t. LXIII, nr 5/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.5.3

Dr Marcin Krajewski
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0002-8869-0362
e-mail: marcin.krajewski@wpia.uni.lodz.pl

Sprawozdanie z konferencji „W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce"

Report from the conference "In search of a legal model of self-employment protection in Poland"

Streszczenie
W dniach 8–9 grudnia 2021 r. na platformie ZOOM odbyła się IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu Nietypowe stosunki zatrudnienia pt. „W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce". Organizatorem konferencji było Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia oraz Studenckie Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia działające na Wydziale Prawa Uniwersytetu Łódzkiego. Na konferencję zarejestrowało się 228 osób. W wydarzeniu wzięło udział 55 prelegentów zarówno w sesjach plenarnych, jak i w sesji posterowej. W drugim dniu konferencji odbył się odrębny panel dla doktorantów i studentów. Była to największa w 2021 roku ogólnopolska konferencja naukowa z prawa pracy.

Słowa kluczowe
samozatrudnienie, ubezpieczenie społeczne, fikcyjne samozatrudnienie, podwykonawcy

Abstract
On December 8–9, 2021 on the ZOOM platform, the 4nd National Scientific Conference of the Atypical employment relations series was held on the subject of "In search of a legal model of self-employment protection in Poland". The conference was organized by the Center of Atypical Employment Relations and Student Forum of Atypical Employment Relations operating at the Faculty of Law of the University of Lodz. 228 people registered for the conference. The event was attended by 55 speakers, both in plenary sessions and in the poster session. On the second day of this conference, was separate panel for doctoral students and students. It was the biggest national scientific conference on labour law in 2021.

Keywords
self-employment, social security, bogus self-emplyment, subcontractors

JEL: J32, J46, J51

Uczestników konferencji w imieniu organizatorów przywitał dr hab. prof. UŁ Tomasz Duraj, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia, podkreślając, że badania nad stworzeniem modelu prawnej ochrony pracy na własny rachunek trwają już od wielu lat. Konferencja była elementem promocji grantu naukowego realizowanego pod kierunkiem prof. T. Duraja w ramach międzynarodowego projektu finansowanego ze środków NCN na temat: „W poszukiwaniu prawnego modelu pracy na własny rachunek w Polsce. Analiza prawnoporównawcza" (nr projektu: 2018/29/B/HS5/02534). W imieniu władz UŁ uczestników powitał prorektor do spraw nauki prof. dr hab. Zbigniew Kmieciak. Głos zabrała również Prezes ZUS, prof. dr hab. Gertruda Uścińska, która podkreśliła aktualność tematyki konferencji oraz potrzebę wypracowania modelu pracy na własny rachunek, a także Katarzyna Łażewska-Hrycko (Główny Inspektor Pracy). Pani Minister wskazała na doniosłość podjętej problematyki z punktu widzenia codziennego stosowania prawa przez inspektorów pracy, pracodawców i sądy.

Dwudniowe obrady zostały podzielone na sześć paneli, a każdy z nich zakończony był dyskusją. W drugim dniu konferencji organizatorzy przewidzieli również sesję posterową. W pierwszym panelu, moderowanym przez

prof. dra hab. Zbigniewa Hajna (Uniwersytet Łódzki), wygłoszono siedem referatów. Prof. dr hab. Jerzy Cieślik (Akademia Leona Koźmińskiego) zaprezentował referat pt. *Praca na własny rachunek — wyzwania dla polityki społeczno-ekonomicznej*. Na wstępie autor zaznaczył, że w państwach członkowskich UE udział pracujących na własny rachunek w relacji do ogólnej liczby osób aktywnych zawodowo kształtuje się w granicach 7–20%. Podkreślił, że jeszcze kilkadziesiąt lat temu samozatrudnienie bez zatrudniania innych osób stanowiło przejściowy model działalności gospodarczej. Docelowo zakładano prowadzenie działalności gospodarczej nastawione na zatrudnianie innych osób. Obecnie zauważalny jest trend polegający na prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej. W wielu przypadkach jest to docelowy model aktywności zarobkowej. Prof. J. Cieślik podkreślił, że w wyniku przeprowadzonych przez niego badań okazało się, że zdecydowana większość pracujących na własny rachunek czyni to dobrowolnie. Stwierdził także, iż związek między zależnością ekonomiczną i organizacyjną samozatrudnionego a jego negatywną kondycją finansową jest wątpliwy. W podsumowaniu prelegent zaproponował wyodrębnienie pracujących na własny rachunek jako trzeciego segmentu (obok pracodawców oraz osób zatrudnionych) w ramach trójdzielnej struktury rynku pracy.

Referat pt. *Praca na własny rachunek w świetle prawa unijnego i międzynarodowego* wygłosiła dr hab. prof. UŁ Dagmara Skupień (Uniwersytet Łódzki). Mówczyni podkreśliła, że praca na własny rachunek jest promowana jako środek służący zwiększaniu aktywności zawodowej obywateli UE. Prawo wyboru zawodu, jak i swoboda świadczenia usług zostały wyrażone m.in. w Karcie Praw Podstawowych UE. W celu urzeczywistnienia swobody świadczenia usług wykonującym pracę na własny rachunek nadano szereg uprawnień (np. uprawnienia pobytowe zwiększające mobilność czy też wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych). W konkluzji mówczyni podkreśliła, że prowadzenie działalności na własny rachunek wiąże się z brakiem podporządkowania osoby wykonującej działalność, z jej odpowiedzialnością za wykonane czynności, a ponadto z należnym wynagrodzeniem, które powinno być wypłacone tej osobie bezpośrednio i w całości.

Dr hab. prof. UŁ Małgorzata Kurzynoga (Uniwersytet Łódzki) wygłosiła referat pt. *Praca na własny rachunek w świetle Konstytucji RP*. Autorka zauważyła, że w myśl art. 24 Konstytucji RP ochronie prawnej podlega wszelka praca, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku prawnego. Jej zdaniem praca w ujęciu konstytucyjnym nie może być rozumiana wyłącznie jako praca w ramach stosunku pracy. Pojęcia konstytucyjne mają charakter autonomiczny i nie mogą być interpretowane przez pryzmat ustawodawstwa zwykłego. Autorka podkreśliła, że na gruncie przepisów Konstytucji RP nie jest możliwe zdefiniowanie „pracownika konstytucyjnego". Wskazała, że objęcie samozatrudnionych prawem koalicji wynika przede wszystkim z konwencji nr 87 MOP. W myśl postanowień tego aktu przywilej ten przysługuje wszystkim wykonawcom pracy bez względu na podstawę nawiązania stosunku prawnego. W konkluzji uznała, że Konstytucja RP nie przesądza o zakresie wolności związkowych, a zakres uprawnień osób zarobkujących na własny rachunek kształtowany jest w znaczniej mierze przez prawo międzynarodowe.

Kolejny referat pt. *Praca na własny rachunek w praktyce ZUS* wygłosiła Prezes ZUS, prof. dr hab. Gertruda Uścińska. Prelegentka za kluczową kwestię uznała znalezienie odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób zagwarantować prawo do zabezpieczenia społecznego osobom świadczącym pracę na własny rachunek i wykonującym inne formy zatrudnienia? W dalszej części referatu zaprezentowała model ubezpieczenia społecznego przedsiębiorców. Jego istotę stanowią: prawo deklarowania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, możliwość stosowania obniżonej podstawy wymiaru składek dla przedsiębiorców, do 2022 roku opłacanie ryczałtowo określonej składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz prawo do odroczenia terminu płatności składki czy też możliwość zawarcia układu ratalnego z ZUS. W konkluzji prelegentka wskazała na wsparcie, jakiego ZUS udziela przedsiębiorcom, których uznała za niezwykle ważny filar polskiego systemu ubezpieczeń społecznych.

Piąty referat w pierwszej sesji pt. *Refleksje na temat koncepcji prawnej regulacji pracy na własny rachunek w projektach kodeksu pracy* wygłosiła dr hab. prof. UKSW Monika Gładoch (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie). Autorka omówiła funkcjonowanie dwóch komisji kodyfikacyjnych prawa pracy. Pierwszej działającej w latach 2002–2006 pod przewodnictwem prof. dra hab. Michała Seweryńskiego (Uniwersytet Łódzki) oraz drugiej funkcjonującej w latach 2016–2018 pod kierunkiem dra hab. prof. UG Marcina Zielenieckiego (Uniwersytet Gdański). Prof. M. Gładoch podkreśliła różne podejścia do rynku pracy, które przyświecały obu komisjom. Pierwsza z nich przyjmowała, że osoby pozostające w stosunku pracy i poza stosunkiem pracy współtworzą rynek pracy. Księga siódma ówczesnego projektu kodeksu pracy poświęcona była zatrudnieniu niepracowniczemu. Projekt ten przewidywał szeroki zakres ochrony osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym, obejmujący m.in. zaliczenie okresu świadczenia usług do stażu pracowniczego, zakaz dyskryminacji czy też objęcie niepracowników okresami wypowiedzenia. Natomiast komisja działająca w latach 2016–2018 przyjęła założenie, że jeśli będzie to prawnie możliwe, to należy usunąć inne umowy niż umowa o pracę, z wyjątkiem umowy o dzieło oraz umowy zlecenia.

Referat pt. *Praca na własny rachunek a konieczność redefinicji granic stosunku pracy?* wygłosiła dr Agata Ludera-Ruszel (Uniwersytet Rzeszowski). Na wstępie autorka zaznaczyła, że zarówno w Polsce, jak i na świecie toczy się dyskusja nad kwestią ochrony osób świadczących pracę na własny rachunek. W piśmiennictwie dominuje pogląd, że osoby samozatrudnione powinny być objęte ochroną prawa pracy. W doktrynie toczy się jednak spór o zakres ochrony, jaki należałoby przyznać takim osobom. Autorka uznała, że próby jednolitego ujęcia uprawnień socjalnych wszystkich osób pracujących na własny rachunek należy uznać za niewłaściwe. W konkluzji po-

stulowała odejście od binarnego podziału na osoby zatrudnione oraz samozatrudnionych i wprowadzenie trzeciej kategorii obejmującej osoby zatrudnione zależne.

Ostatni referat w pierwszym panelu konferencji pt. *Praca na własny rachunek — praca czy usługa?* wygłosił prof. dr hab. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański). Mówca podkreślił, że w systemie prawa brakuje jednolitej definicji pojęcia zatrudnienia. Istniejące definicje jedynie fragmentarycznie wyjaśniają to pojęcie. Zatrudnienie jest odnoszone najczęściej do trzech rodzajów aktywności: zatrudnienia pracowniczego, zatrudnienia cywilnoprawnego i zatrudnienia służbowego. Kluczową kwestię, gdy chodzi o wyróżnienie każdej ze wskazanych kategorii zatrudnienia, stanowi jego przedmiot. W przypadku zatrudnienia pracowniczego przedmiotem jest praca, cywilnoprawnego — usługa, a przedmiot zatrudnienia służbowego stanowi służba. Przedmiot pracy na własny rachunek stanowi przede wszystkim usługa. Autor postawił pytanie, czy w ramach działalności gospodarczej można świadczyć pracę? Odpowiadając na to pytanie stwierdził, że działalność gospodarcza i praca to dwa wykluczające się reżimy. Jeżeli bowiem praca byłaby wykonywana w warunkach podporządkowania, to należałoby w takim przypadku zawrzeć umowę o pracę.

Po przerwie prof. T. Duraj przekazał przewodnictwo w prowadzeniu obrad dr. hab. prof. UW Krzysztofowi Walczakowi (Uniwersytet Warszawski). Jako pierwsza referat pt. *Model samozatrudnienia a teoretycznoprawne instrumentarium* wygłosiła prof. dr hab. Anna Musiała (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu). Autorka wskazała, że dla stworzenia prawnego modelu w prawie pracy niezbędne jest zbudowanie instrumentarium teoretycznoprawnego, czyli podstaw aksjologicznych dla danej konstrukcji prawnej. Prelegentka zaznaczyła potrzebę zdefiniowania podstawowych pojęć prawa pracy — m.in. stosunku pracy. Za niezbędne uznała przeprowadzenie badań komparatystycznych w państwach kulturowo zbliżonych na poziomie idei.

Dr hab. prof. UG Monika Tomaszewska (Uniwersytet Gdański) wygłosiła referat pt. *Prowadzenie działalności na własny rachunek a problem wykluczenia społecznego*. Autorka zaprezentowała statystyki, z których wynika, że w 2019 roku w Polsce odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wyniósł 18,2%, a wskaźnik ubóstwa pracujących — 9,9%. Z ukazanych przez prelegentkę danych statystycznych wynika też, że 80% samozatrudnionych miało narzuconą formę zatrudnienia. Autorka postawiła tezę, że brak pracy nie jest wyłączą przyczyną ubóstwa. Jako czynniki prowadzące do zagrożenia tym zjawiskiem wskazała m.in. atypowe stosunki zatrudnienia, które nie chronią przed wykluczeniem społecznym. W referacie postulowała rozciągnięcie niektórych norm ochronnych prawa pracy na zatrudnienie atypowe.

Referat pt. *Praca na własny rachunek a prawny model ochrony w Polsce* wygłosił prof. T. Duraj. Na wstępie autor wskazał, że nie istnieje jednolita definicja pracy na własny rachunek, a obowiązujące regulacje w zakresie ochrony samozatrudnionych są przypadkowe i fragmentaryczne. Ustawodawca nie opracował spójnego oraz kompleksowego modelu tej ochrony, który uwzględniałby specyfikę i odrębności osób pracujących na własny rachunek, a obecne rozwiązania często opierają się na mechanizmie odesłań do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników, co rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych. Prof. Duraj zwrócił uwagę na pilną potrzebę wprowadzenia w osobnej ustawie optymalnego modelu ochrony osób pracujących na własny rachunek dostosowanego do ich potrzeb, który będzie gwarantował tej kategorii wykonawców określony (niższy od pracowniczego) standard przywilejów, uwzględniając konstytucyjną zasadę swobody gospodarczej i cywilnoprawną zasadę wolności umów. W ramach tego modelu konieczne jest przyjęcie określonych kryteriów różnicujących zakres ochrony samozatrudnionych, zwłaszcza kryterium zależności ekonomicznej. Jego zdaniem to właśnie osoby pracujące na własny rachunek w warunkach tej zależności powinny mieć zagwarantowany najwyższy standard ochrony, najbardziej zbliżony do pracowniczego. Prof. Duraj wskazał także na konieczność bardziej efektywnego egzekwowania istniejących mechanizmów walki z fikcyjnym samozatrudnieniem jako dopełnienie optymalnego modelu ochrony osób pracujących na własny rachunek w Polsce.

Dr hab. prof. UWr Renata Babińska-Górecka (Uniwersytet Wrocławski) przedstawiła referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona rodzicielstwa*. Autorka wskazała, że prawo międzynarodowe reguluje kwestie związane z rodzicielstwem, jednak część z nich ochroną obejmuje wyłącznie pracowników. Jako przykład prelegentka powołała art. 8 EKS, dyrektywę 1158/2019 oraz dyrektywę 92/85. Z kolei konwencja nr 103 MOP z 1952 roku dotycząca ochrony macierzyństwa odnosi się do wszystkich zatrudnionych kobiet, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Polska związała się tym aktem w całości, stąd zdaniem mówczyni można postawić tezę, że ochrona macierzyństwa powinna wykraczać poza zatrudnienie pracownicze. Także w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ ochroną objęto pracujące matki. Z kolei Karta Praw Podstawowych UE przewiduje prawo do płatnej przerwy dla każdego. Odnosząc się polskiego systemu ubezpieczeń społecznych prof. Babińska-Górecka podkreśliła, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych przewidują zasadniczo jednakową ochronę dla wszystkich ubezpieczonych. Uznała jednak, że w odniesieniu do samozatrudnionych świadczenie nie jest uzależnione od przerwy w pracy, tak jak w przypadku pracownicy, która korzysta obligatoryjnie z urlopu macierzyńskiego.

Kolejny referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona wynagrodzenia za pracę* wygłosił dr hab. prof. UWr Artur Tomanek (Uniwersytet Wrocławski). Na wstępie mówca wskazał, że w większości aktów prawa międzynarodowego ochroną wynagrodzenia objęci są pracownicy. Jego zdaniem przepisy prawa międzynarodowego nie obligują Polski do objęcia ochroną wynagrodzenia osób faktycznie samozatrudnionych. Wyjątek w tym względzie sta-

nowią osoby pozornie samozatrudnione. Odnosząc się do norm konstytucyjnych mówca podkreślił, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP nie przesądza o tym, czy ochroną wynagrodzenia powinni zostać objęci samozatrudnieni. Z kolei w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ochroną objęto niektóre kategorie osób aktywnych zarobkowo, w tym także osoby prowadzące działalność gospodarczą. Wskazując na zakres podmiotowy powołanej ustawy mówca zaznaczył, że ustawodawca sięgnął do formalnego określenia działalności gospodarczej, tj. objął ochroną osobę fizyczną wykonującą działalność gospodarczą, o ile nie zatrudnia ona pracowników lub nie zawiera umów ze zleceniobiorcami.

Dr Małgorzata Mędrala (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) przedstawiła referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie BHP*. Na wstępie mówczyni wskazała, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ustanowione w aktach prawa międzynarodowego, a także wprowadzone do polskiego porządku prawnego przysługuje każdej osobie niezależnie od podstawy jej zatrudnienia. Konstytucja RP dopuszcza jednak różnicowanie podmiotów w zakresie świadczeń indywidualnych. Autorka uznała, że kodeks pracy zawiera normy nakazujące pracodawcy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Odnosząc się do zakresu przedmiotowego ochrony wskazała, że wyłączone z niej zostały osoby samozatrudnione korzystające z narzędzi dostarczonych przez pracodawcę, wykonujące czynności poza zakładem pracy, co zdaniem prelegentki może budzić wątpliwości aksjologiczne.

Dr Michał Barański oraz dr Błażej Mądrzycki (Uniwersytet Śląski) wygłosili referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją*. Autorzy wskazali, że umiejscowienie regulacji chroniącej przed mobbingiem w kodeksie pracy uniemożliwia objęcie tymi przepisami osób samozatrudnionych, w tym także tych uzależnionych ekonomicznie. Powołując się na orzecznictwo SN uznali, że w przypadku zatrudnienia niepracowniczego nie jest możliwe stosowanie kodeksu pracy, ale jednocześnie wejdą w rachubę przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych i roszczenia z nią związane. Prelegenci podkreślili, że kwestie związane z mobbingiem oraz dyskryminacją w stosunkach niepracowniczych należałoby rozwiązać kompleksowo.

Po przerwie prof. T. Duraj przekazał przewodnictwo w prowadzeniu obrad dr. hab. prof. UWr Arturowi Tomankowi (Uniwersytet Wrocławski). Jako pierwsza referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie zbiorowego prawa pracy* wygłosiła dr hab. prof. ALK Monika Latos-Miłkowska (Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie). Prelegentka wskazała, że do 2019 roku osoby pracujące na własny rachunek pozbawione były prawa do zrzeszania się. Objęcie ich ochroną w zakresie zbiorowego prawa pracy odbyło się w drodze „mechanicznego" rozciągnięcia na samozatrudnionych instytucji, które były tworzone z myślą o pracownikach. Zdaniem autorki może to negatywnie rzutować na efektywność uprawnień przyznanych osobom pracującym na własny rachunek. Podkreśliła, że kategoria samozatrudnionych jest zróżnicowana i nie wszystkie osoby do niej zaliczane wymagają ochrony zbiorowej. Ustawa o związkach zawodowych nie wprowadza w tym obszarze rozróżnienia samozatrudnionych o statusie zbliżonym do pracowniczego oraz tzw. rzeczywistych samozatrudnionych.

Dr Mikołaj Rylski (Uniwersytet Szczeciński) wygłosił referat pt. *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie prawa do wypoczynku*. Na wstępie prelegent wskazał, że prawa do wypoczynku nie można traktować jako uniwersalnego prawa człowieka. Jego zdaniem gwarancja przyznana zatrudnionemu powinna wynikać z zagrożenia realizacji tego prawa, a to musi pochodzić od podmiotu innego niż uprawniony, gdyż w przeciwnym razie można mówić o ochronie człowieka przed samym sobą. Powyższe założenia nie realizują się w przypadku wszystkich pracujących na własny rachunek. Potrzeba przyznania prawa do wypoczynku aktywizuje się wyłącznie wobec tych samozatrudnionych, którzy są zmuszeni prawnie lub faktycznie w sposób ciągły lub nieincydentalny do wykonywania pracy osobiście.

Referat pt. *Status prawny działacza związkowego wykonującego pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy* przedstawił dr hab. prof. UW Krzysztof Walczak (Uniwersytet Warszawski). Na wstępie autor zaznaczył, że po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych działaczem związkowym może zostać także osoba wykonująca pracę na własny rachunek. Podkreślił, że w stosunkach cywilnoprawnych trudno sobie wyobrazić działacza związkowego zwolnionego ze świadczenia usług na rzecz innego podmiotu, a uzyskującego wynagrodzenie z tego tytułu. Z uwagi na specyfikę rynku zatrudnienia jest mało prawdopodobne, że osoby samozatrudnione uzyskają status działacza związkowego. W przypadku stosunków niepracowniczych trudno będzie wymusić pewne zachowania podmiotu kooperującego, np. brak możliwości zmiany warunków świadczenia usług czy też ochronę wynagrodzenia za świadczone usługi.

Inspektor Renata Kuczewska-Łaguniak z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi wygłosiła referat pt. *Praca na własny rachunek w praktyce PIP*. Na wstępie prelegentka podkreśliła, że walka z pozornym samozatrudnieniem stanowi jeden z priorytetów PIP. W przypadku osób pracujących zarobkowo na własny rachunek działania kontrolne koncentrują się na trzech aspektach: zgodności świadczonej pracy z podstawą zatrudnienia, zachowania minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia za świadczone usługi oraz przestrzeganiu przepisów BHP. Statystyki urzędu pokazują, że najwięcej nieprawidłowości występuje w takich branżach, jak: budownictwo, ochrona mienia, hotelarstwo czy gastronomia. Prelegentka powołując się na statystki w 2021 roku wskazała, że w kontrolowanych podmiotach usługi świadczyło 108,7 tys. samozatrudnionych, z czego kontroli zostało poddanych 26,6 tys. osób w celu ustalenia rzeczywistej pracy na własny rachunek.

Referat pt. *Czy Nowy Ład zwiastuje koniec niekontrolowanego rozwoju samozatrudnienia?* wygłosili dr Mateusz

Gajda (Uniwersytet Warszawski) i adw. Rafał Mierkiewicz (obaj: Kancelaria Prawna WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr sp.j.). Na wstępie autorzy wskazali, że w I kwartale 2021 roku 386 tys. samozatrudnionych współpracowało tylko z jednym kontrahentem. Jednym z ważniejszych argumentów przemawiających za wyborem samozatrudnienia jest możliwość opodatkowania działalności zarobkowej podatkiem liniowym. Autorzy podkreślili niższą stawkę podatku i możliwość odliczania od podatku kosztów prowadzonej aktywności. W tzw. Polskim Ładzie zmieniono zasady obliczania składki zdrowotnej, zastępując składkę ryczałtową składką obliczaną od dochodu. W konkluzji prelegenci uznali, że brak możliwości odliczenia składki zdrowotnej będzie powodował wzrost efektywnego opodatkowania osób pracujących na własny rachunek. Pomimo konieczności opłacania wyższej składki na ubezpieczenie zdrowotne samozatrudnienie nadal pozostanie jednak najbardziej opłacalną formą współpracy z podatkowego punktu widzenia.

Jako ostatni pierwszego dnia konferencji swój referat pt. *Ochrona pracy na własny rachunek a perspektywa przedsiębiorców — ujęcie praktyczne* zaprezentował Robert Lisicki (radca prawny, Konfederacja Lewiatan). Mówca podkreślił, że osoby samozatrudnione odgrywają kluczową rolę w gospodarce UE. W wielu sektorach specjaliści preferują taką właśnie formę współpracy. W dalszej części prelegent zaznaczył, że na rozwój samozatrudnienia istotnie wpływa aspekt transgraniczny. W konkluzji podkreślił, że jest zwolennikiem autonomicznej krajowej regulacji statusu osób pracujących na własny rachunek.

W drugim dniu konferencji przewidziano trzy panele. W pierwszym z nich, moderowanym przez prof. T. Duraja, wygłoszono siedem referatów. Jako pierwsza zabrała głos dr hab. prof. WSAiB Joanna Unterschütz (Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni). Tematem jej wystąpienia było zagadnienie: *Europejska autonomiczna definicja pracownika i jej implikacje dla osób samozatrudnionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*. Na wstępie prelegentka zaznaczyła, że na gruncie prawa europejskiego nie zdefiniowano pojęcia samozatrudnionego. Jednocześnie w orzecznictwie UE wykształciła się niezależna od porządków krajowych autonomiczna definicja pracownika. Jej stosowanie ma na celu m.in. zagwarantowanie skuteczności działania dyrektyw z zakresu prawa pracy. Prelegentka podkreśliła, że podstawowy problem, gdy chodzi o stworzenie definicji samozatrudnionego, stanowi to, że granice pomiędzy różnymi podstawami zatrudnienia ulegają stopniowemu zatarciu. W orzeczeniach TSUE można jednak wskazać elementy wyróżniające pracę na własny rachunek: brak podporządkowania, ponoszenie ryzyka gospodarczego, niezależność od głównego przedsiębiorstwa.

Dr hab. prof. UKSW Katarzyna Roszewska (Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie) wygłosiła referat pt. *Praca na własny rachunek osób z niepełnosprawnościami*. Na wstępie autorka podkreśliła zmianę ujęcia niepełnosprawności, jaka nastąpiła w prawodawstwie MOP oraz ONZ. Do lat 80. poprzedniego wieku akcentowano naruszenie sprawności organizmu w ujęciu biologicznym, natomiast później zauważono niepełnosprawność w relacji do środowiska i otoczenia. Nowe ujęcie zapoczątkował Światowy Program na Rzecz Osób Niepełnosprawnych ONZ z 1982 roku, a dalej Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 roku. Akt ten nałożył obowiązek wspierania przedsiębiorczości i tworzonych przedsiębiorstw. Odnosząc się do polskiego ustawodawstwa prelegentka powołała Strategię na rzecz osób z niepełnosprawnościami, która jej zdaniem budzi niedosyt. Kładzie ona nacisk na zatrudnienie na otwartym rynku pracy oraz samozatrudnienie, ale w ślad za tym nie idą żadne konkretne propozycje. Prof. Roszewska wskazała też zalety wspierania pracy na własny rachunek osób z niepełnosprawnościami, takie jak: większą adekwatność zmian w strukturze gospodarki, wykorzystanie nowych technologii, elastyczność zatrudnienia, niższe koszty aktywności zarobkowej oraz wsparcie kierowane bezpośrednio do niepełnosprawnego.

Referat pt. *Ponoszenie ryzyka niewykonania pracy lub wadliwego wykonania pracy jako differentia specifica osoby pracującej na własny rachunek* wygłosiła dr Eliza Maniewska (Uniwersytet Warszawski). Autorka zaznaczyła na wstępie, że budowa prawnego modelu pracy na własny rachunek powinna być poprzedzona określeniem zakresu podmiotowego osoby wykonującej pracę na własny rachunek. Punktem wyjścia musi tu być definicja działalności gospodarczej zawarta w ustawie prawo przedsiębiorców. Jej zdaniem osoba pracująca na własny rachunek to osoba, która w celach zarobkowych samodzielnie, we własnym imieniu i na własne ryzyko prowadzi w sposób ciągły zorganizowaną działalność, która polega na wykonywaniu określonych rodzajowo czynności faktycznych lub prawnych na rzecz innego podmiotu lub podmiotów. Nie istnieje zatem możliwość, aby dany podmiot mógł być uznany za osobę pracującą na własny rachunek, jeżeli wykonuje działalność w taki sposób, że owego ryzyka nie ponosi.

Dr Marcin Krajewski (Uniwersytet Łódzki) przedstawił referat pt. *Optymalizacja podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą — wybrane zagadnienia*. Autor zaznaczył, że na gruncie obowiązujących przepisów osoba prowadząca działalność gospodarczą może opłacać składkę od obniżonej podstawy jej wymiaru, nawet przez 2/3 okresów podlegania ubezpieczeniom społecznym. Podkreślił, że szeroki zakres preferencji przyznanych przedsiębiorcom stanowi zachętę do wyboru działalności gospodarczej jako głównej aktywności zarobkowej. Postulował wprowadzenie odrębnego tytułu do ubezpieczenia — samozatrudnionego ekonomicznie zależnego. Jako cechę wyróżniającą wskazał przychód pochodzący z jednego źródła, a stanowiący 67% bądź 75% całkowitego przychodu z działalności gospodarczej.

Kolejny referat pt. *Status prawny osób samozatrudnionych w świetle regulacji prawnych państw bałtyckich* wygłosiły dr Tatiana Wrocławska (Uniwersytet Łódzki) oraz dr Ingrida Maèernyte-Panomarioviene (Litewski Instytut Prawa). Na wstępie autorki zaprezentowały dane doty-

czące skali samozatrudnienia na Litwie, Łotwie oraz w Estonii. Wskazały, że odsetek osób pracujących na własny rachunek — w relacji do ogółu zatrudnionych — jest porównywalny w tych krajach i wynosi: 10,48% w Estonii, 11,6% na Łotwie oraz 11,8% na Litwie. W wyniku przeprowadzonych badań — 49% respondentów na Łotwie uznało, że podjęcie pracy na własny rachunek stanowiło ich inicjatywę. Na Litwie oraz w Estonii odsetek ten wynosił 57%. Jednocześnie ok. 90% osób prowadzących działalność na własny rachunek na Litwie oraz w Estonii pozytywnie oceniło wybór samozatrudnienia jako podstawy świadczonych przez nie usług.

Dr Tomasz Lasocki (Uniwersytet Warszawski) wygłosił referat pt. *Pozorne samozatrudnienie — przyczyny fiskalne i środki zaradcze*. Autor wyjaśnił na wstępie, że pozorne samozatrudnienie występuje wtedy, gdy prowadzenie działalności gospodarczej odbywa się w warunkach właściwych dla zatrudnienia pracowniczego. Jego zdaniem wybór pracy na własny rachunek wynika z korzyści podatkowych i ubezpieczeniowych, a także z redukcji obowiązków pracodawcy. Pozornemu samozatrudnieniu sprzyjają odrębne definicje w prawie podatkowym oraz w prawie ubezpieczeń społecznych. W konkluzji mówca postulował o zachowanie otwartego dostępu do prowadzenia działalności gospodarczej, ale jednocześnie zaakcentował konieczność ograniczenia dostępności preferencji fiskalnych w przypadku fikcyjnego samozatrudnienia.

Ostatni referat w tej części konferencji, pt. *Status prawny osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych — w poszukiwaniu modelu ochrony,* wygłosiła dr Kamila Naumowicz (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie). Na wstępie mówczyni wskazała na zróżnicowane modele biznesowe zatrudnienia na platformach. Podkreśliła, że analiza podstaw zatrudnienia potwierdza istnienie tam zarówno zatrudnienia zależnego, jak i pozornego samozatrudnienia. Zaznaczyła, że jedynie niewielki odsetek osób zatrudnionych na platformach pozostaje w relacji pracodawca-pracownik. Platformy najczęściej określają siebie jako mediatora między użytkownikiem a klientem, który dostarcza narzędzie cyfrowe bądź usługę. Z uwagi na korzystanie przez platformy z algorytmów sądy krajowe oceniając stosunek prawny łączący samozatrudnionego z platformą podkreślały w wielu wyrokach istnienie między stronami elementu podporządkowania bądź kontroli. Autorka zaznaczyła, że sądy krajowe brały tu pod uwagę rzeczywiste warunki świadczenia pracy, co często prowadziło do uznania samozatrudnienia za pozorne.

W drugim panelu, moderowanym przez dr Dominikę Dörre-Kolasa (Uniwersytet Jagielloński), wygłoszono siedem referatów. Równolegle do drugiego panelu odbyła się sesja posterowa, podczas której zaprezentowano dziesięć plakatów naukowych. Pierwszy referat w drugim panelu pt. *Nietypowe stosunki zatrudnienia w Brazylii po reformie prawa pracy* wygłosili dr Marta Zbucka-Gargas (Uniwersytet Gdański) oraz prof. Cláudio Jannotti da Rocha (University of Espírito Santo, Brazylia). Autorzy wskazali, że w 2017 roku w Brazylii dokonano gruntowej reformy prawa pracy. Jednym z głównych jej celów było uregulowanie elastycznych form zatrudnienia. Zatrudnienie atypowe oraz samozatrudnienie unormowano wprost w brazylijskim kodeksie pracy. W wyniku przeprowadzonej reformy uelastycznieniu uległa umowa o pracę. Po nowelizacji przepisów niemalże każdy element tej umowy może być przez strony negocjowany. Jak podkreślili autorzy, w systemie brazylijskim wyodrębniono nową kategorię osób zatrudnionych, tzw. hyper efficient employees. Pod tym pojęciem należy rozumieć osoby osiągające co najmniej dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia. Osoby te, w jeszcze szerszym zakresie niż pozostali zatrudnieni, mogą negocjować warunki świadczonej pracy. Autorzy referatu podkreślili, że szeroka możliwość negocjacji warunków zatrudnienia istotnie obniżyła pozycję związków zawodowych.

Mgr Mateusz Barwaśny (doktorant, Uniwersytet Łódzki) przedstawił referat pt. *Prawo do wypoczynku osób pracujących na własny rachunek*. Mówca podkreślił, że na gruncie obowiązujących przepisów gwarancją prawa do wypoczynku objęci są wyłącznie pracownicy. Prawo do wypoczynku osoby samozatrudnionej może wynikać jedynie z kontraktu, który taka osoba zawiera. Powołując się na treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ prelegent wskazał, że w obu tych aktach określając zakres podmiotowy prawa do wypoczynku użyto terminu „każdy", a nie np. „pracownik". Autor poparł wyrażane w doktrynie poglądy, że analizowane uprawnienie powinno obejmować wybrane kategorie osób samozatrudnionych.

Kolejny referat pt. *Kryterium zależności ekonomicznej jako przesłanka przyznania niektórych praw pracowniczych samozatrudnionym* wygłosiła dr Łucja Kobroń-Gąsiorowska (Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie). Na wstępie autorka zaznaczyła, że w grupie osób prowadzących działalność gospodarczą można wyróżnić specyficzną kategorię, którą określiła jako tzw. pracowników półzależnych. Wyróżnia ich cel, jaki osiągają kooperując z kontrahentem. Autorka wskazała, że można go określić jako sukces kontrahenta. On to w ramach relacji łączących go z pracownikiem półzależnym może wydawać temu ostatniemu polecenia, choć zdolność ta jest dalece ograniczona. W przypadku pracownika półzależnego należy także mówić o ograniczonym zintegrowaniu organizacyjnym z kontrahentem.

Dr Małgorzata Sęk (Uniwersytet Łódzki) wygłosiła referat pt. *Samozatrudniony: przedsiębiorca czy pracownik w unijnym systemie VAT?* Na wstępie mówczyni stwierdziła, że ustalenie rzeczywistej podstawy zatrudnienia jest istotne z punktu widzenia doprecyzowania podatnika podatku VAT. TSUE podkreślał wielokrotnie, że przy ocenie, czy samozatrudniony spełnia kryteria dla uzyskania statusu podatnika podatku VAT, należy kierować się nie tylko treścią umowy, ale także rzeczywistym przebiegiem jej realizacji. Warunkiem uzyskania statusu podatnika podatku VAT jest wykonywanie działalności gospodarczej w sposób samodzielny oraz niezależny. Jednocześnie

TSUE podkreśla, że ponoszenie przez samozatrudnionego ryzyka gospodarczego stanowi element niezbędny dla uznania, że dana działalność jest wykonywana samodzielnie.

Referat pt. *Ochrona osób pracujących seksualnie na własny rachunek* wygłosił dr Piotr Dobrowolski (Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS). Na wstępie autor wyjaśnił, że WHO definiuje pracę seksualną jako świadczenie usług seksualnych za pieniądze lub towary. Rozważając, czy prawo polskie dopuszcza zawarcie umowy o świadczenie usług seksualnych, stwierdził, że umowa taka z uwagi na naruszenie zasad współżycia społecznego zostanie uznana za bezwzględnie nieważną. Ze względu na obowiązujące w naszym kraju przepisy karne nie jest także możliwe zawarcie umowy o pracę, której przedmiotem byłyby usługi seksualne. Autor wskazał jednak, że praca seksualna może przejawiać się w różnych formach, np. legalnej w wybranych systemach tzw. asystentury seksualnej osób niepełnosprawnych czy też pracy seksualnej na kamerkach internetowych. W konkluzji prelegent postulował stworzenie przepisów szczególnych regulujących pracę seksualną *sensu largo*, tak aby zabezpieczyć interesy osób świadczących usługi seksualne, ich klientów oraz interes Skarbu Państwa.

Przedstawiciele Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych „wBREw" Katarzyna Kosakowska oraz Witold Solski wygłosili referat pt. *Rola związków zawodowych we włączaniu samozatrudnionych w system ochrony praw pracowniczych*. Autorzy podkreślili, że podstawowy problem, jaki napotykają osoby tworzące związek zawodowy samozatrudnionych, stanowi rozproszenie przedsiębiorców. Powoduje to większe zróżnicowanie, gdy chodzi o interesy jednostek prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek w różnych branżach. Członkowie takiego związku nie są powiązani z jednym podmiotem, tak jak w przypadku zakładowej organizacji związkowej, która działa u konkretnego pracodawcy. Stad też przedsiębiorcom tworzącym organizację związkową łatwiej jest utworzyć struktury krajowe, a dopiero w dalszej kolejności budować struktury skupione na członkach kooperujących z jednym pomiotem (odpowiednik struktur zakładowych) czy też kooperujących w określonych branżach.

Jako ostatnia w tym panelu swój referat pt. *Kierunki regulacji ochrony pracy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych* wygłosiła dr Kinga Moras-Olaś (kancelaria adwokacka). Na wstępie mówczyni stwierdziła, że ochrona stosunku prawnego przyznana przez ustawodawcę powinna być zróżnicowana w zależności od podstawy zatrudnienia. Niższy poziom ochrony przewidziany dla umów cywilnoprawnych stanowi konsekwencję równorzędnego ukształtowania pozycji podmiotów kooperujących. Przyznana ochrona nie może prowadzić do zaburzenia relacji między pracą a kapitałem. W dalszej części referatu autorka odniosła się do pojęcia „samozatrudniony ekonomicznie zależny". Wskazała na brak definicji tego terminu w prawie polskim. Jednocześnie, odwołując się do regulacji obowiązujących w innych państwach, wyróżniła cztery zasadnicze elementy charakteryzujące ten rodzaj zatrudnienia: stała współpraca, osobisty charakter świadczenia pracy, całość lub przeważająca cześć dochodu pochodząca z jednego źródła oraz ryzyko gospodarcze prowadzenia działalności. Postulowana konstrukcja zagwarantowałaby delimitację samozatrudnienia od stosunku pracy, a jednocześnie umożliwiłaby przyznanie samozatrudnionym ekonomicznie zależnym podstawowego kręgu praw socjalnych.

W trzecim panelu drugiego dnia konferencji, moderowanym przez dr hab. prof. WSAiB Joannę Unterschütz (Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni), wygłoszono 7 referatów. Jako pierwsze głos zabrały mgr Aleksandra Smyk-Kotlarz oraz mgr Anna Portalska (doktorantki Uczelni Łazarskiego). Tematem ich wystąpienia było zagadnienie: *Kontrakt menedżerski a zdalne świadczenie pracy lekarza*. Autorki wskazały, że w umowach cywilnoprawnych na osobę wykonującą zawód medyczny przenoszone jest ryzyko związane z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Odnosząc się do pracy zdalnej podkreśliły, że zasady jej wykonywania zostały określone w tzw. ustawie covidowej oraz w projekcie nowelizacji kodeksu pracy. Zdaniem prelegentek w ustawie covidowej panuje chaos terminologiczny.

Mgr Zuzanna Szymańska (doktorantka, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu) wygłosiła referat pt. *Regulacja zatrudnienia w gig economy na przykładzie Hiszpanii i Wielkiej Brytanii.* Na wstępie prelegentka zdefiniowała pojęcie gig economy jako sektora, w którym praca jest wykonywana przez osoby samozatrudnione za pośrednictwem platform lub aplikacji. Odwołując się do regulacji obowiązującej w Hiszpanii podkreśliła, że w ustawie o samozatrudnieniu wprowadzono pojęcie samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, którego wyróżnia to, że co najmniej 75% jego dochodów pochodzi od jednego klienta. Jednocześnie sądy hiszpańskie w swoich orzeczeniach uznają pracę osoby świadczącej swoje usługi za pomocą platform za stosunek pracy. Ustawodawca hiszpański wprowadził także domniemanie zatrudnienia pracowniczego. Z kolei w Wielkiej Brytanii nie istnieje legalna definicja samozatrudnionego. SN tego kraju w jednym z orzeczeń uznał, że kierowcy Ubera są w rozumieniu prawa zatrudnionymi (workers), tzn. są objęci ustawą z 1996 roku o prawach pracowniczych. Zdaniem sądu przemawiają za tym: jednostronne ustalenia regulaminów, uprawnienia kontrolne Ubera, a także możliwość monitorowania oraz karania kierowców.

Mgr Gabriela Gospodarek (doktorantka, Uniwersytet Warszawski) wygłosiła referat pt. *Samozatrudniony a postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy*. Autorka podkreśliła podobieństwo zasad prowadzenia postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy, gdy z takim wnioskiem występuje samozatrudniony oraz gdy czynią to osoby wykonujące umowy cywilnoprawne poza działalnością gospodarczą. Jej zdaniem metodyka prowadzenia postępowań powinna być dostosowana do cech samozatrudnienia. Autorka podkreśliła, że w przypadku samozatrudnienia orzecznictwo SN wydaje się być bardzo ogólne. Wskazała jednocześnie, że szerokiej analizy cech sa-

mozatrudnienia dokonują sądy administracyjne, które w postępowaniach podatkowych szczegółowo badają czy samozatrudniony dokonuje czynności typowych dla przedsiębiorcy.

Studentka Ewelina Działek (Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ, UŚ) przedstawiła referat pt. *Status prawny pracownika i samozatrudnionego w świetle prawa zabezpieczenia społecznego*. Mówczyni ukazała różnice między pracownikami a samozatrudnionymi w zakresie zasad opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Zaznaczyła, że zasady opłacania składki zdrowotnej ulegną zmianie wraz z wejściem w życie tzw. Polskiego Ładu. Odnosząc się do kwestii dodatkowej ochrony na starość, krytycznie oceniła wyłączenie osób samozatrudnionych z możliwości oszczędzania w PPK, co obniży poziom ochrony socjalnej, jaki będzie przysługiwał im po zaprzestaniu aktywności zarobkowej.

Studentka Monika Rogala (Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ, UŚ) przedstawiła referat pt. *Samozatrudnienie w branży kreatywnej — szanse, problemy, perspektywy na przyszłość*. Autorka zdefiniowała branżę kreatywną jako działania osoby fizycznej będące następstwem jej własnego talentu, zdolności, które są przez nią wykorzystywane w celu wytwarzania własności intelektualnej. Zdaniem prelegentki w branży tej praktycznie nie występuje zatrudnienie pracownicze, a dominuje właśnie samozatrudnienie. Stanowi to konsekwencję specyfiki sposobu świadczenia usług przez osoby zarobkujące w branży kreatywnej, m.in. w zakresie: nienormowanego czasu pracy, nastawienia na określony rezultat, współpracy z danym zespołem na potrzeby określonego projektu.

Mgr Jakub Grygutis (doktorant, Uniwersytet Jagielloński) zaprezentował referat pt. *Ubezpieczenie społeczne osoby wykonującej pracę na własny rachunek w ramach transgranicznego prowadzenia działalności gospodarczej*. Autor podkreślił na wstępie autonomię państw członkowskich w zakresie określania zasad funkcjonowania krajowego systemu zabezpieczenia społecznego. Prawodawstwo unijne koncentruje uwagę na ustaleniu reguł kolizyjnych w sytuacji wystąpienia elementu transgranicznego. Autor stwierdził, że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE określają państwo członkowskie, w którym ubezpieczony musi podlegać ubezpieczeniu społecznemu. Jednocześnie ubezpieczony nie może podlegać ubezpieczeniu w więcej niż jednym państwie członkowskim. Przepisy rozporządzeń o koordynacji determinują podleganie przez daną osobę ubezpieczeniu w państwie świadczenia usług (zasada *lex loci laboris*), a nie w państwie jego zamieszkania. Wyjątkowo ubezpieczony ma prawo czasowo świadczyć usługi w innym państwie, jednak okres przeniesienia działalności nie może przekroczyć 24 miesięcy.

Student Józef Legierski (Uniwersytet Jagielloński) wygłosił ostatni referat na konferencji pt. *Niestabilność modeli organizacji zatrudnienia w teatrach i innych instytucjach kultury w Polsce oraz regres ich kryzysu w dobie pandemii COVID-19*. Na wstępie autor zaznaczył, że w dobie pandemii zauważalne stały się różnice między publicznymi instytucjami kultury (finansowymi przez Ministerstwo Kultury), które w niewielkim zakresie odczuły problemy finansowe związane z pandemią, a miejskimi oraz niepublicznymi instytucjami kultury. Te ostanie z uwagi na ograniczoną możliwość finasowania ich działalności borykają się z poważnymi problemami finansowymi.

Każdy z paneli konferencji przedzielony być ciekawą i inspirującą dyskusją, której opis znacznie wykraczałby poza ramy niniejszego sprawozdania. Jako ostatni głos zabrał prof. T. Duraj dziękując wszystkim za udział w konferencji. Podsumowując stwierdził, że zorganizowane wydarzenie pokazało złożoność i wielowątkowość problematyki pracy na własny rachunek. Zestawienie referatów oraz dyskusja ukazały jak w soczewce pojawiające się tu problemy i wątpliwości interpretacyjne. Uczestnicy konferencji zgodnie doszli do wniosku, że istnieje potrzeba zapewnienia osobom pracujących osobiście na własny rachunek ochrony prawnej. Pojawiają się oczywiście różne koncepcje w tym zakresie. Zdecydowana większość uczestników konferencji stoi jednak na stanowisku, że ochrona ta musi mieć zróżnicowany zakres, a podstawowym kryterium jej dyferencjacji powinna być zależność ekonomiczna samozatrudnionego od podmiotu zamawiającego usługę. Doskonałym zwieńczeniem konferencji będzie publikacja pokonferencyjna pt. *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, która ukaże się jeszcze w tym roku na łamach czasopisma „Folia Iuridica", którego wydawcą jest Uniwersytet Łódzki.

Dr Marcin Krajewski, doktor nauk prawnych, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Sekretarz w Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia (WPiA UŁ). Autor kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.

Dr Marcin Krajewski, PhD in law, graduate of the Faculty of Law and Administration at the University of Łódź. Secretary at the Center for Atypical Employment Relations (Faculty of Law and Administration, University of Lodz). Author of several dozen publications in the field of social insurance law.