

Zbigniew HAJN*

 <https://orcid.org/0000-0001-7755-6187>

METODY OCHRONY NIEPRACOWNICZEJ PRACY ZALEŻNEJ W PRAWIE POLSKIM¹

Abstrakt

Przedmiot badań: Prezentowane opracowanie dotyczy pracy zależnej świadczonej poza stosunkiem pracy. Przez pracę zależną Autor rozumie pracę świadczoną poza stosunkiem pracy w warunkach zależności stawiającej wykonawcę w pozycji socjalnej wymagającej ochrony kompensującej nierównowagę sił stron. Dotychczasowe badania nad prawną regulacją pracy zależnej koncentrują się na definicji tej pracy oraz propozycjach uregulowania statusu jej wykonawców. Brakuje natomiast opracowań identyfikujących i oceniających metody już przewidziane w przepisach prawnych i stosowane w praktyce.

Cel badawczy: Dlatego w niniejszym opracowaniu podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, jakie metody, od kiedy i w jakich sytuacjach są stosowane na podstawie obowiązującego prawa. Drugim celem badania jest ustalenie, czy te metody są wystarczające. Autor stawia tezę, że polski ustawodawca nie ma spójnej koncepcji definiowania i ochrony pracy zależnej.

Metoda badawcza: Badania opierają się na dogmatyczno-prawnej analizie przepisów polskiego prawa oraz wypowiedzi orzecznictwa i doktryny na tle prawa międzynarodowego i unijnego.

Wnioski: W rezultacie przeprowadzonych rozważań Autor dochodzi do wniosku, że w prawie polskim brakuje spójnej koncepcji ochrony pracy zależnej i nie zawsze jest ona właściwie adresowana i skuteczna. W konkluzji Autor proponuje przyjęcie typologicznej metody identyfikacji pracy zależnej i przyznanie jej wykonawcom określonego minimum uprawnień ochronnych. W razie potrzeby ochrona poszczególnych grup wykonawców mogłaby ulegać dalszym modyfikacjom.

Słowa kluczowe: praca zależna, praca poza stosunkiem pracy, ochrona prawna, samozatrudnienie.

* Prof. dr hab., Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy; e-mail: zhajn@wpia.uni.lodz.pl

¹ Artykuł jest rozszerzoną wersją referatu przygotowanego na IX Seminarium Szubertowskie nt. *Indywidualne prawo pracy – propozycje i tendencje zmian*. Seminarium to, zorganizowane przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy i Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych UŁ, odbyło się 19 października 2018 r.

1. Wstęp

Doktryna prawa i ustawodawcy w wielu państwach są od dawna świadomi, że pojęcie stosunku pracy nie obejmuje wszystkich społecznych form świadczenia pracy w warunkach prowadzących do zależności wykonawcy od kontrahenta. Już przed II wojną światową niektóre pozostające poza prawem pracy stosunki świadczenia pracy lub usług postrzegano jako stosunki podmiotowej zależności, sytuując ich wykonawców między samoistnymi przedsiębiorcami a robotnikami lub pracownikami umysłowymi. Pewnym kategoriom wykonawców tego rodzaju pracy (szczególnie chałupnikom i agentom) przyznawano też, w różnym zakresie i niejednakowo w różnych ustawodawstwach krajowych, ochronę w zakresie indywidualnego lub zbiorowego prawa pracy, prawa administracyjnej ochrony pracy i prawa ubezpieczeń społecznych². Pomimo to nieobjęta prawem pracy praca zależna przez wiele lat nie budziła specjalnego zainteresowania, ponieważ nie stanowiła poważnego problemu społecznego. Ograniczała się bowiem do stosunkowo łatwych do rozpoznania grup ludzi pracy wykonujących swoiste zajęcia. Umożliwiało to normowanie ich statusu prawnego i zapewnienie ochrony socjalnej przez dokładnie adresowane przepisy prawne. W Polsce dotyczyło to i nadal dotyczy chałupników (wykonawców pracy nakładczej), agentów i członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Sytuacja ta uległa zmianie głównie wskutek, jak sądzę, oddziaływania dwóch czynników: rozpowszechnienia się zjawiska fałszywego zatrudnienia niepracowniczego i wzrostu liczby jednoosobowych przedsiębiorców (samozatrudnionych) zależnych wyłącznie lub głównie od jednego kontrahenta. Obydwa te zjawiska są notoryjnie znane.

Pierwsze z nich sprowadza się do zatrudniania osób wykonujących pracę w warunkach cechujących stosunek pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, najczęściej na podstawie umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia lub na podstawie umowy o dzieło. Szczególną i rozpowszechnioną postacią tego zjawiska jest „zatrudnianie” na takich podstawach osób formalnie prowadzących działalność gospodarczą (przedsiębiorców) określane jako „fałszywe samozatrudnienie” (*fake self-employment, false self-employment*). Drogą do ograniczenia tego zjawiska jest ulepszanie instrumentarium prawnego pozwalającego na prawną identyfikację stosunku pracy w wypadkach, gdy jest on ukrywany pod postacią samozatrudnienia, umów prawa cywilnego lub innych

² A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia F. Hoesicka, Warszawa 1930, s. 35–40.

form świadczenia pracy, np. wolontariatu. Z prawnego punktu widzenia kwestia ta nie stanowi problemu, bowiem polskie prawo zapewnia środki identyfikacji stosunku pracy według faktycznych okoliczności świadczenia pracy. Wykracza ona zatem poza zakres niniejszego opracowania, co nie oznacza jednak, że jest dla tytułowego tematu obojętna (zob. niżej pkt 2).

Drugie polega na związaniu osób fizycznych, prowadzących formalnie działalność gospodarczą na rachunek własny (samozatrudnionych) lub nieprowadzących takiej działalności, umowami o świadczenie usług lub wykonywanie dzieł z podmiotami mającymi nad nimi przewagę potencjału gospodarczego i organizacyjnego w taki sposób, że są oni dla wykonawców jedynymi lub dostarczającymi większość dochodu kontrahentami. Takich wykonawców określa się najczęściej jako zależnych kontrahentów (*dependent contractors*), zależnych wykonawców (*dependent workers*) lub zależnych samozatrudnionych (*dependent self-employed persons/workers*). W piśmiennictwie odnoszącym się do państw, które ogólnie można określić jako wysoko rozwinięte państwa gospodarki rynkowej (Europa zachodnia, USA, Kanada, Australia, Afryka Południowa), wskazaną grupę wykonawców zalicza się do szeroko rozumianych pracowników (*workers*), podkreślając, że stanowią oni kategorię pośrednią, usytuowaną w szarej strefie między pracownikami *sensu stricto* (*employees*) a samodzielnymi przedsiębiorcami. Zasadniczo wyróżnienie tej kategorii wiąże się z pojęciem ekonomicznie zależnych wykonawców (*economically dependent workers*), odnoszonym do ludzi pracy (*workers*), którzy nie mieszczą się w klasycznej definicji pracownika (*employee*), lecz są ekonomicznie zależni od jednego pracodawcy pod względem źródła dochodu³. Często utożsamia się to określenie z pojęciem „zależnego samozatrudnienia” (*dependent self-employment*), w którym wykonawcy (*workers*) wykonują usługi dla przedsiębiorstwa na podstawie umów innych niż umowa o pracę, jednakże ich dochód zależy od jednego lub niewielkiej liczby klientów i otrzymują bezpośrednie wskazówki odnoszące się do wykonywanej pracy⁴. Tak czy inaczej chodzi o kategorię wykonawców znajdującą się w szarej strefie między stosunkiem pracy i (samodzielnym) samozatrudnieniem – pracą na własny rachunek. Ujmując rzecz bardziej precyzyjnie, chodzi o osoby, które w świetle prawa nie są pracownikami i spełniają warunki uznania ich za pracujących na rachunek własny przedsiębiorców (sa-

³ Zob. np. reprezentatywne opracowanie: **R. Pedersini, D. Coletto**, *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010.

⁴ Zob. **International Labour Office**, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Organization, Geneva 2016, s. 36.

mozatrudnionych), jednakże ich zależność od kontrahenta stawia je w pozycji uzależnienia zbliżającego się do sytuacji pracowników i wymagającego ochrony przed jego dominacją.

Przedmiotem dalszych rozważań będzie prawna regulacja ochrony pracy zależnej na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych nie dla pozoru, wykonywanej przez kategorię wykonawców należących do wskazanej wyżej „kategorii pośredniej”. Słowa „praca” używam przy tym w szerokim funkcjonalnym znaczeniu jako określenia świadomego i celowego fizycznego lub umysłowego wysiłku człowieka. Przemawia za tym art. 24 Konstytucji będący podstawą obowiązku ustawodawcy zapewnienia ochrony pracy. W świetle tego przepisu, formułującego jedną z zasad ustroju RP, ochronie podlegać ma wszelka praca, niezależnie od przewidzianych w ustawodawstwie prawnych form nawiązania stosunku prawnego między podmiotem ją wykonującym oraz podmiotem, dla lub na rzecz którego ma być ona wykonywana. W szczególności nie można odczytywać treści art. 24 Konstytucji przez pryzmat kodeksu pracy lub kodeksu cywilnego⁵. Nie ma zatem znaczenia, czy przedmiotem zobowiązania wobec drugiej osoby jest praca sama w sobie, jak w stosunku pracy, czy jak w stosunkach cywilnoprawnych jest świadczona przez wykonawcę dla siebie lub własnego przedsiębiorstwa, a zamawiający lub zlecający korzysta z niej pośrednio w postaci jej efektu ucieleśnionego w nabytej usłudze lub dziele⁶. Istotne natomiast jest, czy praca jest świadczona w warunkach zależności stawiającej wykonawcę w pozycji socjalnej wymagającej ochrony kompensującej nierównowagę sił stron, czy nie. Jeśli tak, to mieści się ona w pojęciu pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji.

Zgodnie z tytułem niniejszego opracowania dalsze uwagi będą dotyczyć głównie prawa polskiego. Niemniej jednak przydatne wydaje się krótkie zreferowanie stanowiska prawa międzynarodowego i unijnego. Wyznaczają one bowiem ramy polskiej regulacji omawianego zagadnienia.

⁵ Por.: **M. Gersdorf**, *Prawo zatrudnienia*, LexisNexis, Warszawa 2013, s. 14–15; **L. Garlicki**, **M. Zubik**, *Art. 24*, w: **L. Garlicki**, **M. Zubik** (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Wydawnictwo Sejmowe 2016, pkt 6.

⁶ Odmienne stanowisko prezentuje **A. Sobczyk**, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2018, s. 18–24, 40–53.

2. Ochrona wykonawców pracy zależnej w prawie międzynarodowym i unijnym

W prawie oraz piśmiennictwie prawa międzynarodowego i unijnego przedmiotowy problem jest od dawna znany. Nie wypracowano jednak, jak dotąd, znaczących instrumentów legislacyjnych. W szczególności nie zostały przyjęte przedstawione na 86 sesji MOP projekty konwencji i zalecenia o pracy kontraktowej⁷. Obydwa te porządki normatywne przyjmują zasadniczo dwudzielny podział osób świadczących pracę na „pracowników pozostających w stosunku pracy” (*employees, workers in an employment relationship*) i pracowników samozatrudnionych (*self-employed workers*).

Aktualnie najpełniejszym wyrazem takiego podejścia MOP jest zalecenie nr 198/2006 MOP dotyczące stosunku pracy. Widocznym celem tego aktu jest zwalczanie zjawiska błędnego kwalifikowania faktycznych stosunków pracy jako samozatrudnienia. Zalecenie ogranicza się więc do ochrony osób wykonujących pracę na podstawie umów o pracę ukrytych pod różnymi formami świadczenia pracy w ramach pozornego samozatrudnienia. Pomija natomiast dyskutowaną na forach MOP kwestię ochrony pracy zależnej świadczonej poza stosunkiem pracy⁸. Niewiele jest również innych aktów MOP dotyczących indywidualnoprawnego statusu samozatrudnionych. Istniejące odnoszą się do nielicznych specyficznych grup wykonawców pracy⁹. W kontraście do wskazanego stanu unormowania indywidualnej sytuacji tych wykonawców stoją regulacje MOP w zakresie ich praw do zrzeszania się w związkach zawodowych. Zgodnie z konsekwentną wykładnią odnośnych przepisów tej organizacji przysługuje ono ludziom pracy (*workers*), w tym wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnionym, wykonującym wolne zawody, a nie tylko pracownikom *sensu stricto*¹⁰.

⁷ **International Labour Conference**, 86th Session Geneva, June 1998, Report V (2B) *Contract labour*; <https://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

⁸ Zob. np. raport Międzynarodowego Biura Pracy poprzedzający obrady nad zaleceniem: **International Labour Conference**, 95th Session, 2006, Report V(1), *The employment relationship*, International Labour office, Geneva 2005; **International Labour Office**, *Non-standard employment around the world...*, szczeg. s. 98–102.

⁹ Np. konwencja nr 188 z 2017 r. o pracy w rybołówstwie.

¹⁰ Szerzej: **Z. Hajn**, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: **A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina** (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 175.

W języku prawnym UE tylko sporadycznie używa się w odniesieniu do osób świadczących pracę w ramach samozatrudnienia pojęcia „samozatrudniony pracownik” (*self-employed worker*)¹¹. Najczęściej stosuje się ogólniejsze określenie osoba samozatrudniona (*self-employed person*), a w polskiej wersji językowej „osoba pracująca na rachunek własny”. Wynika to stąd, że większość przepisów UE dotyczących tej kategorii osób świadczących pracę odnosi się do samozatrudnionych w ogólności definiowanych jako osoby prowadzące samodzielną działalność zarobkową na warunkach określonych przez prawo krajowe¹², a nie tylko do zależnych samozatrudnionych. Przepisy te przyznają samozatrudnionym określone prawa nieprzysługujące ogółowi obywateli Unii, lecz nie chronią ich przed dominacją kontrahenta. Dotyczy to w szczególności przepisów związanych ze swobodą migracji wewnątrz UE, z równym traktowaniem w zakresie podejmowania działalności i warunków wykonywania zawodu oraz ze świadczeniami rodzicielskimi¹³. Niewiele jest natomiast aktów prawnych nakierowanych wyraźnie na ochronę osób samozatrudnionych wykonujących pracę zależną¹⁴.

Także Trybunał Sprawiedliwości (TS) stoi na gruncie dwudzielnego podziału osób świadczących pracę na pracowników i samozatrudnionych (przedsiębiorców). Zdaniem TS, działalność gospodarcza stanowi samozatrudnienie

¹¹ Zob. artykuły: 2, 6 i 10 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek. W polskiej wersji językowej określenie to nie jest widoczne, ponieważ angielski termin „self-employed workers” i francuski „les travailleurs indépendants” zastąpiono wyrażeniem „osoby prowadzące działalność na własny rachunek”.

¹² Np. art. 2 lit. a) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę Rady 86/613/EWG.

¹³ Zob. np.: art. 53 TFUE, dyrektywę 2005/36/WE z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, dyrektywę 2004/38/WE z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, a także dyrektywę 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, dyrektywę 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, dyrektywę 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

¹⁴ Najważniejszym wyjątkiem od tej reguły jest dyrektywa 86/653/EWG z dnia 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek. Szerzej: **Z. Hajn**, *Regulacja prawna zatrudnienia agentów*, w: **Z. Kubot** (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000, s. 152–153 i tam cyt. lit.

w rozumieniu art. 48 TFUE, jeżeli jest prowadzona przez osobę świadczącą usługi: (–) poza stosunkiem podporządkowania dotyczącego wyboru tej działalności, warunków pracy i warunków wynagrodzenia; (–) na własną odpowiedzialność tej osoby za sukces lub niepowodzenie działalności oraz (–) w zamian za wynagrodzenie płacone bezpośrednio i w całości tej osobie. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy niezależność jest tylko pozorna i ukrywa istniejący stosunek pracy, który cechuje wykonywanie przez pewien okres świadczeń na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, (–) w zamian za wynagrodzenie, bez względu na prawną kwalifikację zawartej umowy w prawie krajowym. W ten sposób TS chroni interes pracowników fikcyjnie samozatrudnionych, ale konsekwentnie nie dostrzega szczególnej sytuacji rzeczywiście samozatrudnionych, uzależnionych ekonomicznie i socjalnie od dominującego kontrahenta¹⁵.

Potrzeba ochrony samozatrudnionych wykonujących pracę zależną jest jednak dostrzegana przez inne organy UE. W szczególności Komisja już dawno inicjowała prace studyjne dotyczące tej kwestii¹⁶. Między innymi przyznano w nich, że tradycyjny, binarny podział na pracowników i samozatrudnionych nie odzwierciedla adekwatnego ekonomicznie i społecznie obrazu pracy¹⁷.

3. Praca zależna w prawie polskim

Prawną regulację pracy zależnej w obowiązującym prawie polskim cechuje szeroki podmiotowy zakres regulacji oraz znaczna różnorodność stosowanych metod ochrony. Można wskazać pięć podstawowych metod takiej regulacji, zaznaczając, że ustawodawca do danej grupy wykonawców często stosuje kilka z nich jednocześnie:

¹⁵ Zob. szczeg. wyroki w sprawach: *Alonby* (z 13 stycznia 2004 r., C-256/01, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College i inni*), *Jany* (z 20 listopada 2001 r. w sprawie C-268/99, *Aldona Małgorzata Jany i inni v. Staatssecretaris van Justitie*), i *FNV Kunsten Informatie en Media* (z 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*).

¹⁶ Zob. szczeg. **A. Supiot** (generalny sprawozdawca), *Transformation of labour and future of Labour law in Europe*, Final report, June 1998, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.

¹⁷ Zob. *Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century* (COM/2006/0708 final.). Zob. też rezolucję Parlamentu Europejskiego z 11 lipca 2007 r. w sprawie modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (2007/2023/INI) Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, CE 175, 10 lipiec 2008, postulującą, między innymi, wyjaśnienie sytuacji zależnego zatrudnienia w szarej strefie między samozatrudnieniem a stosunkiem pracy.

- 1) Ukształtowanie specyficznego, nazwanego stosunku prawnego, w którym wykonawca pracy należący do wyodrębnionej grupy zawodowej świadczy pracę w warunkach widocznej zależności, wynikającej ze społeczno-gospodarczego charakteru normowanej relacji. Taki charakter mają stosunki świadczenia pracy nakładczej. Charakterystyczne dla tej regulacji jest duże znaczenie rozwiązań prawnych chroniących interesy wykonawców sposobami jedynie inspirowanymi regulacją stosunku pracy lub w pełni swoistymi. Do tej kategorii należy też zaliczyć pomocników rolników, świadczących pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach¹⁸;
- 2) Specjalne unormowanie świadczenia pracy przez osoby wykonujące określony zawód lub zajęcie. Dotyczy to np.: nian, zatrudnionych na podstawie umowy uaktywniającej¹⁹, niebędących pracownikami kierowców (samozatrudnionych lub nie) wykonujących osobiście przewozy na rzecz przedsiębiorców²⁰, lekarzy weterynarii i innych osób wykonujących powierzone im zadania Inspekcji Weterynaryjnej²¹. W tym wypadku ustawa nie ustanawia odrębnego „nazwanego” stosunku prawnego, w którego ramach jest wykonywana praca, lecz reguluje odmiennie niektóre wymagania podmiotowe i elementy treści zawartej umowy (np. umowy o świadczenie usług, umowy przewozu), udzielając wykonawcom pracy większej lub mniejszej ochrony;
- 3) Modyfikacja stosunku cywilnoprawnego w celu ochrony interesów wykonawcy pracy. Inaczej niż w opisanym powyżej wypadku, charakterystyczne dla tej metody jest przekształcenie określonego, typowego stosunku cywilnoprawnego, a nie określenie warunków świadczenia pracy przez grupę wykonującą określony zawód lub czynności, bez względu na charakter zawartej umowy. Klasycznymi przykładami stosowania tej metody są stosunki świadczenia pracy na podstawie umowy agencyjnej (art. 758 i n. k.c.) i w ramach stosunków prawnych łączących członków i domowników rolniczych spółdzielni produkcyjnych z tymi spółdzielniami²². Na szczególną uwagę zasługuje w tym zakresie unormowanie ochrony osób zatrudnio-

¹⁸ Art. 91a–91f ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2336.

¹⁹ Art. 50–53 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 603.

²⁰ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 1155.

²¹ Art. 16 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. o Inspekcji Weterynaryjnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1557.

²² Art. 155–165 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1285.

nych na podstawie umowy agencyjnej wytyczoną dyrektywą 86/653 EWG z 18 grudnia 1986 r. w sprawie harmonizacji praw państw członkowskich, dotyczącej samodzielnych agentów handlowych oraz rozszerzonej podmiotowo i wzmocnionej w Kodeksie cywilnym. Cechą tego podejścia jest, z jednej strony, zastosowanie charakterystycznych dla prawa pracy metod ochrony agenta jako słabszej strony stosunku prawnego, z drugiej zaś stworzenie oryginalnych rozwiązań prawnych dostosowujących tę ochronę do specyfiki i gospodarczej funkcji umowy agencyjnej²³. Mniej wyrafinowana ochrona, polegająca raczej na ograniczonych zapożyczeniach z prawa pracy została zastosowana do członków i domowników rolniczych spółdzielni produkcyjnych²⁴.

Szczególnym i mającym najszerszy zakres przykładem zastosowania omawianej metody jest modyfikacja umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia dokonana ustawą z 22 lipca 2016 r. nowelizującą ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę²⁵. Dotyczy ona osób wykonujących pracę na podstawie wymienionych umów, jeśli są osobami fizycznymi, nie zatrudniają pracowników, nie zawierają umów ze zleceniobiorcami, wykonują zlecenia lub usługi na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, nie decydują o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług, ich wynagrodzenie nie ma wyłącznie prowizyjnego charakteru. Dla zastosowania ustawy nie ma znaczenia czas trwania umowy (wykonywania pracy), liczba zleceniodawców, udział dochodu uzyskiwanego od jednego zleceniodawcy w dochodach z pracy zleceniobiorcy. Obojętne jest także, czy jest on przedsiębiorcą, czy nie. Tak określone osoby mają prawo do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, chronionego środkami typowymi dla prawa pracy, takimi jak np. nieważność odmiennych postanowień umownych oraz zakaz zrzeczenia się i cesji prawa do wynagrodzenia;

- 4) Rozszerzanie ochrony przewidzianej w przepisach dotyczących pracowników przez ich odpowiednie zastosowanie do wykonawców pracy zależnej świadczonej poza stosunkiem pracy. Najszerszą podstawę do stosowania tej metody daje art. 303 § 2 k.p, który upoważnia Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia zakresu stosowania przepisów prawa pracy

²³ Szerzej: **Z. Hajn**, *Regulacja prawna...*, s. 137–160.

²⁴ Szerzej: **M. Gersdorf**, *op. cit.*, s. 131 i 138.

²⁵ Zob. art. 1 i 8a–8f ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2177.

do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. Przepis ten był w przeszłości incydentalnie wykorzystywany. Aktualnie jest martwy. Metoda ta jest natomiast dość szeroko stosowana do objęcia wykonawców pracy zależnej pewnymi prawami pracowniczymi i przepisami ochronnymi na mocy poszczególnych ustaw. Dotyczy to np.:

- świadczeń z FGŚP rozciągniętych na chałupników, agentów, zleceniobiorców oraz członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych²⁶;
- praw i obowiązków związanych z bhp w zakresie wynikającym z art. 304 i 304¹ k.p., rozciągniętych na wszystkie osoby fizyczne wykonujące w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osoby samozatrudnione²⁷;
- nadzoru i kontroli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom samozatrudnionym wykonującym działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona, a także wykonywanie innych zadań w zakresie ochrony praw osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy²⁸;
- ochrony przed dyskryminacją, między innymi w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej²⁹.
- pomocy i świadczeń na rynku pracy, obejmujących obywateli polskich i cudzoziemców (spełniających określone warunki) poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, tj. pracę na podstawie umów cywilnoprawnych³⁰.

²⁶ Art. 9–11 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1433.

²⁷ Szerzej: **T. Wyka**, *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, w: **K.W. Baran** (red.), *System Prawa Pracy*, Tom VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, Rozdział 16, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 661–667.

²⁸ Szczeg. art. 10 ust. pkt 3 i 4, ust. 2, ust. 15b, ust. 15c, art. 13 pkt 3, art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 623.

²⁹ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1219.

³⁰ Art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1265.

- ochrony prawno-karnej osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218a, art. 219 i art. 221 k.k.).

5) Wprowadzanie rozwiązań prawnych od początku jednakowo traktujących pracowników i wykonawców pracy na podstawie umów cywilno-prawnych.

Dobrym przykładem zastosowania tej metody jest wprowadzenie ograniczeń pracy w niedziele i święta zarówno dla pracowników, jak i osób fizycznych wykonujących w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego³¹.

Na koniec, w celu dopełnienia obrazu, przydatne wydaje się krótkie zarysowanie ochrony pracy zależnej w zbiorowym prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych.

W pierwszej z tych dziedzin prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i korzystania z ochrony związkowej mają od 1 stycznia 2019 r. nie tylko pracownicy, lecz także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób oraz mają prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy³². Do osób tych stosuje się odpowiednio także przepisy kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy³³.

Z kolei ochrona ubezpieczeniowa, już w świetle Konstytucji RP, nie jest prawem pracowniczym, lecz obywatelskim (art. 67 ust. 1). Ma zatem zakres powszechny, a ponadto pełny, tzn. obejmuje wszystkie zdarzenia zagrażające zdolności do pracy i uzyskiwania tą drogą środków utrzymania. Nie oznacza to nieistnienia różnic między ochroną pracowników i różnych innych grup wykonawców pracy zależnej. Niemniej jednak sama zasada dostępności tej ochrony na zasadach obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia jest zachowana. W szczególności podstawowe grupy zależnych wykonawców, tj. chałupnicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, agenci, zleceniobiorcy i osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące są objęci obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi i wypadkowymi. Natomiast ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo podlegają członkowie wymienionych wyżej spółdzielni, a pozostali wykonawcy mogą zostać nim objęci na swój wniosek.

³¹ Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, Dz.U. z 2018 r., poz. 305.

³² Art. 1¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

³³ Zob. kolejno: art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 399 i 730).

4. Wnioski

Powyższe uwagi pozwalają stwierdzić, że polskie prawo w szerokim już zakresie obejmuje ochroną pracę zależną świadczoną poza stosunkiem pracy. Powstaje jednak pytanie, czy ochrona ta jest wystarczająca i właściwie adresowana, a także, czy została wprowadzona środkami prawnymi świadczącymi o istnieniu spójnej koncepcji ochrony pracy zależnej. Podobne pytania można także zgłaszać w odniesieniu do sytuacji w innych państwach, które również borykają się z regulacją pracy zależnej. Aktualnie trudno dostrzec jakąś jedną klarowną i dominującą koncepcję rozwiązania tego problemu.

Wracając do prawa polskiego, można powiedzieć, że już obecnie zapewnia ono szerokiemu kręgowi osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych dość szeroki zestaw uprawnień ochronnych. Ponadto, gwarantuje większości z nich ochronę w razie niewypłacalności pracodawcy, wykraczającą poza standard przyjęty w prawie UE³⁴, obejmuje ich ochroną i pomocą instytucji rynku pracy, znacząco rozszerza ochronę wynagrodzenia za pracę, obejmując ją także zleceniobiorców, członków i domowników rolniczych spółdzielni produkcyjnych, chałupników i, w swoisty sposób, agentów. Należy też mieć na uwadze ochronę wynikającą z prawa ubezpieczeń społecznych i zbiorowego prawa pracy.

Można jednak mieć wątpliwości, czy ochrona ta jest zawsze dobrze adresowana i skuteczna. Wynikają one przede wszystkim stąd, że głównym kryterium objęcia wykonawców rozważaną ochroną jest typ zawartej umowy, a nie odpowiednio dobrane cechy i okoliczności (faktyczne warunki) świadczonej pracy. W rezultacie, ochrona, mimo szerokiego zakresu podmiotowego, jest niejednokrotnie niewłaściwie adresowana. Poza tym w pewnych sferach jest ona dla tej samej grupy osób niewystarczająca, a w innych za duża lub zbyt duża. Na przykład, największa grupa wykonawców, tj. zleceniobiorcy/usługodawcy, nabywa prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od czasu trwania umowy (wykonywania pracy), liczby zleceniodawców i udziału dochodu uzyskiwanego od jednego zleceniodawcy w dochodach z pracy. W tej sytuacji powstaje pytanie, czy tak daleko idącą ochroną nie objęto także znacznej grupy osób niewykonujących pracy zależnej i czy tym samym ingerencja ustawodawcy w swobodę umów cywilnoprawnych, w tym w swobodę konkurencji, nie jest nadmierna. Jednocześnie gwarancji minimalnego dochodu nie przyznano

³⁴ Zob. art. 1 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

np. pomocnikom rolników, tj. licznej grupie wykonawców wykonujących pracę z reguły zależną. Jej regulacja uwzględnia głównie interes rolnika, sankcjonując powrót do niechlubnej tradycji oficjalnego upośledzenia pracowników rolnych.

Już te dwa przykłady, odnoszące się do istotnych grup wykonawców pracy, wskazują, że kluczowe znaczenie dla ochrony pracy zależnej ma jej prawidłowe zdefiniowanie. Od tego zależy, czy ochrona będzie adresowana do osób rzeczywiście jej potrzebujących i jednocześnie, czy jej udzielenie wykonawcom niewymagającym pomocy prawnej nie doprowadzi do wykraczającego poza usprawiedliwioną potrzebę ochrony naruszenia swobody umów i stosunków gospodarczych, w tym do zakłócenia konkurencji rynkowej. Najbardziej znane są dwie metody wykraczającego poza tradycyjne prawo pracy zakresienia podmiotowego zakresu pracy zależnej.

Pierwsza zakłada podmiotowe rozszerzenie pojęcia stosunku pracy przez zastąpienie kryterium podporządkowania kryterium zależności ekonomicznej³⁵ lub integracji z przedsiębiorstwem³⁶. W ten sposób wykonawcy odpowiadający wymienionym kryteriom stają się pracownikami z konsekwencjami przewidzianymi ustawodawstwem pracy. Metoda ta prowadzi więc do utożsamienia pracy zależnej z pracą świadczoną w ramach zdefiniowanego stosunku pracy. Wydaje się, że w wypadku, gdy za kryterium istnienia stosunku pracy uznaje się samą w sobie ekonomiczną zależność, jest to rozwiązanie zbyt radykalne i nadmiernie rozszerzające ochronę prawa pracy. Natomiast nie można wykluczyć zasadności przyszłego uznania w prawie polskim kryterium odpowiednio zdefiniowanej organizacyjnej integracji z przedsiębiorstwem za wskaźnik wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a więc pracy podporządkowanej, kwalifikującej wykonawcę jako pracownika³⁷. Należy jednak zastrzec, że takie rozwiązanie ograniczyłoby podmiotowy zakres niepracowniczej pracy zależnej, nie rozwiązując w pełni problemu jej zdefiniowania i prawnej regulacji. Poza kręgiem pracowników pozostałoby bowiem nadal wykonawcy zależni ekonomicznie od kontrahenta, lecz niezintegrowani organizacyjnie z jego przedsię-

³⁵ Tak np. w USA tzw. „Komisja Dunlopa”, zob.: **Dunlop Commission**, *The Dunlop Commission on the Future of Worker – Management Relations – Final Report*, Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR, Federal Publications, 1994, Paper 2, s. 66; https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1004&context=key_workplace

³⁶ Zob. np. **A. Supiot**, *op. cit.*, s. 25.

³⁷ Taką możliwość przewiduje moim zdaniem cyt. wyżej zalecenie nr 198 z 2006 r. MOP w pkt 13 lit. Zob. też **A. Sobczyk**, *op. cit.*, s. 75–76.

biorstwem (zakładem pracy) w stopniu świadczącym, według dominujących poglądów, o posiadaniu przez nich statusu zależnego wykonawcy (zob. niżej).

Istotą drugiej metody jest określenie cech lub rodzajów pracy zależnej jako aktywności pozostającej w szarej strefie między prawem pracy a prawem gospodarczym, których spełnienie lub przypisanie do których kwalifikuje daną osobę jako zależnego wykonawcę. Metoda ta pozwala wyróżnić obok pracowników *sensu stricto* osobną kategorię zależnych wykonawców potrzebujących ochrony, która nie musi i nie powinna sięgać tak daleko jak ochrona pracownicza. Należy jednocześnie wskazać, że taka koncepcja jest już stosowana w praktyce legislacyjnej niektórych państw opierającej się na założeniu, że wykonawcy mający tylko niektóre cechy pracowników mogą i powinni korzystać z niektórych praw pracowniczych³⁸. Za szczególnie przydatną należy przy tym uznać typologiczną wersję omawianej koncepcji, zgodnie z którą wykonywanie pracy w określonych prawem okolicznościach faktycznych powoduje uznanie jej wykonawcy za wykonawcę zależnego niezależnie od prawnego charakteru stosunku świadczenia pracy oraz niezależnie od tego, czy pracę tę świadczy jako osoba fizyczna, czy jako przedsiębiorca (samozatrudniony). Takie założenie zostało przyjęte w projektach kodeksu pracy z 2007 r. i 2018 r.³⁹ Nie jest możliwe omawianie szczegółowych warunków uznania wykonawcy pracy za zależnego wykonawcę na gruncie poszczególnych projektów ustawodawczych oraz koncepcji doktrynalnych i istniejących w innych państwach unormowań prawnych. Na użytek niniejszego opracowania wystarczy powiedzieć, że zarówno w ich świetle, jak i w świetle innych wypowiedzi w piśmiennictwie przedmiotu za podstawowe cechy pracy zależnej uznaje się osobiste wykonywanie przez pewien okres pracy na rzecz jednego lub głównie jednego pracodawcy (usługobiorcy, zamawiającego, zleceniodawcy) i uzyskiwanie od niego całości lub większości dochodu⁴⁰. Czasem dopuszcza się korzystanie przez wykonawcę z pomocy rodziny lub okazjonalne zatrudnianie innych osób⁴¹. Wydaje się,

³⁸ Zob. np.: **G. Davidov, M. Wendland, N. Kountouris**, *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series 2015/15–15; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2561752, s. 14–16.

³⁹ Ma także zwolenników w doktrynie; zob. np. **M. Gersdorf**, *op. cit.*, s. 172; **Ł. Pisarczyk**, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego*, w: **Z. Hajn, D. Skupień** (red.), *Przyszłość prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 360–361.

⁴⁰ *Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*/COM/2006/0708 final, pkt 4 b; *Non-standard employment...*, s. 98; **C. Williams, F. Lapeyre**, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, International Labour Office, Geneva 2017, s. 5; **A. Musiała**, *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011, s. 16.

⁴¹ Tak wskazane wyżej polskie projekty kodeksu pracy z 2007 i 2018 r.

że taki sposób identyfikacji pracy zależnej jest najwłaściwszy. Umożliwia on bowiem stworzenie nad umowami cywilno-prawnymi swoistej ochronnej nakładki prawnej, zapewniającej zależnym wykonawcom ochronę, nieingerującą w zasadniczy sposób w cywilistyczną konstrukcję tych umów. Tak wyodrębnionej kategorii wykonawców pracy przyznaje się ograniczony zakres uprawnień zapewniających im określony standard ochrony socjalnej. Na przykład w projekcie kodeksu pracy z 2007 r. obejmował on: objęcie wykonawców sądownictwem pracy, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, stosowanie mechanizmu korzystności i uprzywilejowania pracownika, objęcie kontrolą inspekcji pracy, regulację w aktach swoistych prawa pracy, zaliczanie stażu pracy w charakterze wykonawcy do stażu pracowniczego, okresy wypowiedzenia, ochronę przed rozwiązaniem niezwłocznym, ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy kobiecie w ciąży, ograniczoną ochronę wynagrodzenia, bezpłatny urlop wypoczynkowy na żądanie, ochronę bhp, prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Nie muszą to być przy tym uprawnienia w prosty sposób przeniesione z prawa pracy, lecz także uprawnienia i rozwiązania prawne odpowiednio zmodyfikowane lub, jak np. w wypadku agentów lub chałupników, specyficzne. Oczywiście, wskazane wyżej cechy pracy zależnej i zestaw uprawnień wiązany z jej wykonywaniem mają jedynie ilustracyjny charakter i w razie akceptacji przez ustawodawcę takiego modelu regulacji tej pracy kwestie te powinny być na nowo przedyskutowane. Przyjęcie tego modelu nie powinno przeszkadzać dalszemu niezbędnemu różnicowaniu statusu poszczególnych grup zależnych wykonawców. Zasadą powinno być jednak przysługiwanie im wspólnego, minimalnego zestawu uprawnień ochronnych. Uważam także, że spełnienie tak ustalonych cech pracy zależnej powinno stanowić samodzielny tytuł ubezpieczenia społecznego.

Na koniec należy wskazać, że, jak wynika z powyższych uwag, ochrona pracy zależnej może przyjąć różne formy prawne, od objęcia niektórych kategorii omawianych osób pojęciem pracownika, poprzez stosowanie do nich wybranych instytucji i przepisów prawa pracy, po stworzenie całkiem nowych i specyficznych rozwiązań. Kwestia gałęziowej przynależności przepisów dotyczących niepracowniczych stosunków świadczenia pracy jest wtórna⁴².

⁴² Z. Hajn, *Regulacja prawna...*, s. 159–160.

Bibliografia

- Davidov Guy, Wendland Mark, Kountouris Nicola**, *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series 2015/15–15; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2561752; stan na 7.10.2019 r.
- Dunlop Commission**, *The Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations – Final Report*, Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR, Federal Publications, 1994 Paper 2, s. 66; https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1004&context=key_workplace; stan na 7.10.2019 r.
- Garlicki Leszek, Zubik Marek** (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Tom I, wyd. II, Wydawnictwo Sejmowe 2016.
- Gersdorf Małgorzata**, *Prawo zatrudnienia*, LexisNexis, Warszawa 2013.
- Hajn Zbigniew**, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: Alina Wypych-Żywicka, Monika Tomaszewska, Jakub Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 132–147.
- Hajn Zbigniew**, *Regulacja prawna zatrudnienia agentów*, w: Zdzisław Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000, s. 137–160.
- International Labour Conference**, 86th Session Geneva, June 1998, Report V (2B) *Contract labour*, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>; stan na 7.10.2019 r.
- International Labour Conference**, 95th Session, 2006, Report V(1), *The employment relationship*, International Labour office, Geneva 2005.
- International Labour Office**, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Organization, Geneva 2016.
- Musiála Anna**, *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011.
- Pedersini Roberto, Coletto Diego**, *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010.
- Pisarczyk Łukasz**, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego*, w: Zbigniew Hajn, Dagmara Skupień (red.), *Przeszłość prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 351–366.
- Raczyński Aleksander**, *Polskie prawo pracy*, Księgarnia F. Hoesicka, Warszawa 1930.
- Sobczyk Arkadiusz**, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2018.
- Supiot Alain** (generalny sprawozdawca), *Transformation of labour and future of Labour law in Europe*, Final report, June 1998, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
- Williams Colin C., Lapeyre Frédéric**, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, International Labour Office, Geneva.
- Wyka Teresa**, *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, w: Krzysztof W. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, Tom VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, Rozdział 16, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 650–680.

Zbigniew HAJN

METHODS OF PROTECTING DEPENDENT WORK PROVIDED OUTSIDE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP UNDER POLISH LAW

Abstract

Background: The presented study concerns dependent work provided outside the employment relationship. By dependent work, the Author understands work rendered outside the employment relationship in conditions of dependence, placing the contractor in a social position that requires protection to compensate for the imbalance of the parties' social and economic positions. Previous studies on the legal regulation of dependent work focus on the definition of this work and proposals for regulating the status of its contractors. However, there are no studies that identify and assess methods already provided for in legal regulations and applied in practice.

Research purpose: Therefore, in this study an attempt was made to answer the question of what methods are used on the basis of applicable law, since when, and in what situations. The second goal of the study is to determine if these methods are sufficient. The Author claims that the Polish legislator does not have a coherent concept of defining and protecting dependent work.

Methods: The research is based on a dogmatic analysis of the provisions of Polish law as well as legal writing against the background of international and EU law.

Conclusions: As a result of the above considerations, the Author concludes that Polish law lacks a coherent concept of protection dependent work, and that the protection is not always properly addressed and effective. In conclusion, the Author proposes the adoption of a typological method of identifying dependent work and giving the contractors a certain minimum of protective rights. If necessary, the protection of individual groups of contractors could be further modified.

Keywords: dependent work, work outside the employment relationship, legal protection, self-employment.