


*Joanna Unterschütz\** <https://orcid.org/0000-0002-7416-8717>

## EUROPEJSKA AUTONOMICZNA DEFINICJA PRACOWNIKA I JEJ IMPLIKACJE DLA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH W SFERZE INDYWIDUALNEGO I ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

**Streszczenie.** Obecnie nie istnieje jednoznaczna definicja obowiązująca w całej Europie, która wprowadzałaby wyraźne rozróżnienie między osobami rzeczywiście samozatrudnionymi, które pracują niezależnie od kontrahenta, a osobami fałszywie samozatrudnionymi.

W zaleceniu Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2006 r. przyjęto szerokie podejście do pojęcia „stosunek pracy”, aby umożliwić podjęcie działań przeciwko fałszywemu samozatrudnieniu. Przy określaniu, czy istnieje stosunek pracy, należy przede wszystkim skupić się na faktach dotyczących działalności i wynagrodzenia pracownika niezależnie od tego, jak stosunek ten jest scharakteryzowany w umowie.

Unijna tzw. autonomiczna definicja pracownika, ustalona przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zawiera trzy zasadnicze kryteria mające na celu ustalenie istnienia stosunku pracy, tj.: czy osoba wykonująca pracę działała pod kierownictwem, jaki jest charakter pracy (np. czy jest ona rzeczywista, efektywna i regularna) oraz czy za pracę otrzymuje się wynagrodzenie.

Wydawane w ostatnim czasie przez TSUE wyroki prowadzą do wniosku, że taka definicja powinna być stosowana we wszystkich krajach członkowskich, aby zagwarantować skuteczność działania dyrektyw z zakresu prawa pracy. Ten kierunek interpretacji wzmacnia dodatkowo odwołanie się do autonomicznej definicji pracownika w dyrektywie 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Celem opracowania jest refleksja nad tym, czy stosowanie tej definicji oznaczałoby objęcie uprawnieniami z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy także osób pozornie samozatrudnionych.

**Słowa kluczowe:** pracownik, samozatrudniony, pozorne samozatrudnienie, zbiorowe prawo pracy, europejskie prawo pracy

## THE EUROPEAN AUTONOMOUS DEFINITION OF A WORKER AND ITS IMPLICATIONS FOR THE SELF-EMPLOYED IN THE SPHERE OF INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LABOUR LAW

**Abstract.** Currently, there is no clear definition valid throughout Europe that makes a clear distinction between genuine self-employed workers who work independently of a contractor and false self-employed workers.

---

\* Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni, Wydział Prawa, Instytut Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, joanna.unterchutetz@kadra.wsaib.pl

The 2006 ILO Recommendation takes a broad approach to the concept of “employment relationship” to enable action to be taken against false self-employment. In determining whether an employment relationship exists, the primary focus should be on the facts of the worker’s activity and remuneration, regardless of how the relationship is characterised in the contract.

The EU’s so-called autonomous definition of a worker, as established by the CJEU, contains three main criteria to establish the existence of an employment relationship: whether the person performing the work acts under direction, the nature of the work (e.g. whether it is real, effective and regular) and whether remuneration is received for the work.

Recent judgments of the CJEU lead to the conclusion that such a definition should be applied in all Member States in order to guarantee the effectiveness of employment law directives. This line of interpretation is further reinforced by the reference to the autonomous definition of worker in Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

The aim of the publication is to reflect on whether the application of this definition would mean that individual and collective labour law rights would also be extended to the ostensibly self-employed.

**Keywords:** employee, self-employed, bogus self-employment, collective labour law, European labour law

## 1. WPROWADZENIE

Zjawisko samozatrudnienia obserwowane jest od wielu lat zarówno na polskim rynku pracy, jak i w pozostałych krajach Unii Europejskiej. Praca na własny rachunek jest wyrazem przedsiębiorczości i dążenia do zachowania niezależności w życiu zawodowym. Niekiedy jednak taka forma świadczenia pracy może być podyktowana wyłącznie lub głównie wymogami stawianymi przez przyszłego pracodawcę czy też kontrahenta, a model współpracy samozatrudnionego z usługodawcą bywa bliższy wykonywaniu pracy podporządkowanej niż relacji dwóch przedsiębiorców. Działalność prowadzona przez osoby samozatrudnione jest zróżnicowana: obejmuje zarówno wolne zawody lub lukratywne i zaawansowane technologicznie małe przedsiębiorstwa (Engels 2004), jak i najbardziej marginalne i niepewne formy pracy (wyrok TSUE w sprawie C-257/99 *Barkoci and Malik*, § 50).

Celem niniejszego opracowania jest spojrzenie na zjawisko samozatrudnienia z perspektywy europejskiej autonomicznej definicji pracownika i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Zastosowanie tej definicji może mieć bowiem wpływ na objęcie ochroną, przyznawaną zazwyczaj pracownikom, niektórych grup samozatrudnionych. Ponadto może stanowić to dodatkowy argument za rozszerzeniem uprawnień z zakresu zbiorowego prawa pracy także na tę kategorię osób świadczących pracę zarobkową.

## 2. EUROPEJSKA AUTONOMICZNA DEFINICJA PRACOWNIKA

W prawie Unii Europejskiej pojęcie pracownika nie jest definiowane ani w traktatach, ani w Karcie praw podstawowych UE. Co ciekawe, biorąc pod uwagę różne normy traktatowe związane ze swobodnym przepływem osób, okazuje się, że zakres tego pojęcia nie tylko nie jest jednolity, ale wręcz różnice są znaczące (Tomaszewska 2011; wyrok TSUE w sprawie C-85/96 *Martínez Sala*, § 32). Zakres pojęcia „pracownik” w kontekście art. 45 TSUE i rozporządzenia nr 492/2011 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) niekoniecznie pokrywa się z definicją stosowaną w odniesieniu do art. 48 TSUE i rozporządzenia nr 883/2004. W tym ostatnim przypadku pojęcie to jest znacznie szersze i obejmuje również osoby prowadzące działalność na własny rachunek (wyrok TSUE w sprawie C-182/78 *Pierik II*, § 2).

W innych obszarach, takich jak równe traktowanie, zakresem podmiotowym postanowień traktatów i prawa wtórnego objęte są obie kategorie (pracownicy najemni i osoby samozatrudnione) ze względu na podstawowy charakter prawa do równego traktowania (dyrektywa 2000/78/EC, art. 3.1a; dyrektywa 2000/43/EC, art. 3.1a). TSUE także stosuje szeroką interpretację terminu „pracownik” zastosowanego w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>1</sup> (TFUE) (dawniej art. 141 Traktatu o Unii Europejskiej<sup>2</sup> (TUE)), ponieważ zasada równego traktowania musi mieć pierwszeństwo przed wszelkimi ekonomicznymi przesłankami przepisów krajowych, nawet jeśli unikanie takiej dyskryminacji wiązałoby się ze zwiększonymi kosztami (wyrok TSUE w sprawie C-243/95 *Hill and Stapleton*, § 37; wyrok TSUE w sprawie C-256/01 *Allonby*, §§ 65, 70, 71; Tomaszewska 2011). Reguły te należy stosować również wtedy, gdy prawodawca odsyła do ustawodawstwa krajowego, jak w art. 2a dyrektywy 92/85 (wyrok TSUE w sprawie C-116/06 *Kiiski*, §§ 24, 38–42).

TSUE zaczął jednak ustalać unijne (dawniej wspólnotowe) znaczenie terminu „pracownik” już w wyroku w sprawie 75/63 *Unger* (pkt 1 orzeczenia). Ponad dwadzieścia lat później w sprawie 66/85 *Lawrie-Blum* (§ 16) Trybunał wyjaśnił, że termin „pracownik” nie może być interpretowany w różny sposób w zależności od prawa każdego państwa członkowskiego, lecz ma znaczenie wspólnotowe. Tam także Trybunał ustalił, iż „zasadniczą cechą stosunku pracy (...) jest to, że przez pewien czas dana osoba świadczy usługi na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie” (zob. też wyrok TSUE w sprawie C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*, § 28; wyrok TSUE w sprawie C-432/14 *O przeciwko Bio Philippe Auguste SARL*, § 22). Początkowo budowanie autonomicznej definicji związane było ze swobodą przepływu pracowników, a celem tych rozstrzygnięć było rozróżnienie pomiędzy osobami korzystającymi

<sup>1</sup> Dz. Urz. UE C 202 z 7 czerwca 2016 r.

<sup>2</sup> Dz. Urz. UE C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 13–46.

ze swobody przepływu osób (pracowników) i korzystających ze swobody przepływu usług (m.in. samozatrudnionych).

Oznacza to, że unijne pojęcie „pracownik” niekoniecznie odpowiada tym, które znajdują zastosowanie w ustawodawstwie i praktyce wielu państw członkowskich (wyrok TSUE w sprawie C-232/09 *Danosa*, §§ 9, 40). Trybunał stosuje obecnie następujące kryteria i wskaźniki: rzeczywista działalność gospodarcza, wynagrodzenie oraz podporządkowanie pracownika.

W orzeczeniach wydawanych w ostatnich latach wyraźnie zarysowuje się tendencja do przedkładania autonomicznego, unijnego rozumienia pojęcia „pracownik” ponad definicje stosowane w prawodawstwach krajowych. Dobrą ilustracją jest wyrok w sprawie *Rühlandlinik*, w którym Trybunał uznał, że *effet utile* dyrektywy 2008/104 zostałyby osłabiony poprzez ograniczenie jej zakresu stosowania wyłącznie do tych kategorii osób, które mogą być zakwalifikowane jako pracownicy na mocy prawa krajowego. Ponadto „pozwoiłoby to państwom członkowskim lub agencjom pracy tymczasowej na wyłączenie według własnego uznania niektórych kategorii osób z korzystania z ochrony przewidzianej w tej dyrektywie” (wyrok TSUE w sprawie C-216/15 *Rührlandlinik*, §§ 36–37).

### 3. POJĘCIE SAMOZATRUDNIENIA W PRAWIE UE

W prawie UE pojęcie samozatrudnienia nie jest zdefiniowane, choć art. 49, 50 i 53 TFUE obejmują zakresem podmiotowym także osoby świadczące pracę na własny rachunek. TSUE wskazuje następujące kryteria pozwalające na odróżnienie pracy zależnej od pracy na własny rachunek: czas, miejsce pracy i sposób jej wykonywania (wyrok TSUE w sprawie C-107/94 *Asscher*, §§ 24–25) oraz brak jakiegokolwiek stosunku podporządkowania między przedsiębiorcą a osobą otrzymującą od niego wynagrodzenie (wyrok TSUE w sprawie C-268/99 *Jany*, § 56; wyrok TSUE w sprawie C-337/97 *Meeusen*, § 15; wyrok TSUE w sprawie C-107/94 *Asscher*, §§ 25–26). TSUE stwierdza, że samozatrudnienie to działalność wykonywana „poza jakimkolwiek stosunkiem podporządkowania dotyczącym wyboru tej działalności, warunków pracy i warunków wynagrodzenia; na własną odpowiedzialność tej osoby; w zamian za wynagrodzenie wypłacane tej osobie bezpośrednio i w całości” (wyrok TSUE w sprawie C-268/99 *Jany*, § 26).

Najistotniejszą różnicą między umową o pracę a umową cywilnoprawną lub handlową jest zakres swobody kontraktowania. W ostatnim przypadku kontraktujący mogą swobodnie uzgodnić wszelkie warunki, które uznają za możliwe do przyjęcia dla obu stron. Nowe formy organizacji pracy i zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w praktyce nie muszą prowadzić do zaniku zależności osobistej (Kubot 2000, 18; Engels 2004, 285). Tu tradycyjne formy kontroli (zwłaszcza w przypadku pracowników wysoko wykwalifikowanych) mogą być zastąpione dominującą pozycją wykonawcy w zakresie kształtowania

warunków umowy, brakiem formalnych ograniczeń w zakresie rozwiązywania umowy, a także silną kontrolą nad procesem pracy. Ciekawą ilustracją mogą stanowić judykaty, w których TSUE odnosi się do statusu prawnego pracowników platform cyfrowych. W sprawie C-692/19 *Yodel* TSUE doprecyzował unijne pojęcie „pracownik”, sugerując, aby zwrócić uwagę na to, czy praca jest wykonywana osobiście lub czy istnieje możliwość zatrudnienia własnego personelu, czy istnieje możliwość wyboru zadań do wykonania i sposobu ich wykonania oraz czy istnieje swoboda w określaniu czasu i miejsca pracy.

Ponieważ warunki świadczenia pracy na własny rachunek w niektórych przypadkach mogą się zbliżać do warunków pracy zależnej, dlatego w literaturze i prawie niektórych krajów (np. Hiszpania, Włochy, Niemcy) stosuje się pojęcie samozatrudnionych zależnych czy też quasi- samozatrudnionych. Pojęcie to dotyczy stosunków prawnych, w ramach których osoba fizyczna jest samozatrudniona w sensie prawnym (lub przynajmniej utrzymuje, że tak jest), ale jest „ekonomicznie, a czasem także osobiście zależna od swojego zleceniodawcy” (Muehlberger 2007, 4–5; Collins, Ewig, McColgan 2005, 179; Musiała 2001, 92–93; Sciarra 2005, 21).

W sprawie C-3/87 *Aegate* (§ 36) TSUE zwraca uwagę na istotne różnice pomiędzy samozatrudnionym (osobą prowadzącą działalność na własny rachunek) a pracownikiem: „na przykład podział ryzyka handlowego związanego z prowadzoną działalnością, swoboda wyboru godzin pracy przez daną osobę i zatrudniania własnych asystentów” mogą przesądzać o pracowniczym charakterze zatrudnienia, nawet jeśli dana osoba otrzymuje „udział w zyskach” i jej wynagrodzenie może być obliczane na zasadzie zbiorowej. Zgodnie z wyrokiem TSUE w sprawie C-22/98 *Becu*, § 26, o zakwalifikowaniu osób jako pracowników może przesądzać również to, „że wykonują oni daną pracę na rzecz i pod kierownictwem każdego z tych przedsiębiorstw”. W tej sprawie dokerzy „na czas trwania tego stosunku, [są] włączeni do przedsiębiorstw i tym samym tworzą z każdym z nich jednostkę gospodarczą, dokerzy nie stanowią zatem sami w sobie «przedsiębiorstw» w rozumieniu wspólnotowego prawa konkurencji”.

Szczególnie interesująca jest w tym kontekście opinia Rzecznika Generalnego (Advocate General) w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, w której porównuje on sposób świadczenia pracy przez pracowników i samozatrudnionych (osób prowadzących działalność na własny rachunek). Przede wszystkim wskazuje na podporządkowanie pracodawcy (sprawa C-232/09 *Danosa*, § 56; sprawa C-229/14 *Balkaya*, § 40). W odróżnieniu od pracownika samozatrudniony „postępuje co prawda zgodnie z poleceniami swoich klientów, ale, ogólnie rzecz biorąc, ci ostatni nie mają wobec tych osób szerokich uprawnień nadzorczych”, co oznacza większą swobodę nie tylko w zakresie doboru realizowanych zadań, ale także czasu, miejsca i sposobu ich realizacji (opinia AG w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 44).

Kolejna ważna różnica związana jest z ponoszeniem ryzyka handlowego i finansowego związanego z działalnością. Samozatrudnieni sami przyjmują na siebie

to ryzyko, co rekompensowane jest możliwością zatrzymania całego zysku płynącego z planowanego przedsięwzięcia. W przypadku pracowników ryzyko to ponosi pracodawca (opinia AG w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 45).

AG Nils Wahl zwraca uwagę również na liczbę podmiotów, z którymi współpracuje osoba prowadząca działalność zarobkową: „osoby prowadzące działalność na własny rachunek oferują produkty lub usługi na rynku, pracownicy jedynie świadczą pracę na rzecz jednego konkretnego pracodawcy (lub, w rzadkich przypadkach, kilku pracodawców)” (opinia AG w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 46).

W tym kierunku poszedł też Trybunał, przypominając, że ustalenie statusu pracowniczego powinno się opierać na obiektywnych kryteriach. Usługodawca może więc:

utracić charakter podmiotu gospodarczego prowadzącego działalność na własny rachunek, a zatem przedsiębiorstwa, jeśli nie określa w niezależny sposób swojego zachowania na rynku, lecz jest całkowicie uzależniony od swojego zleceniodawcy, ze względu na to, że ten usługodawca nie ponosi żadnego ryzyka finansowego ani gospodarczego wynikającego z działalności zleceniodawcy oraz że działa jako podmiot pomocniczy zintegrowany z przedsiębiorstwem wspomnianego zleceniodawcy (wyrok w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 33).

Ważniejsze jednak od potwierdzenia różnic pomiędzy warunkami pracy obydwu kategorii osób zatrudnionych było zwrócenie uwagi na zjawisko pozornego samozatrudnienia. Rzecznik Generalny wskazywał, że:

osoby prowadzące działalność na własny rachunek to wyjątkowo liczna i zróżnicowana grupa. Niektóre z tych osób prawdopodobnie celowo podjęły decyzję, aby oferować swoje usługi w ramach tego szczególnego reżimu prawnego, z kolei inne mogły być do tego zmuszone wobec braku bardziej stabilnych możliwości zatrudnienia (opinia AG w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 55).

Wątek ten podjął także Trybunał, potwierdzając, że niekiedy wyznaczenie granic pomiędzy osobą samozatrudnioną a pracownikiem nie jest łatwe, a na rynku pracy można spotkać się z „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek”, a mianowicie usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników (wyrok w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 31). Następnie, powołując się na sprawę *Allonby*, przypomina, że „kwalifikacja jako samozatrudnionego w prawie krajowym nie wyklucza uznania go za pracownika w świetle prawa UE, gdy jego niezależność może być wyłącznie fikcyjna i służy przez to ukryciu prawdziwego stosunku pracy” (wyrok w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 35). Oznacza to, że jeżeli osoba została zatrudniona jako usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego ze względów podatkowych, administracyjnych lub biurokratycznych, a spełnia przesłanki zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (podporządkowanie, ryzyko pracodawcy i zintegrowanie z przedsiębiorstwem pracodawcy), określenie statusu prawnego takiej osoby należy oprzeć na jej sytuacji faktycznej (wyrok w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 36).

Przedstawione wyżej judykaty potwierdzają, że w przypadku gdy aktywność osoby na rynku pracy nie daje się zakwalifikować jednoznacznie, TSUE nakazuje przede wszystkim oceniać rzeczywiste warunki wykonywania pracy, a nie tylko formalny status jako samozatrudnionego w myśl prawa danego kraju członkowskiego (zob. wyrok w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten*, § 51).

#### 4. DYREKTYWY 2019/1152 I 2019/1158

Oprócz wymogu interpretowania przepisów dyrektyw, a co za tym idzie – przepisów krajowych, z uwzględnieniem europejskiej autonomicznej definicji pracownika warto zwrócić uwagę na dwie nowe dyrektywy: Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (PE/43/2019/REV/1<sup>3</sup>) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (PE/20/2019/REV/1<sup>4</sup>).

W Motywie 8 dyrektywy 2019/1152 można znaleźć wyraźne odniesienie do osób samozatrudnionych: prawodawca unijny wyraźnie stwierdza, że osoby faktycznie samozatrudnione nie powinny być objęte zakresem stosowania dyrektywy, zwraca jednak uwagę na zjawisko nadużywania statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym, jako jednej z form pracy nie-rejestrowanej lub fałszywie rejestrowanej. „Pozorowane samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy”. Takie osoby powinny być objęte zakresem dyrektywy.

Szczególne rolę odgrywa art. 1 ust. 2 omawianego aktu, ustanawiający zakres podmiotowy zastosowania dyrektywy, obejmujący każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Prawodawca unijny nie zdecydował się na wprowadzenie definicji legalnej pracownika, która pojawiała się podczas prac nad dyrektywą. Odniesienie do orzecznictwa TSUE oznacza, że osoby pozornie samozatrudnione będą objęte minimalnymi wymogami dotyczącymi przewidywalności w zakresie czasu pracy, obowiązku podania informacji o możliwości przejścia do bardziej stabilnych form zatrudnienia oraz domniemaniem istnienia stosunku pracy lub możliwością

<sup>3</sup> Dz. Urz. UE L 186 z 11 lipca 2019 r., 105–121.

<sup>4</sup> Dz. Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., 79–93.

złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób.

Podobnie określony został zakres podmiotowy dyrektywy 2019/1158, która w art. 2 odwołuje się do orzecznictwa TSUE. Wydaje się więc, że podobnie jak w przypadku dyrektywy 2019/1152, z uprawnień mających sprzyjać zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, jak urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy, czas wolny z powodu siły wyższej i elastyczna organizacja pracy, powinni korzystać także pozornie samozatrudnieni, których warunki pracy wskazują na to, że są objęci autonomiczną definicją pracownika.

Sposób formułowania zakresu podmiotowego w wydawanych w ostatnim czasie dyrektywach wyraźnie nakazuje zatem kierować się nie tyle krajową, co unijną autonomiczną definicją pracownika.

## 5. ZBIOROWE PRAWO PRACY

Zanim przejdziemy do dalszych rozważań nad kształtowaniem się linii orzeczniczej TSUE w odniesieniu do zbiorowego prawa pracy, a w szczególności do zawierania porozumień zbiorowych, wypada zauważyć, że w praktyce w wielu krajach UE związki zawodowe organizują osoby samozatrudnione. Działania te mogą przybierać różną postać. (1) Tradycyjne związki zawodowe w odpowiedzi na zmiany na rynku pracy rozszerzają swój zakres działania na osoby samozatrudnione. (2) Niekiedy samozatrudnieni przyjmowani są jako członkowie związków branżowych, które obejmują takie grupy zawodowe, jak dziennikarze, aktorzy, muzycy, technicy, tłumacze, architekci i niektóre zawody medyczne. (3) Ponadto związki zawodowe pracowników prekaryjnych rekrutują i organizują osoby samozatrudnione oraz inne osoby zatrudnione na podstawie niestandardowych umów, takie jak pracownicy tymczasowi czy pracownicy platform cyfrowych.

Głównym problemem, wokół którego rozwija się orzecznictwo TSUE w zakresie zbiorowego prawa pracy, jest nie tyle dopuszczalność przynależności samozatrudnionych do związku zawodowego, ile prawo do zawierania układów zbiorowych. Jeżeli bowiem potraktujemy samozatrudnionych jako przedsiębiorstwa, układ zbiorowy określający stawki wynagrodzenia dla nich mógłby naruszać zasadę swobody konkurencji. Wątek ten pojawiał się już we wspomnianym powyżej orzeczeniu w sprawie C-22/98 *Becu*, w którym ustalenie statusu dokerów było istotne z tego właśnie powodu.

Trzy sprawy z września 1999 r. okazały się zasadnicze dla ustanowienia wyjątku od art. 101 i 102 TFUE (zakaz karteli i zakaz nadużywania dominującej pozycji na rynku). Sprawy *Albany*, *Brentjens* oraz *Drijvende Bokken* dotyczyły układów zbiorowych ustanawiających instytucje zabezpieczenia społecznego, które na mocy decyzji administracyjnej stały się obowiązkowe dla danego sektora. Są one szeroko omawiane w literaturze (Bruun, Helsten 2001).



W sprawie C-67/96 *Albany* (§§ 55–56) Trybunał przypomniał, że art. 152 i 154 TFUE wspierają współpracę między państwami członkowskimi w zakresie praw do rokowań zbiorowych, a także zachęcają do dialogu między partnerami społecznymi na poziomie UE, potencjalnie prowadzącego do zawierania porozumień. Trybunał przyznaje (§ 59), że:

Wprawdzie pewne skutki w postaci ograniczenia konkurencji są nieodłączne od porozumień zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracobiorców, jednakże realizacja celów z zakresu polityki społecznej, jakim służą tego rodzaju porozumienia, byłaby poważnie zagrożona, gdyby partnerzy społeczni podlegali art. 85 ust. 1 Traktatu, poszukując wspólnie sposobów poprawienia warunków zatrudnienia i pracy.

Następnie wywnioskował (§ 60) ze „wszystkich istotnych postanowień Traktatu (...), że porozumienia zawarte w ramach zbiorowych uzgodnień między partnerami społecznymi dla realizacji takich celów należy uznać, ze względu na ich charakter i przedmiot, za niepodlegające art. 85 ust. 1 Traktatu”. Aby skorzystać z tego wyłączenia, układy zbiorowe muszą spełniać dwa warunki: (1) są wynikiem „rokowań zbiorowych między organizacjami reprezentującymi pracodawców i pracowników” (§ 61) oraz (2) mają na celu „wspólne przyjęcie środków zmierzających do poprawy warunków pracy i zatrudnienia” (§ 59). Formuła *Albany* została powtórzona w dosłownym brzmieniu w dwóch pozostałych sprawach (*Brentjens* i *Drijvende Bokken*) toczących się równoległe.

W odniesieniu do pierwszego kryterium można przywołać orzeczenia w sprawach *Pavlov* i *FNV Kunsten*. W sprawie *Pavlov* (wyrok TSUE w sprawie *Pavlov i in.* sprawy połączone C-180/98 do C-184/98) Trybunał odmówił uznania za układ zbiorowy porozumienia ustanawiającego fundusz emerytalny dla samozatrudnionych konsultantów medycznych, ponieważ konsultanci ci nie byli pracownikami. Mimo to porozumienie nie zostało uznane za naruszające art. 101 ust. 1 TFUE, ponieważ nie zapobiegało, nie ograniczało ani nie zakłócało w odczuwalny sposób konkurencji (tj. było objęte regułą *de minimis*).

W sprawie *FNV Kunsten* Trybunał analizował status układu zbiorowego zawartego między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi, zgodnie z którym osoby prowadzące działalność gospodarczą, które na podstawie umowy o świadczenie usług wykonują na rzecz pracodawcy tę samą pracę co pracownicy, powinny otrzymywać ustaloną stawkę minimalną. TSUE w uzasadnieniu przywoływał formułę *Albany* (§§ 21–22), lecz przypomniał również, że samozatrudnieni co do zasady traktowani są jako przedsiębiorstwa na rynku UE (*Albany*, § 27).

Następnie Trybunał rozważał, czy i w jakich okolicznościach samozatrudnieni mogą być traktowani jako pracownicy. Dostrzegł, że niektórzy z nich pracują w warunkach, które pozwalają na zakwalifikowanie ich jako pracowników zgodnie z europejską definicją, są zatem tylko pozornie samozatrudnionymi. W odróżnieniu więc od porozumienia zawartego na rzecz osób rzeczywiście samozatrudnionych (§ 30) postanowienie układu zbiorowego pracy – w zakresie, w jakim

ustanawia ono stawki minimalne dla usługodawców będących osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek – nie może podlegać, ze względu na swój charakter i cel, zakresowi zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE (§ 41).

W odniesieniu do zastosowania drugiego kryterium uwagę zwracają orzeczenia odnoszące się do porozumień zawierających postanowienia dotyczące świadczeń zdrowotnych. Wątpliwości co do tego, czy partnerzy społeczni mogą w takim porozumieniu zlecić zadania określonym podwykonawcom, zostały rozstrzygnięte na korzyść stron porozumienia ze względu na swobodę partnerów społecznych w kształtowaniu jego treści (wyrok TSUE w sprawie C-222/98 *Hendrik van der Woude przeciwko Stichting Beatrix*, §§ 26, 35 oraz sentencja). W sprawie C-437/09 *AG2R Prévoyance* z 2011 r. TSUE uznał, że porozumienie, które wprowadza w określonym sektorze system dodatkowego zwrotu kosztów opieki zdrowotnej, zmierza do poprawy warunków pracy zatrudnionych, ponieważ zapewnia im dodatkowe środki w razie wystąpienia zdarzeń objętych ubezpieczeniem (choroba, wypadek przy pracy, macierzyństwo), a także prowadzi do obniżenia ponoszonych przez ubezpieczonych kosztów. W związku z tym władze publiczne nie są ograniczone w nadawaniu temu porozumieniu charakteru obowiązkowego wobec tych osób, które nie są nim formalnie związane.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na treść projektu komunikatu Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, zatwierdzonego w dniu 9 grudnia 2021 r. i poddanego konsultacjom społecznym. Komisja proponuje uznać, że niektóre kategorie układów zbiorowych nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE oraz że nie będzie interweniować przeciwko niektórym innym kategoriom układów zbiorowych.

Wyjątek stanowić mają osoby:

- pracujące na własny rachunek ekonomicznie zależne, niezatrudniające pracowników,
- wykonujące takie same lub podobne zadania jak pracownicy tego kontrahenta,
- świadczące pracę za pośrednictwem cyfrowych platform zatrudnienia, gdy układ ma na celu poprawę warunków pracy, nawet jeśli prawo krajowe nie uznaje ich za pracowników.

Komisja nie będzie interweniować przeciwko układom zbiorowym:

- gdy mają na celu skorygowanie wyraźnej nierównowagi siły przetargowej samozatrudnionych i mają prowadzić do poprawy warunków pracy,
- układom zawierającym przez samozatrudnionych twórców i artystów, gdy porozumienie ma na celu poprawę warunków zatrudnienia,
- w przypadkach gdy prawo krajowe dopuszcza zawieranie układów zbiorowych przez samozatrudnionych w tym samym celu.

Opowiadając się za objęciem samozatrudnionych porozumieniami zbiorowymi, Komisja, – podobnie jak TSUE w niektórych prezentowanych wyżej

orzeczeniach – powołuje się na art. 3 ust. 3 TUE (zasadę aspołecznej gospodarki rynkowej) a także na art. 152 TFUE (ułatwianie prowadzenia dialogu społecznego) oraz na art. 28 Karty praw podstawowych UE (prawo do rokowań i działań zbiorowych).

## 6. WNIOSKI

W przedstawionym wyżej projekcie komunikatu Komisja trafnie zwraca uwagę na zachodzące w ostatnich latach:

fundamentalne zmiany, na które wpłynęła tendencja do zlecania podwykonawstwa oraz outsourcingu działalności gospodarczej i usług osobistych, a także cyfryzacja procesów produkcji i rozwój gospodarki platform internetowych. Samozatrudnienie w UE jest stosunkowo wysokie i w ostatnich latach znacznie wzrosło, głównie w gospodarce platform internetowych.

Oznacza to konieczność ponownego przemyślenia kwestii objęcia osób samozatrudnionych uprawnieniami pracowniczymi wynikającymi z dyrektyw unijnych.

Poza ustanowionymi wprost wyjątkami (regulacje antydyskryminacyjne) konieczne wydaje się rozróżnienie pomiędzy osobami prowadzącymi faktycznie działalność na własny rachunek, które w przeważającej mierze nadal traktować należy jako przedsiębiorców, a osobami pozornie samozatrudnionymi. Z tą ostatnią sytuacją mamy do czynienia, gdy formalny status, lub nawet sama treść umowy pomiędzy samozatrudnionym a jego kontrahentem, nie odpowiada rzeczywistym warunkom pracy. Europejska autonomiczna definicja pracownika wypracowana przez TSUE pozwala na zakwalifikowanie osób spełniających kryteria formuły *Lawrie-Blum*, rozwijanej w dalszych orzeczeniach TSUE, jako pracowników bez względu na przyjętą w państwach członkowskich definicję pracownika, w celu zachowania *effet utile* dyrektyw.

Natomiast w zbiorowym prawie pracy dla uznania, czy dane porozumienie zbiorowe nie narusza unijnych zasad konkurencji, zasadnicze jest zastosowanie formuły *Albany*. Przyjęte tam kryteria dotyczą pracowniczego statusu osób objętych porozumieniem (przy czym zastosowanie ma tu także europejska definicja pracownika) oraz poprawy warunków pracy i zatrudnienia jako celu porozumienia. Konsultacje dotyczące wytycznych w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji w stosunku do samozatrudnionych niezatrudniających pracowników nie są jeszcze ukończone. W propozycji Komisji widoczna jest jednak tendencja do objęcia wyjątkami samozatrudnionych w przypadkach, gdy ich sytuacja zbliża się w zakresie warunków wykonywania pracy do sytuacji pracowników.

**BIBLIOGRAFIA**

- Bruun, Niklas. Jari Helsten. 2001. *Collective Agreement and Competition Law in the EU*. Helsinki: University Centre of International and Economic Law.
- Collins, Hugh. Keith D. Ewig. Aileen McColgan. 2005. *Labour Law: Texts and Materials*. Portland, OR–Oxford: Hart Publishing.
- Engels, Chris. 2004. „Subordinate Employees or Self-Employed Workers”. W *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 361–384. Red. Roger Blanpain. Hague: Wolters Kluwer.
- Kubot, Zdzisław. 2000. „Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia”. W *Szczególne formy zatrudnienia*. 5–37. Red. Zdzisław Kubot. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Muehlberger, Ulrike. 2007. *Dependent Self-Employment*. London: Palgrave Macmillan.
- Musiąła, Anna. 2001. *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Difin.
- Schiek, Dagmar. Oliver L. Forde. Gabriella Alberti. 2015. *EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law*. Brussels: European Parliament.
- Sciarra, Silvana. 2005. *The Evolution of Labour Law (1992–2003)*. Vol. I: *General Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Tomaszewska, Monika. 2011. *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednorodnością a różnorodnością*. Gdańsk: Wydawnictwo UG.

**Akty prawne**

- Traktat o Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 7 czerwca 2016 r.).
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 7 czerwca 2016 r.).
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. C 202 z 7 czerwca 2016 r.).
- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 348 z 28 listopada 1992 r.).
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 19 lipca 2000 r.).
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 2 grudnia 2000 r.).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. UE L 327 z 5 grudnia 2008 r.).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11 lipca 2019 r.).

**Orzecznictwo**

- Wyrok Trybunału z dnia 19 marca 1964 r. w sprawie 75–63 *M.K.H. Unger, małżonka R. Hoekstra przeciwko Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht*. Zbiór Orzeczeń 1964 00347.
- Wyrok Trybunału z dnia 31 maja 1979 r. w sprawie C-182/78 *Bestuur van het Algemeen Ziekenfonds Drenthe-Platteland przeciwko G. Pierik*. Zbiór Orzeczeń 1979 01977.
- Wyrok Trybunału z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*. Zbiór Orzeczeń 1986 02121.

- Wyrok Trybunału z dnia 14 grudnia 1989 r. w sprawie C-3/87 *The Queen przeciwko Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.* Zbiór Orzeczeń 1989 04459.
- Wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie C-107/94 *P.H. Asscher przeciwko Staatssecretaris van Financiën.* Zbiór Orzeczeń 1996 I-03089.
- Wyrok Trybunału z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 *María Martínez Sala przeciwko Freistaat Bayern.* Zbiór Orzeczeń 1998 I-02691.
- Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie C-243/95 *Kathleen Hill i Ann Stapleton przeciwko The Revenue Commissioners i Department of Finance.* Zbiór Orzeczeń 1998 I-03739.
- Wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie C-337/97 *C.P.M. Meeusen przeciwko Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep.* Zbiór Orzeczeń 1999 I-03289.
- Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 16 września 1999 r. Sprawa C-22/98. *Postępowanie karne przeciwko Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV i Adia Interim NV.* Zbiór Orzeczeń 1999 I-05665.
- Wyrok Trybunału z dnia 21 września 1999 r. w sprawie C-67/96 *Albany International BV przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie.* Zbiór Orzeczeń 1999 I-05751.
- Wyrok Trybunału z dnia 21 września 1999 r. *Brentjens'.* Sprawa C-117/97. Sprawy połączone C-115/97, C-116/97, C-117/97. ECLI:EU:C:1999:434.
- Wyrok Trybunału z dnia 21 września 1999 r. w sprawie C-219/97 *Maatschappij Drijvende Bokken BV przeciwko Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven.* Zbiór Orzeczeń 1999 I-06121.
- Wyrok Trybunału z dnia 12 września 2000 r. *Pavel Pavlov i in. przeciwko Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten.* Sprawy połączone C-180/98 do C-184/98. Zbiór Orzeczeń 2000 I-06451.
- Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 21 września 2000 r. w sprawie C-222/98 *Hendrik van der Woude przeciwko Stichting Beatrixoord.* Zbiór Orzeczeń 2000 I-07111.
- Wyrok Trybunału z dnia 27 września 2001 r. w sprawie C-257/99 *The Queen przeciwko Secretary of State for the Home Department, ex parte Julius Barkoci i Marcel Malik.* Zbiór Orzeczeń 2001 I-06557.
- Wyrok Trybunału z dnia 20 listopada 2001 r. w sprawie C-268/99 *Aldona Malgorzata Jany i inni przeciwko Staatssecretaris van Justitie. Swoboda przedsiębiorczości.* Zbiór Orzeczeń 2001 I-08615.
- Wyrok Trybunału z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 *Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional i Secretary of State for Education and Employment.* Zbiór Orzeczeń 2004 I-00873.
- Wyrok Trybunału (czwarta izba) z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 *Sari Kiiski przeciwko Tampereen kaupunki.* Zbiór Orzeczeń 2007 I-07643.
- Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 14 października 2010 r. w sprawie C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i innym.* Zbiór Orzeczeń 2010 I-09961.
- Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09 *Dita Danosa przeciwko LKB Līzings SIA.* Zbiór Orzeczeń 2010 I-11405.
- Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 3 marca 2011 r. w sprawie C-437/09 *AG2R Prévoyance przeciwko Beaudout Père et Fils SARL.* Zbiór Orzeczeń 2011 I-00973.
- Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden.* Elektroniczny Zbiór Orzeczeń – część ogólna. ECLI:EU:C:2014:2411.
- Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 9 lipca 2015 r. w sprawie C-229/14 *Ender Balkaya przeciwko Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH.* Elektroniczny Zbiór Orzeczeń – część ogólna. ECLI:EU:C:2015:455.

Wyrok Trybunału (siódma izba) z dnia 1 października 2015 r. w sprawie C-432/14 *O przeciwko Bio Philippe Auguste SARL*. Elektroniczny Zbiór Orzeczeń – część ogólna. ECLI:EU:C:2015:643.

Wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie C-216/15 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik GmbH*. Elektroniczny Zbiór Orzeczeń – część ogólna. ECLI:EU:C:2016:883.

Postanowienie Trybunału (ósma izba) z dnia 22 kwietnia 2020 r. w sprawie C-692/19 *B przeciwko Yodel Delivery Network Ltd*. Niepublikowane.