

AGATA LUDERA-RUSZEL

SAMOZATRUDNIENIE EKONOMICZNIE ZALEŻNE
A KONSTYTUCYJNA ZASADA OCHRONY PRACY

WSTĘP

W sprawozdaniu przedłożonym Komisji Europejskiej w 1999 r. grupa badaczy pod przewodnictwem profesora Alain'a Supiot'a zwróciła uwagę na pojawienie się nowej grupy zatrudnionych, znajdujących się w stanie zależności ekonomicznej od zleceniodawcy, którzy stanowią kategorię pośrednią między pracownikami najemnymi, świadczącymi pracę na podstawie stosunku pracy a klasycznym samozatrudnieniem¹. Na oznaczenie sytuacji prawnej, w jakiej znajduje się wskazana grupa zatrudnionych, przyjęto stosowanie określenia „samozatrudnienie ekonomicznie zależne” lub „praca pozornie zależna”. Systematyczny wzrost liczby samozatrudnionych prowadzących działalność gospodarczą w warunkach ekonomicznego uzależnienia w państwach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD)² stawia przed ustawodawcą konieczność zmierzenia się z tym, złożonym i niejednoznacznym w swym charakterze, zagadnieniem³. Polska znajduje się w grupie państw europejskich o najwyższym wskaźniku samozatrudnionych w całkowitej liczbie osób aktywnych zawodowo. Wskaźnik ten wynosi aż 21,8% i znacznie przewyższa średnią dla Unii Europejskiej [dalej cyt.: UE], która kształ-

Dr AGATA LUDERA-RUSZEL – adiunkt w Zakładzie Prawa Cywilnego i Prawa Rzymskiego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego, Plac Ofiar Getta 4-5, 35-002 Rzeszów; e-mail: aruszel@ur.edu.pl

¹ *Transformation of labour and future of labour law in Europe: Final Report*, Brussels, European Commission, 1999, <http://bookshop.europa.eu/en/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/> [dostęp: 26.07.2016].

² *Employment Outlook*, OECD Publishing 2014, s. 162.

³ S. SCIARRA, *The Evolution of Labour Law (1992-2204). General Report*, Project for the European Commission 2004.

tuje się na poziomie 16,5%. Równocześnie aż 80% samozatrudnionych nie zatrudnia pracowników⁴. Jednym z zasadniczych problemów, jakie wiążą się z funkcjonowaniem na rynku pracy kategorii samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, jest określenie zakresu przyznanej im ochrony prawnej. Polska odmiennie od niektórych państw europejskich, jak dotąd nie uznała samozatrudnienia ekonomicznie zależnego za odrębną kategorię prawną⁵. Tym samym na gruncie polskiego porządku prawnego samozatrudnieni ekonomicznie zależni nie korzystają ze szczególnej ochrony, zbliżonej do tej, z jakiej korzystają pracownicy pozostający w stosunku pracy. Wiąże się z tym większe ryzyko znalezienia się w grupie określanej jako prekariat, stosowanej na oznaczenie kategorii osób pozbawionych siedmiu gwarancji zatrudnienia, zidentyfikowanych przez G. Standing'a jako: bezpieczeństwo na rynku pracy (*labour market security*), bezpieczeństwo zatrudnienia (*employment security*), bezpieczeństwo miejsca pracy (*job security*), bezpieczeństwo w pracy (*work security*), bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności (*skill reproduction security*), bezpieczeństwo dochodów (*income security*) oraz bezpieczeństwo reprezentacji (*representation security*)⁶. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁷ w art. 24 poddaje każdą pracę ochronie ze strony państwa. Pojawia się zatem pytanie, jak w świetle powyższej zasady powinien zostać ukształtowany model ochrony pracy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych oraz czy i w jakim stopniu specyfika pracy świadczonej przez osoby w warunkach ekonomicznego uzależnienia uzasadnia wyodrębnienie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego i przyznania tej kategorii ochrony prawnej adekwatnej do ochrony zatrudnienia, z jakiej korzystają osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy.

⁴ *Self-employment rate (indicator)*, OECD Publishing 2016, doi:10.1787/fb58715e-en [dostęp: 7.01.2016].

⁵ Na temat sytuacji prawnej istniejącej w niektórych państwach członkowskich w odniesieniu do samozatrudnienia ekonomicznie zależnego zob. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 lutego 2009 r. w sprawie: „*Nowe tendencje w dziedzinie samozatrudnienia: konkretny przypadek samozatrudnienia ekonomicznie zależnego*”, pkt 4, Dz. Urz. z 2011 r., C 18/44.

⁶ G. STANDING, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury 2011, s. 18, 27.

⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. [dalej cyt.: Konstytucja RP].

1. SAMOZATRUDNIENIE EKONOMICZNIE ZALEŻNE – MIĘDZY SAMOZATRUDNIENIEM A STOSUNKIEM PRACY

Polski ustawodawca nie posługuje się terminem „samozatrudnienie”, które jest terminem języka prawniczego. Brak legalnej definicji samozatrudnienia sprawia, iż na gruncie polskiego porządku prawnego zjawisko to jest utożsamiane z prowadzeniem indywidualnej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną. Pod pojęciem samozatrudnienia rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna mająca status przedsiębiorcy, w ramach prowadzonej na własny rachunek i ryzyko, jednoosobowej działalności gospodarczej⁸, świadczy na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy o dzieło, umowy zlecenia bądź innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) usługi na rzecz drugiej strony tej umowy⁹. W tym kształcie samozatrudnienie stanowi przejaw indywidualnej, drobnej przedsiębiorczości, działalności prowadzonej w ramach małych i mikroprzedsiębiorstw¹⁰.

Samozatrudnienie reprezentuje złożone zjawisko, z czym związane są trudności w określeniu jego ram prawnych¹¹. W literaturze pojawiły się próby identyfikacji różnych kategorii samozatrudnienia. Jedną z możliwych klasyfikacji jest podział na niezależnych samozatrudnionych (*independent self-employed*) oraz na samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (*dependent self-employed*), których pojawienie się na rynku pracy związane jest z przyjęciem przez przedsiębiorstwa strategii zatrudnienia opartych na outsourcingu oraz podwykonawstwie (*subcontracting*)¹².

Samozatrudnienie ekonomicznie zależne stanowi kategorię prawną, która wpisuje się w istniejącą lukę między „klasycznym” samozatrudnieniem a stosunkiem pracy. Kategoria ta obejmuje sytuacje, w której przedsiębiorca, nieposiadający żadnego bądź niewielki kapitał własny, świadczy swoje usługi wyłącznie bądź

⁸ Definicja działalności gospodarczej została zawarta w art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. z 2016 r., poz. 1829, który definiuje działalność gospodarczą jako zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły.

⁹ Z. KUBOT, *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław [b.n.w.] 2000, s. 8.

¹⁰ A. SZEPELSKA, *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, „Ekonomia i Prawo” t. 12 (2013), nr 1, doi: <http://dx.doi.org/10.12775/EiP.2013.006>, s. 70.

¹¹ Szerzej na ten temat D. BĄK-GRABOWSKA, *Entrepreneurship vs. self-employment – terminological dilemmas*, [w:] *Determinants of entrepreneurship – diversity and variability*, red. K. Jaremczuk, Tarnobrzeg: State High Vocational School in Tarnobrzeg 2008, s. 136-140.

¹² U. MUEHLBERGER, S. PASQUA, *Workers on the Border Between Employment and Self-Employment*, <http://ssrn.com/abstract=932060> [dostęp: 7.01.2016], s. 2.

w przeważającym zakresie na rzecz jednego podmiotu w sposób zbliżony do świadczenia pracy odbywającego w ramach stosunku pracy. W tym kształcie samozatrudnienie ekonomicznie zależne stanowi umowę o świadczenie pracy, podobną konstrukcyjnie do umowy o pracę, która jednak jako umowa cywilnoprawna nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy. Pojawienie się kategorii samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, które swym charakterem upodabnia się do stosunku pracy sprawiło, iż zachwianiu uległa granica między stosunkiem pracy z „klasycznym” samozatrudnieniem.

Elementem, który zbliża samozatrudnienie ekonomicznie zależne do stosunku pracy jest ów szczególnie stan zależności samozatrudnionego od jego kontrahenta określanej jako zależność ekonomiczna. Zasadniczo pod pojęciem zależności ekonomicznej rozumie się sytuację, w której całość bądź zasadnicza część dochodów osiąganych przez samozatrudnionego pochodzi z jednego źródła¹³. W ustawodawstwach niektórych państw europejskich, jako wyznacznik stanu uzależnienia ekonomicznego przyjmuje się określony procentowo próg dochodów pochodzących od jednego klienta, przykładowo w Hiszpanii stanowi on co najmniej 75%¹⁴, zaś w Niemczech ponad 50%¹⁵. Zależność samozatrudnionego od jednego głównego klienta z reguły ma charakter trwały. Jest efektem stałej współpracy między stronami. Kryterium „stałej współpracy” na oznaczenie stanu zależności ekonomicznej samozatrudnionego posługuje się włoski ustawodawca¹⁶. Podobnie ustawodawca hiszpański kwalifikuje samozatrudnionych jako ekonomicznie zależne m.in. w oparciu o kryterium działalności o regularnym charakterze¹⁷. Samozatrudniony świadczy swoją pracę osobiście, bez pomocy osób trzecich, co związane jest z ograniczonym zasięgiem jego działalności oraz brakiem rozwiniętej struktury

¹³ Tamże, s. 2. Tak też T. DURAJ, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, red. E. Kryńska, Warszawa: Instytut Prawa Pracy i Spraw Społecznych 2007, s. 24-15; A. PERULLI, *Economically dependent/quasi subordinate (para-subordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Social Affairs, 19th of June 2003, [w:] *The employment relationship. A comparative overview*, red. G. Casale, Geneva: International Labour Office 2011.

¹⁴ Art. 11 ustawy z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczącej statusu pracy niezależnej. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, BOE núm. 166, de 12/07/2007.

¹⁵ 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.

¹⁶ D. MORANTE, *The future of „dependent self-employed workers” in Italy*, www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela [dostęp: 26.01.2017].

¹⁷ J.P. LANDA ZAPIRAIN, *Regulation of Dependent Self-employed Workers in Spain: A Regulatory Framework for Informal Work?*, [w:] *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, red. J. Fudge, S. McKrystal, K. Sankaran, Oxford–Portland–Oregon: Hart Publishing 2012, s. 160.

organizacyjnej¹⁸. Warunek osobistego świadczenia pracy bez zatrudniania innych osób wprowadził także ustawodawca niemiecki i hiszpański¹⁹. Samozatrudniony pozostając, podobnie jak pracownik, w stanie ekonomicznego uzależnienia od jednego, głównego kontrahenta ponosi jednak ryzyko gospodarcze swojej działalności. W odróżnieniu od pracownika, którego wynagrodzenie jest umownie ustalone, dochody uzyskiwane przez samozatrudnionego zależą wyłącznie od sytuacji na rynku, w jakiej znajduje się jego kontrahent. Jak wskazuje A. Perulli, pozostawanie w zależności od jednego głównego kontrahenta prowadzi po stronie samozatrudnionego do braku poczucia bezpieczeństwa na rynku oraz braku autonomii, charakterystycznych dla działalności nastawionej na nawiązywanie relacji gospodarczych z wieloma klientami²⁰.

Zależności ekonomicznej prowadzącej do braku autonomii samozatrudnionego nie należy jednak utożsamiać z podporządkowaniem pracowniczym w stosunku pracy, choć w literaturze i w orzecznictwie można spotkać także koncepcje odmienne, ujmujące szeroko podporządkowanie pracownicze²¹. Pojęcie zależności ekonomicznej nie mieści się bowiem w granicach wyznaczonych przez pojęcie „kierownictwa pracodawcy” w rozumieniu, jakie nadaje mu art. 22 § 1 Kodeksu pracy²², obejmujące prawo pracodawcy do organizowania i kierowania procesem pracy oraz prawo do wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy, odnoszących się w szczególności do czasu, miejsca i sposobu jej świadczenia²³. Natomiast zależność ekonomiczna w praktyce może prowadzić do stanu osobistej zależności samozatrudnionego od zleceniodawcy²⁴ o charakterze zbliżonym do podporządkowania w stosunku pracy. Powstaniu stanu osobistej zależności sprzyja sytuacja, w której samozatrudniony jest zintegrowany z firmą klienta, wykonuje swoje czynności na terenie jego zakładu pracy, korzystając przy tym ze sprzętu klienta i współpracując z jego pracownikami. Problematyczne jest natomiast, jak daleko klient może wówczas ingerować w proces świadczenia pracy przez samozatrudnionego. Wydaje się, że poza ogólną koordynacją jego działań

¹⁸ W doktrynie dopuszcza się możliwość korzystania przez samozatrudnionego okazjonalnie z pomocy innych osób. Tak A. MUSIAŁA, *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2 (2014), s. 70.

¹⁹ LANDA ZAPIRAIN, *Regulation*, s. 160.

²⁰ PERULLI, *Economically*, s. 105.

²¹ Koncepcje te przedstawia T. DURAJ, *Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy – analiza krytyczna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 6 (2013), s. 8-9.

²² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm. [dalej cyt.: k.p.]. DURAJ, *Zależność ekonomiczna*, s. 9.

²³ H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa [b.n.w.] 1977, s. 21.

²⁴ U. MUEHLBERGER, *Dependent Self-Employment*, New York: Palgrave Macmillan 2007.

nie może wydawać mu szczegółowych wskazówek co do sposobu wykonania zleczonej czynności, jak również ingerować w przebieg świadczenia pracy w odniesieniu do jej czasu i miejsca, których określenie powinno pozostać w gestii zatrudnionego.

2. ZASADA OCHRONY PRACY JAKO PODSTAWOWA ZASADA USTROJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO PAŃSTWA

Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP, „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Przez umieszczenie powołanego przepisu w rozdziale I Konstytucji RP zatytułowanym „Rzeczypospolita” zasada ochrony pracy zyskała rangę podstawowej zasady ustroju społeczno-gospodarczego państwa²⁵. Przyczyn nadania pracy szczególnego znaczenia upatruje się w dwóch czynnikach. Po pierwsze, praca jako dobro stanowi podstawę funkcjonowania gospodarki oraz źródło dobrobytu społecznego²⁶. Po drugie, praca jest źródłem godności człowieka²⁷. Jej celem jest zaspokajanie nie tylko podstawowych (materialnych), ale także wyższych (kulturalnych, duchowych) potrzeb człowieka²⁸.

Posłużenie się przez ustrojodawcę ogólnym zwrotem „praca” oznacza, że zasada ochrony pracy rozciąga się, jakkolwiek z różnym nasileniem, na osoby świadczące pracę w ramach stosunku pracy, jak również w obrębie stosunków cywilnoprawnych²⁹ o charakterze zarobkowym oraz niemających takiego charakteru.

Zasada ochrony pracy obejmuje całość rozwiązań prawnych i instytucjonalnych mających na celu zniwelowanie negatywnych dla pracowników następstw wiążących się z wykonywaniem pracy. Realizacja tej zasady przebiega w dwóch kierunkach. Z jednej strony, polega na odpowiednim ukształtowaniu sytuacji osób zatrudnionych w stosunku do osób uzyskujących dochody z innych źródeł,

²⁵ H. ZIĘBA-ZAŁUCKA, *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2 (2006), s. 2.

²⁶ K. POLEK-DURAJ, *Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2 (2010), s. 237.

²⁷ A. DRAL, B. BURY, *Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP*, „Przeгляд Prawa Konstytucyjnego” (2014), nr 3, s. 236.

²⁸ Z. WIATROWSKI, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej 1994, s. 56.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., sygn. akt II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.

w szczególności z nieruchomości czy kapitału, zgodnie z założeniem, że osoby żyjące z pracy nie mogą znajdować się w gorszej sytuacji od osób osiągających dochody z innych źródeł. Z drugiej zaś, na określeniu wzajemnych realizacji między poszczególnymi grupami osób zatrudnionych z punktu widzenia zagrożeń, jakie niesie za sobą świadczenie pracy³⁰.

Obowiązki państwa w zakresie ochrony pracy są konsekwencją przyjęcia jako podstawy ustroju gospodarczego państwa modelu społecznej gospodarki rynkowej³¹, czyli gospodarki rynkowej uwzględniającej społeczne aspekty jej funkcjonowania (art. 20 Konstytucji RP). W modelu społecznej gospodarki rynkowej ustrój gospodarczy jest oparty, z jednej strony na swobodnym działaniu mechanizmów rynkowych, wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej, z drugiej strony na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, jako filarach gospodarki określanej jako „społeczna”³². Społeczną gospodarkę rynkową charakteryzuje dążenie do zachowania równowagi między pracą a kapitałem. W warunkach społecznej gospodarki rynkowej państwo nie odgrywa wyłącznie roli „stróża nocnego”, ale jest to równocześnie państwo opiekuńcze, które interweniuje w funkcjonowanie gospodarki w celu realizacji określonych potrzeb społecznych, w tym także tych związanych z ochroną pracy, których uzyskanie nie byłoby możliwe przy jej całkowicie swobodnym działaniu w oparciu o prawa wolnego rynku³³. W tym sensie społeczna gospodarka rynkowa opiera się na zasadzie sprawiedliwości społecznej, wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP, jak również nawiązuje do art. 1 Konstytucji RP wyrażającym istotę państwa jako dobra wspólnego wszystkich obywateli, które dopuszcza przedłożenie, w razie kolizji, dobra wspólnego nad interes indywidualny jednostki bądź określonej grupy osób³⁴.

Konsekwencją zasady ochrony pracy jest obowiązek państwa nadzoru nad warunkami wykonywania pracy zawarty w art. 24 zd. 2 Konstytucji RP oraz dalsze obowiązki państwa o randze konstytucyjnej zawarte w rozdziale II w art. 65-67, poświęconym wolnościom i prawom ekonomicznym i socjalnym. Obowiązki te

³⁰ H. SZEWCZYK, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa: Wolters Kluwer 2007, s. 126.

³¹ W. SKRZYDŁO, *Konstytucja RP. Komenatrz*, Warszawa: Wolters Kluwer 2013, Lex/el., komentarz do art. 20.

³² T. LISZCZ, *Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Studia Iuridica Lublinensia” 22 (2014), s. 259-260.

³³ D.R. KIJOWSKI, P.J. SUWAJ, *Kryzys prawa administracyjnego?*, [w:] *Wypieranie prawa administracyjnego przez prawo cywilne*, red. A. Doliwa, S. Prutis, Warszawa: Wolters Kluwer 2012, Lex/el.

³⁴ SKRZYDŁO, *Konstytucja*, komentarz do art. 20.

stanowią równocześnie podstawowe prawa socjalne, uznane w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego, przyjętych w ramach – Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej cyt.: MOP), Rady Europy i UE. Do praw tych zalicza się prawo wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca wykonywania pracy, zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16, określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków świadczenia pracy, prawo do ustawowo określonych dni wolnych od pracy oraz corocznych płatnych urlopów, jak również ustalenie minimalnych norm czasu pracy³⁵. Konstytucja nie przesądza o konkretnych rozwiązaniach ochronnych w ramach powyższych obowiązków, pozostawiając ich dookreślenie ustawodawstwu zwykłemu³⁶.

3. ZASADA OCHRONY PRACY W ZATRUDNIENIU PRACOWNICZYM I NIEPRACOWNICZYM

Objęcie zakresem zasady ochrony pracy wszelkich stosunków zatrudnienia, nie oznacza, że ochrona ta w każdym przypadku powinna być identyczna. Treść powyższej zasady dopuszcza możliwość zróżnicowania poziomu ochrony ze względu na położenie podmiotu zatrudnionego. Dotyczy to zwłaszcza pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy oraz pracy wykonywanej w ramach umów cywilnoprawnych. W aktualnym stanie prawnym ustawodawca wyraźnie różnicuje sytuację prawną pracowników i stron umów cywilnoprawnych, przyznając tym pierwszym szeroki zakres ochrony stosunku pracy, równocześnie odmawiając takiej ochrony osobom świadczącym pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

Zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia zasady równości wszystkich wobec prawa wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP³⁷. Powołany przepis stanowi, że „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Konstytucyjnej zasady równości wobec prawa nie należy utożsamiać z identycznością. Do naruszenia zasady równości dojdzie wówczas, gdy osoby należące do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę uznaną

³⁵ Tamże.

³⁶ L. FLOREK, *Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa [b.n.w.] 2001, s. 70-71.

³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., sygn. akt II PK 29/04.

za istotną (relewantną), będą traktowane w sposób odmienny³⁸. Cechą istotną uzasadniającą różnice w poziomie ochrony między pracownikami i stronami umów cywilnoprawnych jest w tym wypadku specyfika wskazanych podstaw zatrudnienia, która w istotnym stopniu determinuje ekonomiczną i socjalną pozycję podmiotów zatrudnionych. Tym samym ochrona ta powinna być tym silniejsza im słabsza jest pozycja osoby zatrudnionej w relacji do pomiotu zatrudniającego³⁹. Elementem odróżniającym stosunek pracy od stosunku cywilnoprawnego jest element ekonomicznego i organizacyjnego podporządkowania pracownika w stosunku pracy, który z takim nasileniem nie występuje na gruncie stosunku cywilnoprawnego, gdzie strony występują wobec siebie w pozycji równorzędnych partnerów umownych. Cecha podporządkowania, która wyróżnia stosunek pracy wpływa na faktyczną pozycję stron tego stosunku (równorzędność podmiotów w aspekcie materialnym⁴⁰).

Wyrównanie faktycznych nierówności, jakie występują między stronami stosunku pracy leży u podstaw funkcji ochronnej prawa pracy, która w przeszłości stanowiła podstawę dla wyodrębnienia prawa pracy z prawa cywilnego⁴¹. Uzasadnieniem dla funkcji ochronnej prawa pracy jest z zasady słabsza (ekonomicznie i socjalnie) w stosunku do pracodawcy, pozycja pracownika jako strony stosunku pracy. Świadczenie pracy w stosunku pracy, przez to, że odbywa się w warunkach ekonomicznego i organizacyjnego podporządkowania pracodawcy może stanowić źródło potencjalnych naruszeń praw pracowniczych.

Z tego względu konstytucyjna zasada ochrony pracy ma w praktyce dużo większe znaczenie w stosunkach pracowniczych niż w stosunkach cywilnoprawnych⁴². Potrzeba wyrównania pozycji stron stosunku pracy usprawiedliwia, tym samym, większą niż na gruncie stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego,

³⁸ A. BŁASZCZAK, *Efektywność środków ochrony przed dyskryminacją w Polsce*, „Przeгляд Prawa Publicznego” 6 (2015), s. 37.

Por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173, w którym Trybunał rozważał kwestię zróżnicowania zasad wypowiedziania w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony i określony.

³⁹ LISZCZ, *Praca*, s. 269.

⁴⁰ W literaturze dominuje stanowisko zgodnie z którym stosunki pracy, tak jak stosunki cywilnoprawne kształtowane są w oparciu o zasadę formalnej równorzędności podmiotów – tak m.in. A. SOBCZYK, *Równość stron zobowiązaniowego stosunku pracy a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego 1998, s. 60.

⁴¹ Szerzej na ten temat U. JACOWIAK, W. UZIAK, A. WYPYCH-ŻYWIĆKA, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, wyd. 4, Warszawa: Wolters Kluwer 2012, s. 21-22.

⁴² K.W. BARAN, *Zasada ochrony pracy i państwowy nadzór nad warunkami pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa: Wolters Kluwer 2010, Lex/el.

ingerencję państwa w stosunek między pracownikiem i pracodawcą przez przyznanie pracownikom takich uprawnień, jakich nie uzyskaliby w procesie indywidualnych negocjacji z pracodawcą warunków zatrudnienia⁴³. Towarzyszy temu przyjęcie założenia, że praca ludzka, jako „przedmiot transakcji” w stosunku pracy, nie jest towarem⁴⁴, a tym samym rynek pracy, nie będąc rynkiem towarów, nie może być oparty na tych samych co on zasadach funkcjonowania⁴⁵.

Funkcja ochronna prawa pracy realizowana jest w przepisach wyznaczających minimalne uprawnienia i maksymalne obowiązki pracownicze. Podstawowym przejawem jej obowiązywania jest zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art. 18 k.p., z czym wiąże się semiimperatywność norm prawa pracy (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące). W świetle tej zasady strony stosunku pracy mogą dokonywać odstępstw od minimalnych standardów pracowniczych, ustanowionych w przepisach prawa pracy, tylko na korzyść pracownika. Natomiast mniej korzystne postanowienia umów o pracę i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy opatrzone są sankcją bezwzględnej nieważności i na ich miejsce wstępują odpowiednie przepisy prawa pracy⁴⁶.

Zakresem ochrony na gruncie stosunku pracy objęto szerokie spektrum kwestii, począwszy od nawiązania tego stosunku, przez ukształtowanie wzajemnych praw i obowiązków stron do jego rozwiązania. Szczególne znaczenie przypisuje się prawnej ochronie czasu pracy, uprawnieniom urlopowym, ochronie wynagrodzenia za pracę, obowiązkom pracodawcy z zakresu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ochronie trwałości stosunku pracy, jak również związkowej reprezentacji praw i interesów pracowniczych oraz ochronie socjalnej. Zasadniczo tego rodzaju ochroną nie są objęte osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, które korzystają jedynie w ograniczonym zakresie z określonych uprawnień pracowniczych⁴⁷.

⁴³ O. KAHN-FREUND, *Arbeit und Recht*, Köln–Frankfurt: Band Verlag 1979; M. SKĄPSKI, *Ochronna funkcja prawa pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Kraków: Wolters Kluwer 2006, Lex/el. Także Trybunał Konstytucyjny w swym orzecznictwie stoi na stanowisku, że z zasady ochrony pracy wynika „obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (zob. wyrok z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.

⁴⁴ Podstawowa zasada, na której swoją działalność opiera MOP, która została wyrażona w Deklaracji Filadelfijskiej z dnia 10 kwietnia 1944 r.

⁴⁵ M. WEISS, *Re-inventing Labour Law?*, [w:] *The idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford: Oxford University Press 2011, s. 44.

⁴⁶ J. WRATNY, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa: C.H. Beck 2013, s. 31-33; A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Polskie prawo pracy*, Warszawa: LexisNexis 2012, s. 29-30, 47-48.

⁴⁷ Uprawnienia te obejmują, m.in. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 304 k.p.), prawo do dzielenia się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem, w zakresie

Wyjątek dotyczy jedynie osób wykonujących pracę nakładczą, do których zgodnie z art. 303 § 1 k.p., w zakresie określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów⁴⁸, stosuje się przepisy prawa pracy. Regulacja ta jest przykładem ekspansji prawa pracy na przypadki zatrudnienia niepracowniczego. Podkreśla się, że umowa o pracę nakładczą nie będąc klasyczną umową o dzieło zawiera cechy upodabniające ją do umowy o pracę, czym uzasadnia się szerszą, w porównaniu do innych niepracowniczych form zatrudnienia, ochronę zatrudnienia wykonawców w umowie o pracę nakładczą⁴⁹. Na tej podstawie wykonawca w umowie o pracę nakładczą korzysta z szeregu uprawnień pracowniczych, które obejmują: ochronę trwałości stosunku pracy nakładczej, prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę nakładczą, ochronie wynagrodzenia za pracę obejmującej zakaz dokonywania potrąceń, prawo do wynagrodzenia przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, ograniczoną odpowiedzialność materialną wykonawcy w razie niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania oraz za szkodę w mieniu powierzonym i nie niepowierzonym, prawo do urlopu wypoczynkowego, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do odprawy pośmiertnej przysługujące członkom rodziny zmarłego wykonawcy, podleganie ubezpieczeniom społecznym, prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz podleganie właściwości sądów pracy w sprawach o roszczenia powstałe na tle wykonania umowy o pracę nakładczą.

Ustawodawca, jak dotąd, nie skorzystał jednak z analogicznego upoważnienia ustawowego w odniesieniu do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, zawartego w art. 303 § 2 k.p.

4. MODEL OCHRONY PRACY W SAMOZATRUDNIENIU EKONOMICZNIE ZALEŻNYM

A. Perulli w raporcie końcowym z badania nad zjawiskiem samozatrudnienia w państwach członkowskich UE, przeprowadzonym na zlecenie Komisji Europej-

urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz odpowiadającym im prawem do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów bez względu na podstawę objęcia ubezpieczeniem społecznym (art. 179¹ § 2 i 3 k.p.; art. 180 § 4 i 5 k.p.), prawo do objęcia układem zbiorowym pracy (art. 239 § 2 k.p.).

⁴⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19.

⁴⁹ T. WYKA, *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 1986.

skiej⁵⁰, wyróżnił cztery możliwe scenariusze w zakresie prawnej kwalifikacji samozatrudnienia ekonomicznie zależnego. Są to:

- utrzymanie *status quo*, w którym samozatrudnienie ekonomicznie zależne podlega tym samym regulacjom prawa cywilnego, które są właściwe dla „klasycznego” samozatrudnienia;

- wyodrębnienie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego jako odrębnej kategorii prawnej, która wpisuje się w istniejącą lukę między stosunkiem pracy a „klasycznym” samozatrudnieniem, oraz objęcie zakresem prawnej ochrony stosunku zatrudnienia ekonomicznie zależnego. Wątpliwości budzi natomiast sposób obejmowania unormowaniami ochronnymi tej grupy zatrudnionych, tj. czy następować ma to w drodze ekspansji prawa pracy czy za pomocą odrębnych regulacji prawnych, jedynie wzorowanych na wybranych normach prawa pracy;

- włączenie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego w zakres stosunku pracy przez rozszerzenie przesłanki pracowniczego podporządkowania o dodatkowe kryteria, m.in. o kryterium zależności ekonomicznej;

- stworzenie katalogu podstawowych praw socjalnych mających zastosowanie do wszystkich stosunków zatrudnienia bez względu na ich podstawę prawną⁵¹.

Brak na gruncie polskiego porządku prawnego legalnej definicji samozatrudnienia znacząco utrudnia rozważania nad prawną kwalifikacją samozatrudnienia ekonomicznie zależnego. Należy jednak wyraźnie odrzucić koncepcję, która zakłada utrzymanie *status quo* w tym zakresie. Utożsamiając samozatrudnienie ze świadczeniem usług w ramach stosunku cywilnoprawnego przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą nie można negować występowania w ramach tej grupy szczególnej kategorii zatrudnionych, których warunki świadczenia pracy wyraźnie odbiegają od „klasycznego” samozatrudnienia, natomiast zbliżone są do stosunku pracy. Cechą, która odróżnia tę kategorię samozatrudnionych jest stosunek zależności od podmiotu zatrudniającego, określanej jako zależność ekonomiczna, który w takim wymiarze nie występuje na gruncie „klasycznego” samozatrudnienia, w przypadku świadczenia pracy na rzecz większej liczby kontrahentów. Ze względu na ów stan uzależnienia ekonomicznego od głównego klienta świadczenie pracy przez samozatrudnionego niesie za sobą podobne zagrożenia, jakie związane są ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy. To zaś uzasadnia tezę, że samozatrudnienie ekonomicznie zależne nie może być kwalifikowane tak jak „klasyczne” samozatrudnienie, a w konsekwencji sytuacja prawna

⁵⁰ PERULLI, *Economically*, s. 112-115.

⁵¹ Zdaniem A. Perulli jest to najbardziej realistyczna propozycja (PERULLI, *Economically*, s. 116). Propozycja taka znalazła się także w raporcie przedłożonym Komisji Europejskiej przez grupę badawczą pod przewodnictwem A. Supiot’a – zob. *Transformation*.

samozatrudnionych ekonomicznie zależnych nie może być taka sama, jak sytuacja prawna osób świadczących usługi w ramach „klasycznego” samozatrudnienia. Zasada ochrony pracy wywodząca się z modelu społecznej gospodarki rynkowej sprzeciwia się pozostawieniu stosunku samozatrudnienia ekonomicznie zależnego swobodnemu działaniu mechanizmów rynkowych w granicach wyznaczonych przez normy prawa cywilnego. Podporządkowanie ekonomiczne, w jakim znajduje się świadczący pracę względem podmiotu zatrudniającego, jako kryterium odróżniające samozatrudnienie ekonomicznie zależne od „klasycznego” samozatrudnienia, uzasadnia objęcie samozatrudnionych ekonomicznie zależnych szerszą ochroną pracy w porównaniu do innych niepracowniczych form zatrudnienia. Przewaga ekonomiczna podmiotu zatrudniającego, prowadzi do nierówności stron umowy w aspekcie materialnym, co istotnie osłabia możliwości negocjacyjne samozatrudnionego w stosunku do jego kontrahenta. To zaś sprawia, że samozatrudniony znajduje się w sytuacji podobnej do tej, w jakiej znajduje się pracownik w relacji do swojego pracodawcy. Jego wpływ na kształtowanie warunków zatrudnienia jest znikomy, jednak ze względu na względnie obligatoryjny charakter norm prawa cywilnego osoby takie są bardziej narażone na niekorzystne ukształtowanie warunków umownych w porównaniu do pracowników chronionych przez semiimperatywne normy prawa pracy.

Pomimo podobieństwa samozatrudnienia ekonomicznie zależnego do stosunku pracy brak jest przekonujących argumentów na rzecz włączenia w zakres podmiotowy stosunku pracy stosunku samozatrudnienia ekonomicznie zależnego przez rozszerzenie przesłanki podporządkowania pracowniczego, która jest pojęciem szerszym od zależności ekonomicznej. Zgodzić się należy z poglądami wyrażanymi w doktrynie prawa pracy, że oparcie stosunku pracy na kryterium podporządkowania ujmowanego w kategoriach zależności ekonomicznej skutkowałoby dalszym rozmyciem i tak już cienkiej granicy między stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi⁵². Zależność ekonomiczna może, ale nie musi prowadzić do osobistej zależności samozatrudnionego od jego kontrahenta. Zależność ta wówczas nie występuje jednak z takim nasileniem jak w stosunku pracy, gdzie zasada się na kierownictwie pracodawcy, z czym wiąże się możliwość dysponowania przez pracodawcę osobą pracownika, określania miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy⁵³.

Natomiast zależność ekonomiczna uzasadnia wyodrębnienie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego w odrębną kategorię prawną i przyznania tej grupie zatrudnionych szerszej ochrony, która ze względu na stopień tej zależności, powin-

⁵² DURAJ, *Zależność*, s. 12.

⁵³ Tamże, s. 3.

na być zbliżona do ochrony zatrudnienia, jaka przysługuje pracownikom w stosunku pracy. Przewaga ekonomiczna podmiotu zatrudniającego, która stanowi uzasadnienie dla ochrony pracowników w stosunku pracy, stanowi równocześnie podstawę dla objęcia prawną ochroną osoby samozatrudnione świadczące pracę w warunkach zależności ekonomicznej. Wydaje się, że obejmowanie samozatrudnionych ekonomicznie zależnych zakresem prawnej ochrony zatrudnienia powinno dokonywać się metodą ekspansji prawa pracy⁵⁴, którą ustawodawca zastosował już w odniesieniu do przypadku pracy nakładczej. Zastosowanie w stosunku do samozatrudnionych ekonomicznie zależnych określonych norm prawa pracy uzasadnia podobieństwo tych form zatrudnienia. Nie wyklucza to równocześnie dostosowania określonych rozwiązań ochronnych do potrzeb samozatrudnionych wynikających ze specyfiki świadczenia pracy w warunkach zależności ekonomicznej.

Poza uprawnieniami ochronnymi, które aktualnie przysługują wszystkim zatrudnionym bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy, przedmiotem ochrony w samozatrudnieniu ekonomicznie zależnym powinny zostać objęte dodatkowo kwestie dotyczące: wynagrodzenia za pracę, w tym zwłaszcza prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, ochrona trwałości stosunku zatrudnienia, czas pracy, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego, prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, podleganie ubezpieczeniom społecznym oraz prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych⁵⁵.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone rozważania potwierdzają tezę o występowaniu na rynku pracy kategorii samozatrudnionych, których warunki świadczenia pracy wyraźnie odbiegają od „klasycznego” samozatrudnienia nie stanowiąc równocześnie sto-

⁵⁴ Odmienne A. Musiała, która opowiada się za metodą budowania odrębnych regulacji prawnych „dopasowanych” do specyfiki zatrudnienia tej grupy podmiotów, co zdaniem autorki nie wyklucza opierania się na wzorcach zaczerpniętych z norm ochronnych prawa pracy (MUSIAŁA, *Prawna problematyka*).

⁵⁵ Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13, Dz. U. poz. 791, w którym Trybunał za niekonstytucyjne uznał obowiązujące unormowanie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1993 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza ono wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, tj. osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W uzasadnieniu do tego orzeczenia Trybunał stanął na stanowisku, że pojęcie „pracownik” powinno być na gruncie konstytucyjnym ujmowane w sposób autonomiczny.

sunku pracy. Uzasadnia to potrzebę wyodrębnienia samozatrudnienia ekonomicznie zależnego w osobną kategorię prawną. Specyfika pracy świadczonej przez samozatrudnionego w warunkach ekonomicznego uzależnienia zbliża samozatrudnienie ekonomicznie zależne do stosunku pracy, gdzie sytuacja prawna podmiotu zatrudnionego jest kształtowana w granicach wyznaczonych przez ochronną funkcję prawa pracy, która ma na celu wyrównanie faktycznych nierówności występujących między stronami stosunku pracy, których źródłem jest ekonomiczna i organizacyjna przewaga pracodawcy. Przewaga ekonomiczna, która również występuje w stosunku samozatrudnienia ekonomicznie zależnego determinując pozycję negocjacyjną zatrudnionego względem jego głównego kontrahenta, przemawia za potrzebą objęcia także tej kategorii zatrudnionych ochroną prawną, która ze względu na stopień tej zależności powinna być podobna do ochrony, z jakiej korzystają osoby pozostające w stosunku pracy. Element przewagi ekonomicznej uzasadnia tym samym, większą niż na gruncie innych niepracowniczych form zatrudnienia, ingerencję państwa w stosunek zatrudnienia. Postulat objęcia samozatrudnienia ekonomicznie zależnego prawną ochroną wpisuje się w szerszą propozycję objęcia ochroną wszystkich przypadków zatrudnienia, bez względu na jego podstawę prawną, gdzie zakres ochrony podlegałby gradacji odpowiednio do pozycji negocjacyjnej zatrudnionego w stosunku do jego kontrahenta. Pierwszym znaczącym krokiem w tym kierunku była przeprowadzona w 2014 r. nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁵⁶, która w istotny sposób zmieniła zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu. Kolejny krok stanowi przedłożony w dniu 15 stycznia 2016 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w którym zaproponowano wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia w umowie zlecenia oraz w umowie o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu zawarte m.in. z samozatrudnionym, czyli jak wynika z projektu, osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, a przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Projekt zyskał poparcie partnerów społecznych zgromadzonych w Radzie Dialogu Społecznego. Można zatem spodziewać się, że w tym kształcie zostanie on przyjęty.

⁵⁶ Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1831 z późn. zm.

BIBLIOGRAFIA

ŹRÓDŁA PRAWA

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19.
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.
Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. z 2016 r., poz. 1829.
Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, BOE núm. 166, de 12/07/2007.
Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1831 z późn. zm.

ORZECZNICTWO

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13, Dz. U. poz. 791.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., sygn. akt II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.

LITERATURA

- BARAN Krzysztof Wojciech: Zasada ochrony pracy i państwowy nadzór nad warunkami pracy, [w:] Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa: Wolters Kluwer 2010, Lex/el.
BAK-GRABOWSKA Dominika: Entrepreneurship vs. self-employment – terminological dilemmas, [w:] Determinants of entrepreneurship – diversity and variability, red. K. Jarremczuk, Tarnobrzeg: State High Vocational School in Tarnobrzeg 2008, s. 136-140.
BŁASZCZAK Anna: Efektywność środków ochrony przed dyskryminacją w Polsce, *Przegląd Prawa Publicznego* 6 (2015), s. 30-36.
DRAL Antoni, BURY Beata: Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP, *Przegląd Prawa Konstytucyjnego* 3 (2014), s. 233-251.
DURAJ Tomasz: Prawna perspektywa pracy na własny rachunek, [w:] Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje, red. E. Kryńska, Warszawa: Instytut Prawa Pracy i Spraw Społecznych 2007, s. 19-48.
DURAJ Tomasz: Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy – analiza krytyczna, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 6 (2013), s. 8-14.
Employment Outlook, OECD Publishing 2014.
FŁOREK Ludwik: Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy, [w:] Konstytucyjne podstawy systemu prawa, red. M. Wyrzykowski, Warszawa [b.n.w.] 2001, s. 69-80.

- JACOWIAK, Urszula, UZIAK Waldemar, WYPYCH-ŻYWIĆKA Alina: Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa, wyd. 4, Warszawa: Wolters Kluwer 2012.
- KAHN-FREUND Otto: Arbeit und Recht, Köln–Frankfurt: Band Verlag 1979.
- KIJOWSKI, Dariusz R., SUWAJ, Patrycja J.: Kryzys prawa administracyjnego?, [w:] Wypieranie prawa administracyjnego przez prawo cywilne, red. A. Doliwa, S. Prutis, Warszawa: Wolters Kluwer 2012, Lex/el.
- KOMISJA EUROPEJSKA: Transformation of labour and future of labour law in Europe: Final Report, Brussels: European Commission 1999, <http://bookshop.europa.eu/en/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/> [dostęp: 26.07.2016].
- KUBOT Zbigniew: Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław [b.n.w.] 2000.
- LANDA ZAPIRAIN Juan-Pablo: Regulation of Dependent Self-employed Workers in Spain: A Regulatory Framework for Informal Work?, [w:] Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, red. J. Fudge, S. McKrystal, K. Sankaran, Oxford–Portland–Oregon: Hart Publishing 2012, s. 155-171.
- LEWANDOWSKI Henryk: Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa [b.n.w.] 1977.
- LISZCZ Teresa: Praca i kapitał w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, *Studia Iuridica Lublinensia* 22 (2014), s. 253-278.
- MORANTE Daniela: The future of „dependent self-employed workers” in Italy, www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela [dostęp: 26.01.2017].
- MUEHLBERGER Ulrike, PASQUA Silvia: Workers on the Border Between Employment and Self-Employment, <http://ssrn.com/abstract=932060> [dostęp: 7.01.2016].
- MUEHLBERGER Ulrike: Dependent Self-Employment, New York: Palgrave Macmillan 2007.
- MUSIAŁA Anna: Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, *Monitor Prawa Pracy* 2 (2014), s. 69-73.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 lutego 2009 r. w sprawie: „Nowe tendencje w dziedzinie samozatrudnienia: konkretny przypadek samozatrudnienia ekonomicznie zależnego”, Dz. Urz. z 2011 r., C 18/44.
- 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.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT: Self-employment rate (indicator), OECD Publishing 2016, doi:10.1787/fb58715e-en [dostęp: 7.01.2016].
- PERULLI Adalberto: Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Social Affairs, 19th of June 2003, [w:] The employment relationship. A comparative overview, red. G. Casale, Geneva: International Labour Office 2011, s. 137-187.
- POLEK-DURAJ Kornelia: Humanizacja pracy w aspekcie jakości pracy i życia społeczeństwa, *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae* 2 (2010), s. 237-246.
- SCIARRA Silvana: The Evolution of Labour Law (1992-2204). General Report, Project for the European Commission 2004.
- SKAPSKI Michał: Ochronna funkcja prawa pracy w społecznej gospodarce rynkowej, Kraków: Wolters Kluwer 2006, Lex/el.

- SKRZYDŁO Wiesław: Konstytucja RP. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer 2013. Lex/el.
- SOBCZYK Arkadiusz: Równość stron zobowiązaniowego stosunku pracy a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego 1998.
- STANDING Guy: The Precariat: The New Dangerous Class, London: Bloomsbury 2011.
- SZEPELSKA Alina: Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów, *Ekonomia i Prawo* t. 12 (2013), nr 1, doi: <http://dx.doi.org/10.12775/EiP.2013.006>, s. 69-79.
- SZEWczyk Helena: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa: Wolters Kluwer 2007.
- ŚWIĄTKOWSKI Andrzej Marian: Polskie prawo pracy, Warszawa: LexisNexis 2012.
- WEISS Manfred: Re-inventing Labour Law?, [w:] *The idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford: Oxford University Press 2011, s. 43-56.
- WIATROWSKI Zygmunt: Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej 1994.
- WRATNY Jerzy: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5, Warszawa: C.H. Beck 2013.
- WYKA Teresa: Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 1986.
- ZIĘBA-ZAŁUCKA Halina: Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2 (2006), s. 2-8.

SAMOZATRUDNIENIE EKONOMICZNIE ZALEŻNE A KONSTYTUCYJNA ZASADA OCHRONY PRACY

Streszczenie

Jednym z zasadniczych problemów, jakie wiążą się z funkcjonowaniem na rynku pracy kategorii samozatrudnionych ekonomicznie zależnych jest określenie zakresu przyznanej im ochrony prawnej. Na gruncie polskiego porządku prawnego samozatrudnieni ekonomicznie zależni nie korzystają ze szczególnej ochrony, podobnej do tej, z jakiej korzystają pracownicy pozostający w stosunku pracy. Pojawia się zatem pytanie, jak w świetle konstytucyjnej zasady ochrony pracy, powinien zostać ukształtowany model ochrony pracy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, w szczególności, czy specyfika pracy świadczonej przez osoby w warunkach ekonomicznego uzależnienia uzasadnia wyodrębnienie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego jako odrębnej kategorii prawnej i przyznania tej grupie zatrudnionych ochrony prawnej adekwatnej do ochrony zatrudnienia, z jakiej korzystają osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy.

Słowa kluczowe: samo zatrudnienie; samozatrudnienie ekonomicznie zależne; prawo pracy; zasada ochrony pracy; Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

DEPENDENT SELF-EMPLOYMENT
IN THE LIGHT OF THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF THE PROTECTION OF WORK

S u m m a r y

One of the major problem related to the incidence of dependent self-employment on the labour market in Poland is the scope of the legal protection of their legal relationship. Under Polish law dependent self-employed are not benefited by any special legal protection, similar to that which enjoy employee in the subordinated employment relationship. The question therefore arises of how, in the light of constitutional principle of the protection of work, should be designed the model of legal protection of work of dependent self-employed, especially, whether the character of work performed under economic dependence justifies distinguishing dependent self-employment as a separate legal category and providing this group with legal protection adequate to the protection of employment which already enjoy employee in employment relationship.

Key words: self-employment; dependant self-employment; labour law; principle of the protection of labour; Constitution of the Republic of Poland