

<https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.04>




*Sebastian Koczur**

 <https://orcid.org/0000-0002-2985-0557>

*Kinga Piwowska***

 <https://orcid.org/0000-0002-2034-8464>

*Andrzej Marian Świątkowski****

 <https://orcid.org/0000-0003-1753-7819>

SAMOZATRUDNIONY – JESZCZE PRZEDSIĘBIORCA CZY JUŻ PRACOWNIK? O DYLEMATACH KONFLIKTU WOLNOŚCI GOSPODARCZEJ I OCHRONY PRACOWNIKA

Streszczenie. Samozatrudniony nie jest i nie może zostać pracownikiem. Identyczne zastrzeżenie dotyczy pracownika, który postanowił lub został zmuszony do prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej na własny rachunek. Z tego względu, zdaniem autorów opracowania, pomysł przekraczania granicy między prawem gospodarczym a prawem pracy w obecnym stanie prawnym nie może zostać zrealizowany.

Słowa kluczowe: samozatrudniony, jednoosobowa działalność gospodarcza, prawo gospodarcze, stosunek pracy

* Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, sebastian.koczur@koczur.pl

** Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, kinga.piwowska@koczur.pl

*** Akademia Ignatianum w Krakowie, Wydział Pedagogiczny, Instytut Nauk o Polityce i Administracji, andrzej.swiatkowski@ignatianum.edu.pl



SELF-EMPLOYED – STILL AN ENTREPRENEUR OR AN EMPLOYEE? ABOUT THE DILEMMAS OF THE CONFLICT OF ECONOMIC FREEDOM AND EMPLOYEE PROTECTION

Abstract. Self-employed is not and cannot become a worker. The same reservation applies to an employee who has decided or been forced to run a self-employed sole trader. For this reason, according to the authors, the idea of crossing the border between economic and labour law in the current legal state cannot be implemented.

Keywords: self-employed, sole proprietorship, economic law, labour relationship

1. WOLNOŚĆ GOSPODARCZA JAKO WARUNEK *SINE QUA NON* WOLNEGO RYNKU

Truizmem jest stwierdzenie, że wolność gospodarcza to podwaliny funkcjonowania wolnego rynku. To dzięki urzeczywistnieniu zasady wolności gospodarczej dochodzi do nawiązywania relacji gospodarczych i wymiany dóbr.

Przedsiębiorcy realizują swoje interesy gospodarcze według wybranego przez siebie optymalnego podmiotowego modelu prowadzenia działalności. Wolność (swoboda) działalności gospodarczej jest jednym z filarów społecznej gospodarki rynkowej, stanowiącej podstawę polskiego ustroju społeczno-gospodarczego. Pełni ona dwojaką funkcję: po pierwsze, stanowi konstytucyjną zasadę ustrojową, a po drugie, ma charakter publicznego prawa podmiotowego (Hauser, Niewiadomski, Wróbel 2013, 449).

Odnosząc się do podmiotowego aspektu prowadzenia działalności gospodarczej, należy wskazać, że prawo pozostawia szeroki wybór form jej prowadzenia, mając w ofercie spółki prawa handlowego (osobowe i kapitałowe), spółki cywilne, czy wreszcie podejmowanie jednoosobowej działalności gospodarczej.

Podmioty te z jednej strony pozostają zróżnicowane co do swojego ustroju, stopnia złożoności i wartości kapitałowej, jaką przedstawiają, ale z drugiej – wszystkie pozostają równe, ciesząc się przymiotem przedsiębiorcy w zewnętrznych relacjach. Jak stwierdza się w literaturze przedmiotu, zasada równości prawnej przedsiębiorców jest odwołaniem do konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, wynikającej z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej¹. Równość dwóch lub więcej podmiotów polega na ich przynależności do co najmniej jednej i tej samej klasy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę istotną. Wskazuje to na relatywność ujmowania zasady równości. Zakwalifikowanie określonej grupy podmiotów do tej samej klasy (uznanie ich za podmioty podobne) zależy od zastosowanego kryterium i jest oczywiste, że w zależności od cechy istotnej, która zostanie przyjęta za podstawę oceny, te same podmioty mogą być uznane za podobne

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483), dalej: Konstytucja RP.

(co uzasadni równe ich traktowanie) bądź za odmienne (co wyłączy odnoszenie do nich zasady równości) (Pietrzak 2019). Treść zasady równości przedsiębiorców określoną w art. 2 Prawa przedsiębiorców² należy pojmować w nierozdzielalnym związku z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP). Zasada równego traktowania przedsiębiorców powinna sprowadzać się do nakazu traktowania podobnych sytuacji przedsiębiorców w sposób podobny, a równocześnie dopuszczenia traktowania sytuacji przedsiębiorców odmiennych w sposób odmienny (Bielecki, Gola, Horubski, Kokocińska, Komierzyńska-Orlińska, Żywicka 2019).

Z wolności działalności gospodarczej korzystają także osoby fizyczne prowadzące swoje firmy w formie jednoosobowej działalności gospodarczej. Przypisanie innego statusu jednoosobowym przedsiębiorcom stanowiłoby zanegowanie możliwości korzystania przez nich ze swobodnego udziału w wolnym rynku i w obrocie gospodarczym, jaki na tym rynku występuje.

W uzasadnieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców wskazano, że zasada równości przedsiębiorców wobec prawa, oznaczająca, że w sferze podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, w zakresie, w jakim charakteryzują się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, powinni być traktowani równo, a więc według jednakowej miary, bez żadnych różnicowań, zarówno faworyzujących, jak i dyskryminujących (druk sejmowy nr 2051/VIII kadencja).

W konsekwencji wyłącznie funkcjonowanie równo traktowanych (bez względu na ich formalnoprawny status) przedsiębiorców daje gwarancje zachowania zdrowej, uczciwej konkurencji, panującej w obrocie gospodarczym.

2. SAMOZATRUDNIENIE PRZEJAWEM REALIZACJI WOLNOŚCI GOSPODARCZEJ

Jednoosobowa działalność gospodarcza stanowi powszechną formę prowadzenia przedsiębiorstwa. Jej założenie nie jest warunkowane posiadaniem kapitału początkowego. Wymaga jedynie złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Bardzo często osoby fizyczne stawiające pierwsze aktywne kroki w życiu gospodarczym decydują się na tę formę prowadzenia działalności gospodarczej.

W konsekwencji w tej formie przedsiębiorcy korzystają z gwarancji wolności gospodarczej i realizują swoje prawo podmiotowe do prowadzenia działalności gospodarczej. Jak wskazuje się w doktrynie, wolność gospodarcza traktowana jest jako publiczne prawo podmiotowe, oznaczające prawo do swobodnego podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej

² Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 650), dalej p.p.

(Bielecki, Gola, Horubski, Kokocińska, Komierzyńska-Orlińska, Żywicka 2019, komentarz do art. 2). System prawny danego państwa nie kreuje wolności gospodarczej ani też nie przyznaje jej podmiotom gospodarczym. Zakreśla natomiast jej granice, wskazując na ograniczenia swobody korzystania z tej wolności, a także ustanawia jej prawne gwarancje (Kosikowski 1998, 216).

Należy zaznaczyć, że forma jednoosobowej działalności gospodarczej pozwala w pełnym zakresie cieszyć się z atrybutów wolności gospodarczej i uczestniczyć w obrocie. Wolności gospodarczej odpowiada ogólny obowiązek państwa nienaruszania swobody działania podmiotów gospodarczych w sferze prowadzonej przez nie działalności gospodarczej. Należy ono do kategorii praw negatywnych wolnościowych, których istotą jest posiadanie przez uprawnionego roszczenia do państwa zarówno o zaniechanie przez nie ingerencji w sferę uprzednio uznanej wolności, jak i o udzielenie ochrony przed niedozwoloną ingerencją innych podmiotów prawa w sferę wolności jednostki (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (WSA) w Gliwicach z dnia 8 marca 2017 r., II SA/Gl 1189/16, LEX nr 2267584).

Przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą wielokrotnie sami zatrudniają pracowników, tworząc nowe miejsca pracy i przyczyniając się do prawidłowego funkcjonowania rynku pracy. Właśnie zasada wolności gospodarczej stanowi istotę ustroju społecznej gospodarki rynkowej (Pietrzak 2019, komentarz do art. 2).

Jednocześnie w odniesieniu do tej grupy przedsiębiorców istnieje największa pokusa, by uznać, że ich sposób funkcjonowania w obrocie gospodarczym jest adekwatny dla modelu prawa pracy, a w konsekwencji ta grupa przedsiębiorców winna zostać objęta ochroną właściwą dla prawa pracy. W tym miejscu należy zadać sobie pytanie, czy właściwe jest (i realizowane w słusznym celu) przykładanie kategorii oceny prawa pracy dla relacji gospodarczych, w sytuacji gdy strony relacji gospodarczych w żadnej mierze nie zmierzały do obejścia prawa w celu uniknięcia prawnopracowniczych mechanizmów ochrony. Należy bowiem stwierdzić, że jednoosobowy przedsiębiorca w równej mierze cieszy się z atrybutów wolności gospodarczej, mogąc wyrażać się w prowadzonej działalności gospodarczej.

3. ZAKRES PRZEDMIOTOWY KONSTITUCYJNEJ ZASADY OCHRONY PRACY

Przechodząc do rozważań dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej w kontekście potrzeby ochrony pracy, trzeba postawić pytanie, czy jednoosobowy przedsiębiorca winien doznać takiej ochrony jak pracownik, czy też z pełną konsekwencją należy traktować go jak przedsiębiorcę. Argumenty przemawiające za przyjęciem drugiego z proponowanych rozwiązań zostaną przedstawione w dalszej części niniejszego opracowania. Czynnione dalej uwagi zasadzają się właśnie na fundamencie wolności gospodarczej, determinującym konieczność poszanowania publicznych praw podmiotowych jednoosobowego przedsiębiorcy.

Asumpt do takich rozważań daje art. 24 Konstytucji RP, który stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Jak wskazuje Sąd Najwyższy (SN), przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia oraz przyjmowania pracy zarówno w ramach stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. Nie wynika z niego brak możliwości ustalenia i oceny, że praca może być świadczona nie tylko w ramach stosunku pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę lub z innych aktów kreujących stosunek pracy, ale także na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustalenie w postępowaniu sądowym, że praca była świadczona na podstawie umowy prawa cywilnego, nie narusza art. 24 ustawy zasadniczej, a zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji RP (wyrok SN z dnia 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, LEX nr 2508183).

Należy ponadto zwrócić uwagę na przedmiotowy aspekt istoty ochrony, wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP. Przepis obejmuje swoją ochroną pracę, a nie li tylko pracownika. Aby mogło dojść do faktycznej realizacji stosunku pracy, a w konsekwencji do urzeczywistnienia jej ochrony, konieczne jest funkcjonowanie dwóch stron stosunku pracy, tj. zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców mających status pracodawcy. W literaturze wskazuje się, że zasada ochrony pracy oznacza również ochronę pracodawców tworzących i gwarantujących miejsca pracy. Wynika z niej obowiązek państwa wspierania pracodawców oraz równoważenia ich interesów z interesami pracowników (Tuleja 2021).

4. KOLIZJA WARTOŚCI KONSTYTUCYJNYCH (ART. 22 I 24) – FAKTYCZNA CZY POZORNA?

Prima facie wydawać by się mogło, że pomiędzy zasadą wolności gospodarczej a zasadą ochrony pracy nie ma żadnej kolizji. Paradoksalnie można by nawet uznać, że powyższe dwie wartości wzmacniają się wzajemnie, z jednej strony

chroniąc wartość pracy w obrocie gospodarczym, z drugiej gwarantując wolność gospodarczą we wzajemnych relacjach stron stosunku pracy.

Powyższa teza jest jak najbardziej prawdziwa, jednakże powstaje pytanie o jej stosowność w odniesieniu do przypadków przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Jak wskazuje judykatura, wolność gospodarcza, deklarowana w art. 20 w zw. z art. 22 Konstytucji RP, traktowana jest jako publiczne prawo podmiotowe o charakterze negatywnym, któremu odpowiada ogólny obowiązek państwa nienaruszania swobody działania podmiotów gospodarczych w sferze prowadzonej przez nie działalności gospodarczej. Należy ono do kategorii praw negatywnych „wolnościowych”, do istoty których należy posiadanie przez uprawnionego roszczenia do państwa zarówno o zaniechanie przez nie ingerencji w sferę uprzednio uznanej wolności, jak i o udzielenie ochrony przed niedozwoloną ingerencją innych podmiotów prawa w sferę wolności jednostki (przywoływany już wyrok WSA w Gliwicach z 8 marca 2017 r., II SA/Gl 1189/16). Zasadę ochrony pracy natomiast trzeba postrzegać w kontekście innych, ogólniejszych zasad ustrojowych, w szczególności nakazu urzeczywistnienia przez państwo zasad sprawiedliwości społecznej. Ewentualne zróżnicowanie takie powinno się jednak dokonywać z poszanowaniem zasady równości, tak by nie przeciwstawiać nakazów płynących z art. 2 i 32 ust. 1 Konstytucji RP, ale jedynie wyważyć konkurujące wartości na rzecz ochrony pracy, czego domaga się art. 24 zdanie pierwsze ustawy zasadniczej (Garlicki i in. 2016).

W konsekwencji nie sposób uznać, by w relacjach powyższych norm i wynikających z nich wartości dochodziło do jakiegokolwiek kolizji. Tu nie ma problemu kolizji, tu jest problem zbyt propracowniczej (a nieuzasadnionej) interpretacji przepisów. Podejmowane zaś zabiegi ustawodawcy, by włączać osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą pracowników w zakres oddziaływania norm prawa pracy, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania, prowadzą do wręcz pokracznych rezultatów.

Co więcej, zasada ochrony pracy, rozumiana tak, jak została opisana powyżej, wręcz wzmacnia prawo przedsiębiorcy do swobodnego decydowania o formie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, dając mu gwarancje jako podmiotowi potencjalnie mogącemu tworzyć nowe miejsca pracy. Zbyt pochopne, dokonywane zbyt apriorycznie obejmowanie prawopracowniczym reżimem osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą stałoby w sprzeczności z zasadą wolności gospodarczej.

W praktyce obrotu prawnego mogą powstawać wątpliwości dotyczące rozgraniczenia pozytywnych obowiązków regulacyjnych państwa, których źródłem jest wolność działalności gospodarczej, od regulacji stanowiących ograniczenia tej wolności. Pozytywne obowiązki regulacyjne państwa to te, dzięki którym jednostki mogą realizować założone cele działalności gospodarczej. Natomiast różnego rodzaju wymogi związane z korzystaniem z tych prawnych form prowadzenia działalności gospodarczej mogą być uznane za jej ograniczenia w rozumieniu

art. 22 Konstytucji RP, np. wymóg posiadania odpowiednich kwalifikacji przy prowadzeniu określonego rodzaju działalności (Tuleja 2021).

Na brak konfliktu zwracał uwagę także Sąd Najwyższy, według którego „nie ma systemowej (ustrojowej) sprzeczności regulacji z art. 22 Kodeksu pracy, art. 20 Konstytucji RP i art. 6 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. W szczególności nie są to przepisy, które nakazywałyby albo choćby pozwalały na inną wykładnię i stosowanie art. 22 k.p. Chodzi tu o gwarantowane prawem zatrudnienie w sytuacji świadczenia pracy w zależności właściwej dla stosunku pracy. Nie jest to w żadnej mierze sprzeczne ze społeczną gospodarką rynkową ani ze swobodą działalności gospodarczej” (wyrok SN z 8 grudnia 2015 r., II PK 297/14, LEX nr 2002035).

Należy zatem rozgraniczyć dwa stany faktyczne, które muszą poddawać się odmiennej regulacji i odmiennej ingerencji państwa. Pierwszy z kategorii stanów faktycznych to domaganie się apriorycznej ochrony norm prawa pracy dla przedsiębiorców prowadzących działalność w formie jednoosobowej działalności gospodarczej. W tych stanach następuje objęcie przedsiębiorcy reżimem prawa pracy z racji potencjalnego zbliżenia się warunków, w jakich pracę wykonuje, do warunków pracowników, co w ocenie chroniącego wymagałoby ochrony. Na przyjęcie takiego mechanizmu nie może być zgody, jest to bowiem mechanizm, który zbyt głęboko ingerowałby w opisane powyżej wartości. Tezę tę wzmacnia także stanowisko sądów, wskazujące, że organy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) nie są uprawnione do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy (wyrok WSA w Opolu z 15 września 2015 r., II SA/Op 206/14, LEX nr 1542198). O powyższych zagrożeniach będzie mowa w dalszej części opracowania.

W drugiej natomiast sytuacji dochodzi do obejścia przepisów prawa poprzez wykorzystanie formy jednoosobowej działalności gospodarczej jako swoistej zasłony dymnej dla rzeczywiście prowadzonych przez siebie działań. W tym stanie faktycznym mówimy o obejściu prawa, ewentualnie o wykorzystaniu prawa w sposób niezgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Tego rodzaju działanie nie wymaga więc ingerencji legislatora, gdyż mechanizmowi obejścia prawa przepisy prawa pracy wprost przeciwdziałają.

Kluczem może być tu wielozmienne zdefiniowanie pojęcia osoby samozatrudnionej, tak by w jasny sposób można było uchwycić różnice pomiędzy opisanymi powyżej stanami faktycznymi.

5. POSIADANIE STATUSU PRACODAWCY JAKO KRYTERIUM NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA SAMOZATRUDNIONYCH

Przejawem nieuzasadnionego nierównego traktowania (w myśl art. 32 Konstytucji RP) osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą w kontekście potencjalnej możliwości uznania ich za pracowników w rozumieniu

art. 2 k.p. byłoby wprowadzenie kryterium zatrudniania przez nich pracowników, a zatem posiadania przez nich bądź nieposiadania statusu pracodawcy. Doprowadziłoby to do paradoksu: samozatrudnionego korzystającego z wolności działalności gospodarczej można byłoby uznać za pracownika, a już mikroprzedsiębiorcy, który zatrudnia jednego pracownika (np. w wymiarze 1/4 etatu), już za pracownika uznać by nie można. Tym samym samozatrudnionego niebędącego pracodawcą i przedsiębiorcę będącego pracodawcą, których *modus operandi* może być zbliżony (co do przedmiotu działalności, co do obrotów, co do wykorzystywanych narzędzi, co do relacji z otoczeniem gospodarczym), będzie należało *de facto* odmiennie postrzegać, mimo że są to dwa podmioty, których *de lege lata* podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach (art. 2 p.p.). Nawet dyferencjacja nie uzasadniałaby takiego podejścia, jeśli bowiem dany podmiot nie wykazuje woli znajdowania się w reżimie prawa pracy, to inny podmiot (np. PIP) nie powinien podejmować samowolnie, *ad hoc*, działań ingerujących w tę wolność i swobodę znajdowania się w reżimie innego prawa. Stąd też tak ważna jest potrzeba uwzględnienia woli stron (według kryterium art. 65 Kodeksu cywilnego³) w ocenie wyboru modelu świadczenia pracy i statusu prawnego poszczególnych podmiotów pracy (zob. wyroki SN z: 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23–24, poz. 294; 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515), w tym osób prowadzących działalność gospodarczą. Oczywiście przepis art. 22 § 1¹ k.p., w kontekście owych swobód, nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych (Świątkowski 2018, 211–255). Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie zarówno autonomicznych wzorców normatywnych, pracowniczego albo cywilnoprawnego (wyrok SN z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397), jak i praw związanych ze swobodą działalności gospodarczej. Skoro tak, to organy PIP nie są uprawnione, i być nie powinny (sic!), do podejmowania działań o charakterze konstytuującym stosunek pracy, ponieważ nie należą do tych organów, które są uprawnione do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy. Gdyby PIP posiadała prawo weryfikowania, kto ma status przedsiębiorcy, a kto nie spełnia wymaganych warunków i powinien zostać uznany za pracownika, doszłoby do zaburzenia całego ustrojowego systemu podmiotów obrotu gospodarczego. Przeciwnie nadrzędnym celem tej dziedziny prawa jest urzeczywistnienie konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej, a także innych zasad konstytucyjnych mających znaczenie dla wykonywanej przez przedsiębiorców działalności gospodarczej, w tym zasad praworządności, pewności, niedyskryminacji oraz zrównoważonego rozwoju, ze względu na to, że ochrona i wspieranie wolności działalności gospodarczej przyczyniają się do rozwoju gospodarki oraz do wzrostu

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360), dalej: k.c.

dobrobytu społecznego, a także w dążeniu do zagwarantowania oraz uwzględniając potrzebę zapewnienia ciągłego rozwoju działalności gospodarczej w warunkach wolnej konkurencji (Preambuła do ustawy – Prawo przedsiębiorców; zob. też Hauser, Niewiadomski, Wróbel 2018). Niezależnie zatem od posiadanego statusu pracodawcy i od uznania zawartej umowy za umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie może decydować głównie, a tym bardziej wyłącznie, ekonomiczny interes stron i zakres ewentualnego podporządkowania (Koczur 2015), lecz treść wykreowanego tą umową stosunku prawnego i sposób jego realizacji (wyrok SN z 3 kwietnia 2019 r., II PK 337/17, Legalis nr 1894028), gdyż o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania (zob. wyrok SN z 7 lipca 2000 r., I PKN 727/99, Legalis nr 309634; postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., III PK 173/19, Legalis nr 2496922).

6. CZY SAMOZATRUDNIONY WINIEN DOZNAĆ TAKIEJ OCHRONY JAK PRACOWNIK NAJEMNY?

Sytuacja osób samozatrudnionych znacznie różni się od sytuacji osób zaliczanych przez ustawodawcę w Kodeksie pracy do kategorii pracowników. Jednym z nietypowych działań była koncepcja ujednoczenia statusu prawnego osób świadczących pracę na własny rachunek. Ten ostatecznie niezrealizowany projekt legislacyjny, zainicjowany 20 kwietnia 2021 r. przez grupę posłów lewicowych, opierał się na niekwestionowanej zasadzie osobistego wykonywania jednakowych albo podobnych czynności przez zatrudnionych w charakterze pracowników oraz samozatrudnionych. Należy zaznaczyć, że obydwie kategorie (pracownicy w ścisłym znaczeniu tego słowa oraz samozatrudnieni) osób aktywnych zawodowo wykonują pracę. Podstawowa różnica między nimi wyraża się w wykonywaniu pracy na rachunek własny (samozatrudnieni) albo na rzecz innych osób bądź podmiotów (pracownicy). Od czasu dwudziestolecia międzywojennego, kiedy przepisy prawa regulujące normy kształtujące zatrudnienie zostały podzielone na dwie kategorie krajowego systemu prawa – normy pracownicze i normy niepracownicze – w Polsce i innych państwach europejskich toczy się nierozwiązana batalia między osobami i podmiotami zatrudniającymi a osobami ubiegającymi się o zatrudnienie. Obowiązujące przepisy wyznaczają reguły płacenia państwu obowiązkowych podatków, opłat oraz danin innego rodzaju. Jest to szczególnie widoczne w prawie pracy, trwale powiązanim z prawem ubezpieczeń społecznych. Dla zmniejszenia kosztów zatrudnienia realizowanego w ramach prawnych stosunków pracy przedsiębiorcy „nakłaniają” osoby starające się o pracę do wykonywania czynności i zadań na podstawie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umowy o dzieło. W tym sensie uchwalenie przez Sejm RP ustawy rozszerzającej legalną definicję pracownika tylko ze względu na zawarcie jakiegokolwiek umowy

o świadczenie pracy może być uważane za urzeczywistnienie pomysłu polegającego na połączeniu dwóch podstawowych kategorii zawodowych, pracowników i samozatrudnionych, zaliczanych do tej pory do kategorii „jednoosobowych przedsiębiorców”. Projektodawcy przywołanej ustawy planowali jej wejście w życie 1 stycznia 2022 r. Zostali jednak powstrzymani m.in. przez najbardziej zainteresowane instytucje państwowe i publiczne. Podmioty te oceniły wartość, wagę i znaczenie zamierzonych projektów legislacyjnych i zakwestionowały pomysły, zgodnie z którymi: 1) pracownikami mogą być, poza osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), również – w zakresie regulowanym omawianą ustawą – osoby wykonujące pracę na podstawie innej umowy, w szczególności umowy o świadczenie usług. *Conditio sine qua non* uznania tych ostatnich zatrudnionych za pracowników ma być osobiste świadczenie pracy, w wymiarze dobowym czasu pracy nie krótszym niż 1/2 etatu umowy o pracę – zasadniczo więc 4 godziny dziennie i 20 godzin tygodniowo – przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy; 2) prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego ma przysługiwać także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą oraz wspólnikowi spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez niego działalności gospodarczej, niezatrudniającym pracowników (art. 152 § 3 k.p.); 3) urlop miałby przysługiwać osobom fizycznym prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą przez 14 dni w roku (art. 154 § 1 pkt 3 k.p.). W zasadzie niemal wszyscy oceniający ideę uczynienia na drodze prawnej osoby samozatrudnionej pracownikiem wydali negatywne opinie o przedstawionym projekcie ustawy i odmówili – mniej lub bardziej zasadnie – poparcia zgłoszonego wniosku. Lewicowy projekt regulacji statusu części samozatrudnionych na własny rachunek nie ma więc szans realizacji, tym bardziej że uzyskał mocnego konkurenta w sferze administracyjnej, Państwową Inspekcję Pracy, o czym mowa jest w punkcie 7 niniejszego opracowania. Rozwiązanie, według którego praca wykonywana jest na podstawie innego kontraktu niż umowa o pracę, koliduje z wolnością zawierania umów.

Najbardziej rozbudowana i merytorycznie uzasadniona jest ponad ośmiostro-nicowa rządowa opinia prawna. Nie została ona wszakże przedstawiona przez urzędnika państwowego zajmującego się instytucjami i konstrukcjami prawnymi dotyczącymi stosunków pracy, lecz przedstawicielkę pokrewnego, ale jednak innego ministerstwa. Zdaniem minister rodziny i polityki społecznej konstruowanie na obowiązującym przepisie art. 2 k.p. znacznie rozszerzonej i w dodatku nieprecyzyjnej legalnej definicji pracownika (Muszalski, Walczak 2021) w miejsce wymienionego w tym przepisie brzmienia (Sanok 2021) stanowi poważne, nawet „rewolucyjne” (Piwowska 2021) uchybienie legislacyjne. Podzielałam przekonanie, że oczywistą konsekwencją wprowadzenia tej nowej konstrukcji prawnej do wymienionych wcześniej przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do krytykowanych rozwiązań, stanowić będzie „dualizm prawny” regulacji dotyczących niektórych samozatrudnionych prowadzących jednoosobową działalność

gospodarczą na własny rachunek. Główne błędy i potknięcia wnioskodawców popełnione w poselskim projekcie nowelizacji przepisu art. 2 k.p. można dostrzec w niejasnym kręgu przedsiębiorców potencjalnie uprawnionych do „częściowej” pozycji pracownika. Ten główny problem jest najistotniejszym elementem składowym stosunku prawnego nieregulowanego w całości przepisami obowiązującego prawa pracy. Zakres uprawnień pracowniczych, jakie łączyłyby się ze zmianą statusu prawnego osoby dotychczas zatrudnionej na podstawie i w prawnych ramach umów cywilnoprawnych o świadczeniu usług, jest ograniczony. Kolejnym błędem projektu ustawy nowelizującej Kodeks pracy i Prawo przedsiębiorców jest ten, że samozatrudnieni i inni przedsiębiorcy z pewnością nie skorzystaliby z ograniczonego prawa do jedynie formalnej zmiany statusu prawnego. Z bardzo dużą pewnością w języku potocznym tytułowani byłiby „pseudopracownikami”, ze względu na przysługujące im prawo do corocznego, krótkiego, 14-dniowego urlopu wypoczynkowego, niezgodnego ze standardami europejskimi.

Najważniejszym kryterium przekształcenia samozatrudnionego w pseudopracownika jest wzajemność obowiązków między stronami zawierającymi umowy. W przypadku omawianego projektu ustawy tymi obowiązkami po stronie samozatrudnionego są: osobiste wykonywanie pracy, przez okres co najmniej sześciomiesięczny, w wymiarze dobowym nie krótszym niż połowa pełnego (8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo), obowiązującego przy zawarciu umowy o pracę. Z powyższego wynika, że wnioskodawcy omawianego projektu ustawy nie uważali samozatrudnionego za pełnoprawnego pracownika. Trudno byłoby się z nimi nie zgodzić, skoro od początku nie było wiadomo, na jak długi okres powinna być zawierana niepracownicza umowa o zatrudnienie. Projektodawcy nie oznaczyli też początku zmiany statusu samozatrudnionego w pseudopracownika: czy miałyby to nastąpić od pierwszego dnia pracy jednoosobowego przedsiębiorcy czy po upływie sześciu miesięcy. Nie wypowiedzieli się także, czy pseudopracownik podlega władztwu przedsiębiorcy, który nawiąże z nim taką umowę. Podporządkowanie pseudopracownika przedsiębiorcy nie może być uznane za cechę charakterystyczną, pozwalającą *de lege lata* na odróżnienie zatrudnienia w pełni pracowniczego od zatrudnienia nie w pełni pracowniczego. A taki przypadek miałby miejsce w razie zawarcia przez strony innego niż umowa kontraktu cywilnoprawnego. Teoretyk prawa pracy, które w Polsce w okresie II Rzeczypospolitej „wybiło się na niepodległość” poprzez pokojowe i przyjacielskie odstąpienie od prawa cywilnego jako głównej dyscypliny prawniczej w zobowiązaniowych stosunkach prawnych, były zdumiony zamierzeniami grupy posłów, którzy podjęli decyzję o ponownym połączeniu – na nierównych zasadach prawnych – odrębnych gałęzi prawa prywatnego, jakimi są prawo pracy i prawo cywilne.

Inni opiniodawcy skupili się przede wszystkim na uświadomieniu ustawodawcy następstw prawnych zawarcia niepełnowartościowej umowy o pracę z jednoosobowym przedsiębiorcą. Wysuwane były ostrzeżenia, że wszystkie obowiązujące przepisy indywidualnego i zbiorowego prawa pracy miałyby być

stosowane do osób zaliczonych przez ustawodawcę znowelizowanym art. 2 k.p. do kategorii „pseudopracowników”. Projekt ustawy zacierza bowiem różnice między zatrudnionymi i prowadzi do zrównania praw i obowiązków wynikających z różnych, odrębnych stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca. Jaskrawym przykładem są prace wykonywane w ramach stosunków pracy oraz cywilnoprawnych usług polegających na świadczeniu pracy po ewentualnym wejściu w życie projektowanego aktu.

Najbardziej zdumiewająca jest konstatacja podważająca koncepcję idei przekształcenia przedsiębiorcy w pracownika. W uzasadnieniu projektu analizowanej ustawy jej promotorzy piszą, że osoby samozatrudnione utrzymują status przedsiębiorcy, a jednocześnie pozyskują prawo do 14-dniowego „urlopowego” zawieszenia prowadzonej działalności. Czyżby prekursorzy koncepcji przekształcenia odrębnych instytucji prawnych, regulujących statusy stron i uczestników rozmaitych form zatrudnienia (przedsiębiorca, samozatrudniony oraz pracownik), mieliby koniec końców okazać się wyłącznie przedsiębiorcami? Czytelnik może bowiem ostatecznie dojść do wniosku, że jeśli nie wiadomo, o co chodzi w konkretnej sprawie, to chodzi o pieniądze. Uzasadnienie projektu potwierdza tę „ludową mądrość”, albowiem jego autorzy zapowiadają, że po wejściu w życie ustawy nastąpi „zmniejszenie obciążeń finansowych na Narodowy Fundusz Zdrowia i Zakład Ubezpieczeń Społecznych”.

7. PROJEKTOWANE KOMPETENCJE PIP W ZAKRESIE USTALANIA ISTNIENIA STOSUNKU PRACY ZAGROŻENIEM POWSTANIA EFEKTU MROŻĄCEGO PODEJMOWANIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

W kontekście dotychczasowych rozważań niezwykle krytycznie należy ocenić poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego z dnia 14 kwietnia 2021 r. (druk sejmowy nr 1134/IX kadencja; dalej: projekt), w zakresie rozszerzenia kompetencji inspektorów PIP o możliwość ustalania stosunku pracy⁴. Na kanwie dotychczasowych spraw trafiających przed sądy powszechne, w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz przedmiotowego projektu, można wyobrazić sobie wiele stanów faktycznych, których konsekwencji prawnych projektodawca nie przewidział, skupiając się jedynie na konieczności zagwarantowania ochrony prawnopracowniczej osobom, które mają zawarte umowy cywilnoprawne, a nie tym, które są przedsiębiorcami. W istocie projekt swą regulacją może obejmować również samozatrudnionych, którym inspektor PIP mógłby (mimo ich woli)

⁴ Poselski projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu zwiększenia udziału obywateli w procesie wybierania, funkcjonowania i kontrolowania niektórych organów publicznych z ramienia Prawa i Sprawiedliwości wpłynął do Sejmu 10 listopada 2017 r. (druk sejmowy nr 2001/VIII kadencja).

ustalić stosunek pracy, naruszając tym samym konstytucyjnie zagwarantowaną wolność gospodarczą. Taka legislacja może (zresztą nie pierwszy już raz w Polsce!) doprowadzić do naruszenia porządku prawnego i kolejnej ingerencji prawa pracy w prawo cywilne, prawo przedsiębiorców i prawo konstytucyjne. Czy prawo i decyzyjność inspektora mogą być postawione ponad wolność? Paradoks prawny tej karkołomnej próby legislacji polega na tym, że tak – mogą, tym bardziej jeśli analizy projektu dokona się w nawiązaniu do propozycji rozszerzenia definicji pracownika, przez którego można by było rozumieć także samozatrudnionego. Stąd tak ważne jest dokonanie szczegółowej interpretacji proponowanych przepisów i wytknięcie ich wadliwości prawnych, co czynimy dalej, aby projekt ten nigdy w takim kształcie nie został uchwalony.

Co ciekawe, stanowisko Głównego Inspektora Pracy z 7 maja 2021 r. wskazuje na (co do zasady) pozytywną ocenę projektu, ponieważ – jak się w nim podkreśla – skala zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych w miejsce stosunku pracy jest „niepójająca”. Czy nie niepokojące jest zjawisko tzw. pracy na czarno, bez umowy i bez zgłoszenia pracownika przez podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca, do ubezpieczenia społecznego? Jest. Projekt nie przewiduje jednak w tym zakresie żadnych regulacji, a przecież to w takich sytuacjach powinien zostać ustalony stosunek pracy, być może *ad hoc*. Podobnie pozytywnie projekt oceniło Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, stwierdzając, że wskazane w nim propozycje stanowią realizację postulatu umieszczonego w programie OPZZ na lata 2018–2022, a także Forum Związków Zawodowych (z pewnymi zastrzeżeniami co do działania inspektora niezależnie od woli stron). Cóż, niekiedy związkowcy bronią praw pracowniczych ponad wszystko, nawet ponad prawo.

Uszczegóławiając, zgodnie z projektem w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 r. proponowano dodanie art. 11c w brzmieniu: „W razie stwierdzenia, że łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, posiada cechy stosunku pracy, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do ustalenia istnienia stosunku pracy”. Owo ustalenie miało by mieć charakter decyzji, która byłaby wydawana w formie pisemnej i zawierała *essentialia negotii*, tj. oznaczenie organu PIP, datę wydania, oznaczenie pracodawcy i pracownika, rodzaj umowy o pracę, datę nawiązania stosunku pracy, warunki pracy i płacy, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy oraz wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Co istotne, decyzja Inspektora wywoływałaby skutki takie jak wynikające z zawarcia umowy o pracę i byłyby natychmiast wykonalna.

Od tej decyzji jedynie pracodawcy przysługiwałoby odwołanie w terminie dwutygodniowym od dnia jej doręczenia. Odwołanie należałoby wnieść za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał decyzję, do sądu rejonowego – sądu pracy, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Samo wniesienie odwołania nie miałoby jednak wstrzymać wykonania decyzji,

chyba że sąd (fakultatywnie) na wniosek strony, która wniosła odwołanie, wyda postanowienie, że wstrzyma wykonanie decyzji do czasu rozstrzygnięcia sprawy. Przykładowo, jeżeli odwołującym się będzie podmiot zatrudniający czy też kontrahent samozatrudnionego (uznanego za pracownika), zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy, a więc osoba uznana za pracownika. Zainteresowany nie bierze udziału w sprawie, ale sąd ma zawiadomić go o toczącym się postępowaniu i dopiero wówczas zainteresowany może przystąpić do sprawy w ciągu dwóch tygodni od dnia doręczenia zawiadomienia. Do odwołania i postępowania sądowego należałoby stosować przepisy Kodeksu postępowania cywilnego⁵. W takiej sprawie Inspektor Pracy byłby stroną postępowania na podstawie art. 631 k.p.c. Przewidziano, że w sprawach tego typu nie jest dopuszczalne zawarcie ugody, skierowanie sprawy do mediacji ani poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Co ważne, sąd oddala odwołanie, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia, a w przypadku uwzględnienia odwołania zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję Inspektora Pracy i orzeknie co do istoty sprawy. Z kolei sąd drugiej instancji, uchylając wyrok, przekaze sprawę do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

Generalizując, trudno nie zgodzić się z tym, że zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy spełnieniu przesłanek z przepisu art. 22 § 1 k.p., jest niedopuszczalne. Z przepisu art. 22 § 1 i 11 k.p. nie wynika jednak domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie. W konsekwencji należy przyjąć, że art. 22 § 11 k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c., ponieważ obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nie zawsze tak jest, dlatego prekaryzacja zatrudnienia istnieje i stanowi zjawisko społecznie oraz prawnie szkodliwe (Florczak, Otto 2019), jednakże nadawanie tak szerokich kompetencji inspektorom PIP (Łapiński 2022) – które to uprawnienia dotychczas posiadał sąd pracy, gdyż to do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy – jest niezgodne z art. 461 § 11 k.p.c. w zw. z art. 262 § 1 k.p. PIP nie może zatem wchodzić w kompetencje sądu pracy. Co więcej, rolą inspektora pracy nie jest wpływanie na kształt zindywidualizowanych postanowień umownych i jest on organem pozbawionym *ex lege* uprawnienia do występowania z roszczeniami o ustalenie treści umownego stosunku pracy albo sposobu zakończenia umowy o pracę (uchwała SN z 24 września 2020 r., III PZP 1 /20, OSNP 2021 nr 1, poz. 1). Administracyjna kontrola nad prawem pracy, chociaż istnieje i ma duże znaczenie (Świątkowski 2004), jest w tym sensie wątpliwa, szczególnie w kontekście przedmiotowych rozważań, że spod zakresu administracyjnej

⁵ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805), dalej: k.p.c.

kontroli prawa pracy przez organy Inspekcji Pracy wyłączone są jednostki organizacyjne niezatrudniające pracowników (uchwała SN z 8 lutego 1989 r., III AZP 18/88, OSNCP 1990, z. 1, poz. 10).

Dopuszczenie możliwości władczej publicznoprawnej ingerencji (poprzez prawo wydania decyzji administracyjnej) doprowadza do zaburzenia istoty prawa pracy, jako społecznego stosunku pracy opartego na dyrektywie swobodnego nawiązywania stosunku pracy. Powyższe rozwiązanie należy ocenić krytycznie. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w swojej opinii do projektu (opinia SN z 19 maja 2021 r., BSAI/III-021–148/21), wskazując, że może to mieć znaczenie dla dalszego kształtowania stosunków pracy. Co więcej, decyzja miałaby nosić znamiona czynności urzędowej, a odnosiłaby się do aspektów materialnoprawnych, tj. do elementów przedmiotowo istotnych stosunku pracy. Skoro jednak osobie uznanej za pracownika nie będzie przysługiwało prawo odwołania (choćby nawet w zakresie ustalonego przez inspektora wynagrodzenia), istota stosunku pracy i swobody jego nawiązywania zostanie całkowicie zaburzona. Prawa zainteresowanego w sporze nie będą tu więc wystarczające, a pozbawienie osoby uznanej za pracownika prawa do zakwestionowania decyzji należy uznać za naruszenie zasady równego traktowania stron postępowania administracyjnego prowadzonego przed okręgowym Inspektorem Pracy.

Liczne niewiadome, sprzeczności prawne oraz wątpliwości interpretacyjne powodują, że projekt nie powinien nigdy ujrzeć światła dziennego. Bez znaczenia pozostaje argumentacja podnoszona w uzasadnieniu projektu, że mianowicie obecnie Inspektor może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale sprawy przed sądami pracy „trwają zbyt długo”, gdyż fikcją prawną będzie mające ponoć nastąpić skuteczniejsze egzekwowanie prawa pracy w wyniku wydania decyzji, skoro do procesu i tak ostatecznie może dojść, a sąd będzie miał możliwość, na wniosek strony, zawiesić rygor natychmiastowej wykonalności.

Dotychczasowe instrumenty są zatem wystarczające, tym bardziej że – jak wynika ze sprawozdań z działalności PIP – w ostatnich latach podczas kontroli przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, pomimo ujawniania nieprawidłowości, inspektorzy pracy poprzestawali na zastosowaniu środków prawnych w postaci wniosków w wystąpieniach oraz poleceń ustnych, które okazywały się skuteczną formą przeciwdziałania tym nieprawidłowościom, bez konieczności wszczynania postępowań w sprawach o popełnienie wykroczeń. Co więcej, rozszerzenie uprawnień inspektorów pracy zapewne spowoduje braki kadrowe, prowadząc do zwiększenia budżetu PIP, a to będzie generowało koszty dla budżetu państwa, czyli w efekcie dla podatników. Reasumując, należy stwierdzić, że w kontekście omawianego projektu samozatrudniony może, wbrew własnej woli, zostać pozbawiony statusu przedsiębiorcy na rzecz statusu pracownika, co jeszcze bardziej pogłębia konflikt wolności gospodarczej i ochrony pracy.

8. KLUCZ DO BEZPIECZNEGO ROZWIĄZANIA W RĘKACH ROZWAŻNEGO LEGISLATORA – PODSUMOWANIE ROZWAŻAŃ

Przeprowadzone rozważania pozwalają na stwierdzenie, że podejmowane próby objęcia statusem prawnopracowniczym przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, będące z perspektywy prawa pracy godną uwagi próbą rozszerzenia ochrony, z perspektywy prawa gospodarczego winny być uznane za zbyt głęboką ingerencję w fundamentalną zasadą wolności gospodarczej.

Podstawowy zarzut, jaki można postawić postulowanym zmianom, to zarzut dekompozycji systemu prawa. Proponowane rozwiązania mają charakter wyrwywkowy i incydentalny i nie uwzględniają konieczności zachowania spójności systemu prawa.

Wydaje się natomiast, że sedno problemu leży w dwóch całkiem odmiennych obszarach. Istotę zagadnienia sprowadza się do dychotomicznego podziału na osoby, które spełniają przesłanki uznania ich za przedsiębiorców, oraz na osoby, które takich warunków nie spełniają. Jeżeli podmiot spełnia ustawowe warunki bycia przedsiębiorcą (w znaczeniu materialnoprawnym, a nie tylko formalnym), to za pracownika uznany być nie może. Jeżeli natomiast spełnianie przez niego warunków bycia przedsiębiorcą jest tylko pozorne, to znaczy, że przedsiębiorcą nie jest, a zatem winien zostać objęty statusem pracownika.

Należy także podnieść, że nie ma potrzeby wprowadzania zmian w podmiotowym zakresie prawnopracowniczej ochrony, wystarczy z całą konsekwencją piętnować patologie w zakresie zatrudnienia. W tych przypadkach bowiem, w których osoba świadcząca pracę *de facto* zostaje zmuszona do założenia działalności gospodarczej, w ogóle nie ma mowy o byciu przedsiębiorcą – i dla eliminowania takich sytuacji z obrotu prawnego *de lege lata* prawo pracy wypracowało skuteczny mechanizm w postaci powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W konsekwencji problem sprowadza się do pierwotnego rozstrzygnięcia, czy dany podmiot jest przedsiębiorcą, czy też nie wypełnia ustawowych przesłanek, by za takiego można go było uznać. Należałoby się zapewne pochylić nad bardziej szczegółową definicją przedsiębiorcy, lecz powyższe rozwiązanie niesie z sobą ryzyko zbyt wysokiej ekskluzywności, a w konsekwencji ryzykownego wykluczenia wybranych podmiotów z obrotu gospodarczego w charakterze przedsiębiorcy.

Bezwzględnie trzeba się opowiedzieć za konsekwentnym przestrzeganiem obecnie obowiązujących przepisów, bez potrzeby wprowadzania nowych rozwiązań prawnych, które dotychczas nie przybrały formy kompleksowej, konsekwentnej regulacji prawnej, ale mają wyłącznie znamiona szczytkowych rozwiązań.

Na koniec należy podkreślić, że mnogość form prawnych zarobkowania daje większą możliwość wyboru tej z nich, która dla danego podmiotu jest najkorzystniejsza, bez potrzeby zbyt gorliwego odwoływania się do ochrony prawnopracowniczej.

BIBLIOGRAFIA

- Bielecki, Leszek. Jan Gola, Krzysztof Horubski. Katarzyna Kokocińska. Eliza Komierzyńska-Orlińska. Agnieszka Żywicka. 2019. „Komentarz do ustawy – Prawo przedsiębiorców”. W *Konstytucja biznesu. Komentarz*. Red. Marek Wierzbowski. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florczak, Izabela. Marta Otto. Red. 2019. *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*. Warszawa: Difin.
- Garlicki, Leszek. Marek Zubik. Red. 2016. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Tom 1. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hauser, Roman. Zygmunt Niewiadomski, Andrzej Wróbel. Red. 2013. *System Prawa Administracyjnego*, t. 8A: *Publiczne prawo gospodarcze*, Warszawa: C.H. Beck.
- Koczur, Sebastian. 2015. „Differentia specifica «podporządkowania» właściwego dla stosunku pracy a umów cywilnoprawnych”. *Monitor Prawa Pracy* 2: 68–73.
- Kosikowski, Cezary. 1998. „Zasada wolności działalności gospodarczej”. W *Zasady podstawowe polskiej Konstytucji*. Red. Wojciech Sokolewicz. Lublin: Wydawnictwo Sejmowe.
- Łapiński, Karol. 2022. „Komentarz do art. 10”. W *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*. Red. Krzysztof Walczak. Legalis/el.
- Muszalski, Wojciech. Krzysztof Walczak. Red. 2021. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Pietrzak, Aldona. Red. 2019. *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*. LEX/WKP.
- Piwowska, Kinga. 2021. *Urlop dla przedsiębiorców i rozszerzona definicja pracownika*. Legalis, 1 czerwca, <https://legalis.pl/urlop-dla-przedsiębiorców-i-rozszerzona-definicja-pracownika/> (dostęp: 17.08.2022).
- Sanok, Wiktor. 2021. *Projekty zmian w zakresie definicji pracownika*. BDO Legal, 30 sierpnia, <http://bdolegal.pl>Publikacje>2021> (dostęp: 24.01.2022).
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015. *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Świątkowski, Andrzej M. 2004. „Administracyjna kontrola prawa pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 11: 25–29.
- Świątkowski, Andrzej M. 2018. *Wzorce pracy w prawie*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum.
- Torbus, Urszula. 2021. „Prekaryzacja pracy i jej skutki”. W *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. Red. Barbara Godlewska-Bujok, Krzysztof Walczak. Warszawa: C.H. Beck.
- Tuleja, Piotr. Red. 2021. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. LEX/el.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2015 r. poz. 584 ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 650).
- Poselski projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu zwiększenia udziału obywateli w procesie wybierania, funkcjonowania i kontrolowania niektórych organów publicznych z dnia 10 listopada 2017 r. (druk sejmowy nr 2001/VIII kadencja).
- Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego z dnia 14 kwietnia 2021 r. (druk sejmowy nr 1134/IX kadencja).
- Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy – Prawo przedsiębiorców (druk sejmowy nr 2051/VIII kadencja).

Orzecznictwo

Uchwała SN z 8 lutego 1989 r., III AZP 18/88, OSNCP 1990, z. 1, poz. 10.

Uchwała SN z 24 września 2020 r., III PZP 1 /20, OSNP 2021 nr 1, poz. 1.

Wyrok SN z 7 lipca 2000 r., I PKN 727/99, Legalis nr 309634.

Wyrok SN z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23–24, poz. 294.

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

Wyrok SN z 8 grudnia 2015 r., II PK 297/14, LEX nr 2002035.

Wyrok SN z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397.

Wyrok SN z 20 czerwca 2018, I PK 48/17, LEX nr 2508183.

Wyrok SN z 3 kwietnia 2019 r., II PK 337/17, Legalis nr 1894028.

Postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., III PK 173/19, Legalis nr 2496922.

Opinia SN z 19 maja 2021 r., BSAI/III-021–148/21.

Wyrok WSA w Gliwicach z 8 marca 2017 r., II SA/Gl 1189/16, LEX nr 2267584.

Wyrok WSA w Opolu z 15 września 2015 r., II SA/Op 206/14, LEX nr 1542198.