Naumowicz, K. (2021). Prawo do bycia offline a praca zdalna. W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Warszawa.

Pansu, L. (2018). Evaluation of „Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, *5*(3). https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21.01.2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do odłączenia (2019/2181 (INL). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html (02.01.2022).

Secunda, P. M. (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, *9*(1). https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/

Seweryn, R. (2017). Technologie informacyjne i komunikacyjne — wprowadzenie w problematykę. W: J. Berbeka i K. Borodako (Red.), *Technologie informacyjne i komunikacyjne na rynku turystycznym*. Warszawa.

Surdykowska, B. (2019). Prawo „do odłączenia" — coraz większe wyzwanie we współczesnym świecie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (12).

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ, zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy. Autorka ponad 50 publikacji dotyczących polskiego i europejskiego prawa pracy, w tym dwóch monografii pt. *Warunki legalności strajku* (Wolters Kluwer, 2011) oraz *Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu* (Wolters Kluwer, 2018), za które przyznano autorce indywidualne Nagrody Rektora UŁ. Laureatka Stypendium Ministra dla Wybitnych Młodych Naukowców w latach 2015–2018. Prelegentka na krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych.

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ, Professor at the University of Łodz, employed at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz in the Department of European, International and Collective Labor Law. Author of over 50 publications on Polish and European labor law, including two monographs entitled *The conditions of the legality of strike* (Wolters Kluwer, 2011) and *Legal liability for strike and other forms of workers' protest* (Wolters Kluwer, 2018), for which the author was awarded individual Awards of the Rector of the University of Lodz. Laureate of the Minister's Scholarship for Outstanding Young Scientists in 2015–2018. Speaker at national and international scientific conferences.

Labour and Social Security Journal Praca i Zabezpieczenie Społeczne
www.pizs.pl www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU

www.pizs.pl
tel. 795 145 873
ul. Podwale 17
00-252 Warszawa



t. LXIII, nr 5/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.5.2

Studia i opracowania

Dr Agata Ludera-Ruszel
Uniwersytet Rzeszowski
ORCID: 0000-0003-4433-5884
e-mail: aludera@ur.edu.pl

Condemned to precariousness: Young workers in Poland*

Skazani na prekariat: sytuacja osób młodych w Polsce

Abstract
Transformative changes in the world of work driven by globalisation and technological innovation pose enormous challenges for advancing the right to decent work. Decent work remains an "exclusive" and "luxurious" ideal for a growing number of workers. Young workers are especially vulnerable in this regard and are more likely to find themselves in a situation of precarity. This is due to the fact that they are experiencing twofold, inter-related, difficulties: the transition from education to work and the access to employment contracts that guarantee decent working conditions. This contribution analyses legal regulations addressed to young people and evaluates how this legislation impacts the position of young people in the labour market in Poland. The research will focus on solutions reaching out specifically to young people under the justifications of "education to work transition", "job creation" and "young unemployment" and include: apprenticeship, traineeship and internship. The study will examine how the regulation under analysis affects the access to decent work and other fundamental rights at work that are enshrined in both international instruments and the Polish Constitution and regulatory framework.

Keywords
young workers, employment, unemployment, decent work

Streszczenie
Przeobrażenia w świecie pracy, powodowane przez globalizację i innowacje technologiczne, stanowią ogromne wyzwanie dla realizacji prawa do godnej pracy. Godna praca stanowi „luksus" dla rosnącej liczby pracowników. Dotyczy to zwłaszcza osób młodych, którzy są najbardziej narażeni na zatrudnienie prekaryjne. Jest to związane z tym, że osoby młode doświadczają dwojakiego rodzaju trudności w zakresie zatrudnienia: uzyskania zatrudnienia po zakończeniu nauki oraz dostępu do zatrudnienia, które można określić jako godne. Artykuł koncentruje się na regulacjach adresowanych do osób młodych oraz zmierza do oceny, jak te regulacje wpływają na sytuację osób młodych na rynku pracy w Polsce. W powyższym zakresie artykuł ma na względzie rozwiązania dedykowane osobom młodym, oparte na uzasadnieniu przejścia od edukacji do zatrudnienia, tworzenia miejsc pracy i przeciwdziałaniu bezrobociu osób młodych, obejmujące staż, praktyki absolwenckie oraz szkolenia. Autorka skupia się na ukazaniu, jak wskazane instrumenty wpływają na dostęp osób młodych do zatrudnienia gwarantującego godne warunki pracy i realizację podstawowych praw pracowniczych wynikających z międzynarodowych oraz krajowych regulacji prawnych.

Słowa kluczowe
młodzi zatrudnieni, zatrudnienie, bezrobocie, godna praca

JEL: J62

Introduction

Tackling young employment remains a crucial issue for policies at the national and supranational level. It falls within the strategic goals of the new EU youth strategy, which was endorsed by the Council in November 2018. The strategy laid down the new framework cooperation on youth 2019–2027, and aims to encourage young people's participation in civic society and to support youth empowerment, inter alia, through boosting the quality and recognition of youth work.[1] It is also addressed in the ILO Youth Employment Programme from 2005 that was set as a response to the global youth

employment challenge. Today's young people are a generation at risk of becoming "lost generation". With regard to employment young people are experiencing twofold difficulties. Firstly the transition from education to work. All over Europe a persistent high level of unemployment among young people may be observed, which in 2021 encompasses as many as 17.1% of young people in the EU.[2] The economic crisis of 2007–2009, which hit young people the hardest, has even worsened this situation. As concluded in the UN World Youth Report "during the economic downturn, young people are often the 'last in' and the 'first out' — the last to be hired, and the first to be dismissed. This issue has particularly severe implications for the school to work transition, the period when young people enter the labour market to look for their first job" (UN, Youth Unemployment). The difficulties in the access of young people to the labour market are largely related to the absence of or insufficient work experience of young labour market entrants as well as mismatches between qualifications they possess and those demanded on the labour market. It is often combined with poor quality apprenticeships and internships that do not facilitate the transition of young people to work.

The greater cause for concern is, however, the access of young people to high-quality employment. Young people who enter the labour market are overrepresented in various "atypical" working arrangements, in particular (involuntary) temporary and part-time work, considered as less secure, providing worse working conditions and social security benefits, and lower career prospects and training opportunities compared to full-time, permanent jobs. In many cases the employment they opt to take does not correspond with the skills they possess. These low-quality, so called "entry-level", jobs rarely act as a "stepping stone" to more secure, better jobs. Young people often remain stuck in apprenticeships and internships, being perceived by employers as a source of "cheap labour", thus often replacing "real" jobs. Given that vast majority of young people in the EU who have completed their higher education, continued to participate in different forms of education or training to prolong entering the labour market, or, which has become increasingly common, combine education and work to get additional income or to improve their qualifications (Green, Owen & Wilson, 2012, p. 256). The latter are even more likely to do lower-quality jobs, considering by them as temporary, thus neither enduring nor constitutive of their labour market transitions (Shildrick, Mc Donald & Webster, 2012, p. 81).

The lack of access to high-quality employment that guarantees adequate income and decent working conditions is the main factor that determines the high level of poverty among young workers. Besides, negative consequences for personal autonomy and general well-being of a young person, difficulties in access to high-quality employment, can also have severe social and economic implications. The lack of access to high-quality employment that guarantees adequate income and decent working conditions is the main factor that generates income inequalities, that contribute to the labour market segmentation. There is evidence for a clear positive relationship between segmented labour market and the growth and competitiveness of the economy — on the one hand and the level of poverty and social exclusion — on the other (Hull, 2009).

"Decent work" vs. "precarious work"

Guy Standing in his renowned book The Precariat: The New Dangerous Class, has arguing for the emergence of a new socio-economic group in the world. It consists of people who lack of related and often overlapping labour-related securities, that reflect fundamental labour and social rights, which are essential for human dignity (Kresal, 2011, p. 8–9). These are: "(1) labour market security, guaranteed by an adequate income-earning opportunities, (2) employment security, ensured by the protection against arbitrary dismissal, regulations on hiring and firing, imposition of costs on employers for filling to adhere the rules, (3) job security, as an ability and opportunity to retain a niche in employment, plus barriers to skill dilution, and opportunities for "upward" mobility in terms of status and income, (4) work security, as the protection against accidents and illness at work, through safety and health regulations, limits on working time, unsociable hours, night work for women, as well as compensation for mishaps, (5) sill reproduction security, as an opportunity to gain skills, through apprenticeships, employment training and so on, as well as opportunity to make use of competencies, (6) income security, assured by an adequate stable income, protected through minimum wage machinery, wage indexation, comprehensive social security, progressive taxation to reduce inequality and to supplement low income, and (7) representation security, guaranteed by the possessing a collective voice in the labour market, throught, for example, independent trade unions, with a right to strike" (Standing, 2014, p. 10). "Precarious work" deprives individual, who earn their leaving by working for someone else, access to work, which is "decent".

"Decent work" is defined by ILO as an "opportunity to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security, and human dignity" (ILO, Decent Work, 1999). The principles of freedom, equality, security and dignity are universal human rights, as set forth in Universal Declaration of Human Rights.[3] Therefore these principles and the concept of "decent work", which they realized, apply equally to all workers, irrespective of their sex, age, occupation, industry, or setting. The ILO "decent work" approach to employment is based on the common understanding that "labour is not a commodity",[4] but the property of human beings, thus the exchange of labour can not be equated with the exchange of other

commodities (Weiss, 2011, p. 44). This implicitly embedded the belief, that "it is not enough for person to be employed; rather they employment must also afford them the opportunity to fully express their skill and in so doing contribute to the common well-being to the greatest extend possible" (Deranty & Mc Millan, 2012, p. 388–389). This belief was then indicated in the Report of the Director-General: Decent Work from 1999, commonly known as ILO Decent Work Agenda ILO, Decent Work, 1999), that explicitly stated that:

"The goal is not just the creation of jobs, but the creation of jobs of acceptable quality. The quantity of employment can not be divorced from its quality. All societies have a notion of decent work, but the quality of employment can mean many things. It could relate to different forms of work, and also to different conditions of work, as well as feelings of value and satisfaction. The need today is to devise social and economic systems which ensure basic security and employment while remaining capable of adaptation to rapidly changing circumstances in a highly competitive global market."

The ILO Decent Work Agenda is composed of four pillars, that are: (1) employment promotion, (2) social protection, (3) social dialogue, (4) fundamental principles and rights at work.[5] The "decent work" approach to employment has been also adopted within the framework of International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,[6] Charter of Fundamental Rights of the European Union[7] and European Social Charter.[8] The "right to work", that has been there formulated, as a human right, relates to work, which is "decent" (Ashiagbor, 2014, p. 425). The Committee on Economic, Social and Cultural Rights in General Comment No. 18 on the right to work in article 6 of the Covenant, has stated that:

"the right to work is essential for realizing other human rights and forms an inseparable and inherent part of human dignity,"

and further declared that:

"work as specified in article 6 of the Covenant must be decent work. This is work that respects the fundamental rights of the human person as well as the rights of workers in terms of conditions of work safety and remuneration."[9]

The right to "decent" work is composed of the other work rights, enshrined in all this international legal instruments, which are: right to fair wages, right not to be unfairly deprived of employment, the right to adequate standard of living, right to safe and healthy working conditions, right to rest and leisure, right to form and join trade unions, right to strake, right to social security.

The right to work has a constitutional status in Poland. The Constitution of the Republic of Poland[10] in Article 65(1) guarantees:

"every individual freedom of choice of employment and profession,"

This was confirmed in the Labour Code[11] in Article 10(1). Although both in the Polish Constitution and the Labour Code there is no explicit reference to "decent work", there can be no doubt that the right to work under those regulations refer to work, which is "decent." This is the purpose of further constitutional work rights, that are corollary of the principle of protection of work under article 24 of the Polish Constitution. These are: right to minimum wage, right to safe and healthy working conditions, right to rest and leisure, right to social security, right to form and join trade unions and right to strike.

The (re)integration of young unemployed people with labour market

In 2021 the unemployment of young people in Poland has reached the level of 13,9%.[12] Although, the number of unemployment among young people performs below the average for EU it is still high and reflects the difficulties that young people experience in their transition from education to work. The effective implementation by young people of the right to "decent" work is impedimented by the lack of sufficient experience and adequate qualifications or qualifications that are required on the labour market.

The Constitution of Poland in Article 65(5) imposes on the State the obligation to:

"conduct its policy towards ensuring full and productive employment by establishing programs to combat unemployment and to provide or promote vocational guidance, training and employment services,"

which means the duty to create more and better jobs. The same obligation has been set forth in Article 10(3) of the Labour Code. This regulation, that is the corollary of the "right to work" contains the obligation of the State to take positive actions aimed at preventing individuals from unemployment by removing barriers for their full access to work, which is decent (Staszewska, 2012).

It is at first, the purpose of the Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions,[13] which provides legal basis for different activation-related and preventive activities with the overall aim to achieve a high-quality jobs and greater social solidarity, as has been indicated in Article 1(2)) u.p.z. The young people under 30 years old have been there considered as a category of unemployed who are at a greater risk of finding in a disadvantageous position on the labour market and thus need an additional forms of support. The Act on Employment Promotion is based on a general assumption of priority of professional activation directed to integrate or re-integrate of individual with the labour market over passive forms of support, in particular unemployment benefit. This is clearly expressed in Article 71(1)(1) u.p.z. which provides that unemployed may be entitled to unemployment benefit, first and foremost, when

there is no "suitable job" offer or other forms of support for its professional activation suited to it in the form of internship, professional preparation for adults, training, intervention works or public works.

Unemployed who can not be at once provided with a "suitable job" offer may be referred by a labour office to a different activation measures. For a young people it is at first, training providing unemployed person with a new qualifications that are in demand on the labour market and internship, that allow unemployed person to acquire practical skills and professional experience. Traineeship and internship are closely linked to the concept of "suitable job" which unemployed person should be provided for as a "final product" of activation measures of labour office.

The concept of "suitable job" is constructed by four criteria — qualification, geographical health and remuneration, that all made them broad and flexible to use by the labour office. This ensure easier and faster professional activation of unemployed, but may also weaken their social and professional position. This results from the fact that "suitable job" offer provided for by the labour office may involve not only the employment, but also other paid work, e.g. on the basis on civil-law contracts, that may ignore the educational level of unemployed. It is also reflected in the conditions that individual has to met in order to get the status of "unemployed" and the access to full range of activation measures. According to Article 2(1)(1) individual must be ready to undertake not only a full time employment but also any other paid work, even low-wages, short-time work on the basis of civil-law contracts. The efficiency of the particular activation measures is estimated by the means of "employment effectiveness" criterion, defined as the ratio of the number of unemployed who at the end of a particular form of activation were bringing to employment to overall number of participants. However, again the form (employment contract, civil-law contract) and the length of employment (full time, part-time work), as well as working conditions, remain without significance for the "employment effectiveness."

Traineeship

The amendment from 2014 has opened the new possibility to involve potential employer in the training on the basis on tripartite agreement with the public employment service and training institution. In this agreement employer identifies the scope of his needs with regard to professional qualifications of unemployed person and undertakes to employ trainee after the end of a training for a period of at least 6 months. The training agreement can be a good solution to match an expectations and demands of employers in the labour market with a qualifications of unemployed persons. However, the commitment taken by the employer to employ a trainee does not gone beyond a declaration. Moreover, during the time of training unemployed is entitled only to cash benefit in the amount of 120 per cent of basic unemployment benefit [1.489 PLN], that is still lower than the national minimum wage and does not provide trainee for this time, which may take up even to 24 months (Article 40(4) u.p.z.), any sense of income stability. In line with the same amendment from 2014 the unemployed person under 30 years old was given a possibility to apply to labour office for a training voucher to reimburse a costs of a training course on a condition of employment after the end of a training. The job provided for trainee may involve not only the employment, but also other paid work, e.g. on the basis on civil-law contracts. This on the one hand, ensure easier and faster professional activation of unemployed young person, but may also weaken their social and professional position.

Internship

Young labour market entrances are, however, the largest group of beneficiaries of the internship. This form of support is important for a professional activation of young labour market entrances, while minimalizing the initial risk, that for employer, involve regular employment. The internships may, however, puts a young labour market entrances in a further disadvantageous position on the labour market. This is mainly linked to the fact, that internship does not create an employment relationship, and provides trainee only with a limited labour-related securities: work security, employment security, representation security and income security. During the time of internship trainee is protected against accidents and illness at work, through safety and health regulations on the same basis as employees, his working time can not exceed 8 hours daily and 40 hours weekly, he is also entitled to a rest periods on the same basis as employee, he is protected against shift work, overtime, night work, work during Sundays and public holidays, but he is right to limited paid holiday leave of 2 days for every 30 days of internship. The possibility to termination of internship agreement is limited to the cases indicated in the law. Trainee may benefit from representation security on the same rules that apply to all "unemployed", provided for in Article 2(4) of Trade Unions Act,[14] which means the right to belonging to the trade union and the right to join to trade union but only on the conditions set in their statutes, that may exclude such a possibility. In practice trade unions are, however, rarely interested in protection of unemployed persons. Trainee is covered by a social security benefits, paid by labour office, but is deprived from an income stability during the time of internship. In return for his work, which often does not differ from the work of a regular workers, trainee receives only a small cash payment from a labour office in the amount of 120 per cent of basic amount of unemployment benefit [1.489 PLN], which is much

below national minimum pay. The cash payment is also the basis for the calculation of social security contributions, that are therefore very low. In the existing form internship allow employers to avoid costs that are normally associated with employment regulated by labour law, that are incurred by a public employment services, while using the work carried out by a consecutive trainees without employing a regular worker. For these reasons, internship tend to be abused my employers, who therefore perceived them as an "attractive" alternative for regular employment (Skąpski, 2006) and often have no intention to continue an employment after the period of internship. The unemployed person is in practice derived of the possibility to reject the "offer" of internship from the labour office, that is sanctioned by a depravation of the status of "unemployed" and the right to support from a labour office. For the young people for whom the internship may be exceptionally applied for up to 12 months (normally it is 6 months), this entails the risk of stuck in the permanent internship within the same or a different employers. The law restricts the continuity of the internship in the same employer only to the same working place, which is very easy to circumvent. This in practice in the long term perspective may lead to the social exclusion of individuals who are retain access to decent job and earnings and thus any real perspectives for life and professional stability. The introduction in 2014 of internship voucher addressed to unemployed under 30 years old, was an attempt to overcome those disadvantages. It is based on a free will of unemployed who applying to the labour office. It also provides the duty of employer to employee a trainee after the end of internship for a further 6-months period on the basis of employment contract, service relationship or under the tolling agreement. Since the law imposes no condition of full time employment after the end of internship, the employer is free to choose a type of employment, which can be also a part-time. What is more, it is more likely that the period of employment will not exceed 6 months and then will be terminated or converted into other paid work, e.g. on the basis on civil-law contracts (Staszewska, 2016). In any other case, however, the failure to reach this duty is sanctioned only by the lack of cash benefit for employer in the amount of 1.5000 PLN, which alleviate the effectiveness of this form of support (Drabek & Ciołkiewicz, 2015, p. 26).

Apprenticeship: Transition of young graduates from education to work

In 2009 there has been adopted Graduates Practices Act,[15] which has been warm welcomed by employers. It has introduced an apprenticeship as a new instrument aimed at professional activation of young labour market entrances under 30 years old. The idea that lie behind this instrument is to bring the person concerned to employment by enabling them to acquire practical skills and professional experience (Article 1(2)). By its nature apprenticeship has a temporary character, thus should be limited to the time that is needed to acquire by trainee experience and skills that are necessary to take a regular employment. In this very sense the apprenticeship fulfills a similar function to internship under the Act on Employment Promotion. However, lack of dependency on the registration in the labour office, made apprenticeship a broader scope of application with regard to young people. Although characterized by continuity, subordination and dependence, apprenticeship, alike as internship, does not create an employment relationship, which make this institution attractive for employers and contribute to its popularity among them, but at the same time considerably insecure for workers, since apprenticeship, except selected regulations, is not covered by a labour law provisions (Article 4). This relates to income insecurity. This is manifested, in particular, in the opportunity, given by Article 3(1) of the Act, to unpaid apprenticeship. On the other hand, the matter of concern is also the upper limit of remuneration of trainee, provided for in Article 3(2) of the Act (Sobczyk, 2011). Such possibility of unpaid apprenticeship enable employers to have a cheap labour force, deprive of young labour market entrances of minimum sense of income stability and creates the risk of pressure on young people to take apprenticeship.[16] Trainee under apprenticeship agreement is also not covered by a social security benefits and is deprived of representation security, that is manifested by the lack of the right to form and/or join trade unions, which may be conditioned on the trade unions' internal regulations. In these circumstances the free will of the parties, on which apprenticeship is based, does not operate in practice and push young labour market entrances into de facto "obligatory" and "permanent" apprenticeship (in successive employers) often beyond its real purpose, as the time limit for an apprenticeship operates only within the same employer. The opportunity to terminate, at any moment, the apprenticeship by an trainee, does not, as declared by a legislator, secure the interest of a trainee.

Subjecting the reasons for protecting workers, that refer to the inequality of bargaining power between the parties, to the functional reasons, mainly labour market policy related to the increase of employability, left the reality of this work relationship (the personal character of work, continuity, and subordination) and the vulnerability of the worker's position vis-á-vis the employer. Considering apprenticeship as a non--employee work relation, leading to the marginalisation of those work relation that are perceived as cheap and precarious, thus socially and economically

invaluable. Therefore, young labour market entrants are more likely to find themselves being trapped in this form of work relation, which are often used beyond their primary aim, and thus rarely act as a "stepping stone" to more secure, better jobs.

Conclusions

This contribution has revealed a number of shortcomings as regards the realization of the right to decent work for young people, who enter labour market in Poland. Young workers in Poland are not well integrated into the world of work. The national policy addressed to young people represents so called "any-job-will-do approach", rather than "decent work approach" to employment of young people. It fails to provide young people with high-quality jobs, that allow them to live in dignity and become financially independent. Pushed to unstable employment offering interior working conditions, young people in Poland are under the risk to experience in-work poverty. This situation contributes to the preservation of the current strong labour market segmentation into secure workers with open-ended employment contracts and unsecure, precarious workers with different working arrangements.

The implementation of the right to decent work for young people needs changes. As regards the forms of work under analysis, this will require (1) redefinition of the concept of "suitable job" to facilitate not only immediate professional activation of the unemployed person, in line with the statutory objective of "full employment", but also to move recipients of traineeship and internship into good (decent) employment, and (2) coverage of labour law regulation of an apprenticeship, which is now classified by law as formally non-employee work relations, for economic reasons, but are in need of protection based on the relationships of subordination to and dependence on their employer.

Notes/Przypisy

* This paper was written as a part of the project "Pojęcie pracownika. Konieczność redefinicji granic stosunku pracy" [The concept of employee. The need for redefinition of the boundaries of the employment relationship], founded by the (Polish) National Science Centre on the basis of decision number DEC-2020/39/B/HS5/00037.

1 Resolution of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on a framework for European cooperation in the youth field: The European Union Youth Strategy 2019–2027. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2018:456:FULL&from=EN (01.05.2021).

2 https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemploymet

3 http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

4 Fundamental principle on which ILO has been founded, articulated in the 1944 Declaration of Philadelphia.

5 See ILO Declaraion on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted in 1998. http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf

6 http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx

7 OJ C 326, 26.10.2012, p. 391-407.

8 http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642 (27.01.2017).

9 Adopted 24 November 2005, E/C.12/GC/18 6 February 2006; para 7.

10 The Constitution of the Republic of Poland of 2 April 1997, Journal of Laws from 1997, No 78, item. 483 as amended.

11 Labour Code of 26 June 1974, Journal of Laws from 1998, No 21, item. 94 as amended.

12 https://tradingeconomics.com/poland/youth-unemployment-rate.

13 Act of 20 April 2004, Journal f Laws from 2016, item 645, hereinafter reffered to as u.p.z.

14 Act of 23 May 1991, Journal of Laws from 2015, item 1181.

15 Act of 17 July 2009, Journal of Laws from 2009, No 127, item 1052 as amendment.

16 Such concerns such been exressed by the National Labour Insectorate during parliamentary works. http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/B043A186C7FE6177C1257561003CA772/$file/1701.pdf

Bibliografia/References

Deranty, J. P., & McMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work". *Journal of Social Philosophy*, *43*(4), 386-405. https://doi.org/10.1111/josp.12003

Drabek, A., & Ciołkiewicz, Ł. (2015). Bezrobotni do 30 roku życia jako nowa grupa szczególnego ryzyka na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej. Organizacja i Zarządzanie*, (5), 15–36.

Green, A .E., Owen, D., & Wilson, R. (2012). Regional Differences in Labour Market Participation of Young People in the European Union. *European Union and Regional Studies*, *8*(4), 297–318. https://doi.org/10.1177/096977640100800402

Hull, K. (2009). Understanding the Relationship between Economic Growth, Employment and Poverty Reduction. *Economic Growth, Employment and Poverty Reduction*. OECD.

Kresal, B. (2011). *Precarious Work: Lack of Human Rights Perspective on Labour Relationship*. http://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.281704.1462783984!/menu/standard/file/Precarious%20Work%20Lack%20of%20Human%20Rights.pdf

Peers, S., Harvey, T., Kenner, J., & Ward, A. (2014). The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary. Baden-Baden/Munch/Oxford: Namos/C.H.Beck/Hart Publishing. https://doi.org/10.5771/9783845259055

Shildrick, T., & McDonald, C. (2012). *Poverty and Insecurity: Life in "low-pay, No-pay" Britain. Great Britain: The Policy Press*. https://doi.org/10.1332/policypress/9781847429117.001.0001

Skąpski, M. (2006). *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Zakamycze.

Sobczyk, A. (2011). Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane. In M. B. Rycak i J. Wratny (Ed.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej*. *Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowskiej* (424–435). Warszawa: Wolters Kluwer.

Staszewska, E. (2012). *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu.* Warszawa: Wolters Kluwer.

UN (2011). *Youth Employment: Youth Perspectives on the Pursuit of Decent Work in Changing Times*. United Nations Department of Economic and Social Affairs.

Dr Agata Ludera-Ruszel, PhD, Adjunct in the Institute of Legal Sciences University of Rzeszow and Judge Assistant in Appeal Court in Rzeszow. The Ph.D. from labour law has achieved at Polish Academy of Science in Warsaw. Member of Polish Association for Labour Law and Social Security. A Fellow of Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), hosting at Humboldt University of Berlin. Awarded by the Scholarship of the Ministry of Science and Higher Education for Outstanding Achievements For the Young Scholars. In 2021 she holds a three years scholarship from the National Science Centre in Poland (NCN) in program OPUS for the project "The concept of employee. The need for redefinition of the boundaries of employment relationship". She holds a position of a reviewer of several recognized peer-reviewed national and international journals. She is an reviewer of the National Centre for Research and Development. Member of scientific and organizational committee of national and international scientific conferences. The results of her studies has been presented on several national and international scientific conferences.

Dr Agata Ludera-Ruszel, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tytuł doktora nauk prawnych w zakresie prawa pracy uzyskała w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla młodych wybitnych naukowców. Dwukrotna stypendystka Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). Stypendystka Narodowego Centrum Nauki w programie OPUS 20 (2021). Prowadziła zajęcia z zakresu prawa pracy na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie (Niemcy), Cardenal Herrera-CEU University (Hiszpania), Universitá degli Studi di Genova (Włochy), Vives University College w Kortrijk (Belgia), Banku Augstskola School of Business and Finance w Rydze (Łotwa). Członek Rady Młodych Naukowców na Uniwersytecie Rzeszowskim. Autorka artykułów naukowych poświęconych problematyce indywidualnego prawa pracy. Recenzentka krajowych i zagranicznych czasopism naukowych, członek komitetów naukowych i organizacyjnych krajowych i zagranicznych konferencji naukowych.



NOWOŚĆ

Książka jest dostępna w księgarni internetowej Wydawnictwa www.pwe.com.pl

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.

t. LXIII, nr 5/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.5.4

Dr Kinga Moras-Olaś
Radca prawny
ORCID:0000-0002-8510-8867
e-mail: k.m.olas@morasolas.pl

Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy

Termination of a fixed-term employment contract with notice in the light of the draft amendment to the Labour Code

Streszczenie
Planowana jest kolejna nowelizacja kodeksu pracy m.in. w zakresie umów o pracę na czas określony. Zgodnie z założeniami projektu ustawy wypowiedzenie takiej umowy będzie wymagało uzasadnienia, konsultacji związkowej, a pracownik będzie mógł domagać się przywrócenia do pracy. Celem artykułu jest ocena zaproponowanych zmian w zakresie ich spójności systemowej, w tym z prawem unijnym, oraz w związku z istotą umowy o pracę na czas określony. Proponowane rozwiązania należy uznać za słuszne, jednak nie wyczerpują one istotnego aspektu związanego z istotą przedmiotowych umów — ich stabilności. Zdaniem autorki występująca przed nowelizacją kodeksu pracy z 2015 r. regulacja dopuszczająca rozwiązanie umowy o pracę na czas określony wyłącznie w przypadku istnienia stosownego postanowienia w umowie była w tym zakresie właściwa, dlatego proponuje jej przywrócenie wraz z zaproponowanymi w projekcie zmianami.

Słowa kluczowe
umowa o pracę na czas określony, wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony

Abstract
The another amendment to the labour code is planned, including in the field of fixed-term employment contracts. According to the assumptions of the draft, the termination of such a contract will require a justification, union consultation, and the employee will be able to demand reinstatement. The purpose of this article is to evaluate the proposed changes in terms of their system coherence, including EU law, and in relation to the essence of a fixed-term employment contract. The existing regulation is unsatisfactory. The proposed solutions should be considered correct, however, they do not exhaust an essential aspect related to the essence of the agreements in question — their stability. The regulation that existed before the 2015 amendment, allowing the termination of a fixed-term employment contract only if there is a relevant provision in the contract, was appropriate in this respect, therefore it is proposed in this article to restore it along with the changes proposed in the draft.

Keywords
fixed-term employment contract, termination of a fixed-term employment contract

JEL: K31

Wprowadzenie

W projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy i innych ustaw opublikowanym na stronach Rządowego Centrum Legislacji 15 lutego 2022 r. pod numerem UC118[1], zaproponowano m.in. zmianę w zakresie regulacji dotyczącej rozwiązywania umów o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Zgodnie z projektem pracodawca będzie zobowiązany do uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i przeprowadzenia konsultacji związkowej przed jego dokonaniem, a pracownik będzie uprawniony do żądania przywrócenia do pracy.