego systemu ochrony przed dyskryminacją. Należy bowiem pamiętać o tym, że zarówno przepisy KP w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania, jak i ustawa równościowa stanowią efekt implementacji tych samych regulacji prawa unijnego. Nie ma zatem żadnych racjonalnych przesłanek, które uzasadniałyby różnicowanie poziomu gwarancji w tym obszarze w odniesieniu do pracowników i do osób samozatrudnionych. Konsekwencją zamkniętego katalogu kryteriów prawnej ochrony przed dyskryminacją samozatrudnionych jest to, że nie mogą oni skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu nierównego traktowania w zakresie formy świadczenia pracy zarobkowej. Osoby pracujące na własny rachunek na gruncie ustawy równościowej nie mają zatem możliwości kwestionowania praktyk prowadzących do nieuprawnionego różnicowania wysokości ich wynagrodzeń, które wynikałyby z odmiennej podstawy prawnej świadczenia pracy¹⁶⁸. Nie wyklucza to jednak dopuszczalności porównywania sytuacji samozatrudnionych do pracowników na innych płaszczyznach wymienionych *expressis verbis* w art. 8 ustawy równościowej i na tej podstawie kwestionowania zachowań dyskryminacyjnych¹⁶⁹.

Dodatkowym wzmocnieniem ochrony osób samozatrudnionych w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania jest prawo do odszkodowania. Zgodnie z art. 13 ustawy równościowej każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania, przy czym w sprawach tych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Odwołanie to w praktyce prowadzi do istotnych wątpliwości co do charakteru prawnego tego świadczenia. Na gruncie prawa cywilnego przyjmuje się bowiem, że odszkodowanie ma na celu wyłącznie wyrównanie poniesionego uszczerbku majątkowego, a nie rekompensatę za doznaną krzywdę. Zgodnie z art. 361 § 2 KC w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł (*damnum emergens*), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Oznacza to, że możliwość dochodzenia naprawienia

167 Konsekwencją tego stanowiska był wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności analizowanych unormowań z Konstytucją RP. Ostatecznie, na mocy postanowienia TK z 11 października 2017 r. (K 17/16), doszło do umorzenia niniejszego postępowania z uwagi na wycofanie wniosku przez Rzecznika Praw Obywatelskich.

168 W praktyce często zdarza się, że za taką samą pracę (wykonywaną w warunkach zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego) osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy uzyskuje wyższe wynagrodzenie niż pracujący na własny rachunek w warunkach jednoosobowej działalności gospodarczej.

169 Tak K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 121.

szkody niemajątkowej będącej rekompensatą za doznaną krzywdę (tzw. zadośćuczynienia) została na gruncie prawa cywilnego ograniczona jedynie do przypadków, gdy ustawodawca wyraźnie to zastrzega. Problem w tym, że ustawa równościowa nie przewiduje *expressis verbis* prawa do dochodzenia tego rodzaju świadczenia w związku z naruszeniem zasady równego traktowania wobec samozatrudnionych. Takie rozwiązanie pozostaje w sprzeczności z charakterem zjawiska dyskryminacji, które często prowadzi do wyrządzenia szkody niemajątkowej (krzywdy). Dlatego też w literaturze przedmiotu szeroko interpretuje się pojęcie odszkodowania, które przysługuje na podstawie art. 13 ustawy równościowej¹⁷⁰. W tym kierunku idzie także judykatura. Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku z 18 listopada 2015 r.¹⁷¹ przyjął, że odszkodowanie z art. 13 ustawy równościowej nie podlega rozróżnieniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy), ponieważ art. 13 ust. 2 tego aktu odsyła do wszystkich przepisów KC, a więc zarówno do przepisów o kompensacie szkody za pomocą odszkodowania, jak i do regulacji dotyczącej zadośćuczynienia. W związku z tym osoby samozatrudnione dotknięte dyskryminacją mają prawo do odszkodowania rozumianego bardzo szeroko, które obejmuje także zadośćuczynienie za wyrządzoną krzywdę. Na problem ten zwrócił również uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich w wystąpieniu z 28 maja 2012 r. skierowanym do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Wskazał, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 13 ustawy równościowej powinno pełnić funkcję zadośćuczynienia, jak to ma miejsce na gruncie przepisów KP. Taka interpretacja jest zbieżna ze standardem ochrony, jaki przysługuje pracownikom.

Ustawa równościowa, inaczej niż art. 18^{3d} KP, nie wprowadza dolnego limitu odszkodowania, który w odniesieniu do pracowników wynosi nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Oznacza to, że wysokość odszkodowania należna samozatrudnionemu w oparciu o art. 13 tego aktu określana jest w trybie przepisów KC i opiera się na zasadzie pełnej kompensacji doznanej szkody (art. 361 KC). Należy jednak zauważyć, że uzależnienie rekompensaty pieniężnej z tytułu dyskryminacji od faktu zaistnienia szkody oraz konieczności wykazania jej przez poszkodowanego byłoby sprzeczne z Dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁷². Akt ten w art. 17 zd. 2 wskazuje, że sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze,

170 Zob. K. Kędziora, *Komentarz do art. 13*, [w:] K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, LEX, pkt 1. Taką interpretację potwierdza też orzecznictwo SN, które w odniesieniu do spraw pracowniczych szeroko kwalifikuje odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} KP, także w kategoriach zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Zob. np.: wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 202; wyrok SN z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, LEX nr 584928. Odmienne: wyrok SN z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454.

171 V Ca 3611/14, LEX nr 2147965. Sąd rozpatrywał sprawę dotyczącą dyskryminacji ze względu na orientację seksualną osoby, która świadczyła pracę na podstawie umowy prawa cywilnego.

172 Dz.U. UE. L. z 2000 r. Nr 303, s. 16.

muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe¹⁷³. Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z 8 listopada 1990 r.¹⁷⁴ odnosząc się do cytowanego unormowania unijnego stwierdził, że jeżeli państwo członkowskie wybiera sankcję stanowiącą część zasad prawa cywilnego (tak jest w Polsce), jakiegokolwiek naruszenie zakazu dyskryminacji jest wystarczające, aby uznać odpowiedzialność osoby winnej tego naruszenia i nie można wtedy uwzględniać przesłanek wyłączenia odpowiedzialności przewidzianych prawem krajowym. W literaturze przedmiotu dopuszcza się, aby przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego osobie samozatrudnionej z tytułu naruszenia zasady równego traktowania brać pod uwagę zasady wypracowane w orzecznictwie sądów w odniesieniu do rekompensaty za dyskryminację w stosunkach pracy¹⁷⁵. W tym miejscu warto przypomnieć wyrok SN z 7 stycznia 2009 r.¹⁷⁶, zgodnie z którym odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} KP powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie musi zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę. Wytyczne te powinny zatem mieć zastosowanie także wobec roszczeń odszkodowawczych dochodzonych z tytułu dyskryminacji przez osoby prowadzące zarobkowo na własny rachunek jednoosobową działalność gospodarczą.

Jeżeli odszkodowanie przyznane samozatrudnionemu na podstawie art. 13 ustawy równościowej nie jest wystarczające, nie ma przeszkód prawnych, aby wystąpił on z roszczeniami uzupełniającymi na podstawie przepisów KC. Taką możliwość *expressis verbis* gwarantuje mu art. 16 cytowanego aktu. W myśl tego przepisu dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy równościowej nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw. Oznacza to, że samozatrudniony może zarówno domagać się dodatkowego odszkodowania w ramach odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i n. KC) lub kontraktowej (art. 471 i n. KC), jak i roszczeń uzupełniających z tytułu naruszenia w wyniku dyskryminacji jego dóbr osobistych (art. 24 KC)¹⁷⁷. Ponadto w przypadku korzystania przez podmiot zlecający pracę osobie samozatrudnionej z postanowień umownych naruszających

173 Por. M. Górski, *Roszczenia niematerialne w postępowaniu o dyskryminację*, 2015, http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia_Roza_roszczenianiematerialne_w_postepowaniach_o_dyskryminacje.pdf (dostęp: 29.05.2024).

174 C-177/88, LEX nr 124917.

175 Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Dyskryminacja (nierówne traktowanie)*..., s. 12.

176 III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160.

177 Jest to szczególnie ważne ze względu na fakt, że roszczenia niemajątkowe nie przedawniają się (art. 117 KC), co daje możliwość ich dochodzenia także po upływie terminu wskazanego w ustawie równościowej.

zasadę równego traktowania w rozumieniu ustawy równościowej, ma zastosowanie sankcja ich nieważności na podstawie art. 58 § 1 KC.

Z punktu widzenia skuteczności prawnej ochrony samozatrudnionych w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania istotną rolę odgrywa także art. 14 ustawy równościowej, który modyfikuje na korzyść tych wykonawców rozkład ciężaru dowodu w relacji do ogólnych zasad określonych w art. 6 KC. Zgodnie z tym unormowaniem kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, jedynie uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku zaś uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 2 i 3). Oznacza to, że polski ustawodawca, podobnie jak to ma miejsce na gruncie przepisów KP, przyjął zasadę odwróconego ciężaru dowodu. Według niej dyskryminowany samozatrudniony jedynie uprawdopodobnia naruszenie ustawy równościowej, wskazując na jedną z cech chronionych wymienionych w akcie. Następnie to podmiot zlecający, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, ma obowiązek wykazać, że do tego naruszenia nie doszło. W ten sposób wprowadzono domniemanie polegające na tym, że jeżeli pozwany nie udowodni kierowania się obiektywnymi powodami, jego działanie zostanie uznane za naruszenie zasady równego traktowania¹⁷⁸. Należy także podkreślić, że wszelkie roszczenia wynikające z ustawy równościowej lub KC dotyczące dyskryminacji są dochodzone na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego¹⁷⁹, a sądem właściwym do rozstrzygania sporów w tym zakresie jest sąd cywilny.

Zgodnie z art. 15 ustawy równościowej termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady. Negatywnie należy ocenić to unormowanie jako mniej korzystne od terminów przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym określonych w art. 442¹ KC. Na gruncie tego przepisu roszczenia te ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. Rozbieżność ta budzi istotne wątpliwości z punktu widzenia zgodności art. 15 ustawy równościowej z art. 2 Konstytucji RP odwołującym się do zasad sprawiedliwości społecznej.

Dodatkowy mechanizm wzmacniający ochronę osób pracujących na własny rachunek przed dyskryminacją przewidziany został w art. 17 ustawy równościowej. W myśl tego przepisu skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia

178 Zob. szerzej np.: A. Tyc, *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016, s. 235 i n.; M. Barczycka-Banaszczyk, *Dyskryminacja (nierówne traktowanie)*..., s. 13–15.

179 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm. (dalej: KPC).

zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Ochrona ta przysługuje również podmiotom, które udzieliły w jakiegokolwiek formie wsparcia samozatrudnionemu korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Pozytywnie należy także ocenić to, że wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania w odniesieniu do samozatrudnionych powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania (art. 18 ustawy równościowej). W założeniu miało to przyczynić się do zwiększenia efektywności ochrony tych osób w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania, choć w praktyce przepisy analizowanego aktu (o czym była mowa wyżej) nie działają właściwie.

Uzupełnieniem prawnej ochrony samozatrudnionych w badanym obszarze są regulacje dotyczące zbiorowych stosunków zatrudnienia. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy równościowej zakazuje się nierównego traktowania tych osób ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji. Przepis ten do 1 stycznia 2019 r. był martwy. Wtedy to weszła w życie ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, która rozciągnęła prawo koalicji na osoby wykonujące na własny rachunek pracę zarobkową w warunkach jednoosobowej działalności gospodarczej¹⁸⁰. W wyniku tej nowelizacji ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zagwarantowała tym wykonawcom nie tylko możliwość tworzenia własnych związków zawodowych oraz przystępowania do już istniejących organizacji, ale także prawo pełnienia funkcji związkowych. W tym zakresie art. 3 ust. 1 wprowadził zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu osób samozatrudnionych z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że podmiot zlecający udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Z kolei na mocy art. 3 ust. 4 ustawy związkowej postanowienia umów cywilnoprawnych, na podstawie których osoby samozatrudnione świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący te osoby z podmiotem zlecającym,

180 Zob. szerzej w dalszej części opracowania.

a w razie braku takich przepisów – postanowienia te zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Analizując unormowania antydyskryminacyjne dotyczące samozatrudnionych w obszarze zbiorowych stosunków zatrudnienia widać zupełnie inne podejście ustawodawcy. Po pierwsze, dochodzi do istotnego zawężenia, co jest uzasadnione specyfiką prawa koalicji, zakresu podmiotowego ochrony w obszarze równego traktowania. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1¹ pkt 1 ustawy związkowej ochrona ta dotyczy jedynie tych samozatrudnionych, którzy wykonują pracę za wynagrodzeniem w warunkach jednoosobowej działalności gospodarczej, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Po drugie, polski ustawodawca zrównuje sytuację tych samozatrudnionych w kontekście prawa do równego traktowania z sytuacją pracowników. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 2 ustawy związkowej w sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, należy do samozatrudnionych objętych prawem koalicji stosować odpowiednio przepisy art. 18^{3d} i 18^{3e} K.P. dotyczące pracowników. Co więcej, do postępowania w tych sprawach stosuje się odpowiednio przepisy KPC o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Oznacza to, że spory powstające na tym tle, inaczej niż na gruncie ustawy równościowej, podlegają kognicji sądów pracy¹⁸¹. Na przykładzie wskazanych tu unormowań widać, jak w soczewce brak systemowego podejścia ustawodawcy do ochrony osób samozatrudnionych w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania.

Podsumowując powyższe rozważania pozytywnie należy ocenić fakt uchwalenia ustawy równościowej. Nie budzi wątpliwości to, że akt ten przyczynił się do podwyższenia standardów ochrony osób samozatrudnionych w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania. Co do zasady przepisy ustawy równościowej są zgodne ze standardami prawa międzynarodowego, unijnego oraz Konstytucją RP. Niestety jednak nie dzieje się tak we wszystkich obszarach tej regulacji. Największym mankamentem tych unormowań jest zamknięty katalog kryteriów prawnej ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem samozatrudnionych. Po pierwsze, takie rozwiązanie jest niezgodne z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi, a także narusza art. 32 Konstytucji RP. Po drugie, prowadzi do nieuzasadnionego obniżenia standardów ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem samozatrudnionych w relacji do sytuacji prawnej, w której znajdują się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (tu katalog tych kryteriów jest otwarty). Ustawodawca nie obejmuje *de lege lata* gwarancjami ochronnymi przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem osób aspirujących do podjęcia pracy

181 Zob. szerzej: T. Duraj, *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo...* s. 67 i n.

w warunkach samozatrudnienia¹⁸² oraz członków rodziny współpracujących w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Podmioty te nie korzystają z ochrony przewidzianej w tym obszarze dla samozatrudnionych. Ponadto rozwiązania antydyskryminacyjne nie uwzględniają w wystarczającym stopniu specyfiki pracy świadczonej w warunkach jednoosobowej działalności gospodarczej. Konsekwencją wskazanych powyżej wad i niedoskonałości obowiązującej ustawy równościowej jest to, że w praktyce akt ten nie chroni efektywnie przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem wykonawców cywilnoprawnych (w tym osób samozatrudnionych), co potwierdzają niekorzystne statystyki.

5.2.3. Ochrona przed mobbingiem

De lege lata polski ustawodawca nie przewidział *expressis verbis* unormowań adresowanych do samozatrudnionych, które wprowadzałyby prawną ochronę tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej przed mobbingiem w miejscu pracy. To patologiczne zjawisko w naukach pozaprawnych rozumiane jest jako terror psychiczny polegający na izolowaniu, obmawianiu, nieprzyjemnym zachowaniu osoby (osób) w stosunku do konkretnej jednostki, którego celem jest jej wyeliminowanie z grupy koleżeńskiej, zawodowej lub z życia¹⁸³. Jest ono destrukcyjne zarówno dla godności pracobiorcy, jego zdrowia oraz kondycji psychofizycznej, jak i dla całej organizacji, w ramach której świadczona jest praca. W praktyce na mobbing narażeni są przede wszystkim pracownicy z uwagi na specyfikę stosunku pracy, która wiąże się ze stanem permanentnej ich zależności od pracodawcy (art. 22 § 1 KP) dysponującego władztwem kierowniczym pozwalającym mu na decydowanie o organizacji pracy oraz na bieżącą konkretyzację obowiązków pracowniczych w drodze wiążących poleceń. Nie wyklucza to jednak pojawiania się terroru psychicznego i nękania w cywilnoprawnych stosunkach zatrudnienia, w tym także w relacji B2B występującej pomiędzy samozatrudnionym a podmiotem zlecającym mu pracę. W szczególności duże prawdopodobieństwo mobbingu istnieje w odniesieniu do samozatrudnionych zależnych ekonomicznie, z uwagi na dominującą pozycję podmiotu zlecającego, który może jej nadużywać wobec takiego wykonawcy pracy¹⁸⁴.

Na problem przemocy w miejscu pracy (zwłaszcza tej psychicznej kojarzonej z mobbingiem) zwrócił uwagę w wielu aktach prawnych, zarówno ustawodawca międzynarodowy, jak i unijny. Dokumenty te zobowiązują państwa członkowskie do wprowadzania w krajowych porządkach prawnych unormowań przeciwdziałających

182 Należy pamiętać o tym, że przepisy KP chronią przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem nie tylko pracowników, ale także osoby posiadające status kandydata do pracy.

183 Tak J. Kowal, G. Pilarek, *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*, „Etyka w Życiu Gospodarczym” 2011, t. 14, nr 1, s. 228. Por. też: M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.

184 Zob. szerzej: M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022, s. 36 i n.

tego typu patologiom¹⁸⁵. Warto w tym miejscu wskazać na dwa istotne akty regulujące analizowaną problematykę. Pierwszym z nich jest Konwencja MOP Nr 190 z 21 czerwca 2019 r. dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy wraz z uzupełniającym ją Zaleceniem MOP Nr 206 z 21 czerwca 2019 r. Zasadniczym celem cytowanych unormowań jest podjęcie działań służących likwidacji tych patologicznych zjawisk w środowisku pracy, które stanowią poważne zagrożenie dla godności wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia (także samozatrudnionych). Drugi ważny dokument to Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 września 2001 r. w sprawie nękania w miejscu pracy¹⁸⁶. Akt ten odnosząc się bezpośrednio do zjawiska mobbingu, uznaje je za przemoc w pracy o podłożu psychicznym, która stanowi istotne zagrożenie dla całego środowiska pracy.

Również Konstytucja RP, pomimo że wprost nie przewiduje ochrony przed mobbingiem, wymaga od polskiego ustawodawcy wprowadzenia rozwiązań, które będą eliminować przemoc psychiczną w środowisku pracy nakierowaną na naruszenie godności każdego wykonawcy pracy (także jego zdrowia psychicznego), w tym również osób samozatrudnionych. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w każdym stosunku zatrudnienia, także w warunkach pracy na własny rachunek, można wyprowadzić z art. 30 Konstytucji RP. Według tego przepisu przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw każdego człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona stanowi obowiązek władz publicznych. Z cytowanej zasady konstytucyjnej wyprowadza się inne jeszcze gwarancje przyznane każdemu człowiekowi, takie jak: prawo do wolności (art. 31 Konstytucji RP), prawo do życia (art. 38 Konstytucji RP), zakaz tortur, nieludzkiego i poniżającego traktowania (art. 40 Konstytucji RP), prawo do nietykalności i wolności osobistej (art. 41 Konstytucji RP), prawo do ochrony czci i dobrego imienia (art. 47 Konstytucji), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP) oraz prawo do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji RP)¹⁸⁷. Biorąc pod uwagę szeroki zakres podmiotowy wymienionych tu gwarancji konstytucyjnych nastawionych na ochronę godności i innych dóbr osobistych każdej osoby ludzkiej, zwłaszcza tej, która w środowisku pracy najbardziej narażona jest na ich naruszenie, należy przyjąć, że każdy wykonawca pracy, niezależnie od podstawy jego zatrudnienia, powinien korzystać z ochrony przed terrorem psychicznym, nękaniami i zastraszaniem w miejscu pracy, w szczególności zaś z ochrony przed mobbingiem.

Tymczasem polski ustawodawca, wbrew standardom ochronnym wynikającym z prawa międzynarodowego i unijnego, a także niezgodnie z przedstawionymi wyżej gwarancjami konstytucyjnymi, postanowił wprowadzić do polskiego porządku

185 Zob. szerzej: M. Gajda, *Przemoc w pracy...*, s. 59 i n.

186 Dz.U. C 77 E z 28.3.2002.

187 D. Fleszer, *Godność i prywatność osoby w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2015, nr 1, s. 19 i n.

prawnego od 1 stycznia 2004 r., na mocy nowelizacji KP¹⁸⁸, prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z art. 94³ KP pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników¹⁸⁹. Taką interpretację w sposób nie budzący wątpliwości potwierdza judykatura. W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r.¹⁹⁰ SN przyjął, że przeciwdziałanie mobbingowi stanowi jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmienną w relacji do zobowiązań prawa cywilnego, nakierowaną nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych.

Co ważne, wcześniej analizowana ustawa równościowa także nie wprowadza ochrony przed mobbingiem w odniesieniu do niepracowniczych stosunków zatrudnienia, w tym również wobec samozatrudnionych. Stanowi to wyraz daleko idącej niekonsekwencji ze strony polskiego ustawodawcy. Skoro bowiem na mocy cytowanego tu aktu nasz prawodawca objął samozatrudnionych ochroną przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy (wystarczy tu tylko jednorazowe niepożądane zachowanie podmiotu zlecającego, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności), to tym bardziej powinien to uczynić, gdy chodzi o przeciwdziałanie mobbingowi, który polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, którego skutkiem może być nieodwracalny rozstrój zdrowia¹⁹¹.

Przedstawione tu wywody wskazują, że *de lege lata* osoby fizyczne wykonujące pracę zarobkową na własny rachunek mogą bronić się przed przemocą psychiczną w miejscu pracy, która skutkuje naruszeniem godności, utratą zdrowia psychicznego i innych dóbr osobistych, jedynie w oparciu o ogólne przepisy prawa cywilnego (art. 23 i 24 KC). Na mocy tych unormowań samozatrudniony będący ofiarą mobbingu może żądać: zaniechania tego bezprawnego działania; podjęcia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby sprawca mobbingu złożył oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie; zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny; odszkodowania najczęściej w oparciu o reżim

188 Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2003, Nr 213, poz. 2081.

189 Por.: W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9-10, s. 76 i n.; H. Szewczyk, *Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2006, nr 2, 253 i n.; M. Świątkowski, *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12, s. 79 i n.

190 I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.

191 Zob. M. Gajda, *Wewnętrzny układ polityki antymobbingowej jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 30.

odpowiedzialności deliktowej z uwagi na dopuszczenie się czynu niedozwolonego¹⁹². Sądem właściwym do rozstrzygania powyższych roszczeń jest sąd cywilny (sąd okręgowy – art. 17 pkt 1 KPC), który rozpatruje je w postępowaniu cywilnym w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. W praktyce sprawy dotyczące naruszenia dóbr osobistych nie należą do łatwych i z reguły trwają latami, a ich efektywność jest bardzo ograniczona. Na samozatrudnionym (oferze mobbingu) będzie spoczywał obowiązek zgromadzenia odpowiedniego materiału dowodowego, który potwierdzi, że w danym konkretnym przypadku doszło do naruszenia jego godności lub innych dóbr osobistych.

Podsumowując, *de lege lata* polski ustawodawca nie zagwarantował samozatrudnionym skutecznej i efektywnej ochrony przed mobbingiem, który najczęściej prowadzi do naruszenia godności osoby fizycznej pracującej zarobkowo na własny rachunek, utraty zdrowia oraz kondycji psychofizycznej. Taki stan prawny pozostaje w oczywistej sprzeczności z normami prawa międzynarodowego, unijnego i przepisami Konstytucji RP, które gwarantują każdej osobie ludzkiej ochronę godności, zdrowia i innych dóbr osobistych, bez względu na podstawę jej zatrudnienia. Nie ma zatem żadnych racjonalnych argumentów natury zarówno prawnej, jak i aksjologicznej, aby ograniczać prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy jedynie do pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Dlatego też konieczna jest pilna interwencja ustawodawcy, który powinien do polskiego porządku prawnego wprowadzić mechanizmy (na wzór art. 94³ KP regulującego sytuację pracowników), które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę ze zjawiskiem mobbingu, także w odniesieniu do samozatrudnionych, którzy bardzo często działają w warunkach pełnej zależności ekonomicznej i dominacji podmiotu zlecającego im pracę. Stosowanie do ochrony tych wykonawców przed mobbingiem jedynie ogólnych przepisów KC regulujących dobra osobiste nie zapewnia samozatrudnionym żadnych gwarancji skutecznego przeciwdziałania przemocy i terrorowi psychicznemu w miejscu ich pracy. Każdy człowiek powinien mieć zapewnione ustawowe prawo do wykonywania pracy w środowisku wolnym od negatywnych czynników działających destrukcyjnie na jego dobrostan, powodujących stres, rozstrój zdrowia i obniżających standard warunków pracy¹⁹³.

5.2.4. Ochrona wynagrodzenia za pracę

Polski ustawodawca na mocy ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, która obowiązuje od 1 stycznia 2017 r., objął ochroną w zakresie płacy minimalnej osoby świadczące usługi na podstawie umowy zlecenia (art. 734 KC) lub umowy zawartej na warunkach zlecenia (art. 750 KC), a także samozatrudnionych, o ile wykonują działalność

192 Zob. szerzej: T. Sokołowski, *Komentarz do art. 24 KC*, [w:] A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: Część ogólna, wyd. II, LEX 2012.

193 Zob. szerzej: M. Gajda, *Przemoc w pracy...*, s. 237 i n.

gospodarczą osobiście, bez angażowania pracowników lub zawierania umów ze zleceniobiorcami. Od 1 lipca 2024 r. gwarantuje się tym osobom minimalną stawkę godzinową na poziomie 28,10 zł brutto. Zgadając się zasadniczo z przedstawionym kierunkiem zmian legislacyjnych, krytycznie należy ocenić zarówno motywy, które legły u podstaw wprowadzonych nowelizacji z dnia 22 lipca 2016 r. modyfikacji, jak i sposób regulacji oraz zakres tej ochrony, które są dalekie od racjonalnego, spójnego i systemowego podejścia polskiego ustawodawcy do tego zagadnienia.

W pierwszej kolejności negatywnie należy ocenić motywy, jakie legły u podstaw objęcia osób samozatrudnionych przez polskiego ustawodawcę minimalną stawką godzinową. Z uzasadnienia projektu uchwalonych rozwiązań prawnych wynika, że podstawowym celem tych przepisów jest przeciwdziałanie powszechnemu w Polsce zjawisku wykorzystywania niepracowniczych form zatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, co stanowi obejście przepisów prawa pracy w celu ograniczenia kosztów prowadzonej działalności. Wprowadzenie do polskiego systemu prawnego minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na własny rachunek, a także objęcie tych osób stosowanymi do tej pory jedynie wobec pracowników mechanizmami chroniącymi ich wynagrodzenie, miało na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na znacznie niższym poziomie niż pracownicy¹⁹⁴. Uważam, że założony cel jest błędny i nie został w ogóle osiągnięty. Co więcej, można zaryzykować tezę, że polski ustawodawca utrudnił wręcz walkę ze zjawiskiem fikcyjnego zatrudnienia cywilnoprawnego (w tym fikcyjnego samozatrudnienia). Do momentu wejścia w życie proponowanych zmian jedną z cech, która w praktyce była brana poważnie pod uwagę jako kryterium pozwalające na odróżnienie umów zlecenia (umów na warunkach zlecenia) od stosunku pracy, był brak godzinowego sposobu rozliczania wynagrodzenia za pracę. Taki sposób wynagradzania wykonawców zlecenia (także samozatrudnionych) nie wynika z przepisów kodeksu cywilnego, które pozostawiają stronom daleko idącą swobodę w zakresie kształtowania zasad odpłatności za zlecenie czy usługę¹⁹⁵. Z reguły wynagrodzenie w umowach zlecenia do czasu nowelizacji z dnia 22 lipca 2016 r. miało charakter ryczałtowy lub prowizyjny, a jego wysokość uzależniona była od nakładu pracy, stopnia skomplikowania zlecenia i poziomu kwalifikacji przyjmującego zlecenie (samozatrudnionego). Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w praktyce pozbawiło Państwową Inspekcję Pracy skutecznego narzędzia weryfikacji wykroczeń polegających na stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego (zjawisko fikcyjnego samozatrudnienia)¹⁹⁶, a przyznane temu orga-

194 Druk Sejmowy nr 600 rządowego projektu ustawy.

195 L. Ogiełto, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny*, t. II, *Komentarz. Art. 450–1088. Przepisy wprowadzające*, wyd. 10, Warszawa 2021, Legalis.

196 M. Barański, B. Mądrzycki, *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3, s. 23 i n.

nowi państwowemu prawo do kontroli wypłacania wynagrodzeń w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej oraz prawo do kierowania wystąpień lub wydawania poleceń w sprawie wypłacania wynagrodzeń nie jest efektywne z uwagi na ograniczone możliwości działania inspekcji¹⁹⁷. Tymczasem rzeczywiste uzasadnienie dla ochrony wynagrodzenia za pracę osób pracujących na własny rachunek ma silne podłoże aksjologiczne i wiąże się immanentnie z podstawową funkcją płacy minimalnej, która ma na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu życia powyżej granicy ubóstwa (gwarancja minimalnego standardu godnego życia) oraz pozwala na zaspokajanie uzasadnionych potrzeb życiowych każdej osoby wykonującej pracę zarobkową bez względu na podstawę prawną jej świadczenia.

Zastanawiając się nad włączeniem do polskiego systemu prawnego minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na własny rachunek należy zauważyć, że takie rozwiązanie ma swoje podstawy nie tylko w przepisach prawa międzynarodowego, ale także w normach polskiej Konstytucji¹⁹⁸. Trzeba tu wyjść od art. 24 Konstytucji RP, który wskazuje, że każda praca (nie tylko świadczona na podstawie stosunku pracy) znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Z kolei art. 65 ust. 4 Konstytucji RP formułuje zasadę, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa¹⁹⁹. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego²⁰⁰ chodzi tu nie tylko o pracę świadczoną na podstawie stosunku pracy, a raczej o wszelką pracę zarobkową wykonywaną na rzecz innego podmiotu bez względu na formalne zakwalifikowanie stosunku łączącego te podmioty²⁰¹. Na potrzebę objęcia płacą minimalną osób pracujących na własny rachunek jako przejaw solidarności społecznej wskazuje również art. 2 Konstytucji, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym

197 Zob. np.: T. Duraj, *Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP...*, s. 109 i n.; K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 9, s. 457–458.

198 Arkadiusz Sobczyk, powołując się na Konstytucję RP w 2012 r., sformułował tezę, że polski ustawodawca jest zobowiązany do wprowadzenia przepisów dotyczących wynagrodzenia minimalnego także w odniesieniu do osób wykonujących pracę na innych podstawach niż stosunek pracy. Zob. szerzej: A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne...*, s. 2 i n. Por. też: E. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony...*, s. 29 i n.; K. Bomba, *Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), *40 lat Kodeksu Pracy*, Warszawa 2015, LEX; T. Liszcz, *Praca i kapitał...*, s. 272; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, Warszawa 2017, LEX; B. Godlewska-Bujok, *Definicja minimalnego wynagrodzenia – perspektywa historyczna i prawna*, [w:] K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *System prawa pracy*, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021, LEX.

199 Por. L. Garlicki, *Komentarz do art. 65 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, Warszawa 2003, s. 4 i n.

200 Zob. wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 13, Dz.U. z 2010 r. Nr 34, poz. 191. Por. też wyrok TK z dnia 7 stycznia 1997 r., K 7/9, OTK 1997, nr 1, poz. 1.

201 Podobnie: A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne...*, s. 3–4. Por. też: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, s. 340.

zasady sprawiedliwości społecznej. Należy także zwrócić uwagę na konstytucyjną zasadę równego traktowania, gdzie wszyscy obywatele są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 Konstytucji RP). Z perspektywy celu wynagrodzenia minimalnego nie ma żadnego znaczenia forma świadczenia pracy. Niezależnie od tego czy wykonawca pracy jest pracownikiem, czy też świadczy pracę w warunkach samozatrudnienia prowadząc osobiście jednoosobową działalność gospodarczą, jego potrzeby związane z zapewnieniem sobie i swojej rodzinie egzystencji odpowiadającej godności ludzkiej są identyczne. Nie ma zatem uzasadnionych podstaw, aby w zakresie ustawowych gwarancji płacy minimalnej istotnie różnicować sytuację osób wykonujących pracę zarobkową.

Zdecydowanie krytycznie należy ocenić sposób unormowania przez polskiego ustawodawcę zakresu podmiotowego gwarancji co do minimalnej stawki godzinowej²⁰². Jest on mało precyzyjny i zbyt szeroki. Analizowana nowelizacja z dnia 22 lipca 2016 r. objęła płacą minimalną osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, które na podstawie umowy zlecenia (art. 734 i n. KC) lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 KC), świadczą usługi na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Po pierwsze, niedostatecznie precyzyjne oznaczenie zakresu podmiotowego przepisów gwarantujących minimalną stawkę godzinową wiąże się z tym, że polski ustawodawca objął nimi umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. O ile ten pierwszy rodzaj umów jest szczegółowo unormowany w przepisach art. 734 i n. k.c. (ich przedmiotem mogą być tylko czynności prawne), o tyle kategoria umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, jest bardzo szeroka i niedookreślona, a w praktyce pojawiają się wątpliwości, jakie umowy należy zakwalifikować do tej grupy.

Po drugie, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje warunek niezatrudniania pracowników lub niezawierania umów ze zleceniobiorcami przy prowadzonej działalności gospodarczej. *Ratio legis* tego rozwiązania polegało na tym, aby objąć minimalną stawką godzinową jedynie tych samozatrudnionych, którzy osobiście świadczą usługi na rzecz swoich kontrahentów, nie korzystając przy tym z pomocy osób trzecich (wtedy tylko ich sytuacja jest zbliżona do sytuacji pracowników). Tymczasem *de lege lata* nie ma przeszkód, aby minimalna stawka godzinowa dotyczyła też samozatrudnionych, którzy zatrudniają w swej działalności gospodarczej na podstawie innych umów niż umowy zlecenia (np. na podstawie umowy o dzieło czy umowy agencyjnej), a także korzystają z pomocy osób trzecich bez zawierania z nimi odrębnej umowy, bądź z pomocy najbliższych członków rodziny posiadających status osoby współpracującej przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

202 Zob. szerzej: A. Tomanek, *Status osoby samozatrudnionej...*, s. 13 i n.

Ustawodawca nie precyzuje także czy kryterium niezatrudniania pracowników lub niezawierania umów ze zleceńbiorcami dotyczy całego okresu prowadzenia działalności gospodarczej i każdej ze świadczonych w jej ramach usług, czy tylko chodzi o te usługi, które świadczone są na rzecz kontrahenta, który zobowiązany jest do wypłacenia minimalnej stawki godzinowej. Ta druga interpretacja wydaje się właściwa.

Po trzecie, ustawodawca objął gwarancją płacy minimalnej wszystkich samozatrudnionych, o ile o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi (czyli samozatrudniony), a otrzymywane za pracę wynagrodzenie nie ma wyłącznie charakteru prowizyjnego²⁰³ (art. 8d ust. 1 pkt 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Zwłaszcza ta pierwsza przesłanka ma charakter niedookreślony i ocenny. Nie wystarczy tutaj samo oznaczenie w treści umowy zlecenia (o świadczenie usług) podmiotu decydującego o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a liczy się wyłącznie rzeczywisty sposób realizacji zlecenia (usługi). Państwowa Inspekcja Pracy odpowiedzialna za kontrolę wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej nie posiada skutecznych narzędzi i instrumentów, aby zweryfikować spełnienie tego warunku przy pomocy obiektywnych kryteriów. Ustawodawca pozostawia zatem w tym zakresie podmiotom korzystającym z usług samozatrudnionych na podstawie umów zlecenia (o świadczenie usług) szerokie pole do manipulacji i nadużyć. W praktyce podmioty te będą dążyć do takiego ukształtowania warunków kontraktu zawartego z samozatrudnionym, aby nie podlegać przepisom ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wystarczy bowiem odpowiednio zmodyfikować postanowienia umowy zlecenia (o świadczenie usług) zawartej z samozatrudnionym w taki sposób, aby wynagrodzenie w całości miało charakter zryczałtowany (zależny od rezultatów świadczonej pracy) i ochrona wynikająca z tego aktu nie będzie miała zastosowania²⁰⁴. Na marginesie, należy krytycznie ocenić to, że polski ustawodawca nie obejmuje ochroną w zakresie stawki godzinowej tych samozatrudnionych, których wynagrodzenie ma wyłącznie charakter prowizyjny. Takie rozwiązanie nie tylko nie ma żadnych podstaw aksjologicznych, ale też jest wprost niezgodne z normami prawa międzynarodowego oraz przepisami

203 Przez wynagrodzenie prowizyjne polski ustawodawca rozumie wynagrodzenie uzależnione od wyników: 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi – takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności (art. 8d ust. 3).

204 Zob. opinię SN z 7 lipca 2016 r. do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, BSA III-021-257/16, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/2B4B4692D149D147C1257FEE003BBAFD/%24File/600-002.pdf> (dostęp: 29.05.2024). SN wskazuje, że „ustalenie kwoty zryczałtowanej na podstawie przewidywanego czasu koniecznego do wykonania czynności przewidzianych umową nie tylko nie będzie stanowiło praktycznego problemu, ale »uderzy« w wykonawców pracy w sytuacji, w której przedmiotowa kwota będzie zaniżona w stosunku do rzeczywistego czasu pracy”.

Konstytucji RP. Mamy tu bowiem do czynienia z nieuzasadnionym różnicowaniem sytuacji samozatrudnionych w zależności od charakteru ich wynagrodzenia. Co ważne, w przypadku pracowników wszyscy oni korzystają z gwarancji płacy minimalnej, niezależnie od tego czy ich wynagrodzenie obliczane jest metodą czasową (za godziny pracy) czy wynikową (prowizyjną lub akordową).

Przyjęte przez polskiego ustawodawcę granice stosowania minimalnej stawki godzinowej wobec osób pracujących zarobkowo na własny rachunek budzą daleko idące wątpliwości z aksjologicznego punktu widzenia. *De lege lata* z ochrony tej korzystają bowiem zarówno samozatrudnieni, którzy są zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego (otrzymują dochody tylko z konkretnego źródła), jak i ci którzy świadczą usługi na rzecz wielu różnych podmiotów działając w warunkach braku takiej zależności. Nie ma również znaczenia ciągłość (intensywność) pracy wykonywanej dla danego podmiotu zlecającego. Gwarancją minimalnej stawki godzinowej objęci są bowiem nie tylko samozatrudnieni, którzy realizują swoje zlecenia czy usługi na podstawie umów zawartych na dłuższy okres z danym podmiotem zlecającym, ale także osoby, które w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykorzystują umowy o charakterze incydentalnym (krótkotrwałym), nawet jednorazowo. Takie podejście polskiego ustawodawcy do zakresu podmiotowego ochrony wynagrodzenia za pracę jest niezrozumiałe z punktu widzenia celów i funkcji, jakie realizuje płaca minimalna. Ponieważ ma ona gwarantować osobom wykonującym pracę zarobkową egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej oraz możliwość zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych (jej funkcją jest zapewnienie źródła utrzymania), to naturalną konsekwencją tego powinno być ograniczenie stosowania minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę zlecenia (usługi) oraz innych mechanizmów ochrony wynagrodzenia jedynie do tych samozatrudnionych, którzy są zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego (niewielkiej ich liczby), dla których praca na rzecz tego podmiotu stanowi jedyne (główne) źródło dochodów.

Gwarantowana ustawowo osobom pracującym na własny rachunek minimalna stawka godzinowa ustalana jest corocznie w procedurze negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego, na tych samych zasadach, jak minimalne wynagrodzenie pracowników. Zgodnie z art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów zlecenia oraz umów na warunkach zlecenia wykonywanych przez samozatrudnionego wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. W przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia samozatrudnionemu otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje przynajmniej wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej. Przedstawiony mechanizm narzucający stronom umowy cywilnoprawnej obligatoryjną minimalną stawkę płacy

za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług stanowi bezpośrednią i daleko idącą ingerencję ustawodawcy w obowiązującą na gruncie prawa cywilnego zasadę swobody umów²⁰⁵. Zgodnie z art. 353¹ KC strony zawierające umowę cywilnoprawną mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Taka ingerencja polskiego ustawodawcy rodzi poważne problemy natury systemowej, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że na gruncie przepisów kodeksu cywilnego obowiązuje swoboda kształtowania reguł odpłatności za pracę świadczoną na podstawie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia).

Polski ustawodawca, dążąc do wzmocnienia prawnych gwarancji wypłaty osobie pracującej na własny rachunek minimalnej stawki godzinowej, objął te osoby dodatkowymi mechanizmami materialnej i formalnej ochrony wynagrodzenia, które do wejścia w życie nowelizacji z dnia 22 lipca 2016 r. stosowane były jedynie do pracowników. Po pierwsze, wprowadzono wobec samozatrudnionych zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, a także zakaz przenoszenia tego prawa na inną osobę (art. 8a ust. 4 ustawy). Oznacza to, że wszelkie postanowienia stron umowy naruszające powyższe zakazy jako sprzeczne z ustawą należy uznać za nieważne (art. 58 KC). Po drugie, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa pewne minimalne standardy ochronne w kwestii formy wypłaty minimalnej płacy godzinowej i jej częstotliwości. Zgodnie z art. 8a ust. 5 tego aktu wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się na rzecz samozatrudnionego wyłącznie w formie pieniężnej²⁰⁶. Ponadto w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6). Nie ma tu zatem zastosowania art. 744 KC, zgodnie z którym w razie odpłatnego zlecenia (usługi) wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy. Po trzecie, polski ustawodawca wprowadził określone procedury w kwestii ustalania wysokości należnego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 8b analizowanego aktu strony mają określić w umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług na warunkach zlecenia) sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

205 Zob. K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8, s. 399.

206 Rozwiązanie to idzie znacznie dalej niż na gruncie stosunku pracy, gdzie ustawodawca dopuszcza częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy (art. 86 § 2 KP). Por. M. Seweryński, *Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2003, s. 62. Wyłączenie w umowach cywilnoprawnych możliwości wypłaty wynagrodzenia w naturze stanowi nadmierną ingerencję w zasadę swobody umów (art. 353¹ KC) i w praktyce może być niekorzystne dla obu stron kontraktu. Por. K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne...*, cz. 1, s. 401.

W przypadku zaś, gdy tego nie uczynią, samozatrudniony przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Po czwarte, polski ustawodawca nałożył na podmioty zlecające usługę dodatkowy obowiązek prowadzenia dokumentacji określającej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Podmioty te muszą przechowywać tę dokumentację przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Po piąte, aby wzmocnić efektywność gwarancji wypłaty osobie pracującej na własny rachunek wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, wyposażono Państwową Inspekcję Pracy w uprawnienia kontrolne (art. 10 ust. 1 pkt 15b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). Inspektorzy pracy zostali upoważnieni do przeprowadzania takiej kontroli bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, do kierowania wystąpień lub wydawania poleceń w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Ponadto podmiot korzystający z pracy samozatrudnionego został objęty odpowiedzialnością wykroczeniową. Zgodnie z art. 8e tej ustawy, kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca samozatrudnionemu wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. W myśl art. 8f ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8e, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia²⁰⁷.

Podsumowując rozważania na temat minimalnej stawki godzinowej osób pracujących na własny rachunek, pozytywnie należy ocenić samą decyzję polskiego ustawodawcy co do rozszerzenia ochrony płacowej. Taki kierunek jest w pełni uzasadniony aksjologicznie. Nie ma bowiem żadnych racjonalnych argumentów, aby różnicować pod względem gwarantowanej płacy minimalnej wykonawców z uwagi na prawną formę świadczenia pracy zarobkowej. Z perspektywy celu płacy minimalnej, który wiąże się z zapewnieniem podstawowego źródła utrzymania, wszystkie osoby pracujące zarobkowo powinny być jednakowo traktowane. Dotyczy to także samozatrudnionych. Nie może być tak, jak w okresie poprzedzającym nowelizację z dnia 22 lipca 2016 r., że przykładowo w firmach ochroniarskich, gdzie dominuje umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia, standardem było wynagrodzenie na poziomie 4 zł netto za godzinę pracy²⁰⁸. Niezależnie od tego czy wykonawca pracy jest pracownikiem, czy też świadczy pracę na podstawie umów prawa cywilnego, jego potrzeby związane z zapewnieniem sobie i swojej rodzinie egzystencji

207 T.j. Dz.U. z 2022 r., Nr 74, poz. 1124 ze zm.

208 Zob. J. Jasińska, P. Fik, *O zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, s. 22.

odpowiadającej godności ludzkiej są identyczne. Tego rodzaju argumentacja aksjologiczna ma również swoje mocne podstawy w aktach prawa międzynarodowego oraz w polskiej Konstytucji.

Niestety sposób, w jaki polski ustawodawca unormował minimalną stawkę godzinową gwarantowaną samozatrudnionym w żadnym razie nie uwzględnia celów i funkcji płacy minimalnej. Biorąc pod uwagę to, że wprowadzenie ustawowych gwarancji w zakresie wysokości i trybu wypłaty minimalnej stawki godzinowej stanowi daleko idącą ingerencję w cywilnoprawną zasadę swobody umów (art. 353¹ KC), a także mając na względzie podstawowy cel ochrony płacowej, jakim jest zapewnienie osobom wykonującym pracę zarobkową podstawowego źródła utrzymania i egzystencji odpowiadającej godności ludzkiej, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę powinna ograniczać stosowanie tych korzystnych rozwiązań jedynie do samozatrudnionych zależnych ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego (niewielkiej ich liczby), dla których praca na rzecz tego podmiotu stanowi jedyne (główne) źródło dochodów. Brak wykorzystania w polskiej ustawie kryterium zależności ekonomicznej do różnicowania poziomu ochrony płacowej w zatrudnieniu niepracowniczym jest poważnym błędem, tym bardziej że kryterium to wykorzystywane jest powszechnie do tego zatrudnienia w ustawodawstwach niektórych krajów europejskich. Przykładowo ustawodawca hiszpański w specjalnej ustawie LETA dotyczącej statusu osób samozatrudnionych przyjął, że do grupy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych można zakwalifikować takiego pracującego na własny rachunek, który od jednego kontrahenta osiąga co najmniej 75% swoich dochodów. Podobna sytuacja występuje w prawie niemieckim, gdzie ten próg dochodowy wynosi 50%²⁰⁹. Z kolei ustawodawca włoski, gdy chodzi o wykazanie zależności ekonomicznej, nie posługuje się progiem dochodowym, lecz tzw. kryterium stałej współpracy²¹⁰. Także polski Trybunał Konstytucyjny, orzekając o zgodności ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z Konstytucją RP, w wyroku z dnia 10 stycznia 2005 r. dopuścił możliwość różnicowania ochrony płacowej²¹¹. Trybunał uznał, że „konstytucyjne ujęcie prawa do minimalnego wynagrodzenia stwarza jedynie obowiązek dla ustawodawcy zwykłego do wprowadzenia właściwych unormowań, ujętych w odpowiednią formę prawną, pozostawiając mu jednocześnie pełną swobodę co do wyboru zasad, na podstawie których będzie ono obliczane oraz kryteriów, według których wysokość tego wynagrodzenia zostanie ustalona”²¹².

209 Opinion of the European Economic and Social Committee on New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work of 29 April 2010, SOC/344-CESE 639/2010, s. 7–8. Por. też rozdział IV niniejszej monografii.

210 D. Morante, *The future of „dependent self-employed workers” in Italy*, www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela (dostęp: 12.06.2021). Por. też rozdział VI niniejszej monografii.

211 K 31/03, OTK-A 2005, nr 1, poz. 1.

212 Por. też: M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 11 i n.

Utrzymanie obecnie obowiązujących rozwiązań w zakresie minimalnej stawki godzinowej osób samozatrudnionych jest sprzeczne z aksjologią prawa pracy i podstawowymi celami płacy minimalnej. W szczególności nieuzasadnione jest obejmowanie gwarancjami płacowymi wszystkich osób pracujących na własny rachunek, w całkowitym oderwaniu od kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zobowiązanego do wypłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenia (usługi). Nie ma także żadnych racjonalnych podstaw do tego, aby wyłączać spod ochrony wynagrodzenia innych wykonawców cywilnoprawnych, np. samozatrudnionych prowadzących jednoosobową działalność na podstawie umowy o dzieło, umowy agencyjnej czy innych umów nazwanych prawa cywilnego, jeżeli wynagrodzenie otrzymywane z tych umów stanowi podstawowe źródło utrzymania tych osób zapewniając im minimum egzystencji. Ta sama uwaga dotyczy samozatrudnionych, którzy za świadczone usługi otrzymują wyłącznie wynagrodzenie o charakterze prowizyjnym. Ich też *a priori* nie można pozbawiać gwarantowanej ustawowo minimalnej stawki godzinowej.

Wadą analizowanych unormowań jest także mała precyzja proponowanych rozwiązań oraz szerokie możliwości obchodzenia tych przepisów, zwłaszcza w zakresie ustalania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi, która stanowi podstawę obliczania wysokości wynagrodzenia. Niestety sposób regulacji obowiązku ewidencjonowania godzin pracy świadczonej przez samozatrudnionego pozostawia stronom kontraktu duże pole do bezpodstawnego zaniżania liczby godzin wykazanych w prowadzonej dokumentacji w relacji do liczby godzin faktycznie przepracowanych. Co ważne, Państwowa Inspekcja Pracy nie ma żadnych narzędzi i instrumentów, które pozwoliłyby na efektywną weryfikację prawidłowości rejestrowanych godzin pracy samozatrudnionego, nawet wtedy, gdy rodzaj i charakter wykonywanych zadań jednoznacznie wskazywałyby na fałszowanie dokumentacji jego godzin pracy²¹³. Organ kontrolny może jedynie sprawdzać formalną prawidłowość jej sporządzenia, opierając się na dokumentach przedłożonych mu przez podmiot zlecający. Były Główny Inspektor Pracy Roman Giedroń w uwagach do zgłoszonego projektu nowelizującego ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wskazał, że brak jest wytycznych w zakresie metod ewidencjonowania czasu zlecenia bądź świadczenia usługi, a Państwowa Inspekcja Pracy nie ma żadnych podstaw prawnych, aby być organem rozstrzygającym kwestie sporne wynikające z realizacji umów zlecenia i o świadczenie usług, co także dotyczy prawidłowości prowadzonej dokumentacji godzin pracy²¹⁴. Polski ustawodawca nie gwarantuje

213 Przykładowo, za wykonanie przez samozatrudnionego konkretnego projektu (np. skomplikowanego programu komputerowego) można wpisać do umowy o świadczenie usług 20 godzin, pomimo że faktyczny czas poświęcony na jego realizację będzie znacznie większy (np. 70 godzin). W ten sposób strony mogą dowolnie zaniżać wysokość należnego wynagrodzenia, a pozostała kwota zostanie wypłacona samozatrudnionemu w sposób nierejestrowany, z korzyścią zarówno dla samozatrudnionego, jak i podmiotu zlecającego pracę.

214 J. Jasińska, P. Fik, *O zmianie ustawy...*, s. 22. Por. też: K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne...* cz. 2, s. 457–458.

również Państwowej Inspekcji Pracy wystarczających instrumentów do skutecznej i efektywnej kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek.

Od 1 stycznia 2019 r. osoby świadczące pracę w warunkach samozatrudnienia korzystają również z ochrony wynagrodzenia przed nadmiernymi potrąceniami. Zgodnie z 833 § 2¹ KPC, który został wprowadzony do tego aktu na podstawie ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych²¹⁵, przepisy art. 87 oraz art. 87¹ KP dotyczące ograniczenia dopuszczalności potrąceń z wynagrodzenia pracowniczego oraz kwot wolnych od potrąceń z tego wynagrodzenia, stosuje się odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną²¹⁶. Oznacza to, że wynagrodzenie samozatrudnionego będzie objęte ochroną przed potrąceniami tylko w przypadku, gdy łącznie spełnione są dwa warunki. W pierwszej kolejności świadczenie musi mieć charakter okresowy²¹⁷, a ponadto jego celem musi być zapewnienie utrzymania lub/i stanowi ono jedyne źródło dochodu. Ciężar udowodnienia tej drugiej przesłanki spoczywa na osobie samozatrudnionej. W tej sytuacji konieczne jest złożenie stosownego oświadczenia lub potwierdzenia u komornika. W przypadku braku wiedzy o spełnieniu powyższych warunków podmiot zlecający nie może realizować ochrony przed potrąceniami. Odpowiednie stosowanie do samozatrudnionych przepisów KP regulujących kwotę wolną od potrąceń z wynagrodzenia pracowniczego budzi w praktyce uzasadnione wątpliwości. Powstaje bowiem pytanie, czy dla określenia tej kwoty punktem odniesienia ma być kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę właściwa dla pracowników, czy też minimalna stawka godzinowa pomnożona przez liczbę godzin wykonywania zlecenia (usługi) w danym miesiącu? Odmienne stanowiska w tej kwestii prezentują organy administracji rządowej. Według Ministerstwa Sprawiedliwości kwota wolna od potrąceń w przypadku umowy zlecenia jest równa wysokości minimalnego wynagrodzenia należnego pracownikowi²¹⁸. Natomiast zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, kwotę wolną od potrąceń oblicza się stosując minimalną stawkę godzinową zastrzeżoną dla przyjmującego zlecenie. Opowiadając się za drugim stanowiskiem uważam, że kwestia ta wymaga odrębnego uregulowania w odniesieniu do osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w sposób uwzględniający specyfikę ich funkcjonowania oraz odmienne od pracowniczych reguły odpłatności za świadczone usługi.

Na krytykę zasługuje pozbawienie osób samozatrudnionych ochrony prawnej przed niewypłacalnością podmiotu zlecającego. W odniesieniu do pracowników

215 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1691 ze zm.

216 Por. M. Skibińska, *Dokonywanie potrąceń z umów zleceń*, LEX 2019.

217 Samozatrudniony świadczący usługi na podstawie umowy o dzieło, która z natury nie może mieć charakteru powtarzalnego, nie korzysta z ochrony przed potrąceniami. W drodze egzekucji będzie mu można potrącić nawet całość należnego wynagrodzenia.

218 Zob. stanowisko Ministerstwa Sprawiedliwości z 18 października 2018 r., MPPIU 12/348.

obowiązuje w tym obszarze ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy²¹⁹. Poza pracownikami, na mocy art. 10 cytowanego aktu, do korzystania z ochrony Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych uprawnione są osoby fizyczne zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia oraz umowy agencyjnej, jeśli podlegają z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowego²²⁰. Taki sposób regulacji wyłącza z ochrony przed niewypłacalnością podmiotu zlecającego samozatrudnionych. Nie podlegają oni bowiem obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie wskazanych w cytowanym przepisie umów prawa cywilnego²²¹, a tytułem tym jest prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Oznacza to, że w przypadku niewypłacalności podmiotu zlecającego samozatrudnieni mogą dochodzić swoich roszczeń jedynie na ogólnych zasadach prawa cywilnego lub ewentualnie uczestniczyć w procedurach upadłościowych i restrukturyzacyjnych. Nie przekonuje mnie powyższe rozwiązanie, ponieważ osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek bardzo często świadczą pracę w warunkach zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego, zbliżonych do sytuacji pracowników, a zatem w takich przypadkach uzasadnione jest przyznanie im ochrony z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń. Ich wynagrodzenie jest bowiem wtedy jedynym (głównym) źródłem utrzymania. Poza tym warto zauważyć, że samozatrudnieni odprowadzając obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, zasilają także Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Powinni zatem korzystać z ochrony w sytuacji niewypłacalności podmiotu zlecającego, tym bardziej że polski ustawodawca przyznał im gwarancję płacy minimalnej na poziomie zbliżonym do wynagrodzenia pracowniczego.

Mówiąc o szerokim ujęciu ochrony wynagrodzenia należy również zwrócić uwagę na ochronę socjalną osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych²²² tworzy mechanizmy, które zobowiązują pracodawców w rozumieniu art. 3 KP, zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, do finansowania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (byłych pracowników) i ich rodzin. Ustawodawca na mocy

219 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1087.

220 Zob. szerzej: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w razie niewypłacalności pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 39 i n.

221 Na marginesie należy zauważyć, że obecnie osoby fizyczne świadczące pracę na podstawie umowy agencyjnej muszą obligatoryjnie mieć status przedsiębiorcy. Oznacza to, że agencje podlegają wyłącznie ubezpieczeniu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, nie zaś w związku z wykonywaniem umowy agencyjnej. Dlatego też *de lege lata* wyodrębnienie ich w katalogu osób uprawnionych do ochrony w razie niewypłacalności pracodawcy należy uznać za bezprzedmiotowe. Tak M. Latos-Miłkowska, *Ochrona osób zatrudnionych...*, s. 40.

222 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 288.

art. 2 pkt 5 tego aktu pozwala na rozszerzenie w odrębnym regulaminie katalogu podmiotów uprawnionych do korzystania z funduszu świadczeń socjalnych także na osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy. Oznacza to, że nie ma przeciwwskazań, aby *de lege lata* ze świadczeń socjalnych gwarantowanych pracownikom korzystali samozatrudnieni, o ile wykonują pracę na rzecz pracodawcy, który ustawowo zobowiązany jest do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W takim przypadku regulamin funduszu musi konkretyzować, czy nieodpłatne świadczenia przyznane w tym trybie samozatrudnionemu oznaczają jego przychód oraz kto i jak powinien ten przychód opodatkować²²³. Wadą tej regulacji jest jednak to, że decyzja o objęciu ochroną socjalną osób prowadzących zarobkowo jednoosobową działalność gospodarczą zależy wyłącznie od swobodnego uznania podmiotu, na rzecz którego świadczone są usługi, nawet wtedy, gdy praca realizowana jest w warunkach zależności ekonomicznej od tego podmiotu. Poza tym analizowane regulacje nie mają zastosowania do samozatrudnionych, którzy wykonują pracę dla podmiotów nie posiadających statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP. Nie obejmuje ich w ogóle ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Mamy zatem sytuację, w ramach której polski ustawodawca nie gwarantuje *de lege lata* równego traktowania w zakresie ochrony socjalnej, co zwłaszcza widoczne jest wtedy, gdy samozatrudniony świadczy pracę na rzecz jednego tylko kontrahenta w warunkach zależności ekonomicznej zbliżonej do relacji pracownik-pracodawca.

5.2.5. Ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa

Ustawa nowelizująca KP z dnia 24 lipca 2015 r. od 2 stycznia 2016 r. wprowadziła mechanizmy prawne rozciągające pewne uprawnienia związane z rodzicielstwem na osoby samozatrudnione, a także innych wykonawców umów cywilnoprawnych, o ile zostali oni objęci ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa. W szczególności ustawodawca przyznał ubezpieczonej (matce dziecka) oraz ubezpieczonemu (ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (w sytuacji ojców – także urlopu ojcowskiego). Pozytywnie należy ocenić samą koncepcję polegającą na objęciu osób pracujących na własny rachunek (także innych kategorii niepracowników) ochroną w zakresie macierzyństwa i rodzicielstwa. O jej słuszności przesądza zarówno konieczność dostosowania polskiego ustawodawstwa pracy do standardów wynikających z norm prawa międzynarodowego i unijnego²²⁴, a także norm konstytucyjnych, jak i rosnąca w gospodarce rynkowej skala samozatrudnienia, które coraz częściej wypiera klasyczny stosunek pracy. Niestety jednak sposób unormowania przez polskiego

223 Zob. *Benefity na B2B – czy przyznawać i jak rozliczać świadczenia dla samozatrudnionych?*, <https://www.mybenefit.pl/blog/benefit/benefit-na-b2b-jak-przyznawac-i-rozliczac-swiadczenia> (dostęp: 12.02.2024).

224 Zob. szerzej rozdział II niniejszej monografii.

ustawodawcę mechanizmów ustanawiających ochronę osób pracujących na własny rachunek w zakresie rodzicielstwa pozostawia wiele do życzenia, budząc daleko idące wątpliwości i kontrowersje w doktrynie prawa pracy²²⁵.

Analiza Konstytucji RP jednoznacznie wskazuje na szeroki zakres ochrony rodzicielstwa, a także rodziny, znacznie wykraczający swym zasięgiem poza zatrudnienie pracownicze. Warto zwrócić uwagę, że Ustawa Zasadnicza nie różnicuje ochrony rodzicielstwa ani w odniesieniu do rodziców – w zależności od podstawy ich zatrudnienia, ani wobec dzieci – w zależności od podstawy zatrudnienia ich rodziców (stosunek pracy czy inne prawne formy świadczenia pracy). Już w art. 18 Konstytucji RP wskazuje się, że małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej²²⁶. Zgodnie zaś z art. 68 cytowanego aktu każdy obywatel ma prawo do ochrony zdrowia, a władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom oraz wszystkim kobietom ciężarnym. Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny, a matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych (bez względu na podstawę zatrudnienia), której zakres określają ustawy (art. 71 Konstytucji RP)²²⁷. Także każde dziecko, niezależnie od podstawy zatrudnienia jego rodziców, ma zagwarantowaną przez Polskę – na mocy art. 72 Ustawy Zasadniczej – ochronę swoich praw, a więc również prawa do opieki rodzicielskiej²²⁸. Na gruncie przepisów Konstytucji RP rysuje się zatem imperatyw, aby w ustawach zwykłych szeroko rozumiana ochrona rodzicielstwa nie ograniczała się wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego, a swoim zakresem obejmowała również cywilnoprawnych wykonawców pracy, w tym także osoby samozatrudnione²²⁹. Tezę tę potwierdza także w sposób jednoznaczny art. 24 Ustawy Zasadniczej, w myśl którego każda praca (bez względu na prawną podstawę zatrudnienia) znajduje się pod ochroną

225 Zob. np.: R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 127 i n.; M. Mędrala, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona rodzicielstwa...*, s. 71 i n. Por. też: P. Więclaw, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem przysługujące osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 1, s. 20 i n.

226 P. Tuleja, *Komentarz do art. 18*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX. Por. też: M. Dobrowolski, *Status prawny rodziny w świetle nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Przegląd Sejmowy” 1999, nr 4 (33), s. 25. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2011 r. (SK 33/09, LEX nr 824166) TK analizując art. 18 Konstytucji RP wskazał, że ochrona macierzyństwa odnosi się zarówno do okresu przed, jak i po urodzeniu dziecka, a zakres ochrony w tym obszarze może być różnicowany w odniesieniu do każdego z tych okresów.

227 Por. wyrok TK z 9 lipca 2012 r., P 59/11, LEX nr 1170258.

228 Zob. szerzej: A. Sobczyk, *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlop i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 11 i n.

229 Zdaniem Małgorzaty Gersdorf, w świetle regulacji konstytucyjnych, potrzeba udzielania przez ustawodawstwo zwykłe ochrony osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych nie budzi żadnych wątpliwości. Zob. M. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością...*, s. 3.

Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania.

W tym miejscu należy postawić pytanie, czy zakres uprawnień i przywilejów rodzicielskich zapewniony osobom samozatrudnionym winien być tożsamy z ochroną gwarantowaną przepisami prawa pracy pracownikom? Ustawodawca konstytucyjny dopuszcza tutaj możliwość różnicowania poziomu ochrony rodzicielstwa, jednak musi być to uzasadnione okolicznościami o charakterze obiektywnym. Zgodnie bowiem z art. 32 Konstytucji RP, wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Na pewno takimi obiektywnymi okolicznościami nie będzie podstawa prawna świadczenia pracy (usług). Trzeba pamiętać o tym, że w gospodarce rynkowej, w dobie upowszechnienia się cywilnoprawnych form zatrudnienia, w tym przede wszystkim pracy na własny rachunek, bardzo często osoby samozatrudnione świadczą pracę (usługi) w warunkach podobnych do sytuacji pracowników, zwłaszcza gdy są zależne ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego. Co więcej, nie należy do rzadkości sytuacja, w której jeden z rodziców wykonuje pracę na podstawie stosunku pracy, drugi zaś pracuje na własny rachunek w charakterze przedsiębiorcy. Dlatego też rozszerzenie uprawnień rodzicielskich na samozatrudnionych, a także na innych cywilnoprawnych wykonawców pracy (usług), ma chronić dziecko, w szczególności jego prawo do nieprzerwanej opieki ze strony rodziców i bliskich członków rodziny, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia. Stąd nie wydaje się zasadne pozbawianie osób samozatrudnionych uprawnień rodzicielskich dotyczących zasiłku, obowiązkowej przerwy w świadczeniu pracy (usług) i ochrony trwałości zatrudnienia, skoro ich celem jest umożliwienie rodzicom nawiązania więzi emocjonalnej z nowo narodzonym dzieckiem oraz stworzenie optymalnych warunków materialno-finansowych do efektywnej opieki nad nim, a także ochrona zdrowia matki w okresie okołoporodowym. Ustawodawca polski wprowadzając w tym zakresie odpowiednie unormowania powinien mieć również na uwadze publiczny i socjalny charakter przepisów regulujących uprawnienia rodzicielskie, których celem jest ochrona całej rodziny, jako podstawowej komórki społecznej, bez względu na podstawę zatrudnienia jej członków. Nie można także zapomnieć o tym, że objęcie ochroną rodzicielską osób samozatrudnionych (również innych cywilnoprawnych wykonawców pracy) stanowi element polityki prorodzinnej państwa, która służy zapobieganiu negatywnym zjawiskom demograficznym, jakie wiążą się z nieuchronnym procesem starzenia się społeczeństwa w Polsce²³⁰.

230 Z danych GUS wynika, że udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski systematycznie rośnie. Na koniec 2021 r. liczba osób w wieku 60 lat i więcej wyniosła 9,7 mln i w stosunku do roku poprzedniego zwiększyła się o 0,2%. Odsetek osób starszych w populacji Polski osiągnął poziom 25,7%. W najbliższej perspektywie nie należy oczekiwać znaczących zmian gwarantujących stabilny rozwój demograficzny w Polsce. Według prognozy GUS liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce w 2030 r. ma wzrosnąć do poziomu 10,8 mln, a w 2050 r. wynieść 13,7 mln. Osoby starsze będą stanowiły około 40% ogółu ludności Polski. Zob. *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r.*, Główny Urząd Statystyczny,

Biorąc pod uwagę publiczny i socjalny charakter przepisów regulujących ochronę rodzicielstwa oraz podstawowe funkcje urlopów i zasiłków związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka w początkowym okresie jego życia, należy stwierdzić, że *de lege lata* polski ustawodawca nie chroni w wystarczający sposób zdrowia i życia każdej matki (niezależnie od podstawy jej zatrudnienia) przed porodem oraz bezpośrednio po nim. Mamy tu do czynienia z nieuzasadnionym zróżnicowaniem gwarancji w zakresie opieki nad dzieckiem, zależnie od formy zatrudnienia jego rodziców w tym okresie. Niestety polski ustawodawca nie gwarantuje dzieciom pracowników i samozatrudnionych podobnego standardu opieki i środków utrzymania w początkowym okresie ich życia.

Przechodząc do analizy obowiązującego w Polsce stanu prawnego trzeba zauważyć, że ustawodawca – mając na względzie przedstawioną powyżej argumentację – dostrzegł, co należy ocenić pozytywnie, potrzebę rozszerzania niektórych uprawnień rodzicielskich, zastrzeżonych wcześniej wyłącznie dla pracowników, na osoby samozatrudnione (a także innych cywilnoprawnych wykonawców pracy). Na mocy ustawy nowelizującej KP z dnia 24 lipca 2015 r. prawodawca odszedł od zasady dzielenia się uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem (zwłaszcza prawem do zasiłku macierzyńskiego) jedynie pomiędzy rodzicami zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy bądź jedynie poza tym stosunkiem, gwarantując obecnie pełną wymienialność tych przywilejów. Co więcej, doszło do rozszerzenia tej ochrony na inne niż matka i ojciec podmioty (chodzi o innych członków najbliższej rodziny), które subsydiarnie, nie posiadając statusu pracowniczego, także mogą korzystać z pewnych uprawnień rodzicielskich. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. wprowadziła do kodeksu pracy nowe kategorie pojęciowe. W art. 175¹ KP znalazły się definicje: ubezpieczonej – matki dziecka, ubezpieczonego – ojca dziecka oraz ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny. Ustawodawca definiuje te podmioty poprzez odesłanie do przepisów z zakresu ubezpieczenia społecznego, co budzi w doktrynie prawa pracy uzasadnione wątpliwości interpretacyjne²³¹. Przez ubezpieczoną – matkę i ojca dziecka należy rozumieć odpowiednio rodzica niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z kolei ubezpieczonym – innym członkiem najbliższej rodziny jest niebędący pracownikiem, inny niż ubezpieczony – ojciec dziecka, ubezpieczony członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa²³². Problem w tym, że cytowany tu przepis ani nie zawiera

Warszawa–Białystok 2022, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/4/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2021_r.pdf (dostęp: 24.02.2024).

231 Zob. np.: M. Mędrala, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.; J. Czerniak-Swędzioł, *Zakres uprawnień rodzicielskich członka najbliższej rodziny w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników...*, s. 26 i n.

232 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 2780.

definicji tego terminu, ani nie konkretyzuje, jakie osoby można zaliczyć do kręgu „członków najbliższej rodziny”. To istotna wada analizowanej regulacji prawnej bowiem *de lege lata* niedookreślony pozostaje krąg podmiotów uprawnionych do świadczeń rodzicielskich, co daje duży margines do ewentualnych nadużyć²³³. Moim zdaniem, biorąc pod uwagę cel unormowań związanych z ochroną rodzicielstwa (tzn. zapewnienie skutecznej i efektywnej opieki nad dzieckiem oraz stworzenie do tego optymalnych warunków materialno-finansowych), nie należy przy ustalaniu treści analizowanego pojęcia ograniczać się wyłącznie do kryterium pokrewieństwa²³⁴. Dlatego też krąg osób wchodzących w skład „członków najbliższej rodziny” nie może być utożsamiany z pojęciem „członków rodziny pracownika”, o którym mowa w art. 93 KP²³⁵. Chodzi tu o innych niż małżonek członków rodziny pracownika spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²³⁶. Na pewno do kręgu ubezpieczonych – innych członków najbliższej rodziny w rozumieniu art. 175¹ pkt 4 KP trzeba zaliczyć, odwołując się do art. 93 KP: dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione, rodzeństwo, a także rodziców, w tym ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające. Wobec braku na gruncie przepisów prawa pracy legalnej definicji tego pojęcia²³⁷, należy tutaj dopuścić możliwość odpowiedniego stosowania, na mocy art. 300 KP, przepisów KC, który w art. 446 § 3 posługuje się określeniem „najbliższy członek rodziny”²³⁸. SN w wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r. wskazuje, że pokrewieństwo

233 Por. np.: M. Mędrała, *Uprawnienia rodzicielskie dla członków najbliższej rodziny pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 83–87; J. Czerniak-Swędzioł, *Ewolucja urlopu rodzicielskiego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 53–54; B. Bury, *Zmiany w przepisach dotyczących urlopów rodzicielskich po ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 66–67. Zdaniem Karola Kuliga jest to niezgodne z konstytucyjną zasadą państwa prawnego – *Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienie związane z rodzicielstwem*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 138.

234 Mając na względzie wskazany tu cel regulacji prawnych związanych z ochroną rodzicielstwa, nie do końca przekonuje mnie zawężające rozumienie pojęcia „członek najbliższej rodziny”, które niekiedy w doktrynie prawa pracy odnosi się jedynie do rodziny dziecka jako podmiotu bezpośrednio chronionego. Tak J. Czerniak-Swędzioł, [w:] *Zakres uprawnień rodzicielskich...*, s. 31. Moim zdaniem, należy przyjąć, że chodzi tutaj o szersze rozumienie tego terminu – członka najbliższej rodziny rodziców dziecka.

235 Tak M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 1115–1116.

236 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1251 ze zm.

237 Ustawodawca jedynie na potrzeby nowego uprawnienia pracowników do urlopu opiekuńczego wprowadzonego do KP dnia 26 kwietnia 2023 r. (art. 1 pkt 22 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r., poz. 641) przyjął, że za członka rodziny, na opiekę nad którym pracownikowi przysługuje ten urlop uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka (art. 173³ § 2 KP).

238 Krytycznie na temat pojęcia „członek najbliższej rodziny” wypowiada się m.in. J. Czerniak-Swędzioł, [w:] *Zakres uprawnień rodzicielskich...*, s. 28 i n.

nie stanowi wyłącznego kryterium konkretyzacji tego terminu²³⁹. Opowiadając się za rozszerzającą wykładnią pojęcia „najbliższy członek rodziny” sąd przyjął, że należy zaaprobować definicję rodziny jako najmniejszej grupy społecznej, powiązanej poczuciem bliskości i wspólności, osobistej i gospodarczej, wynikającej nie tylko z pokrewieństwa. Oznacza to, że termin ten obejmuje swoim zakresem także osoby niepołączone ze sobą więzami krwi, które pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym, wspólnym zamieszkaniu czy faktycznym pożyciu, w szczególności na zasadach konkubinatu²⁴⁰. W tym kontekście chodzi także o ujęcie rodziny opierające się na uznaniu faktycznych więzi emocjonalnych pomiędzy jej członkami²⁴¹.

Polski ustawodawca uzależnił możliwość korzystania przez osoby pracujące na własny rachunek z uprawnień rodzicielskich od podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Zgodnie z art. 11 ust. 2 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność (gospodarczą – dodał T.D.) wraz z osobami współpracującymi, jako osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym, podlegają na swój wniosek dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu²⁴². Jedynie regularne opłacanie stosownej składki gwarantuje zatem ubezpieczonej (matce dziecka) oraz ubezpieczonemu (ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (w sytuacji ojców – także urlopu ojcowskiego)²⁴³. Oznacza to, że prawodawca słusznie pozostawił samozatrudnionym swobodną

239 IV CK 648/04, OSNC 2006, nr 3, poz. 54.

240 Por. wyrok SN z dnia 18 listopada 1961 r., 2 CR 325/61, OSNCP 1963, nr 2, poz. 32.

241 Podobnie B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 18.

242 Por. T. Duraj, *Prawna perspektywa pracy...*, s. 39–41; B.M. Ćwiertniak, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015, s. 160–161; L. Mitrus, *Prawo do zasiłku macierzyńskiego po zmianach*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, LEX.

243 Osobom samozatrudnionym (opcjonalnie: matce, ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka), które nie opłacają składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe (a zatem nie korzystają z zasiłku macierzyńskiego) przysługuje w Polsce świadczenie rodzicielskie w wysokości 1000 zł miesięcznie netto, od dnia porodu dziecka przez okres 52 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 65 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga, 67 tygodni – w przypadku urodzenia trojga, 69 tygodni – w przypadku urodzenia czworga i 71 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Świadczenie to przysługuje niezależnie od osiąganych dochodów i jest wypłacane na podstawie art. 17c ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 323. Dodatkowo, rodzice są uprawnieni do świadczenia wychowawczego w wysokości 800 zł miesięcznie netto na każde dziecko do ukończenia 18 roku życia, bez względu na poziom dochodów. Świadczenie to przysługuje osobom samozatrudnionym, niezależnie od tego czy opłacają składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, na zasadach określonych w ustawie z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 421.

decyzję co do możliwości zabezpieczenia się na wypadek utraty środków utrzymania w związku z ryzykami czasowej niezdolności do pracy czy niemożności jej świadczenia wynikającymi z konieczności pełnienia ról rodzicielskich²⁴⁴. W tym zakresie sytuacja pracujących na własny rachunek, którzy zdecydują się na ubezpieczenie chorobowe upodabnia się do sytuacji pracowników obowiązkowo objętych tym ubezpieczeniem. Obie grupy mają prawo do zasiłku macierzyńskiego, co jest uzasadnione tym, że w obu przypadkach prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia, którym jest urodzenie się dziecka oraz jego skutki są porównywalne. Osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej nie tylko mają swobodę podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, ale także decydują o momencie, w którym będą chciały dobrowolnie opłacać składki na to ubezpieczenie. Objęcie nim następuje od dnia wskazanego we wniosku, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym został on złożony. Może to mieć miejsce w każdym momencie prowadzenia jednoosobowego przedsiębiorstwa. Najczęściej jednak w praktyce decyzja o podleganiu ubezpieczeniu chorobowemu uzależniona jest od planów prokreacyjnych rodziny samozatrudnionego, ponieważ na gruncie tego ubezpieczenia ustawodawca nie przewiduje tzw. okresu wyczekiwania, a nabycie prawa do zasiłku macierzyńskiego może nastąpić już po pierwszym dniu opłacania składki. Należy jednak pamiętać o tym, że długość okresu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu ma obecnie istotny wpływ na wysokość świadczenia, które uzależnione jest od deklarowanej podstawy wymiaru zasiłku. To dobre rozwiązanie ponieważ samozatrudniony może pośrednio sam decydować o wysokości opłacanych składek, a im one są wyższe, tym stosunkowo wyższa będzie podstawa wymiaru do ustalenia zasiłku macierzyńskiego²⁴⁵. Jeżeli jednak osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą podlega ubezpieczeniu społecznemu przez okres krótszy niż 12 miesięcy i wysokość opłacanej składki przewyższa ustawowe minimum, początkowo otrzyma zasiłek w minimalnej kwocie, która będzie powiększana o 1/12 za każdy miesiąc opłacania składek przypadający przed nabyciem prawa do świadczenia. Oznacza to, że warunkiem uzyskania zasiłku macierzyńskiego w pełnej wysokości, odpowiadającej podwyższonej składce, będzie podleganie ubezpieczeniu chorobowemu przez co najmniej 12 miesięcy. Takie rozwiązanie należy ocenić pozytywnie,

244 Por.: I. Jędrasik-Jankowska, *Niektóre regulacje prawne ubezpieczenia chorobowego, rentowego i wypadkowego a konstytucyjna zasada równości i sprawiedliwości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, t. LXII, nr 2, s. 81 i n.; K. Antonów, *Położenie socjalne osób pozostających w gospodarczoprawnych stosunkach zatrudnienia*, 19.3, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII, LEX.

245 Ustawodawca określa jednak w tym zakresie maksymalne limity. Zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego w drodze ogłoszenia przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” do końca poprzedniego roku kalendarzowego. W 2024 r. maksymalna wysokość podstawy składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe wynosi 19 560,00 zł miesięcznie (czyli 234 720,00 zł rocznie).

a jego celem jest zapobieganie pojawiającym się wcześniej nadużyciom, kiedy to wystarczyło zapłacić tylko jedną składkę chorobową, aby uzyskać zasiłek w zadeklarowanej maksymalnej kwocie²⁴⁶.

Nieco inaczej wygląda sytuacja, gdy osoba pracująca na własny rachunek jest jednocześnie zatrudniona na podstawie stosunku pracy i osiąga z tego tytułu przynajmniej kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takim przypadku opłacanie składek społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej jest dobrowolne, a obowiązkowa jest wyłącznie składka zdrowotna. Oznacza to, że osoba samozatrudniona nie będzie, w związku ze statusem przedsiębiorcy, podlegała ubezpieczeniu chorobowemu (składkę można tu opłacać tylko przy obowiązkowych ubezpieczeniach emerytalno-rentowych), a podstawą nabycia przez nią prawa do zasiłku macierzyńskiego jest wyłącznie stosunek pracy. W wyroku z dnia 3 października 2008 r. SN stwierdził jednoznacznie, że podleganie obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu stosunku pracy i uzyskanie prawa do zasiłku macierzyńskiego wyklucza równoczesne podleganie dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i uzyskanie prawa do drugiego zasiłku macierzyńskiego²⁴⁷. Jeżeli jednak samozatrudniony pracuje dodatkowo na podstawie stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i jego przychody z tego tytułu nie przekraczają kwoty minimalnego wynagrodzenia, to obowiązkowo podlega on ubezpieczeniom zarówno w ramach umowy o pracę, jak i prowadzonej jednoosobowo działalności. W takiej sytuacji może się zdecydować na opłacanie wyższych od obowiązkowych składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, czego efektem będzie uzyskanie zasiłku macierzyńskiego z obu tych tytułów prawnych.

Zgodnie z art. 29 ust. 1 ustawy zasiłkowej jedyną przesłanką nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego przez kobietę (przyszłą matkę) pracującą na własny rachunek i jednocześnie objętą z tego tytułu ubezpieczeniem chorobowym, jest urodzenie dziecka²⁴⁸. W takim przypadku samozatrudnionej przysługuje to świadczenie przez okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, które zostały ustalone przepisami Kodeksu pracy (art. 29a ust. 1 ustawy zasiłkowej). Ustawodawca, zgodnie z art. 29 ust. 3 cytowanego aktu, dopuszcza możliwość rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego dopiero po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co

246 W uchwale z dnia 29 listopada 2023 r. (III UZP 3/23, LEX nr 3648265), której nadano moc zasady prawnej SN stwierdził, że organ rentowy w przypadku podjęcia pozarolniczej działalności przez ubezpieczonego, nie negując tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, jest uprawniony do weryfikacji podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia w sytuacji, gdy w początkowym okresie prowadzenia tej działalności ubezpieczony deklaruje podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, której wysokość nie ma odzwierciedlenia w przychodach.

247 II UK 32/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 51.

248 Z uwagi na ograniczone ramy opracowania w rozważaniach pomijam wątek przyjęcia dziecka na wychowanie, także w ramach rodziny zastępczej.

najmniej 14 tygodni po porodzie. Co ważne, w obowiązującym stanie prawnym nie przewiduje się żadnych dodatkowych przesłanek warunkujących nabycie prawa do tego świadczenia²⁴⁹. W szczególności, ubezpieczona – matka nie musi przerywać działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. To od jej decyzji zależy czy będzie dalej kontynuować działalność gospodarczą w charakterze jednoosobowego przedsiębiorcy i uzyskiwać z niej przychody, czy postanowi ją zawiesić. W przypadku nieprzerwanego prowadzenia działalności w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego, ustaje obowiązek uiszczania składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, które finansowane jest wówczas przez Skarb Państwa za pośrednictwem ZUS²⁵⁰. Przedstawione powyżej rozwiązanie budzi daleko idące wątpliwości i jest moim zdaniem niewystarczające z punktu widzenia konstytucyjnych gwarancji ochrony pracy, rodziny i rodzicielstwa. Po pierwsze, jest ono sprzeczne z ubezpieczeniowym charakterem zasiłku macierzyńskiego, bowiem istotą tego świadczenia ma być zagwarantowanie ubezpieczonemu środków na skutek ziszczenia się ryzyka utraty możliwości zarobkowania w związku z urodzeniem się dziecka. W tym przypadku ubezpieczona matka, prowadząc dalej jednoosobową działalność gospodarczą, nie traci dotychczasowego źródła dochodu, a zatem zmienia się charakter świadczenia, które otrzymuje z ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek macierzyński ma tutaj bowiem rekompensować podwyższone koszty utrzymania rodziny w związku z narodzinami dziecka, a nie utratę możliwości zarobkowania. Po drugie, brak ustawowego wymogu przerywania działalności zarobkowej przez ubezpieczoną – matkę w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w okresie pobierania świadczenia przynajmniej w trakcie połogu (pierwsze 8 tygodni po urodzeniu potomstwa), moim zdaniem, narusza konstytucyjną gwarancję ochrony zdrowia kobiet i dzieci w okresie okołoporodowym, kiedy organizm kobiety musi się zregenerować, a dziecko potrzebuje bezpośredniego i ciągłego kontaktu z matką. Jest to o tyle zaskakujące i niekonsekwentne rozwiązanie, że w zatrudnieniu pracowniczym kobieta po urodzeniu dziecka ma obowiązek zaprzestać świadczenia pracy u swojego pracodawcy i musi – co do zasady – wykorzystać obligatoryjną część urlopu macierzyńskiego (14 tygodni po porodzie – art. 180 § 5 KP.). Także pozostałe osoby pracujące na własny rachunek (ubezpieczony – ojciec lub inny członek najbliższej rodziny), aby otrzymać zasiłek macierzyński muszą przerwać działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w okresie pobierania świadczenia, pomimo że mogą zajmować się nim dopiero na dalszym etapie rozwoju, kiedy dziecko nie potrzebuje już tak intensywnej opieki, jak w pierwszych tygodniach życia. Po trzecie, polski ustawodawca – inaczej niż w stosunku

249 Aby uzyskać zasiłek macierzyński ubezpieczona – matka dziecka prowadząca działalność gospodarczą musi złożyć wniosek o wypłatę świadczenia we właściwej dla siedziby płatnika jednostce organizacyjnej ZUS wraz ze skróconym odpisem aktu urodzenia dziecka i zaświadczeniem potwierdzającym opłacanie składek na ubezpieczenie chorobowe.

250 Po stronie samozatrudnionej matki w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego pozostaje jedynie obowiązek odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.

pracy – nie przewiduje *de lege lata* żadnych dodatkowych gwarancji umożliwiających samozatrudnionej zaraz po urodzeniu dziecka faktyczne sprawowanie nad nim opieki. Narusza to zarówno konstytucyjne prawo każdej matki (bez względu na formę prawną aktywności zarobkowej) przed i po urodzeniu dziecka do szczególnej pomocy władz publicznych (art. 71 ust. 2 Konstytucji RP), jak i konstytucyjne prawo każdego dziecka (bez względu na formę prawną aktywności zarobkowej jego rodziców) do opieki i pomocy władz publicznych (art. 72 ust. 2 Konstytucji RP). Matce pracującej na własny rachunek w warunkach jednoosobowej działalności – inaczej niż w odniesieniu do kobiet zatrudnionych na podstawie stosunku pracy – prawodawca nie przyznaje ani przerwy w świadczeniu usług w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka (tzw. przerwa macierzyńska – połogowa), ani nie chroni jej przed rozwiązaniem umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę ich realizacji, nawet jeżeli samozatrudniona jest zależna ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego, z którym jest powiązana przez dłuższy czas, a jej dochody wynikające z tej umowy stanowią główne źródło utrzymania. Urodzenie potomstwa nie skutkuje zawieszeniem obowiązku wykonywania tej umowy (nawet w okresie połogu), a podmiot zamawiający może w każdym czasie zażądać realizacji usług wynikających z kontraktu. W razie ich niewykonywania przez samozatrudnioną, ma on prawo rozwiązać z nią umowę o świadczenie usług. Zgodnie z art. 746 §1 KC, który ma odpowiednie zastosowanie do tego typu umów, dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie (w tym przypadku ubezpieczonej matce prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą) wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, a w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom. Nie można również zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów. W konsekwencji decyzja ubezpieczonej matki działającej na własny rachunek o zaprzestaniu świadczenia usług w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego i zajęciu się opieką nad nowonarodzonym dzieckiem powiązana jest z dużym ryzykiem utraty kontrahentów i likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej, a także surową odpowiedzialnością za niewykonanie zobowiązań wynikających z kontraktu²⁵¹. Samozatrudniona nie może w tym okresie powierzyć osobom trzecim realizacji usług świadczonych w ramach jednoosobowego przedsiębiorstwa. Byłoby to sprzeczne z istotą samozatrudnienia, którego immanentną cechą jest osobisty charakter usług (pracy) wykonywanych przez przedsiębiorcę. Chodzi tu jedynie o osoby fizyczne samodzielnie prowadzące działalność gospodarczą, bez angażowania pracowników lub korzystania z cudzej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Samozatrudnienie zawsze związane jest z osobistym świadczeniem usług na rzecz zlecającego przez jednoosobowe podmioty gospodarcze, które muszą

251 W takim przypadku możliwość skorzystania przez samozatrudnioną matkę z przerwy na opiekę nad dzieckiem wymaga zgody podmiotu zlecającego, który nie musi jej udzielić, zobowiązując ją do wypełnienia postanowień zawartego kontaktu.

wykorzystywać do tego własne kompetencje, kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie²⁵². Przedstawione powyżej regulacje prawne dotyczące sposobu ukształtowania uprawnień rodzicielskich ubezpieczonej matki pracującej na własny rachunek (w relacji do kobiet zatrudnionych na podstawie stosunku pracy), naruszają konstytucyjną zasadę równości wobec prawa ze względu na podstawę prowadzonej działalności zarobkowej, gdyż państwo *de lege lata* nie zapewnia samozatrudnionym kobietom porównywalnych, do zatrudnienia pracowniczego, standardów w zakresie ochrony zdrowia i opieki nad dziećmi bezpośrednio po ich urodzeniu²⁵³. Kobieta posiadająca status pracowniczy ma bezwzględne prawo do urlopu macierzyńskiego, którego nie może się zrzec (art. 180 KP.), a w trakcie korzystania z tego urlopu pracodawca objęty jest zakazem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę (art. 177 KP.). Co więcej, po zakończeniu tego urlopu ustawodawca gwarantuje pracownicy powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu (odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym) na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownica nie korzystała z tego urlopu (art. 186⁴ KP.). Takiej ochrony, nawet w ograniczonym zakresie, nie mają matki, które urodziły dziecko w trakcie prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Także ich dzieci nie korzystają z konstytucyjnego prawa do opieki rodzicielskiej na poziomie zbliżonym do dzieci pracowników.

Wskazany tu zarzut niekonstytucyjności należy również moim zdaniem odnieść do przepisów normujących uprawnienia rodzicielskie ubezpieczonych ojców i innych członków najbliższej rodziny, którzy prowadzą działalność gospodarczą w charakterze jednoosobowego przedsiębiorcy. Ustawodawca, co do zasady, nie przewiduje w odniesieniu do nich odrębnego od ubezpieczonej matki prawa do zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający kodeksowemu okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Jedynie w enumeratywnie określonych sytuacjach podmioty te mogą nabyć takie świadczenie, po wykorzystaniu przez ubezpieczoną matkę przysługującego jej prawem okresu pobierania zasiłku²⁵⁴. W przypadku braku szczególnych okoliczności uniemożliwiających matce bezpośrednią opiekę nad nowonarodzonym dzieckiem, samozatrudniony – ojciec może otrzymywać zasiłek macierzyński dopiero po co najmniej 14 tygodniach po porodzie, jeżeli ubezpieczona matka zrezygnuje z dalszego pobierania tego świadczenia

252 Zdaniem Ireny Boruty osoby fizyczne działające w warunkach samozatrudnienia zawsze powinny wykazywać się „osobistą aktywnością” przy wykonywaniu pracy dla podmiotu zamawiającego, [w:] I. Boruta, *W sprawie przyszłości...*, s. 3.

253 Podobnie: M. Mędrała, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.; R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 127 i n.

254 Szczególna regulacja dotyczy jedynie urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z art. 29a ust. 3 ustawy zasiłkowej z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać ubezpieczeni rodzice dziecka (także pracujący na własny rachunek). W takim przypadku łączny okres zasiłku macierzyńskiego nie może jednak przekraczać wymiaru urlopu rodzicielskiego określonego przepisami KP.

(art. 29 ust. 3 ustawy zasiłkowej). Analogicznego uprawnienia nie przyznaje się tutaj ubezpieczonym – innym członkom najbliższej rodziny, którzy mogą „przejąć” po ubezpieczonej – matce dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego tylko w szczególnych przypadkach. Takie rozwiązanie, jako mało elastyczne, budzi uzasadnione wątpliwości z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, krytycznie należy ocenić brak możliwości wcześniejszego skorzystania przez ubezpieczonego – ojca z zasiłku macierzyńskiego przed upływem 14 tygodni od dnia porodu. Prawo matki (niezależnie od podstawy jej zatrudnienia) do rezygnacji z tego świadczenia i przekazanie zasiłku ojcu, powinno być zagwarantowane przez polskiego ustawodawcę już po pierwszych 8 tygodniach od momentu urodzenia dziecka²⁵⁵, kiedy to rodzice swobodnie winni rozstrzygać o sposobie podziału między nich uprawnień rodzicielskich²⁵⁶. Należy pamiętać, że jeżeli matka nie ma statusu pracowniczego, w szczególności, gdy pracuje na własny rachunek, może zaraz po porodzie *de lege lata* kontynuować pracę zarobkową, a zatem wyłączenie możliwości korzystania przez ubezpieczonego ojca z zasiłku macierzyńskiego przed upływem 14 tygodni wydaje się całkowicie niezrozumiałe. Po drugie, wadą powyższej regulacji jest brak możliwości „przejęcia” po ubezpieczonej matce, poza szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi jej bezpośrednią opiekę nad dzieckiem, prawa do zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonych – innych członków najbliższej rodziny, zwłaszcza w przypadku, gdy ojciec nie jest objęty ubezpieczeniem chorobowym lub nie chce zajmować się dzieckiem.

Wątpliwości budzi również sposób unormowania przez polskiego ustawodawcę prawa do zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonego – ojca i innych członków najbliższej rodziny, którzy pracują na własny rachunek, w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności uniemożliwiających ubezpieczonej – matce bezpośrednią opiekę nad nowonarodzonym dzieckiem. Przepisy wskazują tu na takie okoliczności, jak: legitymowanie się przez ubezpieczoną matkę orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji; przebywanie ubezpieczonej matki w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem; porzucenie przez nią dziecka. W tych przypadkach zarówno samozatrudniony (ubezpieczony) ojciec, jak i inny członek najbliższej rodziny, nie mają odrębnego prawa do zasiłku macierzyńskiego, a warunkiem jego nabycia jest wcześniejsze, co najmniej 8 tygodniowe, korzystanie z tego świadczenia przez ubezpieczoną – matkę. Jeżeli zatem nie będzie ona pobierać zasiłku przez wskazany tu okres, ubezpieczony ojciec oraz ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny zostaną pozbawieni tego uprawnienia. Podmioty te samodzielnie nabywają prawo do zasiłku macierzyńskiego jedynie w sytuacji zgonu matki dziecka (niezależnie od

255 Jest to okres przerwy połogowej, gdy organizm kobiety musi się zregenerować, a dziecko potrzebuje bezpośredniego i ciągłego kontaktu z matką.

256 Na marginesie, uwaga ta dotyczy również rodziców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, którzy korzystają nie tylko z prawa do zasiłku macierzyńskiego, ale również z urlopu macierzyńskiego.

tę czy była ona objęta ubezpieczeniem chorobowym), a także w razie: porzucenia dziecka oraz niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem chorobowym, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Wtedy ubezpieczony ojciec oraz ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny, prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą, mogą ubiegać się o to świadczenie od razu po wystąpieniu powyższych zdarzeń, za okres przypadający po dniu ich zaistnienia. Istotną wadą analizowanej regulacji prawnej jest przede wszystkim to, że polski ustawodawca wyłącza możliwość natychmiastowego nabycia przez te podmioty prawa do zasiłku macierzyńskiego z chwilą porzucenia przez ubezpieczoną matkę swojego dziecka, bądź stwierdzenia poważnych przeciwwskazań zdrowotnych uniemożliwiających jej sprawowanie bezpośredniej opieki nad dzieckiem. Prowadzi to do nieakceptowalnej sytuacji narażenia dziecka na pozostawanie przez okres 8 tygodni bez opieki oraz środków pieniężnych na utrzymanie, które zostały zagwarantowane przez państwo²⁵⁷. Co ciekawe, w przypadku, gdy powyższe okoliczności dotyczą matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym, ubezpieczony ojciec oraz ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny mogą ubiegać się o zasiłek macierzyński od razu po wystąpieniu tych zdarzeń. Polski ustawodawca w sposób nieuprawniony różnicuje zatem sytuację ojca i innych członków najbliższej rodziny, a także samego dziecka, w zależności od tego czy matka dziecka była ubezpieczona na wypadek macierzyństwa, czy też nie. Ponadto wątpliwości budzi również brak samodzielnych (od matki dziecka) uprawnień do zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonego ojca czy innego członka najbliższej rodziny pracujących na własny rachunek²⁵⁸. Uzależnienie prawa do tego świadczenia od pobierania przez ubezpieczoną matkę zasiłku przez okres wskazany w ustawie (co najmniej 14 lub 8 tygodni) oraz niekiedy od jej rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego²⁵⁹, może prowadzić do sytuacji, w których podmioty te nigdy nie będą mogły skorzystać z tego uprawnienia, pomimo że od wielu lat partycypują we wspólnocie ryzyka i odprawiają dobrowolnie, z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, składki na ubezpieczenie chorobowe, z których finansowany jest ten zasiłek. Takie rozwiązanie jest trudne do zaakceptowania zarówno ze względów logicznych, jak i aksjologicznych. Podobne zastrzeżenia budzi regulacja dotycząca matek, które urodziły dziecko w okresie niekorzystania z ubezpieczenia chorobowego lub nieposiadania tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem. Brak jest racjonalnego uzasadnienia dla obecnych unormowań uniemożliwiających w takiej sytuacji ubezpieczonemu ojcu (ewentualnie innemu członkowi najbliższej rodziny) korzystanie z prawa do zasiłku macierzyńskiego w innych przypadkach niż: zgon matki, porzucenie dziecka oraz

257 Por. M. Mędrała, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.

258 Por. A. Przybyłowicz, *Regulacja prawna zasiłku macierzyńskiego po dniu 1 stycznia 2016 r.*, [w:] J. Czerniak-Swędziot (red.), *Uprawnienia pracowników...*, s. 132–133.

259 Zwłaszcza budzi to wątpliwości w przypadku ubezpieczonej matki legitymującej się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej).

niemożność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 29 ust. 9 ustawy zasiłkowej). *De lege lata*, na mocy cytowanego przepisu, wskazane wyżej podmioty, poza enumeratywnie określonymi tam zdarzeniami, pomimo opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, nie mają prawa do tego świadczenia tylko dlatego, że matka dziecka nie posiada własnego tytułu do ubezpieczenia²⁶⁰. Poważnym mankamentem regulacji normujących prawo do zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonego – ojca i innych członków najbliższej rodziny, którzy pracują na własny rachunek, jest również brak jednoznacznego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii pierwszeństwa podmiotów konkurujących do tego świadczenia²⁶¹. W szczególności przepisy nie przewidują zasady uprzywilejowania ubezpieczonego ojca przed innymi członkami najbliższej rodziny w zakresie ubiegania się o zasiłek macierzyński²⁶². Może to w praktyce prowadzić do sytuacji spornych pomiędzy uprawnionymi podmiotami, zwłaszcza w przypadku, gdy rodzice nowonarodzonego dziecka są ze sobą skłócenii (np. separacja czy rozwód).

Kolejną dyskusyjną kwestią, jaka wiąże się z realizacją prawa do zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonego – ojca i innych członków najbliższej rodziny, którzy pracują na własny rachunek, jest dodatkowy wymóg warunkujący możliwość korzystania z tego świadczenia, a mianowicie: „przerwanie działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem”. *Prima facie* wydaje się, że powyższy warunek ma swoje uzasadnienie zarówno prawne, jak i aksjologiczne. Po pierwsze, jest on słuszny z punktu widzenia zasad ubezpieczeniowych, gdyż zasiłek macierzyński ma przede wszystkim gwarantować ubezpieczonemu środki na skutek ziszczenia się ryzyka utraty możliwości zarobkowania w związku z urodzeniem się dziecka. Po drugie, całkowite zaprzestanie działalności zarobkowej przez ubezpieczonego ojca lub innego członka najbliższej rodziny gwarantuje faktyczną i efektywną opiekę nad dzieckiem w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Problem jednak w tym, że polski ustawodawca proponując ten warunek jest niekonsekwentny, co skutkuje naruszeniem konstytucyjnej zasady równości wobec prawa. Wymogu przerwania działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie musi bowiem spełniać ubezpieczona matka prowadząca działalność

260 Arkadiusz Sobczyk uważa, że w takim przypadku, jeżeli ojciec dziecka objęty jest ubezpieczeniem chorobowym, zasiłek macierzyński powinien przysługiwać nieubezpieczonej matce dziecka (A. Sobczyk, *Prawo dziecka...*, s. 15). Zdaniem Renaty Babińskiej-Góreckiej, takie rozwiązanie jest niemożliwe do zaakceptowania z punktu widzenia konstrukcji ubezpieczeń społecznych, gdyż prowadziłoby do całkowitego rozmycia pojęcia wspólnoty ryzyka, [w:] R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca dziecka)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11, s. 15.

261 Por. J. Czerniak-Swędzioł, *Zakres uprawnień rodzicielskich...*, s. 35.

262 Zdaniem Sobczyka zasada pierwszeństwa ojca przed innymi członkami najbliższej rodziny wydaje być się zupełnie naturalna, choć – moim zdaniem – w praktyce nie zawsze będzie w pełni oczywista. Zob. A. Sobczyk, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 744.

gospodarczą, pomimo że to ona ma prawne pierwszeństwo korzystania z zasiłku macierzyńskiego zaraz po porodzie. Jest to zaskakujące o tyle, że w pierwszych tygodniach życia dziecko najbardziej potrzebuje opieki ze strony matki (choćby z uwagi na karmienie piersią), nie mówiąc już o okresie połogu i regeneracji jej organizmu. Mimo tego, nie ma żadnych przeciwwskazań prawnych, aby ubezpieczona matka zaraz po urodzeniu dziecka wróciła do pracy, realizując umowy cywilnoprawne w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Co więcej, także ubezpieczeni rodzice adopcyjni (zarówno kobieta, jak i mężczyzna), którzy przyjmują dziecko na wychowanie w ramach przysposobienia lub rodziny zastępczej mogą korzystać, według swojego wyboru, z zasiłku macierzyńskiego, bez konieczności zaprzestania pracy zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Takiego warunku polski ustawodawca nie formułuje również wobec pracowników znajdujących się na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim czy wychowawczym. Co prawda, pracownik korzystając z urlopu macierzyńskiego u pracodawcy, u którego osiąga przynajmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, nie może u niego świadczyć pracy (choć nie jest to takie oczywiste), ale nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby w tym czasie wykonywał inne zajęcia zarobkowe na podstawie umowy o dzieło czy umowy o świadczenie usług, także w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej²⁶³. Taka interpretacja wynika zarówno z przepisów KP, które nie zakazują, ani nie ograniczają w żaden sposób pracownikom korzystającym z urlopu i zasiłku macierzyńskiego prawa do podejmowania innej działalności zarobkowej²⁶⁴, jak i z przepisów ubezpieczeniowych, które rozstrzygają ewentualny zbieg tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Zgodnie z art. 9 ust. 1c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoby, które mają tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego i równolegle świadczą pracę na podstawie umów prawa cywilnego lub prowadzą pozarolniczą działalność (gospodarczą – dodał T.D.), podlegają obowiązkowo tym ubezpieczeniom z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego²⁶⁵. Swoboda podejmowania pracy zarobkowej podczas korzystania przez pracowników z urlopów, których celem jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem idzie jeszcze dalej w przypadku urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Zgodnie z art. 182^{1e} §1 KP, pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Z kolei w art. 186² KP, wskazuje się, że w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową

263 Podobnie M. Mędrala, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.

264 Inaczej Piotr Sekulski, który uważa, że podjęcie zatrudnienia w czasie trwania urlopu macierzyńskiego w jakiejkolwiek formie stoi w sprzeczności z celem tego urlopu i jest tym samym niedopuszczalne. Zob. P. Sekulski, *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania urlopów związanych z rodzicielstwem*, [w:] J. Czerniak-Swędziot (red.), *Uprawnienia pracowników...*, s. 139–140.

265 Zob. też art. 9 ust. 1d ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Dopiero w razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania tej opieki, pracodawca wzywa go do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania. Przedstawione wyżej rozwiązania jednoznacznie wskazują, że ustawowy obowiązek przerywania działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem na okres korzystania z zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca lub innego członka najbliższej rodziny, pracujących na własny rachunek, rażąco narusza zasadę równego traktowania i dyskryminuje ich w relacji do ubezpieczonej matki oraz pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. Wymóg ten nadmiernie ingeruje w zasadę wolności pracy oraz konstytucyjną zasadę swobody działalności gospodarczej, a co gorsza jest nieadekwatny do celu, jaki ustawodawca chciał zrealizować za jego pomocą. Jak można zauważyć, na gruncie przepisów KP, polski pracodawca nie widzi zagrożenia w łączeniu działalności zarobkowej (także naukowej i szkoleniowej) z opieką nad dzieckiem w rozsądnych granicach, o ile „nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem”. Tymczasem ubezpieczony ojciec lub inny członek najbliższej rodziny, pracując na własny rachunek, *de lege lata* muszą w okresie korzystania z zasiłku macierzyńskiego przerwać działalność zarobkową, co oznacza, że zobowiązani są do faktycznego jej zaprzestania, bądź poprzez całkowitą likwidację działalności gospodarczej, bądź jej zawieszenie na czas pobierania świadczenia²⁶⁶. Zgodnie z art. 22 ustawy – Prawo przedsiębiorców, przedsiębiorca niezatrudniający pracowników może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej na zasadach określonych w niniejszej ustawie, także jeżeli działa jako wspólnik spółki cywilnej²⁶⁷. W przypadku osób fizycznych pracujących na własny rachunek w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, zawieszenie może być dokonane na czas nieokreślony albo określony, nie krótszy jednak niż 30 dni. Co ważne z punktu widzenia analizowanego problemu, w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej przedsiębiorca nie może wykonywać działalności gospodarczej i osiągać bieżących przychodów z pozarolniczej działalności. Oznacza to, że ubezpieczony ojciec lub inny członek najbliższej rodziny, chcąc korzystać z zasiłku macierzyńskiego, będą *de lege lata* zmuszeni zaprzestać świadczenia jakichkolwiek usług w ramach prowadzonej aktywności gospodarczej²⁶⁸. Nie wchodzi tu w grę nawet możliwość ich wykonywania za pośrednictwem osób trzecich, gdyż istotą samozatrudnienia jest

266 Por. I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenia społeczne. Ubezpieczenia chorobowe. Ubezpieczenia wypadkowe*, t. 3, Warszawa 2003, s. 52 i n.

267 Zgodnie z art. 22 ust. 5 ustawy – Prawo przedsiębiorców w przypadku wykonywania działalności gospodarczej w spółce cywilnej zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej jest skuteczne pod warunkiem jej zawieszenia przez wszystkich wspólników.

268 Por. A. Sobczyk, *Komentarz do art. 180*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, teza C.1.

osobisty charakter usług świadczonych przez przedsiębiorcę, przy wykorzystaniu własnych kompetencji, kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia. Powyższy wymóg „przerwania działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem” niestety idzie jeszcze dalej, bowiem ubezpieczony ojciec lub inny członek najbliższej rodziny nie mogą realizować jakiejkolwiek aktywności przynoszącej im dochody (także niezwiązanej z prowadzonym przedsiębiorstwem), na podstawie umów prawa cywilnego. Ustawodawca w ogóle nie bierze pod uwagę tego, że możliwe jest (tak, jak w przypadku pracowników) łączenie działalności zarobkowej ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem, a wszystko zależy od specyfiki prowadzonej aktywności zawodowej (świadczenie usług w domu) i jej intensywności, którą można ograniczyć na czas pobierania świadczenia, tak aby nie doszło do wygaszenia czynności opiekuńczych. Surowość analizowanego wymogu wzmacnia jeszcze fakt, że prawodawca nie przyznaje ubezpieczonemu ojcu lub innemu członkowi najbliższej rodziny żadnej ochrony przed rozwiązaniem umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę świadczonych usług, nawet jeżeli samozatrudniony pozostaje w stanie zależności ekonomicznej od jednego tylko podmiotu zlecającego, z którym jest powiązany przez dłuższy okres, a jego dochody wynikające z tej umowy są głównym źródłem utrzymania. Oznacza to, że podmioty te decydując się na korzystanie z zasiłku macierzyńskiego podejmują ryzyko utraty kontrahentów i likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej, a także narażają się na surową odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań wynikających z zawartych kontraktów. Taka perspektywa, zwłaszcza w warunkach gospodarki rynkowej charakteryzującej się silną konkurencją pomiędzy przedsiębiorcami, skutkuje daleko idącą niechęcią ojców czy innych członków najbliższej rodziny, pracujących na własny rachunek, do korzystania z zasiłku macierzyńskiego, czyniąc to uprawnienie w Polsce iluzorycznym. Paradoksalnie prowadzi to do sytuacji, w której regulacja uprawnień rodzicielskich przestaje realizować główne założenia, jakie legły u podstaw jej wprowadzenia. *De lege lata* polski ustawodawca nie zapewnia bowiem skutecznej i efektywnej opieki nad dzieckiem zaraz po jego urodzeniu oraz pełnej wymienialności przywilejów rodzicielskich pomiędzy rodzicami, przy wsparciu członków najbliższej rodziny, a także nie kreuje optymalnych do tej opieki warunków materialno-finansowych. Powyższe ograniczenie jest wręcz szkodliwe, bowiem uniemożliwia, bądź znacznie utrudnia, nawiązanie ubezpieczonemu ojcu lub innemu członkowi najbliższej rodziny silnej więzi emocjonalnej z nowonarodzonym dzieckiem, a niektóre matki pozbawia możliwości wcześniejszego powrotu do aktywności zawodowej.

Dodatkową wadą regulacji wprowadzającej wobec ubezpieczonych ojców lub innych członków najbliższej rodziny wymóg „przerwania działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem” jest brak sankcji prawnych za jego naruszenie oraz utrudniona możliwość weryfikacji tego warunku. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych

z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków²⁶⁹, podstawą ubiegania się o zasiłek macierzyński jest oświadczenie ubezpieczonego ojca dziecka albo ubezpieczonego innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Oczywiście fakt likwidacji czy zawieszenia pozarolniczej działalności gospodarczej poddaje się weryfikacji, ale nie ma żadnej pewności, że ubezpieczony ojciec lub inny członek najbliższej rodziny nie będą wykonywać działalności zarobkowej poza swoim przedsiębiorstwem, na podstawie umów prawa cywilnego. Względy wykładni celowościowej przemawiają za tym, że w przypadku naruszenia wymogu „przerwania działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem”, o ile uda się to ustalić, ZUS powinien podjąć decyzję o uchyleniu prawa do zasiłku macierzyńskiego. Ustawodawca nie rozstrzyga jednak, co dzieje się wtedy z prawem do tego świadczenia, czy istnieje możliwość jego ponownego przejęcia przez matkę dziecka lub ewentualnie innego uprawnionego członka najbliższej rodziny, a gdy matka jest pracownikiem, czy może ona automatycznie odzyskać prawo do dalszej części urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego? Czy w takim przypadku dziecko nie będzie narażone na brak efektywnej opieki i brak środków finansowych, które stanowią jej gwarancję? Na te pytania *de lege lata* polski ustawodawca nie daje jednoznacznej odpowiedzi, co należy ocenić negatywnie²⁷⁰.

Na zakończenie tej części opracowania warto również wspomnieć o jeszcze jednym uprawnieniu rodzicielskim osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą w warunkach samozatrudnienia, które weszło w życie dnia 30 kwietnia 2018 r. w związku z wprowadzeniem ustawy – Prawo przedsiębiorców²⁷¹. Jest ono odpowiednikiem prawa do urlopu wychowawczego, które przysługuje wyłącznie pracownikom bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy²⁷². Zgodnie z art. 36aa ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem własnym, swojego małżonka lub dzieckiem przysposobionym, która prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą przez co najmniej 6 miesięcy, może zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej²⁷³ na okres do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a w przypadku dziecka, które z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymaga osobistej opieki osoby prowadzącej działalność gospodarczą, na okres do 6 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. Z uprawnienia tego można korzystać

269 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 937.

270 Por. M. Mędrała, *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników...*, s. 24 i n.

271 Art. 50 pkt 12 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej, Dz.U. z 2018 r., poz. 650.

272 Por. M. Latos-Miłkowska, *Ochrona rodzicielstwa osób...*, s. 79.

273 Do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej stosuje się odpowiednio zasady określone w art. 22 i n. ustawy – Prawo przedsiębiorców.

w całości lub w nie więcej niż 5 częściach. Warunek prowadzenia pozarolniczej działalności przez okres co najmniej 6 miesięcy uważa się za spełniony, jeżeli samozatrudniony podlegał z tego tytułu nieprzerwanie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, bezpośrednio przed dniem rozpoczęcia sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem i opłacał składki na te ubezpieczenia. W takim przypadku, przez wskazany ustawowo okres tej opieki, samozatrudniony będzie objęty obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalno-rentowym finansowanym ze środków Skarbu Państwa. Prawo to przysługuje jednemu z rodziców, pod warunkiem że drugi rodzic nie jest objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z tego tytułu. Mogą oni sami zdecydować, który z nich skorzysta z tego przywileju. Jeżeli jednak jedno z rodziców przebywa na urlopie wychowawczym (ma status pracowniczy), a drugie prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, ustawodawca przyznaje pierwszeństwo osobie przebywającej na urlopie wychowawczym.

Przedstawiona powyżej analiza polskich przepisów regulujących uprawnienia rodzicielskie osób pracujących na własny rachunek w charakterze jednoosobowego przedsiębiorcy nie napawa optymizmem. Cieszy niewątpliwie fakt, że ustawodawca coraz częściej zauważa potrzebę rozszerzania tych uprawnień na samozatrudnionych (czy szerzej na cywilnoprawnych wykonawców pracy). Wydaje się jednak, że zakres ochrony rodzicielstwa adresowanej do osób pracujących na własny rachunek i opłacających regularnie składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie jest wystarczający. Oczywiście nie należy moim zdaniem zrównywać poziomu tej ochrony z tym, jaki gwarantowany jest przepisami prawa pracy pracownikom. Im ustawodawca powinien zapewniać najszersze uprawnienia w zakresie rodzicielstwa. Nie uzasadnia to jednak tak dużych różnic, jakie obserwujemy obecnie w standardzie tej ochrony, które *de lege lata* naruszają konstytucyjną zasadę równości wobec prawa. Prowadzi to do sytuacji, gdy regulacja uprawnień rodzicielskich przestaje realizować główne założenia, jakie legły u podstaw jej wprowadzenia. Ustawodawca na dzień dzisiejszy nie zapewnia skutecznej i efektywnej opieki nad dzieckiem zaraz po jego urodzeniu oraz pełnej wymienialności przywilejów rodzicielskich pomiędzy rodzicami, przy wsparciu członków najbliższej rodziny, a także nie kreuje optymalnych do tej opieki warunków materialno-finansowych. Co gorsza, przepisy nie chronią w sposób wystarczający zdrowia i życia matek pracujących na własny rachunek, a także ich dzieci, przed porodem²⁷⁴ oraz bezpośrednio po nim. Państwo nie

274 Polski ustawodawca *de lege lata* nie gwarantuje kobietom w okresie ciąży pracującym zarobkowo na własny rachunek żadnej ochrony, nawet jeżeli świadczą one pracę na rzecz podmiotu zlecającego, który ma status pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP i który zatrudnia także kobiety w ciąży na podstawie stosunku pracy. Pracownice w ciąży korzystają z szeregu gwarancji w zakresie ochrony ich życia i zdrowia. Dotyczą one w szczególności: zakazu zatrudniania przy pracach wzbronionych (art. 176 KP) określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r., poz. 796); obowiązku przeniesienia pracownicy do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnienia jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

gwarantuje dzieciom pracowników i samozatrudnionych porównywalnego standardu opieki i środków utrzymania w początkowym okresie ich życia. Jest to niezgodne zarówno z normami prawa międzynarodowego i unijnego, jak również w oczywisty sposób narusza przepisy Konstytucji RP. Poważną wadą obowiązującej regulacji jest to, że polski ustawodawca przy wprowadzaniu mechanizmów ochrony w zakresie rodzicielstwa w ogóle nie bierze pod uwagę kryterium zależności ekonomicznej²⁷⁵. Wskazywałoby ono na konieczność objęcia szerszymi uprawnieniami tych samozatrudnionych, którzy są powiązani przez dłuższy okres (np. co najmniej 6 miesięcy) kontraktem cywilnoprawnym z podmiotem zlecającym, jeżeli dochody wynikające z tej umowy stanowią główne źródło ich utrzymania. Wtedy bowiem sytuacja tych wykonawców istotnie zbliża się do sytuacji pracowników.

5.2.6. Ochrona w zakresie prawa do wypoczynku

Mówiąc o prawie do wypoczynku *sensu largo* należy mieć na myśli nie tylko prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego oraz dni wolnych od pracy, ale także ograniczenia w zakresie maksymalnego czasu pracy oraz gwarancję odpoczynku dobowego i tygodniowego²⁷⁶. O ile jednak na gruncie regulacji międzynarodowych prawo do wypoczynku gwarantowane jest każdemu człowiekowi świadczącemu pracę bez względu na podstawę prawną aktywności zarobkowej²⁷⁷, o tyle w prawie polskim przywilej ten przysługuje przede wszystkim osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, co budzi uzasadnione wątpliwości i kontrowersje. Niestety takiego uprawnienia nie przyznaje samozatrudnionym polski ustawodawca zarówno na poziomie Konstytucji RP, jak i aktów ustawowych. *De lege lata* osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek nie posiadają prawa do wypoczynku, ani *sensu largo*, ani *sensu stricto*. Taki stan prawny jest konsekwencją przepisów polskiej Konstytucji, która ogranicza zakres podmiotowy prawa do wypoczynku

(art. 179 KP); zakazu pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakazu delegowania poza stałe miejsce pracy; zakazu stosowania systemu przerywanego czasu pracy (art. 178 KP); zakazu zatrudniania ponad 8 godzin na dobę niezależnie od zastosowanego systemu czasu pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 148 KP); płatnego zwolnienia na badania lekarskie w czasie ciąży (art. 185 KP). Kobiety w okresie ciąży pracujące w warunkach samozatrudnienia nie mają wymienionych wyżej gwarancji w zakresie ochrony życia i zdrowia, za wyjątkiem zakazu zatrudniania przy pracach wzbronionych, bowiem cytowane tu rozporządzenie dotyczy wszystkich kobiet w ciąży bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Zob. szerzej: M. Ambroziewicz, *Ochrona pracy kobiet. Komentarz praktyczny*, LEX.

275 Niestety wada ta dotyczy także innych regulacji ochronnych adresowanych do samozatrudnionych. Zob. szerzej: T. Duraj, *Funkcja ochronna prawa pracy...*, s. 43 i n.

276 Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 179.

277 Zob. szerzej w rozdziale II niniejszej monografii. Por. też: M. Barwaśny, *Right to rest of the self-employed under international and EU law*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 183 i n.

jedynie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy²⁷⁸. Wynika to *expressis verbis* z art. 66 ust. 2 tego aktu, który stanowi, że jedynie „pracownik” ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a jego maksymalne normy czasu pracy określa ustawa²⁷⁹. Podstawowym argumentem przesądającym za taką interpretacją cytowanego przepisu jest wykładnia literalna art. 66 polskiej Konstytucji²⁸⁰. O ile bowiem w ustępie 1 ustawodawca „każdemu” gwarantuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o tyle w ustępie 2 do określenia zakresu podmiotowego prawa do wypoczynku został użyty zwrot: „pracownik” (*employee*). Zasada racjonalnego ustawodawcy przesądza zatem o tym, że chciał on nadać obu uprawnieniom uregulowanym w art. 66 Konstytucji RP odmienny zakres podmiotowy²⁸¹. Uważam, że nie ma *de lege lata* podstaw prawnych do rozciągania konstytucyjnego prawa do wypoczynku na wszystkich wykonawców pracy zarobkowej bez względu na podstawę ich aktywności zarobkowej²⁸². Nie przekonują mnie ci przedstawiciele doktryny prawa pracy, którzy na siłę odwołują się do budzącej duże wątpliwości interpretacyjnej koncepcji pracownika konstytucyjnego, w ramach której w pojęciu tym mieszczą

278 J. Oniszczyk, *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: Część ogólna, Warszawa 2017, s. 759.

279 Konstytucyjne prawo do wypoczynku znajduje się wśród wolności i praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych, co przemawia za tym, aby uprawnienie to zakwalifikować do katalogu praw człowieka. Por.: A. Zwolińska, *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 59; M. Nowak, *Regulacja odpoczynku w konstytucyjnym porządku prawnym państw europejskich*, 3.3, [w:] M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, LEX.

280 Widać tu daleko idącą niekonsekwencję polskiego ustawodawcy. Z jednej strony gwarantuje się osobom samozatrudnionym ochronę w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o czym była mowa powyżej (art. 24 i art. 66 ust. 1 Konstytucji RP oraz KP). Z drugiej zaś strony ustawodawca nie zauważa potrzeby zapewnienia tym wykonawcom prawa do wypoczynku, które immanentnie związane jest z ich ochroną życia i zdrowia w środowisku pracy.

281 Por. T. Liszcz, *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według Kodeksu pracy*, [w:] A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 180.

282 Por. B. Bury, *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3: *Przemiany prawa pracy: od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus s. 386. Za ograniczeniem konstytucyjnego prawa do wypoczynku jedynie do pracowników opowiadają się także: B. Banaszak, M. Jabłoński, *Komentarz do art. 66*, [w:] J. Boć (red.), *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, Wrocław 1998, s. 124; L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III..., s. 5; J. Oniszczyk, *Konstytucyjne źródła prawa...*, s. 759. Zdaniem Michała Bartoszewicza przyjęcie, że każdy zatrudniony w dowolnej formie prawnej i na dowolny okres ma prawo do corocznego, płatnego urlopu, prowadziłoby do zbyt daleko idącego ograniczenia wolności działalności gospodarczej, [w:] M. Bartoszewicz, *Komentarz do art. 66 Konstytucji RP*, [w:] M. Haczkowska (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2014, LEX.

się nie tylko pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, ale także osoby wykonujące osobiście pracę zarobkową na innej podstawie prawnej²⁸³. Koncepcję tę w odniesieniu do wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP) przyjął także Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r.²⁸⁴ Trybunał stwierdził, że status pracownika jako konstytucyjnego podmiotu na gruncie prawa koalicji winien być oceniany przez pryzmat trzech zasadniczych kryteriów: wykonywanie pracy zarobkowej; pozostawanie w stosunku prawnym (bez względu na jego rodzaj) z podmiotem, na rzecz którego praca jest świadczona; posiadanie interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Wyrok ten nie ma jednak bezpośredniego zastosowania do konstytucyjnego prawa do wypoczynku, ponieważ art. 59 ust. 1 polskiej Konstytucji każdemu – nie tylko pracownikom w rozumieniu KP, jak w przypadku prawa do wypoczynku – gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Zgadzam się w pełni z Andrzejem Marianem Świątkowskim, który uznał, że nie ma potrzeby tworzenia odrębnej definicji tego pojęcia na gruncie polskiej Konstytucji, gdyż w systemie prawa polskiego może funkcjonować tylko jedna legalna definicja terminu „pracownik”²⁸⁵.

Konsekwencją rozwiązań prawnych przyjętych w Konstytucji RP jest to, że ustawodawca zwykły – co do zasady – nie przewiduje *de lege lata* wobec osób samozatrudnionych żadnych gwarancji ochronnych, ani w zakresie płatnego urlopu wypoczynkowego oraz dni wolnych od pracy, ani także w obszarze maksymalnych norm czasu pracy oraz odpoczynku dobowego i tygodniowego²⁸⁶. Wyjątkiem mogą tu być regulacje nakierowane na ochronę bezpieczeństwa publicznego. Z taką sytuacją mamy choćby do czynienia w odniesieniu do kierowców, którzy bez względu na prawną formę świadczenia pracy (także w warunkach samozatrudnienia) korzystają z ochrony w zakresie prawa do wypoczynku. Ochronę tę gwarantuje kierowcom osobiście działającym zarobkowo w charakterze przedsiębiorców ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców²⁸⁷. W akcie tym wprowadzono m.in. definicję czasu pracy kierowców – przedsiębiorców osobiście wykonujących

283 Za szerokim ujęciem pracownika w ujęciu konstytucyjnym wykraczającym poza definicję z KP opowiadają się m.in.: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP...*, s. 195 i n.; A. Krzywoń, *Konstytucyjne prawo pracownika do wypoczynku*, [w:] idem, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, LEX; A. Wiącek-Burmańczuk, *Konstytucyjne prawo do wypoczynku*, „Przegląd Sejmowy” 2017, nr 5 (142), s. 111. Por. też: A. Musiała, *Kim jest „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4, s. 173 i n.

284 K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, Dz.U. z 2015 r., poz. 791. Por. też wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., K 37/07, LEX nr 465366.

285 A.M. Świątkowski, *Konstytucyjna koncepcja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1, s. 8 i n.

286 Por. A. Wiącek, *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*, Lublin 2015, s. 47.

287 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 220.

usługi przewozowe (art. 26b)²⁸⁸, ich maksymalny wymiar tygodniowego czasu pracy (art. 26c)²⁸⁹ oraz obowiązek ewidencji czasu pracy (art. 26d). Oznacza to, że *de lege lata* osoby samozatrudnione mogą sobie zagwarantować prawo do wypoczynku jedynie w postanowieniach kontraktu cywilnoprawnego, jeżeli posiadają odpowiednią pozycję negocjacyjną wobec podmiotu zlecającego im pracę, za zgodą obu stron stosunku prawnego²⁹⁰. Obowiązuje tu zasada swobody umów, w ramach której strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ KC). W tym kontekście warto zauważyć, że istnieje duże ryzyko, w ramach którego podmiot zlecający, korzystając z dominującej pozycji negocjacyjnej, może narzucać samozatrudnionym obowiązek wykonywania pracy w sposób ciągły bez prawa do odpoczynku (zwłaszcza, gdy usługi są realizowane w warunkach zależności ekonomicznej od tego podmiotu). W takim przypadku niewątpliwą granicą obciążeń czasowych wykonawcy będzie obowiązek podmiotu zlecającego co do zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które nie będą powodowały bezpośredniego zagrożenia dla jego zdrowia i życia. Wprowadzone do kontraktu cywilnoprawnego zobowiązania w zakresie pełnej i niczym nieograniczonej dyspozycyjności samozatrudnionego mogą być zatem oceniane w kategoriach naruszenia ustawy, zasad współżycia społecznego, a także przez pryzmat art. 387 KC, który reguluje nieważność umowy o świadczenie niemożliwe (*impossibilium nulla obligatio est*). Nie są to jednak wystarczające gwarancje co do ochrony w zakresie prawa do wypoczynku samozatrudnionych, co wiąże się z koniecznością podjęcia określonych działań legislacyjnych w tym obszarze, które będą zmierzały do zapewnienia zgodności prawa polskiego ze standardami międzynarodowymi.

288 Czasem pracy kierowców-przedsiębiorców jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, w którym pozostają oni na swoich stanowiskach pracy, będąc do dyspozycji podmiotu, dla którego świadczą usługę przewozu drogowego i wykonują czynności, o których mowa w ustawie. Ponadto do ich czasu pracy wlicza się czas pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

289 Tygodniowy czas pracy kierowców-przedsiębiorców nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Może być on przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

290 Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 29 i n.; A. Malinowski, *Urlopy pracownicze. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 41.

5.2.7. Ochrona praw zbiorowych

5.2.7.1. Uzasadnienie i zakres podmiotowy ochrony praw zbiorowych

Tendencję w zakresie rozszerzania gwarancji ochronnych na osoby samozatrudnione widać wyraźnie na gruncie polskiego zbiorowego prawa pracy, gdzie 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, która rozciągnęła prawo koalicji²⁹¹ na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, a zatem również na osoby prowadzące na własny rachunek jednoosobową działalność gospodarczą, jeżeli nie zatrudniają one do tego rodzaju pracy (usług) innych osób²⁹². Jest to bezpośredni efekt wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., w którym stwierdzona została niezgodność art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP²⁹³, a także z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi w zakresie, w jakim ograniczał on wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie²⁹⁴.

Przyznanie samozatrudnionym prawa w przedmiocie zrzeszania się w organizacjach związkowych stanowi przełom na gruncie zbiorowych stosunków zatrudnienia w Polsce²⁹⁵. To bardzo ważna nowelizacja, która daje osobom pracującym zarobko-

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

292 Doktryna prawa pracy od wielu lat postulowała konieczność szerokiego ujęcia zakresu podmiotowego prawa koalicji zdecydowanie wykraczającego poza osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Zob. np.: 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. Międzynarodowa Konferencja Naukowa z okazji Trzydziestej rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”*, Gdańsk 2010, s. 182–183; B. Cudowski, *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy*, [w:] W. Sanetra, *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004, s. 49; K.W. Baran, *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 11, s. 568; J. Unterschut, *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10, s. 21 i n.; E. Podgórska-Rakiel, *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10, s. 510 i n. Na temat pojęcia i zakresu wolności związkowej zob. szerzej: L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 69 i n.

293 Por. np.: A. Musiała, *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r.*, K 1/13, LEX 2015; P. Grzebyk, *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r.*, „Przegląd Sądowy” 2016, nr 11, s. 199 i n.; J. Unterschut, *Podmiotowy zakres swobody koalicji – uwagi na marginesie wyroku TK w sprawie K 1/13*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 131–132; P. Kapusta, *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r.*, sygn. akt K 1/13, „Przegląd Sejmowy” 2016, nr 5 (136), s. 127 i n.

294 Por. T. Duraj, *Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek...*, s. 129 i n.

295 Zob.: P. Grzebyk, *Granice podmiotowe wolności koalicji – kolejna próba zdefiniowania w prawie „osoby wykonującej pracę zarobkową”*. Uwagi na marginesie projektu nowelizacji ustawy

wo na własny rachunek okazję do wzmocnienia ich ochrony zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. Z jednej bowiem strony samozatrudnieni mogą ubiegać się o rozszerzenie ochrony w wymiarze indywidualnym, zwłaszcza w przedmiocie: wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich oraz innych płatnych przerw w pracy czy trwałości zatrudnienia. Z drugiej zaś strony członkostwo w organizacjach związkowych otwiera tym wykonawcom drogę do gwarancji i przywilejów w zakresie zbiorowego prawa pracy immanentnie związanych z prawem koalicji, w ramach których przysługuje im: ochrona przed dyskryminacją z powodu przynależności związkowej lub jej braku (art. 3 UZZ); prawo do rokowań mających na celu zawarcie układu zbiorowego pracy i innych porozumień zbiorowych (art. 21 UZZ); prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, a także prawo do organizowania strajków i innych form protestu w granicach określonych w ustawie z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, działając w strukturach związkowych, mogą także korzystać z przywilejów, jakie polski ustawodawca wiąże z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych, w szczególności: z ochrony trwałości kontraktów cywilnoprawnych stanowiących podstawę prawną świadczonych przez te osoby usług (art. 32 UZZ), z ochrony przed dyskryminacją (art. 3 UZZ), a także z prawa do płatnych zwolnień od pracy zawodowej na czas wykonywania doraźnych funkcji związkowych (art. 25 i 31 UZZ) oraz płatnych zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej (art. 31 UZZ). Wzmocnienie ochrony samozatrudnionych ma dla nich bardzo istotne znaczenie, ponieważ z reguły osoby te świadczą pracę (usługi) w warunkach podobnych do sytuacji pracowników, zwłaszcza gdy są zależne ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego. Dlatego też zasadniczo pozytywnie należy ocenić kierunek zmian dokonanych w prawie związkowym. Można z całą pewnością stwierdzić, że jego nowelizacja otwiera nowy rozdział w historii regulacji zbiorowych stosunków pracy w Polsce, dając jednoznaczne podstawy do sformułowania tezy o obowiązywaniu *de lege lata* zbiorowego prawa zatrudnienia²⁹⁶. Niestety szczegółowa analiza wprowadzonych unormowań, sposób ukształtowania przez ustawodawcę mechanizmów ochronnych poprzez odesłania do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników, brak kryteriów różnicujących zakres ochrony zbiorowej osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, a także przyjęty model reprezentacji

o związkach zawodowych z września 2017 roku, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 105 i n.; idem, „Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 5, s. 5–6; M. Szypniewski, *Tworzenie i wstępowanie do związku zawodowego*, LEX 2019. Por. też: K.W. Baran, *Refleksje o zakresie prawa koalicji w projekcie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 6, s. 286 i n.

296 Zdaniem Krzysztofa Wojciecha Barana zmiany wprowadzone ustawą do prawa związkowego są na tyle istotne, że uzasadniają stosowanie terminu „zbiorowe prawo zatrudnienia” zamiast „zbiorowe prawo pracy”. Zob. K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji...*, s. 4.

związkowej, oparty na zakładowych organizacjach związkowych, nieuwzględniający szczególnej sytuacji tych osób w obrocie prawnym, nakazuje krytycznie podchodzić do nowelizacji prawa związkowego, które nadal wymaga modyfikacji.

Poza normami międzynarodowymi, które przewidują bardzo szeroki zakres podmiotowy prawa koalicji, obejmujący również osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, w tym także samozatrudnionych²⁹⁷, tego rodzaju kierunek zmian ma swoje potwierdzenie w przepisach Konstytucji RP, które szeroko ujmują wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, bez względu na formę świadczenia pracy. Artykuł 58 ust. 1 Konstytucji RP każdemu gwarantuje wolność zrzeszania się²⁹⁸. Z kolei art. 59 Ustawy Zasadniczej wskazuje, że zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, a jej zakres może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Cytowane tu unormowania gwarantują zatem prawo zrzeszania się w związkach zawodowych i ochronę z tym związaną wszystkim ludziom pracy, którzy zostali objęci takim uprawnieniem na podstawie ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych, w zakresie ustalonym tymi umowami, bez względu na podstawę zatrudnienia. Przysługuje ona każdemu, kto, wykonując pracę, posiada określone interesy ekonomiczne lub społeczne bezpośrednio związane z aktywnością zawodową, które wymagają ochrony związkowej. Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, Trybunał Konstytucyjny w przełomowym wyroku z 2 czerwca 2015 r. *expressis verbis* zaliczył do grupy podmiotów, którym należy zagwarantować prawo koalicji i ochronę z tym związaną, osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Ponadto istotnym argumentem na rzecz przyznania samozatrudnionym pewnych uprawnień zbiorowych jest potrzeba zapewnienia im zbliżonego do pracowniczego standardu ochrony, o ile świadczą pracę (usługi) w warunkach podobnych do sytuacji pracowników, zwłaszcza gdy są zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego. Należy w tym miejscu pamiętać, że osoby te nie są objęte *ex lege* przepisami ochronnego prawa pracy, a obowiązująca w prawie cywilnym zasada swobody umów (art. 353¹ KC) oraz ich niski potencjał negocjacyjny bardzo często w praktyce prowadzą do narzucania samozatrudnionym przez podmiot zlecający niekorzystnych warunków kontraktu.

Biorąc pod uwagę przedstawioną wyżej argumentację, w szczególności uwzględniając wyrok TK z 2 czerwca 2015 r. stwierdzający niekonstytucyjność przepisów ustawy o związkach zawodowych co do zakresu podmiotowego prawa koalicji, polski ustawodawca zdecydował się na rozszerzenie tego uprawnienia, a także ochrony z nim związanej, na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy.

297 Zob. szerzej rozważania ujęte w rozdziale II niniejszej monografii.

298 Por. M. Florczak-Wątor, *Komentarz do art. 58 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX. Należy zauważyć, że w art. 12 Konstytucji RP ustawodawca formułuje zasadę pluralizmu związkowego. Zgodnie z tym przepisem Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Zob. szerzej: P. Tuleja, *Komentarz do art. 12 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1¹ pkt 1 UZZ prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy²⁹⁹. Wszystkie określone w cytowanym przepisie przesłanki warunkujące powyższe uprawnienie i ochronę, co do zasady, są spełnione przez osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, o ile świadczą one swoje usługi osobiście i nie zatrudniają do tego rodzaju pracy (usług) innych osób³⁰⁰. Po pierwsze, osoby te jako przedsiębiorcy prowadzą działalność w celach zarobkowych, dla osiągnięcia zysku. Po drugie, samozatrudnieni wykonują pracę (usługi) na rzecz swoich kontrahentów zazwyczaj na podstawie cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 KC (tzw. kontrakt B2B), rzadziej w ramach umowy agencyjnej czy umowy o dzieło. Po trzecie, mogą posiadać prawa i interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które podlegają grupowej ochronie z uwagi na fakt, że ich sytuacja prawna i relacje z kontrahentami regulowane są przepisami Kodeksu cywilnego i co do zasady nie są oni objęci ochronnymi przepisami prawa pracy. Ta właśnie przesłanka, jako mało precyzyjna i niedookreślona, budzi w praktyce daleko idące wątpliwości. W doktrynie prawa pracy podnosi się trudną weryfikowalność tego kryterium z uwagi na fakt, że każdy, kto świadczy pracę (usługi), najczęściej posiada jakieś interesy co do warunków ekonomicznych wykonywania pracy (bytowych czy socjalnych)³⁰¹. Ponadto łatwo można obejść tę przesłankę poprzez umiejętne określenie w statucie celów i zadań danego związku zawodowego. *De lege lata* brak jest także instrumentów, które pozwalałyby na skuteczną weryfikację tego czy dana grupa podmiotów tworzących organizację związkową posiada prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Nie ma również podmiotu, który mógłby to skontrolować. Takich możliwości nie posiada

299 Konsekwencją rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa koalicji było przyjęcie w UZZ szerokiej definicji terminu „pracodawca” znacznie wykraczającej poza definicję określoną w art. 3 KP. Zgodnie z art. 1¹ pkt 2 UZZ należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Por.: A. Tomanek, *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2019, nr 3, s. 19 i n.; K.W. Baran, *O pojęciu pracodawcy w zbiorowym prawie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 3, s. 7 i n.

300 Nie wyklucza to możliwości korzystania przez osoby samozatrudnione z pomocy członków najbliższej rodziny, o ile jest to zgodne z postanowieniami kontraktu, który stanowi podstawę świadczenia usług przez jednoosobowego przedsiębiorcę. Podobnie P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 86.

301 Por. np. J. Stelina, *Zbiorowe prawo zatrudnienia – podstawowe założenia teoretyczne*, [w:] J. Stelina, J. Szmít (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 26.

ani zatrudniający, u którego powstaje organizacja związkowa, ani sąd na etapie rejestracji związku zawodowego. Nie budzi wątpliwości to, że z prawa koalicji i ochrony, jaką ono daje, mogą korzystać jedynie te osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, które posiadają podmiot zlecający, na rzecz którego świadczą określone usługi i wobec którego możliwa jest zbiorowa reprezentacja praw i interesów. Gdy chodzi o samozatrudnionych, mają oni z reguły interesy zawodowe, ekonomiczne i socjalne związane z usługami świadczonymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, które należy chronić grupowo przy aktywnym wsparciu związków zawodowych. Dzięki przynależności związkowej istnieje bowiem szansa na poprawę ich sytuacji prawnej poprzez wprowadzenie minimalnych standardów ochronnych, które nie przysługują im z mocy samego prawa. Należy jednak pamiętać o tym, że przyznanie jednoosobowym przedsiębiorcom prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych może budzić istotne wątpliwości z punktu widzenia obowiązujących mechanizmów rynkowych, reguł konkurencji oraz zasady wolności gospodarczej. Związki zawodowe są szczególnego rodzaju zrzeszeniami, które – będąc elementem konstytucyjnego ustroju państwa – posiadają określone prawem kompetencje prawotwórcze (uczestniczą w rokowaniach układowych), a ich podstawowym zadaniem jest reprezentowanie i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (art. 1 ust. 1 UZZ). Jeżeli zatem konsolidacja osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą będzie służyła jedynie ochronie interesów gospodarczych, podatkowych, ekonomicznych czy praw autorskich zrzeszonych tam przedsiębiorców, to taki cel mogą z powodzeniem realizować inne organizacje o charakterze gospodarczym. Podkreślił to także Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu cytowanego wyroku z 2 czerwca 2015 r., gdzie wskazał, że osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek powinny mieć zagwarantowane prawo koalicji. Zwrócił jednak uwagę, że to na ustawodawcy ciąży obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Ci ostatni bowiem powinni korzystać z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców. W mojej ocenie przyjęte w UZZ kryterium posiadania praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związki zawodowe, nie spełnia należycie takiej roli.

Co ważne, polski ustawodawca nie uzależnia prawa osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w przedmiocie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych od wymogu nieprzerwanego świadczenia pracy (usług) przez określony prawem czas na rzecz podmiotu, w którym działa dana organizacja związkowa. Takie ograniczenie byłoby sprzeczne z normami prawa międzynarodowego, jak i z Konstytucją RP³⁰². Należy zatem przyjąć, że nawet samozatrudnieni, którzy jedy-

302 Jedynie przy ustalaniu liczebności zakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę wymóg okresowego związania z podmiotem zlecającym, na rzecz którego samozatrudniony świadczy usługi. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 pkt 2 UZZ uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących innymi niż

nie okazjonalnie realizują usługi na rzecz różnych kontrahentów, mają prawo koalicji i wynikającą z niego ochronę, z których będą mogli skorzystać wtedy, gdy dojdą do wniosku, że jest to ważne dla zabezpieczenia ich praw i interesów zawodowych czy socjalnych związanych ze świadczoną pracą.

Prawo samozatrudnionych w zakresie tworzenia i przystępowania do związków zawodowych ma charakter samoistny i autonomiczny. Oznacza to, że osoby te od 1 stycznia 2019 r. mogą zarówno przystępować do już istniejących organizacji związkowych, które zrzeszają pracowników (związki o charakterze mieszanym), jak i tworzyć własne organizacje związkowe skupiające jedynie osoby samozatrudnione lub innych cywilnoprawnych wykonawców pracy³⁰³. W tym drugim przypadku statut organizacji związkowej powinien określać kryteria warunkujące możliwość przynależności do związku zawodowego. Takim kryterium nie może być na pewno podstawa zatrudnienia, a co najwyżej charakter wykonywanej pracy w warunkach braku pracowniczego podporządkowania oraz na ryzyko i rachunek osoby świadczącej określone usługi.

Poważnym mankamentem nowelizacji polskiego prawa związkowego, który może przekładać się na brak zainteresowania osób samozatrudnionych członkostwem w związkach zawodowych, jest utrzymanie w ustawie o związkach zawodowych modelu opartego na zakładowych organizacjach związkowych, którym przyznaje się najdalej idące kompetencje w zakresie reprezentacji i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy³⁰⁴. Stanowi to daleko idącą niekonsekwencję ze strony ustawodawcy, bowiem model ten jest dostosowany jedynie do pracowniczych stosunków zatrudnienia, gdzie mamy do czynienia z pracą dobrowolnie podporządkowaną na rzecz jednego pracodawcy. Tymczasem szczególna sytuacja osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza samozatrudnionych) polega na braku związania z jednym (konkretnym) zakładem pracy (z reguły występuje tu kilka podmiotów, na rzecz których świadczone są usługi). Wymaga to w Polsce przebudowy dotychczasowego modelu reprezentacji

pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Chodzi o zapewnienie stabilnej liczebności organizacji związkowej w warunkach labilnego zatrudnienia cywilnoprawnego. Zdaniem K.W. Barana do wskazanego okresu nie mogą być zaliczane wcześniejsze okresy świadczenia pracy, chyba że następują bezpośrednio po sobie (*Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 9). Zob. też: J. Żołyński, *Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 12 i n.; J. Witkowski, *Proceduralne aspekty ustalenia liczby członków organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 6 i n.

303 Przykładowo jest to możliwe w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, gdzie funkcjonuje silna reprezentacja związkowa, a wielu lekarzy czy innych przedstawicieli zawodów medycznych świadczy usługi o charakterze medycznym na podstawie umów cywilnoprawnych, także w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

304 Podobnie M. Latos-Miłkowska, *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie zbiorowego prawa pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 196.

związkowej, który obecnie opiera się na zakładowych organizacjach związkowych, na rzecz ustawowego wzmocnienia ponadzakładowych struktur związkowych, które znacznie lepiej uwzględniają specyfikę osób pracujących na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Z tego też względu po pięciu latach obowiązywania nowego prawa związkowego, nie widać w praktyce wśród tej grupy podmiotów dużego zainteresowania prawem koalicji. Nawet w branżach, gdzie dominuje zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym (np. ochrona zdrowia), nie obserwuje się póki co działań zmierzających do tworzenia niepracowniczych związków zawodowych, a przystępowanie osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy do istniejących związków pracowniczych też należy do rzadkości. Dopiero po blisko dwóch latach od momentu wejścia w życie nowelizacji prawa związkowego w dniu 10 września 2021 r. doszło do rejestracji pierwszego w Polsce ogólnopolskiego związku zawodowego samozatrudnionych „wBREw”³⁰⁵. Organizacja ta ma swoje struktury na obszarze całego kraju, lecz moim zdaniem do tej pory nie odegrała w praktyce znaczącej roli, gdy chodzi o ochronę praw i interesów zawodowych tej kategorii wykonawców pracy.

5.2.7.2. Zakres przedmiotowy ochrony praw zbiorowych

5.2.7.2.1. Ochrona wynikająca z prawa koalicji – ogólne korzyści

Decyzja polskiego ustawodawcy o rozszerzeniu prawa koalicji na samozatrudnionych daje duże szanse na poprawę ich sytuacji prawnej, w szczególności warunków świadczenia usług, co należy ocenić pozytywnie. Po nowelizacji prawa związkowego, zgodnie z art. 7 UZZ, w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową w rozumieniu cytowanej ustawy, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z kolei w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej organizacje związkowe reprezentują, co do zasady, prawa i interesy swoich członków. Jedynie na wniosek osoby niezrzeszonej związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec podmiotu zlecającego.

Przyznanie osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wzmacnia skuteczność i efektywność kontroli przestrzegania przez podmiot organizujący pracę tych osób przepisów regulujących warunki, w jakich mają oni świadczyć zleczone im usługi. Zgodnie z art. 8 UZZ, na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych, związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów samozatrudnionych, a także interesów ich rodzin. Tę kompetencję organizacji związkowych najlepiej widać w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów oraz zasad

305 <https://wbrew.org/>

bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 26 pkt 3 UZZ). W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez podmiot zlecający pracę zarobkową występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób wykonujących tę pracę poza stosunkiem pracy (także samozatrudnionych), zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Podmiot zlecający jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, musi on niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnić te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia (art. 29 ust. 1 UZZ).

Po nowelizacji prawa związkowego organizacje związkowe, reprezentując osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, zobowiązane są także – na mocy art. 4 UZZ – do obrony ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Zgodnie zaś z art. 5 cytowanej ustawy, samozatrudnieni za pośrednictwem związków zawodowych mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

5.2.7.2.2. Ochrona przed dyskryminacją z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim

Aby wzmocnić efektywność prawa koalicji samozatrudnionych, ustawodawca objął osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek ochroną w zakresie dyskryminacji. Zgodnie z art. 3 ust. 1 UZZ zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu tych osób z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Postanowienia umów cywilnoprawnych, na podstawie których osoby samozatrudnione świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący te osoby z podmiotem zlecającym, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 3 ust. 4 UZZ). Mamy tu zatem do czynienia z istotną ingerencją polskiego ustawodawcy w obowiązującą na podstawie art. 353¹ KC zasadę swobody umów, którą w tym przypadku należy jednak uznać za w pełni uzasadnioną.

Nie przekonuje natomiast sposób, w jaki unormowano zakres roszczeń przysługujących osobom samozatrudnionym z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim. Zgodnie z art. 3 ust. 2 UZZ w sprawach tych należy stosować odpowiednio przepisy art. 18^{3d} i 18^{3e} KP dotyczące pracowników. Taki sposób regulacji rodzi w praktyce wiele problemów natury interpretacyjnej, czyniąc sytuację prawną osób pracujących na własny rachunek niejasną i niepewną w tym obszarze. Wątpliwości dotyczą zwłaszcza odpowiedniego stosowania przepisu art. 18^{3d} KP, który gwarantuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Tego rodzaju unormowanie nie uwzględnia jednak specyfiki, jaka wiąże się z odpłatnością usług świadczonych na podstawie umów prawa cywilnego. Powstaje tu pytanie, czy wysokość odszkodowania należy w tej sytuacji odnosić do pracowniczej płacy minimalnej, czy do minimalnej stawki godzinowej właściwej dla cywilnoprawnych umów o świadczenie usług? Co zaś w przypadku, gdy osoba pracująca na własny rachunek świadczy usługi rezultatu na podstawie umowy o dzieło, która w ogóle nie jest objęta ochroną w zakresie minimalnego wynagrodzenia? Krytycznie oceniając mechanizm odesłania do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników uważam, że polski ustawodawca powinien pokusić się tutaj o stworzenie odrębnych regulacji (wzorowanych na przepisach prawa pracy), które będą dostosowane do szczególnych warunków, w jakich osoby te świadczą usługi na rzecz podmiotu zlecającego.

Dobrym posunięciem polskiego ustawodawcy jest objęcie kognicją sądu pracy postępowań w sprawach dotyczących naruszenia wskazanego tu zakazu nierównego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim. Zgodnie z art. 3 ust. 3 UZZ do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim wobec innych niż pracownicy osób pracujących zarobkowo stosuje się odpowiednio przepisy KPC o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 KPC). Oznacza to, że mają one przymiot spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 KPC, a sytuacja procesowa samozatrudnionych jest tutaj tożsama z sytuacją pracowników dochodzących przed sądem pracy roszczeń z tytułu dyskryminacji³⁰⁶. Ponieważ sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest sąd pracy, niewątpliwie ułatwi to samozatrudnionemu procedurę dochodzenia roszczeń, która jest zdecydowanie korzystniejsza niż przed sądami cywilnymi. Warto zauważyć, że jest to jedyny przypadek, gdy polski ustawodawca przewidział kognicję sądu pracy w sprawach spornych pomiędzy samozatrudnionym a podmiotem zlecającym mu pracę. W pozostałych sytuacjach sądem właściwym jest sąd cywilny, co może budzić uzasadnione wątpliwości, zwłaszcza w odniesieniu do osób pracujących zarobkowo na własny

306 Zob. K.W. Baran, I. Florczak, *Kognicja sądów w sprawach zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2021, t. 124, s. 23 i n.

rachunek w warunkach ekonomicznej zależności od podmiotu zlecającego, które są podobne do sytuacji pracowników.

Oczywiście w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim obowiązuje, tak jak w odniesieniu do pracowników, zasada odwróconego ciężaru dowodowego. Samozatrudniony powinien jedynie uprawdopodobnić, że doszło do naruszenia tego zakazu, natomiast kiedy to nastąpi podmiot zlecający musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami, które uzasadniały dane zachowanie (art. 3 ust. 1 UZZ).

5.2.7.2.3. Ochrona wynikająca z układów zbiorowych pracy

Bardzo istotną zmianą wprowadzoną przez polskiego ustawodawcę jest zagwarantowanie możliwości zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych wyłącznie dla osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy, w tym także świadczących ją w warunkach samozatrudnienia³⁰⁷. Do 1 stycznia 2019 r. nie było takiego przywileju, a osoby te miały prawo korzystać jedynie z układów zbiorowych pracy, które wcześniej zostały zawarte dla pracowników podmiotu organizującego ich pracę. Zgodnie z poprzednim brzmieniem art. 239 § 2 KP układem mogły być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Nowelizacja prawa związkowego otworzyła przed osobami wykonującymi pracę zarobkową w warunkach samozatrudnienia, a także przed organizacjami związkowymi zrzeszającymi te osoby, możliwość prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy, które będą ustalały pewne minimalne standardy ochronne w odniesieniu do wszystkich samozatrudnionych podlegających zakresowi obowiązywania układu. Jest to o tyle istotne, że nie są oni objęci takimi gwarancjami z mocy przepisów ustawowych. Z uwagi na obowiązującą w prawie cywilnym zasadę swobody umów (art. 353¹ KC) oraz niski potencjał negocjacyjny osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, bardzo często w praktyce podmiot zlecający pracę (usługę) jednostronnie narzuca im niekorzystne warunki kontraktu, a równość stron w tym przypadku ma jedynie charakter pozorny. Nowelizacja prawa związkowego w tym obszarze daje zatem samozatrudnionym olbrzymią szansę na wzmocnienie ich ochrony w wymiarze indywidualnym, zwłaszcza w zakresie: wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z realizowanymi usługami, ochrony życia i zdrowia, czasu pracy i organizacji pracy, urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich oraz innych płatnych przerw w pracy czy ochrony trwałości zatrudnienia. Dzięki tym rozwiązaniom osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek będą mogły uzyskać realny wpływ na kształtowanie zakładowego prawa pracy obowiązującego

³⁰⁷ Zdaniem Latos-Miłkowskiej mało prawdopodobna w praktyce jest sytuacja zawierania układów zbiorowych pracy wyłącznie dla samozatrudnionych. Zob. M. Latos-Miłkowska, *Praca na własny rachunek...*, s. 198.

u przedsiębiorcy, z którym osoby te powiązane są cywilnoprawną umową o świadczenie usług (kontrakt B2B)³⁰⁸.

Zasadniczym mankamentem analizowanych tu unormowań jest sposób ich wprowadzenia wobec osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy poprzez mechanizm odpowiedniego stosowania regulacji dotyczących pracowników (metoda ekspansji prawa pracy). W myśl art. 21 ust. 3 UZZ przepisy działu jedenastego KP stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. Taki sposób unormowania tej kwestii, podobnie jak w przypadku dyskryminacji, rodzi szereg wątpliwości natury interpretacyjnej. Polski ustawodawca, odsyłając do odpowiedniego stosowania wskazanych przepisów Kodeksu pracy, nie przewidział bowiem analogicznego odesłania do art. 18 KP, który określa relację pomiędzy postanowieniami umowy będącej podstawą świadczenia pracy a układem zbiorowym pracy. W myśl tego unormowania postanowienia umowne nie mogą być mniej korzystne niż porozumienie układowe, które wprowadza minimalne standardy w zakresie przywilejów i uprawnień. Takie postanowienia, zgodnie z zasadą uprzywilejowania i automatyzmu, są z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie regulacje układowe. Brak wskazanego tu odesłania stawia pod znakiem zapytania sens zawierania układów zbiorowych pracy dla osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy (także dla samozatrudnionych), bowiem powstaje wątpliwość czy strony umowy cywilnoprawnej (kontraktu B2B) są związane korzystniejszymi postanowieniami układu, czy też mogą je wyłączyć w kontrakcie. Biorąc pod uwagę charakter prawny układów zbiorowych pracy i ich podstawowe funkcje, należy w tym przypadku opowiedzieć się za pierwszym rozwiązaniem, które wyklucza możliwość umownego wyłączenia korzystniejszych regulacji układowych. Umowa cywilnoprawna w zakresie, w jakim przewiduje niestosowanie tych regulacji, będzie *ex lege* nieważna na mocy art. 58 § 1 KC³⁰⁹.

Należy także pamiętać o tym, że wprowadzenie możliwości zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych wyłącznie dla osób pracujących zarobkowo na własny rachunek budzi istotne wątpliwości z punktu widzenia obowiązujących mechanizmów rynkowych, reguł konkurencji oraz zasady swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Tego rodzaju zastrzeżenia pojawiły się choćby w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media, gdzie TSUE zajmował się postanowieniami układu zbiorowego pracy określającymi stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego³¹⁰.

308 Dotychczasowa praktyka pokazuje, że strony układów zbiorowych pracy nie wykazują zainteresowania co do obejmowania osób samozatrudnionych postanowieniami układów. Zob. Ł. Pisarczyk, J. Rumian, K. Wieczorek, *Zakładowe układy zbiorowe – nadzieja na dialog społeczny?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6, s. 3 i n.

309 Podobnie P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 94.

310 Wyrok TSUE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media p. Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411. Problem ten dostrzegła także Komisja Europejska, która

5.2.7.2.4. Ochrona w zakresie sporów zbiorowych pracy

Nowelizacja prawa związkowego przewidziała również uprawnienia osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w zakresie udziału w rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy. Do 1 stycznia 2019 r. jednoosobowi przedsiębiorcy mieli możliwość organizowania akcji protestacyjnych jedynie z pominięciem związków zawodowych, w trybie i na zasadach określonych normami prawa ogólnego, w szczególności ustawą z 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach³¹¹. Nowelizacja przyznała samozatrudnionym – za pośrednictwem związków zawodowych – prawo do wchodzenia w spór zbiorowy z podmiotem zlecającym w celu ochrony swoich praw i interesów zbiorowych na takich samych zasadach, jak pracownicy. Zgodnie z art. 6 USZ przepisy tego aktu, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową³¹². Oznacza to, że samozatrudnieni *de lege lata* mają prawo poprzez organizacje związkowe formułować żądania zmierzające do zaspokojenia ich interesów zbiorowych, podejmować przewidziane prawem formy rozwiązywania sporów zbiorowych, w szczególności współdecydować o organizowaniu strajku oraz brać w nim aktywny udział. W myśl art. 1 USZ spory zbiorowe mogą dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy³¹³. W szczególności mogą odnosić się do sfery bezpiecznych i higienicznych warunków pracy samozatrudnionych czy wiązać się z żądaniem objęcia ich zakresem przedmiotowym zakładowego funduszu świadczeń socjalnych³¹⁴.

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, Dz.U. UE. C. z 2022 r. Nr 374, str. 2). Zgodnie z tym dokumentem uznano, że osoby samozatrudnione 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. W szczególności dotyczy to tych samozatrudnionych, którzy świadczą usługi wyłącznie lub głównie na rzecz jednego kontrahenta, prawdopodobnie znajdując się w sytuacji zależności ekonomicznej od tego kontrahenta. Zdaniem Komisji Europejskiej ma to miejsce, gdy samozatrudniony uzyskuje średnio co najmniej 50% całkowitego dochodu z tytułu wynagrodzenia za pracę od jednego kontrahenta, w okresie jednego roku albo dwóch lat. Zob. szerzej rozdział II niniejszej monografii.

311 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1389.

312 Por. A. Tomanek, *The right to strike and other forms of protest of persons performing gainful employment under civil law*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law...*, s. 71 i n.

313 Na temat pojęcia sporu zbiorowego zob. szerzej: Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 181 i n.

314 M. Latos-Mitkowska, *Reprezentowanie praw i interesów osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w sporze zbiorowym*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 180 i n.

Na tle obowiązujących przepisów powstają jednak wątpliwości interpretacyjne dotyczące choćby tego czy osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek przysługują wszystkie uprawnienia zagwarantowane pracownikom w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych, czy tylko niektóre z nich³¹⁵, oraz, jak wygląda ich odpowiedzialność za udział w nielegalnym strajku³¹⁶? Mechanizm odesłania do odpowiedniego stosowania przepisów zastrzeżonych dla pracowników (metoda ekspansji prawa pracy) nie rozstrzyga tych problemów i, co ważne, w ogóle nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania samozatrudnionych. Zagwarantowanie im wszystkim takiego samego poziomu ochrony w analizowanym obszarze, jak w przypadku pracowników, budzi również uzasadnione wątpliwości z perspektywy standardów międzynarodowych. Przedstawiciele MOP, z pomocy których korzystał polski ustawodawca przy uchwalaniu analizowanej nowelizacji prawa związkowego, nie wskazywali na konieczność zrównania uprawnień osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych pracy z sytuacją pracowników. Twierdzili jedynie, że należy im przyznać możliwość podejmowania pewnych form akcji protestacyjnych realizowanych w sposób zbiorowy³¹⁷.

Zdaniem Moniki Latos-Miłkowskiej *de lege lata* prawo do strajku osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek jest stosunkowo słabo chronione w Polsce, co oznacza, że uprawnienie to w praktyce może okazać się iluzoryczne. Wynika to przede wszystkim z tego, że obecnie nie ma przepisów, które skutecznie chroniłyby samozatrudnionego przed ewentualnym rozwiązaniem kontraktu B2B w następstwie jego udziału w strajku, a ponadto na czas strajku podmiot zlecający, u którego organizowany jest strajk może bez problemów znaleźć zastępcę³¹⁸.

315 Przykładowo, pojawia się pytanie o udział w referendum strajkowym osób samozatrudnionych. Zgodnie z art. 20 ust. 1 USZ strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięto udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Powstaje zatem uzasadniona wątpliwość czy do ustawowych progów referendalnych należy wliczać wszystkich samozatrudnionych, którzy świadczą pracę na rzecz podmiotu, u którego organizowany jest strajk, nawet jeżeli łączący ich kontrakt ma jedynie charakter krótkotrwały i incydentalny. W tym przypadku nie obowiązuje wymóg co najmniej sześciomiesięcznego stażu pracy na rzecz podmiotu zlecającego znany z art. 25¹ UZZ.

316 Por. M. Kurzynoga, *Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu*, Warszawa 2018.

317 Zob. E. Rakiel-Podgórska, *Konieczność nowelizacji...*, s. 510. Por. też: P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 153 i n.

318 Inaczej wygląda sytuacja w odniesieniu do pracowników biorących udział w legalnym strajku. Do osób samozatrudnionych nie ma bowiem zastosowania art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110), który stanowi, że pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzono wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy na stanowisku pracy, którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku. Zob. M. Latos-Miłkowska, *Praca na własny rachunek...*, s. 200–201.

5.2.7.2.5. Ochrona osób samozatrudnionych posiadających status działacza związkowego

Konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji na osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek jest również zagwarantowanie im możliwości pełnienia funkcji w strukturach organizacji związkowych (zarówno na poziomie zakładowym, jak i ponadzakładowym), co daje szansę na udział w podejmowaniu decyzji dotyczących funkcjonowania tych organizacji oraz kształtowania kierunków prowadzonej działalności³¹⁹. Jako działacze związkowi samozatrudnieni mogą korzystać z przywilejów, jakie ustawodawca wiąże z tym statusem³²⁰. W szczególności polska ustawa związkowa gwarantuje im ochronę trwałości kontraktów cywilnoprawnych stanowiących podstawę prawną świadczonych przez nich usług (art. 32 UZZ), a także prawo do płatnych zwolnień od świadczenia pracy, zarówno o charakterze stałym, jak i doraźnym, w celu wykonywania bieżących czynności wynikających z realizowanej funkcji związkowej (art. 25 i 31 UZZ)³²¹. Ważną gwarancją jest również objęcie tych osób – na mocy art. 3 UZZ – ochroną przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu wykonywania funkcji związkowej³²². Przywołane tu

319 Zob. szerzej: T. Duraj, *Powers of trade union activists...*, s. 83 i n.

320 W uzasadnieniu projektu nowelizacji z 2018 r. wskazuje się, że podstawowym celem ochrony działacza związkowego jest zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji. Nie ma zatem żadnych podstaw uzależnienia tej ochrony od istnienia określonego rodzaju więzi prawnej pomiędzy osobą wykonującą pracę zarobkową a pracodawcą. Takie uzależnienie doprowadziłoby do zróżnicowania gwarancji prawnych dla pewnej kategorii ludzi wykonujących w istocie tę samą funkcję społeczną i narażonych na takie same akty retorsji lub represji ze strony podmiotu zatrudniającego (druk sejmowy VIII kadencji nr 1933). Por. A. Dral, *Konfliktogenność funkcji społecznych i obywatelskich jako przesłanka szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997/1998, red. A. Świątkowski, s. 285 i n.

321 Zob. szerzej: P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 90–92.

322 Przyznanie samozatrudnionym działaczom związkowym prawa do równego traktowania w zatrudnieniu i objęcie ich w tym zakresie ochroną tożsamą do pracowniczej uważam za dobre posunięcie. Sam fakt pełnienia funkcji związkowej i reprezentowania praw i interesów wykonawców pracy, z uwagi na duże ryzyko konfliktu z podmiotem zlecającym, uzasadnia ochronę przed dyskryminacją, niezależnie od rodzaju stosunku prawnego, jaki łączy działacza z tym podmiotem. Jest to w pełni zgodne ze standardami międzynarodowymi, które ujęte są w Konwencji nr 135 MOP z dnia 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178). W myśl art. 1 tego aktu wszyscy przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie (w tym przedstawiciele związków zawodowych) powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym (a zatem także tym o charakterze dyskryminacyjnym) podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej. Por. np.: M. Kurzynoga, *Ochrona przedstawicieli pracowników i przysługujące im ułatwienia*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 1091 i n.; E. Podgórska-Rakiel, *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 2. Szersza analiza art. 3 UZZ znajduje się w punkcie dotyczących ochrony samozatrudnionych

przepisy przyznają osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek standard ochrony zbliżony (niemal identyczny) do tego, jaki posiadają pracownicy działający w organach związków zawodowych. Moim zdaniem należy to uznać za nadmierną i nieuzasadnioną ingerencję polskiego ustawodawcy w fundamentalną na gruncie cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia zasadę wolności umów. Regulacja ta zasadniczo nie uwzględnia specyfiki osób pracujących na własny rachunek, które najczęściej nie pozostają w tak silnej więzi prawnej z podmiotem zatrudniającym, jak pracownicy³²³. Na marginesie warto również zauważyć, że od lat w doktrynie prawa pracy krytykuje się nadmierny poziom ochrony i przywilejów, jaki polski ustawodawca gwarantuje pracownikom pełniącym funkcje związkowe³²⁴. Zdecydowanie wykracza on poza standardy międzynarodowe, co najlepiej widać na przykładzie szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych³²⁵.

W zakresie analizowanej regulacji największe odrębności dotyczą ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pracujących zarobkowo na własny rachunek³²⁶. Mechanizm tej ochrony jest podobny do ochrony gwarantowanej pracownikom. Zgodnie z art. 32 UZZ podmiot zlecający bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania organizacji wobec tego podmiotu oraz nie może zmieniać jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji podmiotu zlecającego, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie tego okresu, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Analogiczne uprawnienie polski ustawodawca gwarantuje osobie samozatrudnionej pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją

przed dyskryminacją z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim. W tym zakresie obowiązują te same unormowania.

323 Umowy cywilnoprawne łączące samozatrudnionego z podmiotem zamawiającym najczęściej nie są stabilne (każda ze stron może rozwiązać kontrakt w każdym czasie), uzależniają wypłatę wynagrodzenia od wyników pracy, a samozatrudniony w wielu przypadkach świadczy swoje usługi równolegle na rzecz kilku kontrahentów.

324 Zob. np.: W. Sanetra, *Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy*, „Praca i Bezpieczeństwo Społeczne” 1993 nr 3; Z. Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, „Praca i Bezpieczeństwo Społeczne” 1997, nr 5; A. Sobczyk, *Zakładowy i niezakładowy związek zawodowy a problem demokracji zakładowej*, [w:] Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2017, s. 178.

325 Zob. szerzej: M. Kurzynoga, *Ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych po nowelizacji ustawy związkowej z dnia 5 lipca 2018 r. w świetle standardów międzynarodowego prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, z. 3, s. 176 i n.

326 Zob. szerzej: K.W. Baran, *Ochrona trwałości stosunku prawnego działaczy związkowych w zakładowych organizacjach związkowych*, Rozdział 1, [w:] K.W. Baran (red.), *Status prawny działaczy związkowych i innych przedstawicieli zatrudnionych*, Warszawa 2021, LEX.

związkową, jeżeli korzysta ona w podmiocie zlecającym ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona ta przysługuje w okresie zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

Nowością jest określenie ustawowych terminów (14 lub 7 dni roboczych), w których związek zawodowy może zająć stanowisko w kwestii wyrażenia zgody (jej odmowy) na rozwiązanie stosunku prawnego z samozatrudnionym działaczem związkowym lub jednostronną zmianę jego treści. Bezskuteczny upływ tych terminów jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Regulacja ta wprowadza zatem fikcję prawną, która odnosi się do wszystkich działaczy związkowych, bez względu na podstawę zatrudnienia. To bardzo ważne rozwiązanie, które istotnie ogranicza niepewność co do ochrony trwałości zatrudnienia osób pełniących funkcje związkowe, w tym także samozatrudnionych³²⁷. W odniesieniu do niepracowników utrzymano dotychczasowe zasady ustalania liczby chronionych działaczy związkowych odwołujące się do metody parytetowej i progresywnej oraz uzależniające tę liczbę od reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej³²⁸.

Widać zatem, że polski ustawodawca postanowił przenieść pracowniczą konstrukcję szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych na niepracownicze stosunki zatrudnienia, w tym na osoby samozatrudnione funkcjonujące w strukturach organizacji związkowych, zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponadzakładowym. Jest to pierwsza w Polsce regulacja prawna (nie licząc chałupników³²⁹), która tak bardzo ingeruje w obowiązującą na gruncie prawa cywilnego zasadę swobody umów (art. 353¹ KC). Można wskazać przynajmniej kilka argumentów przemawiających przeciwko tak daleko idącemu uprzywilejowaniu samozatrudnionych działaczy związkowych. Po pierwsze, polski ustawodawca rozciąga na te osoby uprawnienia pracownicze, które od lat wzbudzają uzasadnione kontrowersje w doktrynie prawa pracy jako nadmiernie chroniące związkowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ponad standardy wynikające z regulacji

327 Zob. szerzej: K.W. Baran, *O ochronie trwałości stosunku zatrudnienia związkowców na poziomie zakładowym – uwagi de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4, s. 6 i n.

328 Zob. szerzej: A. Dral, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle noweli ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2018, t. 25, z. 3, s. 254 i n. Por. też: M. Latos-Miłkowska, *Ustalanie zakresu podmiotowego ochrony udzielanej działaczom związkowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 19 i n. Utrzymanie metody progresywnej, przy jednoczesnym poszerzeniu zakresu podmiotowego prawa koalicji, w przyszłości może doprowadzić do wzrostu liczby chronionych działaczy związkowych (zwiększa się bowiem liczebność organizacji związkowych o członków wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy). W konsekwencji będzie to skutkowało większymi obciążeniami po stronie podmiotu zatrudniającego, co może mieć wpływ na negatywne postrzeganie związków zawodowych, które już obecnie w Polsce nie cieszą się przychylnością przedsiębiorców.

329 Zob. rozporządzenie RM z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm. Por. T. Wyka, *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą*, Łódź 1986.

międzynarodowych³³⁰. Co prawda art. 6 Zalecenia nr 143 MOP wskazuje na potrzebę uzyskania zgody właściwego podmiotu na zwolnienie działacza związkowego, ale ma być to zgoda niezależnego podmiotu, a nie tak jak jest w polskim prawie zbiorowym, decyzja zarządu związku zawodowego. Ponadto ochrona działaczy związkowych nie jest w naszym kraju ograniczona wyłącznie do przypadków związanych ze sprawowaniem funkcji związkowych, a zarząd organizacji związkowej może odmówić wyrażenia zgody na jednostronną zmianę lub rozwiązanie stosunku zatrudnienia w każdym przypadku, nawet gdy dojdzie do rażącego naruszenia przez działacza podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia, niemających żadnego związku z aktywnością związkową (tak często dzieje się w praktyce, np. spożywanie alkoholu w zakładzie pracy). W takiej sytuacji podmiot zatrudniający może dochodzić swoich praw jedynie na drodze sądowej, korzystając z konstrukcji nadużycia prawa, które jest używane przez działacza związkowego w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP)³³¹. Po drugie, zastosowanie wobec samozatrudnionych działaczy związkowych mechanizmu uzyskania zgody zarządu związku zawodowego na rozwiązanie kontraktu cywilnoprawnego w ogóle nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania osób pracujących na własny rachunek, które najczęściej nie pozostają w tak silnej więzi prawnej z podmiotem zatrudniającym, jak pracownicy. Jest to zbyt daleko idąca ingerencja w prawa i obowiązki stron umów regulowanych dyspozytywnymi normami KC. Moim zdaniem polski ustawodawca nie może ograniczać podmiotowi zlecającemu prawa do rozwiązania kontraktu B2B z samozatrudnionym działaczem związkowym w przypadku rażącego naruszenia jego postanowień niemającego związku z pełnieniem przez niego funkcji w strukturach związkowych. Jest to całkowicie sprzeczne z naturą umów cywilnoprawnych. Wystarczającym mechanizmem w zakresie ochrony takiego działacza związkowego, uwzględniającym w pełni specyfikę pracy zarobkowej na własny rachunek, byłoby zagwarantowanie mu wysokiego odszkodowania na wypadek rozwiązania z nim umowy cywilnoprawnej w związku z wykonywaniem przez niego funkcji w organach związku zawodowego. Po trzecie, nawet jeżeli polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie wymogu zgody zarządu organizacji związkowej na rozwiązanie umowy cywilnoprawnej z samozatrudnionym działaczem związkowym, to nie powinien tego mechanizmu stosować wobec wszystkich związkowców – niepracowników, a jedynie wobec tych, którzy są zależni ekonomicznie od podmiotu zlecającego.

Pozytywnie należy natomiast ocenić ograniczony zakres roszczeń, jakich samozatrudniony działacz związkowy może dochodzić od podmiotu zlecającego w przypadku rozwiązania umowy cywilnoprawnej bez uprzedniej zgody zarządu organizacji związkowej. Ustawodawca nie zdecydował się tu na przysługujące pracownikom prawo do restytucji stosunku pracy (taki skutek ma uznanie przez sąd roszczenia

330 Zob. szerzej: M. Kurzynoga, *Ochrona stosunku zatrudnienia...*, s. 178 i n.

331 O ile art. 8 KP będzie dotyczył działaczy związkowych zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, o tyle do samozatrudnionych działaczy związkowych ma zastosowanie art. 5 KC.

o przywrócenie do pracy). Byłoby to nie tylko sprzeczne z naturą umów cywilnoprawnych, ale także w warunkach gospodarki rynkowej miałyby raczej charakter fasadowy³³². Zgodnie z art. 32 ust. 1³ UZZ w przypadku naruszenia ochrony działaczy związkowych osobie samozatrudnionej przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim³³³. Przy ustalaniu wysokości tego wynagrodzenia bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli samozatrudniony świadczył pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego tego okresu. Rekompensata przysługująca samozatrudnionemu działaczowi związkowemu ma zatem nie tylko charakter kompensacyjny, ale także stanowi rodzaj represji wobec podmiotu zlecającego, który naruszył ochronę trwałości zatrudnienia działaczy związkowych. Jej wysokość ma charakter minimalny i może w konkretnym przypadku przekraczać rozmiar szkody poniesionej przez zwolnionego związkowca³³⁴. Polski ustawodawca – inaczej niż w dotychczas analizowanych unormowaniach – uwzględnił więc specyfikę pracy na własny rachunek świadczonej w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, co zasługuje na aprobatę. Dodatkowo samozatrudniony działacz związkowy może dochodzić, na ogólnych zasadach prawa cywilnego, odszkodowania lub zadośćuczynienia przekraczającego wysokość rekompensaty. Wydaje się, że w tym przypadku wchodzi w grę zarówno reżim odpowiedzialności deliktowej, jak i kontraktowej³³⁵.

Rozwiązanie przez podmiot zlecający umowy cywilnoprawnej z samozatrudnionym działaczem związkowym lub jednostronna zmiana jej postanowień z naruszeniem art. 32 UZZ nie skutkuje bezwzględną nieważnością czynności prawnej tego podmiotu. Polski ustawodawca przejmując mechanizm znany na gruncie stosunku pracy uznaje skuteczność tej czynności. W takim przypadku czynność ta jest jednak wadliwa, a samozatrudniony może wystąpić do sądu z roszczeniem o wypłatę rekompensaty w wysokości równej sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu. Istotnym mankamentem analizowanej regulacji jest brak przepisu, który w tym zakresie dawałby *expressis verbis* samozatrudnionym pełniącym funkcję działacza związkowego prawo do dochodzenia tego roszczenia w postępowaniu przed sądem pracy. Gwarantowałyby to tym osobom – podobnie, jak w przypadku pracowników

332 K.W. Baran, *O ochronie trwałości...*, s. 9.

333 Jest to minimalna kwota rekompensaty gwarantowana przez ustawodawcę, która może być podwyższona na mocy układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zawartego pomiędzy podmiotem zatrudniającym a związkami zawodowymi.

334 K.W. Baran, *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10, s. 25.

335 P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 92.

– możliwość korzystania z uprzywilejowanej pozycji w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i szybszą oraz bardziej skuteczną egzekucję roszczeń. *De lege lata* nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem prezentowanym niekiedy w doktrynie prawa pracy³³⁶, że mamy tutaj do czynienia z kognicją sądów pracy, a sprawy te są sprawami z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów należy stosować przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 KPC). Co prawda rzeczywiście sądy pracy są najlepiej przygotowane merytorycznie do rozstrzygania spraw związkowych, jednakże wykładnia literalna ustawy związkowej wyklucza ich kognicję w tym obszarze, czyniąc właściwymi do rozpatrywania roszczeń wynikających z art. 32 sądy cywilne³³⁷. Gdyby polski ustawodawca chciał przewidzieć w tych sprawach kognicję sądów pracy, wprost uregulowałby tę kwestię, tak jak uczynił to w odniesieniu do roszczeń samozatrudnionych działaczy związkowych z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu wykonywania funkcji związkowej. Zgodnie z art. 3 ust. 3 UZZ do postępowań w sprawach dyskryminacyjnych wobec innych niż pracownicy osób świadczących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio przepisy KPC o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy. Analogicznego unormowania nie ma w art. 32 ustawy związkowej.

Daleko idące zastrzeżenia wywołuje natomiast sposób unormowania prawa osób samozatrudnionych do płatnych zwolnień od świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji związkowej (zwolnienia o charakterze stałym i doraźnym). Zgodnie z art. 31 UZZ prawo do stałego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje innym niż pracownicy osobom wykonującym pracę zarobkową (także samozatrudnionym) wskazanym przez tę organizację (tzw. etaty związkowe). W okresie tego zwolnienia ustawodawca gwarantuje im uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową oraz prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem. Obciążanie podmiotów zatrudniających kosztami związanymi z zapewnieniem działaczom związkowym uprawnień oraz wynagrodzenia za dłuższe okresy nieświadczenia pracy (kreowanie sztucznych etatów związkowych), kiedy to działacze ci nie świadczą pracy, a koncentrują się wyłącznie na realizacji funkcji związkowych, od dawna budzi wątpliwości, nawet w odniesieniu do związkowców – pracowników. Trudno uznać takie rozwiązanie za uzasadnione w warunkach gospodarki rynkowej i równości partnerów społecznych. Tym bardziej razi ono w odniesieniu do samozatrudnionych działaczy związkowych. Powiązani są oni z podmiotem zlecającym, u którego funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, umową cywilnoprawną, która nie gwarantuje takiej trwałości oraz stabilizacji warunków zatrudnienia, jak stosunek pracy, co z reguły skutkuje brakiem silnej więzi prawnej z zakładem pracy (w jaskrawy sposób

336 K.W. Baran, *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia...*, s. 26; M. Kurzynoga, *Ochrona stosunku zatrudnienia...*, s. 182.

337 Podobnie P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 92.

widać to choćby w odniesieniu do umowy o dzieło). Jeżeli jednak mielibyśmy już przyznać samozatrudnionym działaczom związkowym prawo do stałych płatnych zwolnień od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, to na pewno jedynie tym, którzy świadczą usługi na rzecz podmiotu, w którym funkcjonuje taka organizacja, w warunkach zależności ekonomicznej. Niestety polski ustawodawca nie zauważa w ogóle takiego kryterium przy wprowadzaniu wobec osób pracujących zarobkowo na własny rachunek prawa do stałych zwolnień od pracy w kontekście pełnienia funkcji związkowych.

Gdy chodzi o zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy o charakterze doraźnym, przysługują one innym niż pracownicy osobom wykonującym pracę zarobkową na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej (art. 31 ust. 4 UZZ) lub wynikającej z funkcji związkowej poza zakładem pracy (art. 25 ust. 6 UZZ), jeżeli czynność ta nie może być zrealizowana w czasie wolnym od pracy. Osoba taka zachowuje w tym okresie prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Prawo to będzie zatem uzależnione od specyfiki danego stosunku prawnego. Jeżeli podstawą wykonywania pracy na własny rachunek jest cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, gdzie wynagrodzenie zależy od liczby przepracowanych godzin pracy, to wtedy zwolnienie samozatrudnionego działacza związkowego będzie płatne według stawki określonej umową. W przypadku zaś, gdy wynagrodzenie danej osoby jest określone w umowie cywilnoprawnej ryczałtowo, albo zależy od wyników pracy (np. umowa o dzieło), wtedy odrębne wynagrodzenie na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało. Ustawodawca nie wymaga tutaj odrębnego wniosku zarządu organizacji związkowej. Aby chronić interesy podmiotu zlecającego polski ustawodawca wskazał, że umowa zawarta między tym podmiotem a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy (np. oddania dzieła), nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy związanego z pełnieniem funkcji związkowej. Co ważne, w układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową. Sama idea zagwarantowania samozatrudnionym działaczom związkowym prawa do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z pełnienia funkcji związkowej zasługuje na aprobatę. *Prima facie* wydaje się nawet, że ustawodawca uwzględnił tu specyfikę niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Moim zdaniem jednak to uprawnienie idzie zbyt daleko, ingerując istotnie w cywilnoprawną swobodę kontraktową. Po pierwsze, pojawia się problem dopuszczalnego limitu tych zwolnień, które od lat budzą poważne kontrowersje z punktu widzenia ich uciążliwości dla podmiotu zlecającego³³⁸. Uważam, że ograniczenie możliwości ustalania tego limitu jedynie do postanowień układowych (w Polsce liczba zawieranych układów zbiorowych pracy

338 Zob. K. Kulig, *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy prawo organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8, s. 9 i n.

jest znikoma) jest niewystarczające, a ustawodawca powinien dopuścić jego wprowadzanie na poziomie zwykłych porozumień zawieranych pomiędzy podmiotem zlecającym a stroną związkową. Po drugie, moje wątpliwości budzi kwestia prawa do wynagrodzenia za okresy zwolnień doraźnych. O ile bowiem odstępstwo od zasady wzajemności zobowiązań jest dopuszczalne na gruncie stosunku pracy, co stanowi przejaw ochronnej funkcji prawa pracy (ochrona słabszej strony stosunku pracy), o tyle przenoszenie tego mechanizmu na stosunki cywilnoprawne, które z natury nie mają trwałego charakteru, budzi uzasadnione wątpliwości. Według mnie zwolnienia na czas niezbędny do wykonania doraźnych czynności wynikających z funkcji związkowej w odniesieniu do samozatrudnionych działaczy, co do zasady, powinny być nieodpłatne, a jedynie wyjątkowo można by dopuścić ich odpłatność, ale tylko w odniesieniu do tych osób pracujących na własny rachunek, które są zależne ekonomicznie od podmiotu zlecającego³³⁹.

Podsumowując, przyjęte w zakresie zwolnień rozwiązania prawne, które idą w kierunku zrównania uprawnień działaczy pracujących zarobkowo na własny rachunek z sytuacją pracowników pełniących funkcje w organizacjach związkowych, nie zasługują na aprobatę. W szczególności za bezzasadne należy uznać stosowanie wobec samozatrudnionych płatnych przerw w świadczeniu pracy o charakterze stałym. W warunkach gospodarki rynkowej obciążanie podmiotu zatrudniającego kosztami zwolnień na pełnienie funkcji związkowych budzi wątpliwości nawet w odniesieniu do pracowników, a co dopiero w przypadku osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, gdzie podstawą świadczenia usług są umowy prawa cywilnego (B2B) oparte na zasadzie swobody kontraktowej (art. 353¹ KC). Obowiązujący sposób unormowania płatnych przerw działaczy związkowych nie uwzględnia także specyfiki funkcjonowania osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, gdzie istotny jest wynik pracy. Powstaje zatem uzasadnione pytanie o sposób wyliczenia gwarancji płacowych dla samozatrudnionych, w odniesieniu do których wysokość wynagrodzenia jest zmienna i – inaczej niż na gruncie stosunku pracy – zależy często od realizacji konkretnych zadań³⁴⁰.

5.2.7.3. Uwagi podsumowujące

Nowelizacja prawa związkowego idzie w dobrym kierunku, ponieważ istotnie wzmacnia ochronę osób świadczących pracę zarobkową na własny rachunek w obszarze zbiorowych stosunków zatrudnienia. Rozszerzenie prawa koalicji na tę kategorię wykonawców jest zgodne ze standardami prawa międzynarodowego i unijnego

339 Chodzi tu o osoby samozatrudnione, których dochody w całości lub przeważającej części pochodzą od podmiotu zlecającego, gdzie działa dana organizacja związkowa. Z kolei projekt polskiego kodeksu indywidualnego kodeksu pracy z 2018 r. przewidywał godzinowe kryterium zależności ekonomicznej osób pracujących na własny rachunek (świadczenie usług na rzecz jednego podmiotu przeciętnie w wymiarze co najmniej 21 godzin na tydzień, przez okres co najmniej 182 dni). Szerzej ta kwestia zostanie omówiona w rozdziale XI monografii.

340 Por. P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 91.

oraz z przepisami Konstytucji RP. Przyjęte rozwiązania dają duże szanse na poprawę sytuacji prawnej samozatrudnionych, w szczególności warunków świadczenia usług, co należy ocenić pozytywnie.

Niestety sposób, w jaki polski ustawodawca unormował ochronę tych osób w zbiorowym prawie pracy budzi daleko idące wątpliwości i zastrzeżenia. Dotyczą one w pierwszej kolejności zakresu podmiotowego tej ochrony, który wiąże się z użyciem nieprecyzyjnej definicji osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy ujętej w art. 1¹ pkt 1 UZZ. Także utrzymany w mocy model oparty na zakładowych organizacjach związkowych, jako niedostosowany do specyfiki samozatrudnionych, nie zachęca ich do efektywnego korzystania z ochrony zbiorowego prawa pracy. Wadą obowiązującej od 1 stycznia 2019 r. nowelizacji prawa związkowego jest również sposób, w jaki polski ustawodawca unormował zakres przedmiotowy ochrony zbiorowej tej kategorii osób. Mamy tu do czynienia z wątpliwym mechanizmem odesłań do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników (metoda ekspansji prawa pracy). Takie rozwiązanie rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych w kontekście stosowania w praktyce uprawnień wynikających ze zbiorowego prawa zatrudnienia. Krytycznie odnosząc się do omówionego powyżej sposobu normowania przywilejów zbiorowych osób pracujących zarobkowo na własny rachunek poprzez mechanizm odesłania do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników, uważam, że polski ustawodawca powinien pokusić się o stworzenie w tym zakresie odrębnych regulacji (wzorowanych na przepisach prawa pracy), które będą dostosowane do szczególnych warunków, w jakich osoby te świadczą usługi na rzecz podmiotu zlecającego. Pozwoliłoby to na wyeliminowanie szeregu wątpliwości interpretacyjnych, które powstają *de lege lata* na gruncie obowiązujących przepisów prawa związkowego. Zaczną być one widoczne zwłaszcza wtedy, gdy organizacje związkowe osób samozatrudnionych (jak choćby nowy związek zawodowy wBREw) będą chciały w praktyce korzystać z przywilejów, jakie gwarantuje im znowelizowane prawo związkowe.

Istotnym mankamentem wprowadzonych przez polskiego ustawodawcę rozwiązań jest to, że w wielu przypadkach zakres gwarancji ochronnych przewidzianych dla osób pracujących zarobkowo na własny rachunek jest tożsamy z poziomem ochrony, jaka przysługuje pracownikom. Z taką sytuacją mamy do czynienia zarówno w odniesieniu do ochrony działaczy związkowych, jak i w przypadku uprawnień dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych pracy, w szczególności, gdy chodzi o prawo do strajku i innych form protestu. Polski ustawodawca nowelizując prawo związkowe nie przewidział żadnych kryteriów, które pozwalałyby różnicować zakres ochrony zbiorowej przyznanej osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek objętym prawem koalicji. Wykonawcy ci, tworząc związek zawodowy lub przystępując do już istniejącej organizacji, *de lege lata* mogą korzystać z tych samych przywilejów, niezależnie od tego, czy w sposób trwały powiązani są z danym podmiotem zlecającym, czy też jedynie okazjonalnie świadczą usługi na jego rzecz. O ile nie budzi to zastrzeżeń w odniesieniu do korzystania z ochrony przed

dyskryminacją z uwagi na przynależność związkową lub pełnienie funkcji związkowych czy też ochrony przewidzianej postanowieniami układu zbiorowego pracy, o tyle jest wątpliwe w kontekście przywilejów gwarantowanych działaczom związkowym (zwłaszcza płatnych przerw w świadczeniu pracy), czy prawa do strajku bądź innych form protestu. Wydaje się, że w tym obszarze *de lege ferenda* należy zróżnicować zakres tej ochrony, odwołując się choćby do kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego, na rzecz którego świadczone są usługi.

Podsumowując, w pełni podzielam pesymistyczne zapatrywanie Latos-Miłkowskiej, która uważa, że „[...] realia polskiego ruchu związkowego, jego silne osadzenie w zdominowanych przez pracowników zakładowych organizacjach związkowych oraz specyfika pracy na własny rachunek sprawiają, że zagwarantowane przez ustawodawcę tej grupie osób uprawnienia w zakresie zbiorowej ochrony ich praw i interesów nie będą w sposób efektywny spełniały swojej roli”. Jej zdaniem „[...] zaofiarowany przez ustawodawcę model zbiorowej ochrony praw i interesów osób świadczących pracę na własny rachunek, nawet przy uwzględnieniu »odpowiedniości« stosowania instytucji zbiorowej ochrony praw i interesów, w niewystarczającym stopniu uwzględnia specyfikę tej formy zatrudnienia, a przez to sprawia, że ochrona ta w wielu przypadkach może okazać się nieefektywna”³⁴¹.

6. Problem fikcyjnego samozatrudnienia w Polsce

Zjawisko dynamicznego rozwoju samozatrudnienia zarówno w Polsce, jak i w wielu krajach Europy Zachodniej samo w sobie nie jest niczym szkodliwym i nagannym. Stanowi ono przejaw indywidualnej przedsiębiorczości nakierowanej na działalność gospodarczą zapewniającą jednostce źródło dochodu. Problem w tym, że w Polsce, jak i w niektórych krajach analizowanych w niniejszej monografii, coraz częściej w obrocie gospodarczym można spotkać się z przypadkami, gdy samozatrudnienie wykorzystuje się w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, w celu obejścia przepisów prawa pracy. Prowadzi to do patologii fikcyjnego samozatrudnienia, które realizowane jest z naruszeniem przepisów prawa pracy³⁴². W Polsce powszechnym wręcz zjawiskiem jest stosowanie samozatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, gdy praca świadczona jest z reguły na rzecz jednego podmiotu zlecającego w relacji podporządkowania co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy, a także na jego ryzyko. Bardzo często dochodzi wręcz do zastępowania stosunku pracy jednoosobową działalnością gospodarczą, której

341 M. Latos-Miłkowska, *Praca na własny rachunek...*, s. 201–202.

342 Zjawisko to w literaturze przedmiotu określane jest także jako „pozorne samozatrudnienie”. Tak np. Z. Kubot, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 81. Andrzej Chobot fikcyjnych przedsiębiorców określa jako *fake-self employed people*, [w:] *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 169.

przedmiotem ma być wykonywanie tej samej pracy, ale jako usługi świadczonej przez fikcyjnie niezależnego przedsiębiorcę³⁴³. Tego rodzaju praktyki naruszają z kolei przepisy art. 22 § 1¹ i § 1² KP, co będzie przedmiotem dalszych rozważań.

Polski Instytut Ekonomiczny przyjmuje, że w naszym kraju liczba samozatrudnionych działających z naruszeniem art. 22 KP waha się w przedziale 130–180 tysięcy osób³⁴⁴, choć moim zdaniem dane te są niedoszacowane i osób tych jest znacznie więcej (blisko 500 000). Według tego Instytutu na przestrzeni lat 2010–2020 fikcyjne samozatrudnienie utrzymuje się na zbliżonym poziomie (najwyższy wskaźnik odnotowano w 2018 r.), a najczęściej zjawisko to występuje w takich branżach, jak: IT (26 000 osób), działalność profesjonalna i naukowa (25 000), służba zdrowia (24 000), transport (17 000), budownictwo (17 000), przemysł (13 000), finanse i ubezpieczenia (12 000), handel i naprawa pojazdów (11 000)³⁴⁵. Obowiązujące w Polsce w tym zakresie regulacje prawne nie są wystarczające, a skala nadużyć jest ogromna, co powoduje, że obecnie jest to istotny problem społeczny.

Główną przyczyną stosowania fikcyjnego samozatrudnienia jest przede wszystkim chęć ograniczenia kosztów pracy oraz obciążeń publicznoprawnych, jakie związane są z angażowaniem pracowników. W momencie zastąpienia pracownika osobą pracującą na własny rachunek pracodawca uwalnia się od kosztów wynikających z konieczności zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony i przywilejów na gruncie stosunku pracy. Dotyczą one w szczególności: płatnych urlopów wypoczynkowych i innych płatnych przerw w świadczeniu pracy, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby czy innych obowiązkowych świadczeń pracowniczych, takich jak: odprawy (emerytalno-rentowe, pośmiertne czy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy), świadczenia odszkodowawcze i kompensacyjne, nagrody jubileuszowe. Ponadto pracodawca przerzuca na samozatrudnionego daniny o charakterze publicznoprawnym, zarówno gdy chodzi o zaliczki na podatek dochodowy, jak i składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Zastępowanie etatów pracowniczych osobami pracującymi na własny rachunek prowadzi również do uelastycznienia procesu produkcyjnego oraz umożliwia podmiotom zatrudniającym realizację racjonalnej polityki zatrudnienia, w ramach której

343 Zob. np.: T. Duraj, *Problem wykorzystywania pracy...*, s. 103 i n.; idem, *Kilka uwag na temat...*, s. 175 i n.

344 Wyliczenia z raportu przygotowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS. Co ważne, do fikcyjnie samozatrudnionych zaliczono jedynie osoby, które spełniają łącznie trzy warunki: 1) pracują na własny rachunek (z pominięciem rolników), 2) nie zatrudniają pracowników, 3) deklarują, że pracują wyłącznie lub głównie dla jednego klienta (zleceniodawcy). Zob. *Fikcyjne samozatrudnienie występuje najczęściej w IT i ochronie zdrowia*, „Tygodnik Gospodarczy Polskiego Instytutu Ekonomicznego” 2022, nr 3, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/01/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_03-2022.pdf (dostęp: 19.02.2023).

345 Obliczenia Polskiego Instytutu Ekonomicznego na rok 2020 dokonane dla sekcji PKD, w których oszacowane fikcyjne samozatrudnienie jest wyższe niż 4000 osób.

istnieje możliwość szybkiego dostosowania poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie do zmieniającej się koniunktury gospodarczej, bez potrzeby respektowania przepisów prawa pracy. Podmiot korzystający z osób samozatrudnionych z naruszeniem art. 22 KP nie jest związany ograniczeniami dopuszczalności rozwiązywania stosunków pracy składającymi się na powszechną oraz szczególną ochronę trwałości zatrudnienia pracowniczego.

Ponadto rezygnacja ze stosunku pracy na rzecz fikcyjnego samozatrudnienia pozwala podmiotowi zlecającemu ponadstandardowo korzystać z potencjału osoby świadczącej pracę. Nie jest on bowiem objęty ograniczeniami, jakie przepisy prawa pracy wprowadzają co do zakresu pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Nie obowiązują tu w szczególności maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, gwarantowane ustawowo okresy odpoczynku czy ograniczenia dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz w niedziele i święta.

Wykorzystanie pracy na własny rachunek w miejsce stosunku pracy z naruszeniem art. 22 KP daje również podmiotowi zatrudniającemu możliwość pełniejszego i bardziej skutecznego zabezpieczenia interesów majątkowych. Po pierwsze, samozatrudniony – w przeciwieństwie do pracownika – świadcząc usługi na podstawie umów prawa cywilnego ponosi pełną odpowiedzialność materialną (odpowiada całym swoim majątkiem), zarówno za rzeczywiste straty, jak i utracone korzyści. Po drugie, istnieje możliwość wprowadzania do kontraktów B2B dodatkowych mechanizmów prawnych, niedopuszczalnych na gruncie stosunku pracy, które pozwalają na efektywniejsze wyegzekwowanie roszczeń majątkowych od wykonawcy pracy (np.: kara umowna, weksel *in blanco* czy poręczenie zewnętrzne).

Podsumowując tę część rozważań, rezygnacja ze stosunku pracy na rzecz samozatrudnienia, pomimo że praca nadal wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku, powoduje zmianę reżimu prawnego, w ramach którego kształtowane są wzajemne relacje pomiędzy podmiotem zlecającym a wykonawcą pracy. Dotychczasowy pracodawca przestaje być związany ograniczeniami wynikającymi z przepisów prawa pracy nastawionego na ochronę pracownika jako słabszej strony stosunku pracy (w szczególności przestaje obowiązywać zasada uprzywilejowania pracownika określona w art. 18 KP³⁴⁶), a jego pozycja wobec jednoosobowego przedsiębiorcy działającego na własny rachunek wyznaczana jest w oparciu o cywilnoprawną zasadę swobody umów.

Polscy przedsiębiorcy korzystając z zasady wolności umów określonej w art. 353¹ KC oraz coraz bardziej zacierających się granic pomiędzy stosunkiem pracy a cywilnoprawnymi formami świadczenia pracy zarobkowej, tak kształtują treść umów prawa cywilnego zawieranych z samozatrudnionymi, aby możliwe

346 Zgodnie z art. 18 KP postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

było w praktyce wykonywanie przez nich pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Jest to sprzeczne zarówno z art. 22 § 1¹ KP, zgodnie z którym zatrudnienie w takich okolicznościach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy³⁴⁷, jak i z art. 22 § 1² KP. W myśl tego ostatniego przepisu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy³⁴⁸. Problem w tym, że polski ustawodawca definiując stosunek pracy i jego cechy konstrukcyjne pozostawił daleko idącą swobodę w ich interpretacji, która skutecznie uniemożliwia efektywną weryfikację i ocenę kwalifikacji danej formy świadczenia pracy z punktu widzenia jej zgodności z art. 22 KP, zarówno przed organami Państwowej Inspekcji Pracy, jak i przed sądami pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r.³⁴⁹ SN stwierdził, że kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi istotne problemy. Przepisy polskiego ustawodawstwa pracy nie wskazują bowiem elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe³⁵⁰. Nawet tak oczywiste elementy konstrukcyjne stosunku pracy, jak odpłatność, ryzyko podmiotu zatrudniającego oraz jego kierownictwo różnie są interpretowane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w judykaturze³⁵¹. Także polski ustawodawca przyczynia się istotnie do zacierania granic pomiędzy stosunkiem pracy a samozatrudnieniem. Najlepszym tego przykładem jest obowiązująca od 1 stycznia 2017 r. regulacja obowiązkowej płacy minimalnej w umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług zawartych na podstawie art. 750 KC, która nie tylko wprowadziła wymóg minimalnej stawki godzinowej wobec samozatrudnionych osobiście świadczących pracę na rzecz kontrahentów, ale również objęła tę płacę ochroną charakterystyczną do tej pory wyłącznie dla wynagrodzenia pracowniczego³⁵². Taki stan prawny w konsekwencji prowadzi do tego, że w walce z fikcyjnym samozatrudnieniem nie jest skuteczne ani powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, ani kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, która może być nałożona na podmiot naruszający art. 22 KP w ramach odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 281 § 1 pkt 1 KP).

347 Por. H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 1, s. 30 i n.

348 W wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. SN uznał, że „w ramach restrukturyzacji zakładu pracy nie jest wykluczone dokonanie zmiany polegającej na zastąpieniu umowy o pracę przez umowę cywilnoprawną, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy” (II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 178).

349 I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 449.

350 Zob. szerzej: T. Duraj, *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, nr 7, s. 61 i n.

351 Zob. szerzej: idem, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 45 i n.

352 Szerzej na temat ochrony wynagrodzenia samozatrudnionych mowa jest we wcześniejszej części opracowania.

Z perspektywy kilkunastu lat obowiązywania analizowanej regulacji prawnej negatywnie należy ocenić skuteczność wprowadzonych rozwiązań. Na szczególną krytykę zasługuje tutaj liberalna linia orzecznictwa polskich sądów pracy, które niestety nadal (zwłaszcza na poziomie sądów I i II instancji) przypisują oświadczeniom woli stron nadmierną wagę w porównaniu do faktycznych warunków, w jakich wykonywana jest praca na własny rachunek. Wyjątkiem w tej kwestii jest wyrok z dnia 24 lipca 2001 r.³⁵³, w którym SN kwestionuje fikcyjne samozatrudnienie wskazując, że „zgłoszenie w urzędzie gminy do ewidencji działalności gospodarczej prowadzenia własnej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług pośrednictwa sprzedaży (i uzyskanie wpisu do tej ewidencji), a następnie zawarcie umowy o świadczenie usług pośrednictwa sprzedaży, nie wyklucza ustalenia i oceny, że strony umowy łączył w istocie stosunek zatrudnienia wynikający z umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy”. W uzasadnieniu cytowanego judykatu przyjmuje się, że wyraz woli stron zawarty w nazwie pozornej umowy cywilnoprawnej nie może mieć decydującego znaczenia, bo strony nie mogą swoimi – nawet zgodnymi – oświadczeniami zniwelować skutków bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 22 § 1¹ KP). Zdaniem SN najważniejsza dla kwalifikacji prawnej zawartej umowy jest treść świadczenia przyjętego do realizacji przez pracobiorcę, a więc rodzaj pracy, sposób jej świadczenia, jej charakter i warunki wykonywania. Niestety w zdecydowanej większości spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy SN od lat kierował się przede wszystkim zasadą woli stron (swobody umów), dając jej prymat nad bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zwłaszcza nad art. 22 § 1¹ KP³⁵⁴. Za wolą samozatrudnionego bardzo często kryje się jednak szantaż ekonomiczny podmiotu zlecającego (zwykle byłego pracodawcy). Według Barbary Wagner o rzeczywistej swobodzie kontraktowania można zasadnie mówić jedynie wtedy, gdy równości formalnej (prawnej) stron towarzyszy równość ekonomiczna i socjalna³⁵⁵. Taka równość z oczywistych względów nie występuje jednak pomiędzy pracującym na własny rachunek a podmiotem zlecającym. Jeżeli zatem w konkretnym przypadku rodzaj świadczonych przez samozatrudnionego usług, sposób ich realizacji oraz charakter i warunki wykonywania pracy wskazują jednoznacznie, że mamy do czynienia z dominacją cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zwłaszcza, gdy występuje podległość poleceniom przełożonych, które na bieżąco konkretyzują rodzaj świadczonej pracy oraz miejsce, czas i sposób jej wykonywania – trzon kierownictwa, a usługi wykonywane są na ryzyko podmiotu zlecającego), wola stron przejawiająca się w treści cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług oraz w jej nazwie, nie może przesądzać o kwalifikacji prawnej takiej umowy. Sąd

353 I PKN 560/00, OSP 2002, nr 5, poz. 70 z glosą M. Skąpskiego.

354 W wyroku z dnia 26 marca 2008 r. (I UK 282/07, Lex nr 411051) SN stwierdził, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Por. też m.in.: wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Lex nr 817515; wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627; wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.

355 B. Wagner, *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1987, nr 6, s. 64.

w tej sytuacji powinien stosować się do bezwzględnie obowiązujących przepisów art. 22 KP, orzekając ustalenie istnienia stosunku pracy³⁵⁶. Dopiero w razie stwierdzenia, że zawarta pomiędzy samozatrudnionym a podmiotem zlecającym umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, co winno mieć swoje potwierdzenie w faktycznych warunkach wykonywania pracy, rozstrzygająca o jej typie powinna być *in concreto* wola stron³⁵⁷.

Według Państwowej Inspekcji Pracy dodatkową trudnością w skutecznej walce z praktyką wykorzystywania samozatrudnienia z naruszeniem art. 22 KP jest postawa stron kontraktu B2B, zwłaszcza osób pracujących zarobkowo na własny rachunek. Kierując się obawą utraty źródła dochodów, nie są one najczęściej zainteresowane wytaczaniem powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy w warunkach fikcyjnego samozatrudnienia i odmawiają współpracy z Państwową Inspekcją Pracy³⁵⁸. W takich przypadkach inspektorzy pracy nie chcą występować do sądu pracy z powództwem, wbrew woli samych zainteresowanych, pomimo że prawo daje im taką możliwość (art. 63¹ KPC). Jak pokazuje praktyka, działania inspektora pracy wbrew woli zainteresowanych stron nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, gdyż polskie sądy pracy z reguły oddalają takie żądania Państwowej Inspekcji Pracy. W tym zakresie negatywną rolę odegrał w mojej ocenie wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r.³⁵⁹, który później wiele razy był duplikowany w orzecznictwie. Według SN rola ustalenia, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 KPC w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ KP), nie jest przełamywanie zasady *pacta sunt servanda*, tylko ochrona osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi ze strony podmiotu zatrudniającego. Skoro zatem osoba fizyczna (samozatrudniony) nie jest zainteresowana ochroną, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy należy oddalić. Państwowa Inspekcja Pracy w tego rodzaju

356 Dopiero w ostatnich latach widoczna jest zmiana linii orzeczniczej SN, który zdaje się odchodzić od prymatu woli stron, na rzecz bezwzględnie obowiązującego brzmienia art. 22 KP. W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. (I PK 176/16, Lex nr 2300072) SN wskazuje, że jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet gdy wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Wolą stron nie można bowiem zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 KP.

357 Zob. szerzej: T. Duraj, *Granice pomiędzy stosunkiem pracy...* i cytowane tam orzecznictwo sądowe.

358 Po wejściu w życie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej osoby pracujące na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy z reguły nie są zainteresowane wnoszeniem powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Formuła samozatrudnienia w nieograniczonym wymiarze godzin pozwala im bowiem uzyskać wynagrodzenie na dużo wyższym poziomie niż płaca minimalna gwarantowana pracownikowi na gruncie stosunku pracy.

359 I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.

sytuacjach może jedynie kierować pod adresem podmiotu zlecającego, który wykorzystuje fikcyjne samozatrudnienie, wystąpienie przewidujące niewiążące zalecenia co do konieczności przekształcenia wadliwych kontraktów B2B w umowę o pracę. Niejednokrotnie w praktyce zdarza się również, że po wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, w sytuacji wykorzystania samozatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, osoby fizyczne wycofują je lub w toku postępowania przed sądem pracy oświadczają, że nie były zainteresowane zawarciem umowy o pracę. Takie zachowanie istotnie osłabia skuteczność mechanizmów prawnych służących walce z fikcyjnym samozatrudnieniem.

Problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy występuje również w innych państwach Europy, co potwierdza się jednoznacznie w badaniach naszego zespołu naukowego. Zwróciła na to uwagę także Unia Europejska. Jej Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał w związku z tym opinię w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia³⁶⁰, w której znajdują się szczegółowe wskazówki dla państw członkowskich. Zgodnie z tą opinią 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, 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. Wytyczne te moim zdaniem powinny być brane pod uwagę także przez polskie organy (Państwową Inspekcję Pracy oraz sądy pracy) zajmujące się oceną poprawności stosowania pracy na własny rachunek z punktu widzenia art. 22 KP. W tym miejscu trzeba również postulować o bardziej efektywną i skuteczną walkę ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia, co pozwoliłoby urealnić ochronę osób, które w rzeczywisty sposób pracują zarobkowo na własny rachunek.

Polski ustawodawca dążąc do ograniczenia zjawiska wykorzystywania samozatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy postanowił

360 Opinia z inicjatywy własnej w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia, Dz.U. UE C z 2013 r. Nr 161, poz. 14.

również zmienić przepisy prawa podatkowego. Miała się do tego przyczynić obowiązująca od 1 stycznia 2007 r. nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych³⁶¹ wyłączająca możliwość rozliczania się z fiskusem na korzystnych zasadach właściwych dla przedsiębiorców (w oparciu o 19-procentowy podatek liniowy³⁶²), w przypadku, gdy usługi świadczone przez osobę fizyczną w warunkach jednoosobowej działalności gospodarczej na rzecz podmiotu zlecającego spełniają łącznie trzy przesłanki, a mianowicie: wykonywane są pod kierownictwem zlecającego oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym; wykonywane są bez ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością; odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych usług i ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający (art. 5b ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych)³⁶³. Wskazane tu warunki w sposób ewidentny nawiązują do terminologii stosowanej przez ustawodawcę w KP³⁶⁴, a ich łączne spełnienie daje podstawy do uznania, że w konkretnym przypadku mamy do czynienia z samozatrudnieniem, które realizowane jest z naruszeniem art. 22 tego aktu³⁶⁵. Osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą w okolicznościach wypełniających wymienione wyżej przesłanki muszą zatem rozliczać się według skali podatkowej, tak jak wszyscy pozostali podatnicy³⁶⁶.

361 Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 217, poz. 1588.

362 Decydując się na podatek liniowy, samozatrudnieni nie korzystają z kwoty wolnej od podatku. Nie płacą też 32% podatku PIT. Podatek liniowy wynosi zawsze 19% dochodu bez względu na jego wysokość. W relacji do skali podatkowej, samozatrudnieni na podatku liniowym płacą też – co do zasady – niższą składkę zdrowotną – jedynie 4,9% dochodu. Dodatkowo mają oni możliwość pomniejszenia dochodu podlegającego opodatkowaniu maksymalnie o 11 600,00 zł zaptaczonej składki zdrowotnej. Niestety forma ta niesie ze sobą szereg ograniczeń dla samozatrudnionych. Nie mogą oni korzystać z ulg podatkowych, ani rozliczać się wspólnie z małżonkiem.

363 Szerszą analizę tych przesłanek prezentuje A. Woźniak, *Nowelizacja prawa podatkowego a outsourcing i prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 1, s. 25–26.

364 Podobnie A. Woźniak, *ibidem*.

365 Z uwagi na autonomię prawa podatkowego, ewentualne wcześniejsze ustalenie istnienia stosunku pracy przez sąd pracy nie pociąga za sobą automatycznych skutków na gruncie prawa podatkowego. Wyrok sądu pracy w tym przedmiocie może jednak stanowić istotny dowód w sprawie następczego wydania ewentualnej decyzji określającej wysokość zobowiązania podatkowego lub decyzji o odpowiedzialności podatkowej płatnika (o ile orzeczenie sądu w sprawie uznania stosunku pracy nie wykracza poza horyzont czasowy przedawnienia zobowiązania podatkowego lub przedawnienia wymagalności składek). Tak: J. Chowaniec, *Problematyka samozatrudnienia w podatku dochodowym od osób fizycznych – czy nadszedł czas na wyodrębnienie nowego źródła przychodów?*, „Doradztwo Podatkowe – Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych” 2022, nr 1, <https://isp-modzelewski.pl/wp-content/uploads/2022/01/Problematyka-samozatrudnienia-w-podatku-dochodowym-od-osob-fizycznych.pdf> (dostęp: 13.03.2024).

366 Obecnie w Polsce obowiązują dwa progi podatkowe i kwota wolna. Dochód do 30 000 zł jest zwolniony z podatku, a do 120 000 zł jest opodatkowany stawką 12%. Powyżej pierwszego progu podatkowego jest 32% stawka podatku. Niewątpliwą korzyścią dla jednoosobowego

Dodatkowo, na mocy art. 9a ust. 3 ustawy o PIT, aby przeciwdziałać fikcyjnemu samozatrudnieniu polski ustawodawca wyłączył możliwość opodatkowania tzw. podatkiem liniowym tych jednoosobowych przedsiębiorców, którzy na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy świadczą usługi tożsame z czynnościami wykonywanymi na podstawie umowy o pracę w tym samym roku podatkowym³⁶⁷. Niestety w ocenie przedstawicieli doktryny prawa podatkowego, wskazane tu przepisy „[...] nie są jednak skuteczne, gdyż w praktyce bardzo łatwo ukształtować stosunek prawny w taki sposób, aby nie naruszał on tych regulacji, a jednocześnie wciąż spełniał przesłanki samozatrudnienia”. Zdaniem Jakuba Chowańca „[...] wystarczy, aby usługi wykonywane na rzecz byłego pracodawcy różniły się od tych świadczonych uprzednio w ramach stosunku pracy lub były wykonywane na rzecz podmiotu powiązanego, by ominąć dyspozycję art. 9a ust. 3 przywołanej ustawy”³⁶⁸.

Przedstawione wyżej rozważania pokazują, że obowiązujące w Polsce mechanizmy w zakresie przeciwdziałania stosowaniu pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy nie są skuteczne, a skala fikcyjnego samozatrudnienia utrzymuje się w Polsce cały czas na bardzo wysokim poziomie. Biorąc pod uwagę mało precyzyjną definicję stosunku pracy określoną w art. 22 KP, która nie konkretyzuje kryterium „kierownictwa pracodawcy” zacierając tym

przedsiębiorcy rozliczającego się według skali jest to, że poza kwotą wolną od podatków, może on stosować ulgi podatkowe oraz wspólne rozliczenia małżeńskie, co nie wchodzi w rachubę przy podatku liniowym. Wadą tego rozwiązania jest bardzo wysoka obligatoryjna składka zdrowotna – co do zasady 9% dochodu (rodzaj daniny publicznej).

367 Ponadto niektórzy samozatrudnieni prowadzący działalność gospodarczą samodzielnie lub w ramach spółki cywilnej mogą wybrać ryczałt ewidencjonowany, który stanowi uproszczoną formę opodatkowania działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy korzystający z takiej formy rozliczenia płacą podatek od przychodu, tym samym nie mają możliwości pomniejszania podatku o koszty jego uzyskania. Ryczałtowe rozliczenie podatku mogą stosować samozatrudnieni, których otrzymane przychody z działalności prowadzonej samodzielnie albo przychody spółki cywilnej – w roku poprzedzającym rok podatkowy – nie przekroczyły kwoty stanowiącej równowartość 200 000 euro. Wysokość stawek ryczałtowych jest zróżnicowana i zależy od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej (2%, 3%, 5,5%, 8,5%, 17% oraz 20%). Co ważne z punktu widzenia walki z fikcyjnym samozatrudnieniem, z ryczałtu nie mogą korzystać jednoosobowi przedsiębiorcy, którzy na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy świadczą usługi, które odpowiadają czynnościom wykonywanym na podstawie umowy o pracę w tym samym oraz poprzednim roku podatkowym. Ryczałt jest szczególnie korzystny dla samozatrudnionych, którzy mają niskie koszty uzyskania przychodu. Ta forma opodatkowania jest unormowana w ustawie z dnia 20 listopada 1998 r. o ryczałtowym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2540 ze zm.

368 J. Chowaniec, *Problematyka samozatrudnienia...*, s. 13. Do ograniczenia zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia miała w swoim założeniu przyczynić się także wprowadzona od 1 stycznia 2022 r. w Polsce nieudana reforma podatkowa w postaci tzw. Polskiego Ładu. Ostatecznie okazało się, że odniosła ona skutek odwrotny do oczekiwanego, zachęcając do stosowania samozatrudnienia, nawet z naruszeniem art. 22 KP. Zob. szerzej: R. Mierkiewicz, M. Gajda, *Czy Polski Ład zwiastuje koniec niekontrolowanego rozwoju samozatrudnienia?*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu...*, s. 259 i n.

samym granice pomiędzy stosunkiem pracy a cywilnoprawnymi formami świadczenia pracy zarobkowej, a także mając na względzie niewłaściwą egzekucję prawa w tym obszarze (zwłaszcza przyjmowanie w orzecznictwie sądowym prymatu woli stron nad bezwzględnie obowiązującą regulacją art. 22 KP i stosowanie niskich kar grzywny za fikcyjne samozatrudnienie) oraz wprowadzenie minimalnej godzinowej stawki wynagrodzenia od 1 lipca 2024 r. na poziomie 28,10 zł brutto dla większości osób pracujących na własny rachunek (dużo bardziej atrakcyjnej niż płaca minimalna uzyskiwana w zatrudnieniu pracowniczym), nie należy w najbliższym czasie spodziewać się zahamowania w Polsce zjawiska samozatrudnienia, którego celem jest ukrycie rzeczywistego stosunku pracy. Powyższe wnioski nie napawają optymizmem, dlatego też potrzebna jest w tym obszarze pilna interwencja ustawodawcy, który skoreluje ze sobą mechanizmy przeciwdziałania fikcyjnemu samozatrudnieniu właściwe nie tylko dla prawa pracy, ale także dla prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych.

7. Uwagi podsumowujące

Przedstawione w niniejszym rozdziale rozważania jednoznacznie pokazują, że w Polsce w obowiązującym stanie prawnym brak jest kompleksowej regulacji, która w sposób całościowy i systemowy normowałaby najistotniejsze aspekty pracy samozatrudnionych, takie jak: zasady świadczenia usług, warunki pracy, ochronę socjalną i ubezpieczeniową oraz szczególnie status prawny tych osób. W podejściu polskiego ustawodawcy do problematyki samozatrudnienia nie ma spójnej koncepcji, a rozwiązania prawne regulujące sytuację tej kategorii wykonawców pracy mają charakter fragmentaryczny i raczej przypadkowy. Wywołuje to szereg kontrowersji i wątpliwości, zarówno w doktrynie prawa, jak i w orzecznictwie sądowym, czyniąc status tej grupy osób niejasnym, co wykazałem w tym opracowaniu.

Pozytywnie należy ocenić samą tendencję polskiego ustawodawcy do rozszerzania mechanizmów ochronnych na samozatrudnionych. W tym zakresie Polska nie wypada źle na tle innych analizowanych w monografii systemów prawnych państw europejskich, gwarantując nie najniższy standard ochrony osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek. Można nawet zaryzykować tezę, że niekiedy ten standard jest zbyt wysoki, niebezpiecznie zbliżając się do pracowniczego, tak jak przykładowo w zakresie uprawnień zbiorowych przyznanych tej kategorii wykonawców pracy. *De lege lata* trudno mówić w Polsce o istnieniu prawnego modelu ochrony samozatrudnionych. Wręcz przeciwnie, nawet pobeżna analiza cytowanych wyżej unormowań pokazuje całkowity brak systemowego i kompleksowego podejścia do tej kwestii. Mamy do czynienia z przypadkowością i fragmentarycznością rozwiązań prawnych przyjmowanych w zakresie ochrony samozatrudnionych. Zmiany w tym obszarze dokonywane są często *ad hoc*, bez spójnej i przemyślanej koncepcji, także pod wpływem czynników politycznych. Regulacje prawne w zakresie ochrony osób

pracujących zarobkowo na własny rachunek nie są właściwie skorelowane z normami międzynarodowymi, unijnymi i Konstytucją RP. Brakuje definicji legalnej pojęcia „samozatrudniony”, co negatywnie wpływa na precyzyjne określenie zakresu podmiotowego tej ochrony. Krytycznie należy ocenić również to, że uprawnienia gwarantowane osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek są rozproszone w wielu aktach prawnych, które posługują się zróżnicowaną i niejednorodną siatką pojęciową oraz nieuzasadnionymi kryteriami wyznaczającymi zakres tej ochrony. Często kryteria te nie są zrozumiałe z punktu widzenia właściwości i celów danej ochrony. Najlepiej widać to na przykładzie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która uzależnia możliwość stosowania wobec samozatrudnionych gwarancji w zakresie płacy minimalnej od dwóch kwestii: decyzyjności co do miejsca i czasu świadczenia usług oraz prowizyjnego charakteru wynagrodzenia. Dziwi fakt, że polski ustawodawca rozszerzając zakres podmiotowy ochrony w obszarze płacy minimalnej na osoby pracujące na własny rachunek w ogóle nie wziął pod uwagę kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zlecającego, które w tym przypadku, ze względu na istotę ochrony oraz alimentacyjny charakter wynagrodzenia, powinno być decydujące. Takie kryterium stosowania gwarancji ochronnych wobec samozatrudnionych występuje w ustawodawstwach niektórych krajów europejskich, jak choćby w Hiszpanii czy we Włoszech. Niestety polski ustawodawca w ogóle nie dostrzega kryterium zależności ekonomicznej, jako przesłanki decydującej o zakresie ochrony socjalnej osób pracujących na własny rachunek, co moim zdaniem należy ocenić negatywnie.

Istotnym mankamentem polskiej regulacji ochrony samozatrudnionych jest brak unormowań adresowanych do tej kategorii wykonawców pracy, które uwzględniłyby specyfikę ich funkcjonowania w obrocie prawnym. Ustawodawca w wielu przypadkach idzie na skróty i przyznając określone uprawnienia osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek szeroko korzysta z odesłań do przepisów prawa pracy regulujących ochronę pracowników poprzez ich odpowiednie stosowanie (metoda ekspansji prawa pracy). Z opisaną sytuacją mamy do czynienia choćby w przypadku ochrony życia i zdrowia, ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem czy uprawnień zbiorowych. Takie konstrukcje prawne należy uznać za nieprawidłowe, a w wielu przypadkach wręcz szkodliwe dla efektywnej ochrony samozatrudnionych. Rodzą one szereg problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej osób pracujących na własny rachunek w kontekście stosowania w praktyce gwarantowanych im uprawnień. Poza tym stosowanie mechanizmu odesłań do przepisów regulujących ochronę pracowników bardzo często prowadzi do nieuzasadnionego zrównywania zakresu gwarancji ochronnych przewidzianych dla samozatrudnionych i pracowników. Taka sytuacja dotyczy choćby ochrony działaczy związkowych oraz prawa do strajku i innych form protestu. Budzi to uzasadnione wątpliwości zarówno natury aksjologicznej, jak i prawnej, stanowiąc nadmierną ingerencję polskiego ustawodawcy: w obowiązującą na podstawie art. 353¹ KC zasadę swobody umów, konstytucyjną zasadę wolności prowadzenia

działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP) oraz w zasadę uczciwej (wolnej) konkurencji (art. 9 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców).

Przedstawione wyżej rozważania pokazują także, że obowiązujące w Polsce mechanizmy w zakresie przeciwdziałania zjawisku fikcyjnego samozatrudnienia nie są wystarczające i cechuje je bardzo niska efektywność. Wynika to z mało precyzyjnej definicji stosunku pracy uregulowanej w art. 22 KP, a także z niewłaściwej egzekucji prawa w tym obszarze. Konieczne jest zatem opracowanie spójnego i kompleksowego modelu przeciwdziałania tej patologii, który łączy w sobie rozwiązania z zakresu prawa pracy z mechanizmami występującymi na gruncie prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych. Należy także przyrzeć się na nowo regulacjom odpowiadającym za promowanie pracy na własny rachunek jako jednego z instrumentów walki z bezrobociem i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy. Funkcjonujące w tym obszarze rozwiązania prawne nie wydają się wystarczające.

Przedstawiona w rozdziale analiza obowiązujących w Polsce regulacji w zakresie samozatrudnienia jednoznacznie pokazuje, że interwencja prawodawcy jest tutaj konieczna i pilna. Nasz ustawodawca nie ma już czasu na bierność i apatię w kwestii przyjęcia kompleksowej regulacji samozatrudnienia, która w sposób całościowy i systemowy będzie normować najistotniejsze aspekty pracy osób działających w warunkach samozatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem ich ochrony socjalnej. W tym kontekście istnieje potrzeba stworzenia optymalnego modelu prawnego samozatrudnienia w Polsce, który będzie uwzględniał standardy prawa międzynarodowego i unijnego oraz wymogi Konstytucji RP, a także doświadczenia analizowanych w projekcie badawczym ustawodawstw państw europejskich. Próba wykreowania tego modelu z perspektywy prawa zatrudnienia zostanie podjęta w rozdziale XI monografii.

Bibliografia

Literatura

- Ambroziewicz M., *Ochrona pracy kobiet. Komentarz praktyczny*, LEX.
- Antonów K., *Położenie socjalne osób pozostających w gospodarczoprawnych stosunkach zatrudnienia*, 19.3, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.
- Babińska-Górecka R., *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca dziecka)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11, s. 9–15.
- Babińska-Górecka R., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 127–152.
- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Banaszak B., *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2001.

- Banaszak B., Jabłoński M., *Komentarz do art. 66*, [w:] J. Boć (red.), *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, Wrocław 1998.
- Baran K.W., *O ochronie trwałości stosunku zatrudnienia związkowców na poziomie zakładowym – uwagi de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4, s. 6–10.
- Baran K.W., *O pojęciu pracodawcy w zbiorowym prawie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 3, s. 7–10.
- Baran K.W., *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 11, s. 568–572.
- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2–4.
- Baran K.W., *Ochrona trwałości stosunku prawnego działaczy związkowych w zakładowych organizacjach związkowych*, Rozdział 1, [w:] K.W. Baran (red.), *Status prawny działaczy związkowych i innych przedstawicieli zatrudnionych*, Warszawa 2021, LEX.
- Baran K.W., *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10, s. 21–26.
- Baran K.W., *Refleksje o zakresie prawa koalicji w projekcie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 6, s. 286–289.
- Baran K.W., *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 8–11.
- Baran K.W., *Zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 652–657.
- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015.
- Baran K.W., Florczak I., *Kognicja sądów w sprawach zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2021, nr 124, s. 23–34.
- Barański M., Mądrzycki B., *Praca na własny rachunek a ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 149–159.
- Barański M., Mądrzycki B., *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3, s. 23–30.
- Bartoszewicz M., *Komentarz do art. 66 Konstytucji RP*, [w:] M. Haczkowska (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2014, LEX.
- Barwański M., *Right to rest of the self-employed under international and EU law*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 183–191.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Dyskryminacja (nierówne traktowanie) w stosunkach cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 6–16.
- Bednarek M., *Czas ucywilizować samozatrudnienie*, „Rzeczpospolita” z dnia 1 lipca 2004 r.
- Bednarek M., *Samozatrudnienie, czyli działalność we własnej firmie*, „Rzeczpospolita” z dnia 11 października 2004 r.
- Benefity na B2B – czy przyznawać i jak rozliczać świadczenia dla samozatrudnionych?*, <https://www.mybenefit.pl/blog/benefity/benefity-na-b2b-jak-przyznawac-i-rozliczac-swiadczenia> (dostęp: 12.02.2024).

- Bomba K., *Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia*, [w:] Z. Góral, M.A. Mielczarek (red.), *40 lat Kodeksu Pracy*, Warszawa 2015, LEX.
- Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 2–12.
- Bury B., *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3: *Przemiany prawa pracy: od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, s. 377–390.
- Bury B., *Zmiany w przepisach dotyczących urlopów rodzicielskich po ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 63–81.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Chowaniec J., *Problematyka samozatrudnienia w podatku dochodowym od osób fizycznych – czy nadszedł czas na wyodrębnienie nowego źródła przychodów?*, „Doradztwo Podatkowe – Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych” 2022, nr 1, s. 9–17, <https://isp-mo-dzelewski.pl/wp-content/uploads/2022/01/Problematyka-samozatrudnienia-w-podatku-dochodowym-od-osob-fizycznych.pdf> (dostęp: 13.03.2024).
- Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9–10.
- Ciszewski J., Nazaruk P. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX 2023.
- Cudowski B., *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy*, [w:] W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004, s. 42–61.
- Czerniak-Swędzioł J., *Ewolucja urlopu rodzicielskiego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 49–62.
- Czerniak-Swędzioł J., *Zakres uprawnień rodzicielskich członka najbliższej rodziny w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, Warszawa 2016, s. 24–37.
- Ćwiertniak B., *Indywidualne prawo pracy. Stosunek pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Kraków 2005.
- Davies P.L., *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. Warszawa, 13–17 września 1999: Kongres pod patronatem Jerzego Buzka Prezesa Rady Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 1999.
- Deakin S., *The many futures of the contract of employment*, [w:] J. Conaghan (red.) *et al.*, *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press 2002, s. 176–196.
- Dobrowolski M., *Status prawny rodziny w świetle nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Przegląd Sejmowy” 1999, nr 4 (33), s. 21–34.
- Doliwa A., [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Prawo gospodarcze prywatne*, Warszawa 2005.
- Dral A., *Konfliktogenność funkcji społecznych i obywatelskich jako przesłanka szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997/1998, red. A. Świątkowski, s. 285–302.
- Dral A., *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle noweli ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2018, t. 25, z. 3, s. 243–269.
- Dral A., Bury B., *Zasada ochrony pracy w Konstytucji RP*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2014, nr 3, s. 233–251.

- Drozdowski R., Matczak P., *Samozatrudnienie*, Warszawa 2004.
- Duraj T., *Collective rights of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship – an outline of the issue*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship. Second National Scientific Conference on „Atypical Employment Relations”*, red. T. Duraj, s. 7–18.
- Duraj T., *Collective rights of the self-employed following the amendments to the Polish Trade Union Law*, Hradec Králové, „QUAERE” 2020, t. X, s. 1348–1354.
- Duraj T., *Economic dependence as a criterion for the protection of the self-employed under EU law and in selected Member States*, „Review of European and Comparative Law” 2024, vol. 56, no. 1, s. 159–186.
- Duraj T., *Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Ryłski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018, s. 37–56.
- Duraj T., *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, nr 7, s. 61–82.
- Duraj T., *Kilka refleksji na temat ochrony prawnej osób pracujących na własny rachunek w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, [w:] A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek (red.), *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, Wrocław 2022, s. 69–80.
- Duraj T., *Kilka uwag na temat stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, t. 30, z. 3, s. 175–188.
- Duraj T., *Legal protection of the self-employed to the extent of safe and hygienic working conditions – assessment of Polish regulation*, [w:] CER. *Comparative European Research Conference, London, April 25–27, 2022*, London 2022, s. 103–106.
- Duraj T., *Ochrona osób pracujących na własny rachunek w świetle aktów Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy – wnioski z projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki Nr 2018/29/B/HS5/02534*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2024, t. 107: *The Importance of International and European Law in the Regulation of Labour Relations / Znaczenie prawa międzynarodowego i europejskiego w regulacji stosunków świadczenia pracy*, red. J. Leszczyński (w druku).
- Duraj T., *Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy*, [w:] K. Walczak, B. Godlewska-Bujok (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej. XXII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2021, s. 63–82.
- Duraj T., *Ochrona wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym – refleksje na tle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, [w:] A. Tomanek, R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 49–67.
- Duraj T., *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013.
- Duraj T., *Powers of trade union activists engaged in self-employment – assessment of Polish legislation*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour*

- Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship. Second National Scientific Conference on „Atypical Employment Relations”, red. T. Duraj, s. 83–100.*
- Duraj T., *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 11, s. 24–33.
- Duraj T., *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007, s. 19–51.
- Duraj T., *Prawne mechanizmy przeciwdziałania stosowaniu samozatrudnienia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy*, [w:] MMK 2017. *International Masaryk Conference*, Hradec Králové 2017, s. 355–364.
- Duraj T., *Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. XVII Regionalna Konferencja Prawa Pracy*, Gdańsk, 12–14 czerwca 2017, Warszawa 2018, s. 127–149.
- Duraj T., *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, z. 2, s. 67–77.
- Duraj T., *Problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy*, [w:] A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Inspekcja Pracy – wyzwania przyszłości*, Poznań 2017, s. 103–118.
- Duraj T., *Protection of the self-employed to the extent of non-discrimination and equal treatment – an overview of the issue*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 161–181.
- Duraj T., *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88: *Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. T. Duraj, s. 5–16.
- Duraj T., *Self-employment and the right of association in trade unions*, [w:] CER. *Comparative European Research Conference*, London, March 28–30, 2018, London 2018, s. 58–61.
- Duraj T., *Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – wnioski z projektu NCN nr 2018/29/B/HS5/02534*, [w:] T. Duraj (red.), *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość*, Łódź 2023, s. 109–130.
- Duraj T., *The guarantee of a minimum hourly rate for self-employed sole traders in Poland*, [w:] MMK 2021. *International Masaryk Conference*, Hradec Králové 2021, s. 433–456.
- Duraj T., *The legitimacy of protection of parental rights of persons working outside the employment relationship in the light of the international, EU and Polish laws*, [w:] CER. *Comparative European Research Conference*, London, October 28–30, 2019, London 2019, s. 73–76.
- Duraj T., *The limits of expansion of labour law to non-labour forms of employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wrątny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New Forms of Employment. Current problems and Future Challenges*, Springer 2020.
- Duraj T., *Uprawnienia samozatrudnionych matek związane z rodzicielstwem – wybrane problemy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. CXIII, s. 11–29.
- 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., *Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy – analiza krytyczna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 6, s. 8–14.

- Fleszer D., *Godność i prywatność osoby w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2015, nr 1.
- Florek L., *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Międzynarodowa Konferencja Naukowa z okazji Trzydziestej rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”*, Gdańsk 2010, s. 69–78.
- Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 8–14.
- Florczak-Wątor M., *Komentarz do art. 58 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.
- Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022.
- Gajda M., *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.
- Garlicki L. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, Warszawa 2003.
- Garlicki L., Zubik M. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016, LEX.
- Gersdorf M., *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 2–5.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Godlewska-Bujok B., *Definicja minimalnego wynagrodzenia – perspektywa historyczna i prawna*, [w:] K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *System prawa pracy*, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021, LEX.
- Godlewska-Bujok B., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 17–22.
- Goździewicz G., Zieliński T., *Komentarz do art. 15 KP, teza 3*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2017.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Górski M., *Roszczenia niematerialne w postępowaniu o dyskryminację*, 2015, http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia_Roza_roszczenianiematerialne_w_postepowanich_o_dyskryminacje.pdf (dostęp: 29.05.2024).
- Granat M., [w:] W. Skrzydło (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 2002.
- Grygiel-Kaleta Ź., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015.
- Grzebyk P., *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r.*, „Przegląd Sądowy” 2016, nr 11, s. 199–206.
- Grzebyk P., *Granice podmiotowej wolności koalicji – kolejna próba zdefiniowania w prawie „osoby wykonującej pracę zarobkową”*. Uwagi na marginesie projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z września 2017 roku, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. XVII Regionalna Konferencja Prawa Pracy*, Gdańsk, 12–14 czerwca 2017, Warszawa 2018 s. 105–126.
- Grzebyk P., *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Grzebyk P., *„Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji*. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 5, s. 2–9.

- Grzebyk P., Pisarczyk Ł., *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 81–98.
- Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 48–96.
- Hajn Z., *Glosa do wyr. SN z 16.12.1998 r., II UKN 394/98*, OSP 2000, nr 12, poz. 177.
- 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. Międzynarodowa Konferencja Naukowa z okazji Trzydziestej rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”*, Gdańsk 2010.
- Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 2–13.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Jacyszyn J., *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004.
- Jankowiak J., *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w konstytucji. Glosa do wyroku TK z dnia 24 października 2000 r., K 12/2000*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2008, nr 4, s. 163–170.
- Jarosz-Żukowska S., *Problem horyzontalnego stosowania norm konstytucyjnych dotyczących wolności i praw jednostki w świetle Konstytucji RP*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Wolności i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. 1, Warszawa 2010, s. 178–210.
- Jasińska-Cichoń A., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, art. 10, LEX.
- Jasińska J., Fik P., *O zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, s. 19–23.
- Jędrasik-Jankowska I., *Niektóre regulacje prawne ubezpieczenia chorobowego, rentowego i wypadkowego a konstytucyjna zasada równości i sprawiedliwości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, cz. LXII, nr 2, s. 79–92.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia społeczne. Ubezpieczenia chorobowe. Ubezpieczenia wypadkowe*, t. 3, Warszawa 2003.
- Jończyk J., *O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 39–52.
- Jończyk J., *Ochrona pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 2–7.
- Jończyk J., *Rodzaje i formy zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 2–7.
- Kaczocha M., *Śłużba medycyny pracy. Komentarz, art. 23*, LEX 2014.
- Kapusta P., *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13*, „Przegląd Sejmowy” 2016, nr 5 (136), s. 123–131.
- Katner W.J., *Prawo działalności gospodarczej. Komentarz. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, Warszawa 2003.
- Kędziora K., *Komentarz do art. 13*, [w:] K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, Warszawa 2017, LEX.
- Kijowski A., Jankowiak J., *Prawo pracownika do uchylecia się od niebezpieczeństwa*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 10, s. 60–73.
- Kijowski D.R., Suwaj P.J., *Kryzys prawa administracyjnego?*, [w:] A. Doliwa, S. Prutis (red.), *Wypieranie prawa administracyjnego przez prawo cywilne*, Warszawa 2012, LEX.

- Kosikowski C., *Pojęcie przedsiębiorcy w prawie polskim*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 4.
- Kowal J., Pilarek G., *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*, „Etyka w Życiu Gospodarczym” 2011, t. 14, nr 1.
- Kowalski S., *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przedsiębiorcom*, cz. 1, „Służba Pracownicza” 2009, nr 12, s. 9–12.
- Kruszewski A.K., *Komentarz do art. 3*, [w:] A. Pietrzak (red.), *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*, LEX 2019.
- Kryczka S., *Podmioty podlegające kontroli PIP*, Warszawa 2020, LEX.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa 2001.
- Kryńska E., *Kontraktowanie pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 100–121.
- Krzywoń A., *Konstytucyjne prawo pracownika do wypoczynku*, [w:] A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, LEX.
- Kuba M., *Regulacje krajowe, pkt 1.4*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, LEX.
- Kubot Z., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 5–38.
- Kubot Z., *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 29–33.
- Kulig K., *Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienie związane z rodzicielstwem*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 135–139.
- Kulig K., *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy prawo organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8, s. 9–15.
- Kułąk M., *Komentarz do art. 2*, [w:] K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, Warszawa 2017, LEX.
- Kurzynoga M., *Ochrona przedstawicieli pracowników i przysługujące im ułatwienia*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 1082–1115.
- Kurzynoga M., *Ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych po nowelizacji ustawy związkowej z dnia 5 lipca 2018 r. w świetle standardów międzynarodowego prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, z. 3, s. 175–185.
- Kurzynoga M., *Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu*, Warszawa 2018.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w razie niewypłacalności pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 39–45.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona rodzicielstwa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 71–78.
- Latos-Miłkowska M., *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie zbiorowego prawa pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 193–203.
- Latos-Miłkowska M., *Reprezentowanie praw i interesów osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w sporze zbiorowym*, [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. XVII Regionalna Konferencja Prawa Pracy*, Gdańsk, 12–14 czerwca 2017, Warszawa 2018, s. 173–186.

- Latos-Milkowska M., *Ustalanie zakresu podmiotowego ochrony udzielanej działaczom związkowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 19–23.
- Lewandowski T., *Prawo człowieka do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, „Wiedza Prawnicza” 2009, nr 3, s. 11–19.
- Lewandowski H., Góral Z., *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 1, s. 21–34.
- Lis K., *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy. Nowe perspektywy i zagrożenia*, Gdańsk 2004.
- Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I: Część ogólna, Warszawa 2017, LEX.
- Liszczyński T., *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015, s. 277–289.
- Liszczyński T., *Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2014, nr 22, s. 253–278.
- Liszczyński T., *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy*, [w:] A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Ludera-Ruszel A., *Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2017, nr 1, s. 43–61.
- Majka J., *Ewangelia pracy ludzkiej. Ewolucja od Leona XIII do Jana Pawła II*, [w:] *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996.
- Malinowski A., *Urlopy pracownicze. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Maniewska E., *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 28–38.
- Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 119–138.
- Mędrała M., *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, t. LXII, s. 143–157.
- Mędrała M., *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie BHP*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 133–147.
- Mędrała M., *Uprawnienia rodzicielskie dla członków najbliższej rodziny pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 83–94.
- Mędrała M., *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, Warszawa 2016, s. 24–37.
- Mierkiewicz R., Gajda M., *Czy Polski Ład zwiastuje koniec niekontrolowanego rozwoju samozatrudnienia?*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 259–266.
- Mitrus L., *Prawo do zasiłku macierzyńskiego po zmianach*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, LEX.
- Morante D., *The future of „dependent self-employed workers” in Italy*, www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela (dostęp: 12.06.2021).

- Moras-Olaś K., *Możliwe kierunki regulacji ochrony pracy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101: *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, red. T. Duraj, s. 105–118.
- Mról T., Stec M. (red.), *Prawo gospodarcze prywatne*, Warszawa 2005.
- Musiś A., *Filozofia tzw. ochrony osób pracujących na zasadach cywilnoprawnych – głos w dyskusji podczas I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Łódzko-poznański początek dyskusji...”*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 2019, t. 88: *Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. T. Duraj, s. 89–95.
- Musiś A., *Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13*, LEX 2015.
- Musiś A., *Kim jest „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4, s. 173–177.
- Musiś A., *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2, s. 69–73.
- Musiś A., *Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 5, s. 7–11.
- Musiś A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Nazaruk P., [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX 2023.
- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 11–19.
- Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, LEX.
- Ogiegło L., [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 450–1088. Przepisy wprowadzające*, wyd. 10, Warszawa 2021, Legalis.
- Oniszczyk J., *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 666–776.
- Osajda K. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz, t. IIIB*, Warszawa 2017.
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006.
- Pietrzak A. (red.), *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*, LEX 2019.
- Pisarczyk Ł., *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003.
- Pisarczyk Ł., Rumian J., Wieczorek K., *Zakładowe układy zbiorowe – nadzieja na dialog społeczny?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6, s. 3–14.
- Podgórska-Rakiel E., *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10, s. 510–514.
- Podgórska-Rakiel E., *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 2, s. 68–73.
- Polek-Duraj K., *Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2010, nr 2, s. 237–246.
- Prusinowski P., *Komentarz do art. 304 KP, teza 6*, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, LEX 2020.
- Przybyłowicz A., *Regulacja prawna zasiłku macierzyńskiego po dniu 1 stycznia 2016 r.*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, Warszawa 2016, s. 120–133.

- Raczkowski M., *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 66–70.
- Rączka K., *Komentarz do art. 10*, [w:] M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka (red.), *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, LEX.
- Romer M.T., *Godność człowieka w prawie pracy i pomocy społecznej*, [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 59–83.
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- Sadurski W., *Równość wobec prawa*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 8–9, s. 51–64.
- Safjan M., *Umowa – podstawowe źródło zobowiązań w obrocie*, [w:] J. Okolski (red.), *Prawo handlowe*, Warszawa 1999.
- Salwa Z., *Przemiany prawa pracy początku stulecia a jego funkcja ochronna*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 295–304.
- Salwa Z., *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 12–15.
- Samol S., *Komentarz do art. 3*, [w:] D.E. Lach, K. Ślęzak, S. Samol (red.), *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX.
- Sánchez Iglesias A.L., *Analiza społecznych i ekonomicznych skutków nietypowych form zatrudnienia w Unii Europejskiej na przykładzie Hiszpanii*, [w:] M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, s. 135–174.
- Sanetra W., *Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993 nr 3, s. 21–26.
- Sanetra W., *Rola państwa i partnerów społecznych w kształtowaniu i stosowaniu prawa pracy*, [w:] *Referaty na międzynarodową konferencję naukową „Ochrona pracy. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne”*, Toruń, 23–24 września 1998, t. 1, Toruń 1998, s. 10–25.
- Sekulski P., *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania urlopów związanych z rodzicielstwem*, [w:] J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, Warszawa 2016, s. 134–156.
- Sewastianowicz M., *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo specjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005, s. 109–134.
- Seweryński M., *Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2003, s. 79–92.
- Seweryński M., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 319–338.
- Skąpski M., *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 85–97.
- Skibińska M., *Dokonywanie potrąceń z umów zleceń*, LEX 2019.
- Skrzek-Lubasińska M., Z. Gródek-Szostak, *Różne oblicza samozatrudnienia*, Warszawa 2019.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. VII, Warszawa 2013, LEX.

- Sobański R., *Normatywność godności człowieka*, [w:] A. Surówka (red.), *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 19–35.
- Sobczyk A., *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlop i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 11–16.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 8, s. 2–6.
- Sobczyk A., *Zakładowy i niezakładowy związek zawodowy a problem demokracji zakładowej*, [w:] Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2017, s. 167–180.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.
- Sokołowski T., *Komentarz do art. 24 KC*, [w:] A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: *Część ogólna*, wyd. II, LEX 2012.
- Staszewska E., *Komentarz do art. 12a*, [w:] *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*, LEX 2023.
- Stelina J., *Zbiorowe prawo zatrudnienia – podstawowe założenia teoretyczne*, [w:] J. Stelina, J. Szmít (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. XVII Regionalna Konferencja Prawa Pracy, Gdańsk, 12–14 czerwca 2017*, Warszawa 2018, s. 13–32.
- Szanciło T., *Przedsiębiorca w prawie polskim*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 3, s. 4–12.
- Szewczyk H., *Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2006, nr 2.
- Szkwarek W., *Rośnie liczba „samozatrudnionych*, Bankier.pl, 30.12.2019, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/W-Polsce-coraz-wiecej-samozatrudnionych-7796723.html> (dostęp: 28.05.2024).
- Szurgacz H. (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Szypniewski M., *Tworzenie i wstępowanie do związku zawodowego*, LEX 2019.
- Świąder B., *Samozatrudnienie*, Gazeta Prawna.pl z dnia 3–5 września 2004 r.
- Świątkowski A.M., *Konstytucyjna koncepcja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1, s. 8–14.
- Świątkowski M., *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12.
- Tomanek A., *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1, s. 13–20.
- Tomanek A., *The right to strike and other forms of protest of persons performing gainful employment under civil law*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship. Second National Scientific Conference on „Atypical Employment Relations”*, red. T. Duraj, s. 71–82.
- Tomanek A., *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 3, s. 19–27.
- Tuleja P., *Komentarz do art. 12 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.

- Tuleja P., *Komentarz do art. 18*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.
- Tuleja P., *Komentarz do art. 24 Konstytucji RP*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, LEX.
- Tuleja P. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, LEX 2021.
- Tyc A., *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016.
- Tyc A., *Collective labour rights of self-employed persons on the example of Spain: is there any lesson for Poland?*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship. Second National Scientific Conference on „Atypical Employment Relations”*, red. T. Duraj, s. 135–142.
- Tyc A., *Samozatrudnienie czy praca podporządkowana? Przypadki Włoch i Hiszpanii*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 12, s. 20–28.
- Unterschutz J., *Podmiotowy zakres swobody koalicji – uwagi na marginesie wyroku TK w sprawie K 1/13*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 3, s. 129–134.
- Unterschutz J., *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10, s. 21–28.
- Wagner B., *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 3, s. 2–12.
- Wagner B., *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1987, nr 6, s. 64–76.
- Walczak K., *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne, cz. 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8, s. 398–402.
- Walczak K., *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne, cz. 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 9, s. 455–458.
- Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 119–123.
- Wiącek A., *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*, Lublin 2015.
- Wiącek-Burmańczuk A., *Konstytucyjne prawo do wypoczynku*, „Przegląd Sejmowy” 2017, nr 5 (142), s. 109–123.
- Więclaw P., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem przysługujące osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 1, s. 20–24.
- Wiśniewski J., *Istota samozatrudnienia*, „Studia z Zakresu Administracji i Zarządzania UKW” 2013, t. 3, s. 35–59.
- Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000.
- Witkowski J., *Proceduralne aspekty ustalenia liczby członków organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 6–11.
- Włodyka S., *Umowy gospodarcze (handlowe) i ich charakterystyka*, [w:] S. Włodyka (red.), *Prawo umów w obrocie gospodarczym*, Kraków 1993.
- Woźniak A., *Nowelizacja prawa podatkowego a outsourcing i prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 1, s. 24–26.
- Wrocławska T., *Komentarz do art. 46*, [w:] Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, wyd. II, LEX 2016.
- Wróblewska I., *Przeciwdziałanie dyskryminacji na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, „Przegląd Konstytucyjny” 2020, nr 4, s. 76–94.

- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 161–179.
- Wyka T., *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 331–344.
- Wyka T., *Przyczyny i zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy, pkt 16.2.*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.
- Wyka T., *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, LEX.
- Wyka T., *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą*, Łódź 1986.
- Wyka T., *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 454–458.
- Zieliński A., *Pojmowanie godności ludzkiej w świetle praw ekonomicznych i socjalnych*, [w:] A. Surówka (red.), *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 47–57.
- Zwolińska A., *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 54–65.
- Żołyński J., *Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 12–15.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm.
- Konwencja nr 135 MOP z dnia 23 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465.
- Rozporządzenie RM z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.
- Ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1799 ze zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 226 ze zm.
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 288.
- Ustawa Zasadnicza z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 437.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 44.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.

- Ustawa z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2540 ze zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1251 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 2780.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 18 ze zm.
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 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.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, t.j. Dz.U. z 2022 r., Nr 74, poz. 1124 ze zm.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 września 2001 r. w sprawie nękania w miejscu pracy, Dz.U. C 77 E z 28.03.2002.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2189 ze zm.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110.
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2003, Nr 213, poz. 2081.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 323.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 220.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 735 ze zm.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1087.
- Ustawa z dnia 16 listopada 2006 roku o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 217, poz. 1588.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 97.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 970.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1389.
- Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 421.
- Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r., poz. 1265.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz.U. z 2017 r., poz. 796.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 243.

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej, Dz.U. z 2018 r., poz. 650.

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 236.

Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1691 ze zm.

Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

Konwencja MOP Nr 190 z dnia 21 czerwca 2019 r. dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

Zalecenie MOP Nr 206 z dnia 21 czerwca 2019 r. dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 937.

Orzecnictwo

Wyrok SN z dnia 18 listopada 1961 r., 2 CR 325/61, OSNCP 1963, nr 2, poz. 32.

Wyrok TSUE z 8 listopada 1990 r., C-177/88, LEX nr 124917.

Wyrok TK z 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1.

Wyrok TK z dnia 7 stycznia 1997 r., K 7/9, OTK 1997, nr 1, poz. 1.

Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.

Wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 449.

Wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627.

Wyrok TK z 20 października 1998 r., K 7/98, OTK 1998, nr 6, poz. 96.

Wyrok TK z 23 marca 1999 r., K 2/98, OTK 1999, nr 3, poz. 38.

Wyrok TK z 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76.

Uchwała SN z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99, LEX nr 39500.

Wyrok SN z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 560/00, OSP 2002, nr 5, poz. 70 z glosą M. Skąpskiego.

Wyrok TK z 7 stycznia 2004 r., K 14/03, OTK-A 2004, nr 1, poz. 1.

Wyrok SN z 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005/7/97.

Wyrok TK z dnia 10 stycznia 2005 r., K 31/03, OTK-A 2005, nr 1, poz. 1.

Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 648/04, OSNC 2006, nr 3, poz. 54.

Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 178.

Wyrok TK z 12 grudnia 2005 r., K 32/04, OTK-A 2005, nr 11, poz. 132.

Wyrok SN z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Lex nr 411051.

Wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 202.

Wyrok SN z dnia 3 października 2008 r., II UK 32/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 51.

Wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., K 37/07, LEX nr 465366.

Wyrok SN z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, LEX nr 584928.

Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511.

Wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, LEX nr 559164.

Wyrok SN z 8 czerwca 2010 r., II UK 407/09, OSNP 2011, nr 21–22, poz. 282.

Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Lex nr 817515.

Wyrok TK z dnia 13 kwietnia 2011 r., SK 33/09, LEX nr 824166.

- Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238.
- Wyrok TK z 9 lipca 2012 r., P 59/11, LEX nr 1170258.
- Wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I UK 56/13, OSNP 2014, nr 5, poz. 7.
- Wyrok SA w Białymstoku z 14 stycznia 2014 r., III AUa 1568/13, LEX nr 1415783.
- Wyrok SN z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454.
- Wyrok TSUE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media p. Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411.
- Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.
- Wyrok SO w Warszawie z 18 listopada 2015 r., V Ca 3611/14, LEX nr 2147965.
- Wyrok SN z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, Lex nr 2300072.
- Postanowienie TK z 11 października 2017 r., K 17/16.
- Wyrok SN z 20 września 2018 r., I UK 227/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 52.

Inne

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, 27.04.2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2022-roku,4,49.html> (dostęp: 28.05.2024).
- Dotacje z Funduszu pracy na podjęcie działalności gospodarczej w Polsce wschodniej*, Najwyższa Izba Kontroli, Delegatura w Lublinie, 2014, https://bip.nik.gov.pl/kontrola/wyniki-kontroli-nik/pobierz,llu~p_14_093_201409150934111410773651~01,typ,kk.pdf (dostęp: 21.01.2024).
- Druk sejmowy z 16 września 2010 r., nr 3386, Sejm VI kadencji, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf> (dostęp: 13.02.2024).
- Fikcyjne samozatrudnienie występuje najczęściej w IT i ochronie zdrowia*, „Tygodnik Gospodarczy Polskiego Instytutu Ekonomicznego” 2022, nr 3, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/01/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_03-2022.pdf (dostęp: 19.02.2023).
- Labour Force Statistics, Methodological Notes, International Labour Organisation, Geneva 2004.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z inicjatywy własnej w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia, Dz.U. UE C z 2013 r., Nr 161, poz. 14.
- Opinia SN z 7 lipca 2016 r. do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, BSA III-021-257/16, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki-8ka.nsf/0/2B4B4692D149D147C1257FEE003BBAFD/%24File/600-002.pdf> (dostęp: 29.05.2024).
- Opinion of the European Economic and Social Committee on New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work of 29 April 2010, SOC/344- CESE 639/2010, s. 7–8.
- Stanowisko Ministerstwa Sprawiedliwości z 18 października 2018 r., MPPIU 12/348.
- Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa–Białystok 2022, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/4/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2021_r.pdf (dostęp: 24.02.2024).

Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z 28 maja 2012 r., RPO-687085-I/12/KW/MW, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_Pelnomocnika_Rzadu_ds_Rownego_Traktowania_ws_wdrazania_przepisow_UE_w_zakresie_rownego_%20traktowania.pdf (dostęp: 29.05.2024).

Wytyczne Komisji Europejskiej 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.