


Tomasz Duraj  <https://orcid.org/0000-0003-1561-5916/>

Uniwersytet Łódzki

PRAWO KOALICJI OSÓB PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO NA WŁASNY RACHUNEK PO NOWELIZACJI PRAWA ZWIĄZKOWEGO – SZANSE I ZAGROŻENIA*

Abstract

Right of coalition for self-employed people after amendment to trade union law: Opportunities and threats

The subject of the article is to assess the opportunities and threats that are associated with the amendment to the union law in Poland, which has extended the coalition law, until now reserved primarily for employees, to persons engaged in paid work outside the employment relationship, including self-employed, if they provide their services in person and have interests related to the provision of work that can be represented and defended by the trade union. The author, positively assessing the extension of the subjective scope of the coalition law, notices many disadvantages of the analyzed regulations.

Słowa kluczowe: samozatrudnienie, prawo koalicji, związki zawodowe, zbiorowe prawo zatrudnienia, prawo pracy

Keywords: self-employment, right of coalition, trade unions, collective employment law, labor law

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Uwagi wprowadzające

Dnia 1 stycznia 2019 roku weszła w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 1608), która rozciągnęła prawo koalicji na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, a zatem również na osoby prowadzące na własny rachunek jednoosobową działalność gospodarczą, jeżeli nie zatrudniają one do tego rodzaju pracy (usług) innych osób. Nowelizacja ta była podyktowana koniecznością dostosowania naszego

* Artykuł przygotowano w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (Umowa nr UMO-2018/29/B/HS5/02534 do projektu badawczego nr 2018/29/B/HS5/02534).

prawa związkowego do standardów międzynarodowych oraz wymogów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: „Konstytucja RP”). Trybunał Konstytucyjny w przełomowym wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK 2015, nr 6, poz. 80) stwierdził, że art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn., dalej: ustawa o związkach zawodowych, u.z.z.) w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP, a także z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi (Duraj 2018, s. 129 i n.).

To bardzo ważna nowelizacja stanowiąca przełom na gruncie zbiorowych stosunków zatrudnienia. Przynależność związkowa (możliwość zakładania związków niepracowniczych lub przystępowania do związków pracowniczych na tych samych zasadach co pracownicy) daje osobom wykonującym pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, w tym także samozatrudnionym, szansę na wzmocnienie ich ochrony zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. Ma to istotne znaczenie, ponieważ bardzo często osoby te świadczą pracę (usługi) w warunkach podobnych do sytuacji pracowników, zwłaszcza gdy są zależne ekonomicznie od jednego podmiotu zamawiającego. Jest to tym bardziej ważne, że cały czas w Polsce wzrasta liczba samozatrudnionych, którą obecnie szacuje się na około 17,5 proc. ogółu pracobiorców. Według ostatnich danych Głównego Urzędu Statystycznego **na koniec 2018 roku było ich około 1,3 mln osób**, a w porównaniu z 2017 rokiem liczba ta wzrosła o około 8,3 proc. W latach 2012–2015 liczba ta utrzymywała się na niezmiennym poziomie 1,1 mln osób, w 2016 roku wzrosła o około 4,5 proc., a w 2017 roku o 4,3 proc. (Szkwarek 2019).

Nowelizacja prawa związkowego otwiera nowy rozdział w historii regulacji zbiorowych stosunków pracy, dając jednoznaczne podstawy do sformułowania tezy o obowiązku *de lege lata* zbiorowego prawa zatrudnienia (zdaniem Krzysztofa Barana zmiany wprowadzone ustawą do prawa związkowego są na tyle istotne, że uzasadniają stosowanie terminu „zbiorowe prawo zatrudnienia”; Baran 2018, s. 40). Pozytywnie oceniając tendencję idącą w kierunku rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa koalicji, należy zastanowić się nad szansami i zagrożeniami, jakie niosą ze sobą konsekwencje związane z przyjętymi przez ustawodawcę unormowaniami. Celem niniejszego opracowania nie jest natomiast szczegółowa analiza obowiązujących od 1 stycznia 2019 roku regulacji w zakresie prawa związkowego (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 81 i n.). Na potrzeby artykułu przyjmuję, iż praca na własny rachunek polega na świadczeniu usług (pracy) na rzecz jednego lub kilku (wielu) podmiotów zamawiających przez osoby fizyczne prowadzące, na własną odpowiedzialność i ryzyko, działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy, bez możliwości zatrudniania pracowników lub korzystania z cudzej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (Duraj 2009).

2. Szanse wynikające z prawa koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego

Zgodnie z art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Decyzja ustawodawcy o rozszerzeniu prawa koalicji na wskazane tu osoby, do których zalicza się także samozatrudnionych pracujących na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, daje duże szanse na poprawę ich sytuacji prawnej, w szczególności zaś warunków świadczenia usług, co należy ocenić pozytywnie.

Prawo osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w zakresie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych ma charakter samoistny i autonomiczny. Oznacza to, że osoby te mogą od 1 stycznia 2019 roku zarówno przystępować do już istniejących organizacji związkowych, które zrzeszają pracowników (związki o charakterze mieszanym), jak i tworzyć własne organizacje związkowe zrzeszające jedynie osoby samozatrudnione lub innych cywilnoprawnych wykonawców pracy. W tym drugim przypadku statut organizacji związkowej powinien określać kryteria warunkujące możliwość przynależności do związku zawodowego. Nie mogą one jednak dotyczyć podstawy zatrudnienia, a co najwyżej mogą określać charakter wykonywanej pracy w warunkach braku pracowniczego podporządkowania oraz na ryzyko i rachunek osoby świadczącej usługi. Co ważne, ustawodawca nie uzależnia prawa osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w przedmiocie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych od wymogu nieprzerwanego świadczenia pracy (usług) przez określony prawem czas na rzecz podmiotu, w którym działa dana organizacja związkowa. Takie ograniczenie byłoby w oczywisty sposób sprzeczne zarówno z normami prawa międzynarodowego, jak i z Konstytucją RP¹. Należy zatem przyjąć, iż nawet samozatrudnieni, którzy jedynie okazjonalnie realizują usługi na rzecz różnych kontrahentów, mają prawo koalicji, z którego będą mogli skorzystać wtedy, gdy dojdą do wniosku, że jest to ważne dla ochrony ich praw i interesów zawodowych czy socjalnych związanych ze świadczoną pracą. Aby wzmocnić efektywność analizowanego tu uprawnienia, ustawodawca w art. 3 u.z.z. objął osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek ochroną w zakresie dyskryminacji.

Taki sposób unormowania prawa koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek daje szansę na wzmocnienie ich ochrony w wymiarze indywidualnym, zwłaszcza

¹ Jedynie przy ustalaniu liczebności zakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę wymóg okresowego związania z podmiotem zamawiającym, na rzecz którego samozatrudniony świadczy usługi. Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej dziesięciu członków będących innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej sześć miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Chodzi o zapewnienie stabilnej liczebności organizacji związkowej w warunkach labilnego zatrudnienia cywilnoprawnego (Baran 2019, s. 9).

w przedmiocie: wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z realizowanymi usługami, ochrony życia i zdrowia, ochrony przed dyskryminacją, ochrony godności i innych dóbr osobistych, czasu pracy i organizacji pracy, urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich oraz innych płatnych przerw w pracy czy ochrony trwałości zatrudnienia. W tym zakresie ważną rolę odgrywa art. 21 ust. 3 u.z.z., który otwiera przed osobami wykonującymi pracę zarobkową w ramach samozatrudnienia, a także organizacjami związkowymi zrzeszającymi te osoby możliwość prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy, które będą ustalały pewne minimalne standardy ochronne w odniesieniu do wszystkich samozatrudnionych podlegających zakresowi obowiązywania układu. Jest to o tyle istotne, że nie są oni objęci takimi gwarancjami z mocy przepisów ustawowych. Z uwagi na obowiązującą w prawie cywilnym zasadę swobody umów (art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2019, poz. 1145 tekst jedn. ze zm., dalej: k.c.) oraz niski potencjał negocjacyjny osób pracujących zarobkowo na własny rachunek bardzo często w praktyce podmiot zamawiający ich pracę (usługę) jednostronnie narzuca im niekorzystne warunki kontraktu, a równość stron w tym przypadku ma jedynie charakter pozorny.

Ponadto przyznanie osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wzmacnia skuteczność i efektywność kontroli przestrzegania przez podmiot organizujący pracę tych osób przepisów regulujących warunki, w jakich mają świadczyć zleczone im usługi. Zgodnie z art. 8 u.z.z., na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych, związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów tych osób, a także interesów ich rodzin. Tę kompetencję organizacji związkowych najlepiej widać w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 26 pkt u.z.z.). W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez podmiot zatrudniający do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 29 ust. 1 u.z.z.).

Po nowelizacji prawa związkowego organizacje związkowe, reprezentując osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, zobowiązane są także – na mocy art. 4 u.z.z. – do obrony ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. W tym zakresie istotną rolę ogrywa przyznanie samozatrudnionym – za pośrednictwem związków zawodowych – prawa do wchodzenia w spór zbiorowy z podmiotem zatrudniającym w celu ochrony swoich praw i interesów zbiorowych na takich samych zasadach jak pracownicy. Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn., dalej: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, u.r.s.z.) przepisy tego aktu, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych

niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Oznacza to, że samozatrudnieni *de lege lata* mogą przez organizacje związkowe formułować żądania zmierzające do zaspokojenia ich interesów zbiorowych, podejmować przewidziane prawem formy rozwiązywania sporów zbiorowych, w szczególności zaś współdecydować o organizowaniu strajku oraz brać w nim aktywny udział. Zgodnie z art. 1 u.r.s.z. spory zbiorowe mogą dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy.

Przyznanie osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek prawa w zakresie tworzenia i przystępowania do zakładowych organizacji związkowych daje im także realny wpływ na kształtowanie zakładowego prawa pracy obowiązującego u przedsiębiorcy, z którym osoby te powiązane są cywilnoprawną umową o świadczenie usług. Taka możliwość istnieje choćby na etapie rokowań zbiorowych, których celem jest wynegocjowanie zakładowego układu zbiorowego pracy bądź też innego porozumienia zbiorowego (na przykład postrajkowego). Z kolei na mocy art. 5 u.z.z. samozatrudnieni za pośrednictwem związków zawodowych mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

Konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji na osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek jest również zagwarantowanie im możliwości pełnienia funkcji w strukturach organizacji związkowych (zarówno na poziomie zakładowym, jak i ponadzakładowym), co daje szansę udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących funkcjonowania tych organizacji oraz kierunków prowadzonej działalności. Jako działacze związkowi samozatrudnieni mogą korzystać z przywilejów, jakie ustawodawca wiąże z tym statusem. W szczególności ustawa o związkach zawodowych gwarantuje ochronę trwałości kontraktów cywilnoprawnych stanowiących podstawę prawną świadczonych przez nich usług (art. 32 u.z.z.), a także prawo do płatnych zwolnień od świadczenia pracy, zarówno o charakterze stałym, jak i doraźnym, w celu wykonywania bieżących czynności wynikających z realizowanej funkcji związkowej (art. 25 i 31 u.z.z.). Przywołane tu przepisy przyznają osobom pracującym zarobkowo poza stosunkiem pracy (w tym samozatrudnionym) standard ochrony zbliżony do pracowników działających w organach związków zawodowych.

3. Zagrożenia wynikające z prawa koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego

Oceniając pozytywnie decyzję ustawodawcy o rozszerzeniu zakresu podmiotowego prawa koalicji na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, w tym również na osoby prowadzące na własny rachunek jednoosobową działalność gospodarczą, należy zwrócić uwagę na podstawowe zagrożenia wiążące się z nowelizacją prawa związkowego, które w dużej mierze przesądzą o wadliwości obowiązujących od 1 stycznia 2019 roku unormowań. Istotne wątpliwości budzi niedookreślony zakres

podmiotowy prawa koalicji wynikający z mało precyzyjnej definicji osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy ujętej w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. W szczególności zastrzeżenia dotyczą przesłanki posiadania takich praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. W doktrynie prawa pracy podnosi się trudną weryfikowalność tego kryterium z uwagi na to, że każdy, kto świadczy pracę (usługi), najczęściej posiada jakieś interesy co do warunków ekonomicznych wykonywania pracy (bytowych czy socjalnych). Łatwo zatem można obejść tę przesłankę przez umiejętne określenie w statucie celów i zadań danego związku zawodowego. *De lege lata* brak jest także instrumentów, które pozwalałyby na skuteczną weryfikację tego, czy dana grupa jednostek tworzących organizację związkową posiada prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Nie ma również podmiotu, który mógłby to skontrolować. Takich możliwości nie posiada ani sam podmiot zatrudniający, u którego powstaje organizacja związkowa, ani sąd na etapie rejestracji związku zawodowego.

Gdy chodzi o samozatrudnionych, mają oni z reguły interesy zawodowe, ekonomiczne i socjalne związane z usługami świadczonymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, które należy chronić grupowo przy aktywnym wsparciu związków zawodowych. Dzięki przynależności związkowej istnieje bowiem szansa na poprawę ich sytuacji prawnej przez wprowadzenie minimalnych standardów ochronnych, które nie przysługują im z mocy samego prawa. Należy jednak pamiętać o tym, że przyznanie jednoosobowym przedsiębiorcom prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych może budzić istotne wątpliwości z punktu widzenia obowiązujących mechanizmów rynkowych, reguł konkurencji oraz zasady wolności gospodarczej (por. sprawa FNV *Kunsten Informatie en Media*, C-413/13). Związki zawodowe są szczególnego rodzaju zrzeszeniami, które będąc elementem konstytucyjnego ustroju państwa, posiadają określone prawem kompetencje prawotwórcze (uczestniczą w rokowaniach układowych), a ich podstawowym zadaniem jest reprezentowanie i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (art. 1 ust. 1 u.z.z.). Jeżeli zatem konsolidacja osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą będzie służyła jedynie ochronie interesów gospodarczych, podatkowych, ekonomicznych czy praw autorskich zrzeszonych tam przedsiębiorców, to taki cel mogą z powodzeniem realizować inne niż związki zawodowe organizacje o charakterze gospodarczym. Podkreślił to także Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu przytaczanego wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku, w którym wskazał, iż osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek powinny mieć zagwarantowane prawo koalicji. Zwrócił jednakże uwagę, że to na ustawodawcy ciąży obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Ci drudzy bowiem powinni korzystać z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców. W mojej ocenie przyjęte w ustawie kryterium posiadania praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy, nie spełnia należycie takiej funkcji.

Istotnym zagrożeniem dla skuteczności przyjętych po nowelizacji prawa związkowego rozwiązań w zakresie rozszerzenia prawa koalicji na osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek jest utrzymanie w ustawie o związkach zawodowych modelu opartego na zakładowych organizacjach związkowych, którym przyznaje się najdalej idące kompetencje w zakresie reprezentacji i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy. Stanowi to daleko idącą niekonsekwencję ze strony ustawodawcy. Model ten jest bowiem dostosowany jedynie do pracowniczych stosunków zatrudnienia, w ramach których najczęściej mamy do czynienia z pracą dobrowolnie podporządkowaną na rzecz jednego pracodawcy. Tymczasem szczególna sytuacja osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza samozatrudnionych) polega na braku związania z jednym (konkretnym) zakładem pracy. Wymaga to przebudowy dotychczasowego modelu reprezentacji związkowej, który obecnie opiera się na zakładowych organizacjach związkowych na rzecz ustawowego wzmocnienia ponad zakładowych struktur związkowych, znacznie lepiej uwzględniających specyfikę osób pracujących na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Z tego też względu po ponad roku obowiązywania przepisów związkowych nie widać w praktyce wśród tej grupy podmiotów dużego zainteresowania prawem koalicji. Nawet w branżach, w których dominuje zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym (na przykład ochrona zdrowia), nie obserwuje się póki co działań zmierzających do tworzenia niepracowniczych związków zawodowych, a przystępowanie osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy do istniejących związków pracowniczych należy do rzadkości.

Poważnym mankamentem obowiązującej od dnia 1 stycznia 2019 roku nowelizacji prawa związkowego jest sposób unormowania wynikających z prawa koalicji przywilejów w zakresie zbiorowego prawa pracy dla osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy, w tym także dla samozatrudnionych. Polski ustawodawca, idąc na tak zwane skróty, nie wprowadził w tym obszarze odrębnych unormowań uwzględniających specyfikę osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy (w tym na własny rachunek), a zastosował wątpliwy mechanizm odesłania do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników. Dotyczy to w pierwszej kolejności możliwości zawierania układów zbiorowych pracy. Zgodnie z art. 21 u.z.z. przepisy działu XI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2019 poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: Kodeks pracy, k.p.) stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. Taka sama sytuacja ma miejsce, gdy chodzi o uprawnienia w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych pracy. Ustawodawca w art. 6 u.r.s.z. stanowi, iż przepisy tego aktu, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. Także unormowania dotyczące ochrony tych osób przed dyskryminacją z powodu przynależności związkowej lub pełnienia funkcji związkowych zawierają podobny mechanizm. Zgodnie z art. 3 ust. 2 u.z.z. w sprawach roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu

przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób korzystających z prawa koalicji stosuje się odpowiednio przepisy art. 18^{3d} i 18^{3e} k.p.

Przedstawiony powyżej sposób unormowania tej kwestii rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, czyniąc sytuację prawną tych osób niejasną w kontekście stosowania w praktyce wskazanych tu uprawnień zbiorowych. Dobrze to widać na przykładzie regulacji układowej, wedle której ustawodawca, odsyłając do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy (dział XI), nie przewidział analogicznego odesłania do art. 18 k.p., który określa relację między postanowieniami umowy będącej podstawą świadczenia pracy a układem zbiorowym pracy. Zgodnie z tym unormowaniem postanowienia umowne nie mogą być mniej korzystne niż porozumienie układowe, które wprowadza minimalne standardy w zakresie przywilejów i uprawnień. Takie postanowienia, zgodnie z zasadą uprzywilejowania i automatyzmu, są z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie regulacje układowe. Brak wskazanego tu odesłania stawia pod znakiem zapytania sens zawierania układów zbiorowych pracy dla osób pracujących zarobkowo poza stosunkiem pracy (także dla samozatrudnionych), powstaje bowiem wątpliwość, czy strony umowy cywilnoprawnej są związane korzystniejszymi postanowieniami układu, czy też mogą je wyłączyć w kontrakcie. Biorąc pod uwagę charakter prawny układów i ich podstawowe funkcje, należy w tym przypadku opowiedzieć się za pierwszym rozwiązaniem, które wyklucza możliwość umownego wyłączenia korzystniejszych regulacji układowych. Umowa cywilnoprawna w zakresie, w jakim przewiduje niestosowanie tych regulacji, będzie *ex lege* nieważna na mocy art. 58 § 1 k.c. (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 94). Wątpliwości interpretacyjne występują również na tle odpowiedniego stosowania do osób pracujących zarobkowo na własny rachunek przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powstają pytania choćby co do tego, czy osobom tym przysługują wszystkie uprawnienia zagwarantowane pracownikom w tym zakresie oraz jak wygląda ich odpowiedzialność za udział w nielegalnym strajku. Z kolei w przypadku roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu wątpliwości interpretacyjne dotyczą odpowiedniego stosowania przepisu art. 18^{3d} k.p., który gwarantuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Tego rodzaju unormowanie nie uwzględnia jednak specyfiki, jaka wiąże się z odpłatnością usług świadczonych na podstawie umów prawa cywilnego. Powstaje zatem pytanie, czy wysokość odszkodowania należy w tej sytuacji odnosić do pracowniczej płacy minimalnej, czy do minimalnej stawki godzinowej właściwej dla umów o świadczenie usług. Co zaś w przypadku, gdy osoba pracująca na własny rachunek świadczy usługi rezultatu na podstawie umowy o dzieło, która w ogóle nie jest objęta ochroną w zakresie minimalnego wynagrodzenia? Krytycznie odnosząc się do omówionego powyżej sposobu normowania uprawnień zbiorowych osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, uważam, że ustawodawca powinien pokusić się o stworzenie w tym zakresie odrębnych regulacji (wzorowanych na przepisach prawa pracy), które będą dostosowane do szczególnych warunków, w jakich osoby te świadczą

usługi na rzecz podmiotu zatrudniającego. Pozwoliłoby to na wyeliminowanie wielu wątpliwości interpretacyjnych, które powstają *de lege lata* na gruncie obowiązujących przepisów prawa związkowego.

Poważnym mankamentem znowelizowanego prawa związkowego jest brak jakichkolwiek kryteriów pozwalających różnicować zakres uprawnień zbiorowych przyznanych osobom pracującym zarobkowo poza stosunkiem pracy (także samozatrudnionym), które objęte są prawem koalicji. Osoby te, tworząc związek zawodowy lub przystępując do już istniejącej organizacji, *de lege lata* mogą korzystać z tych samych przywilejów, niezależnie od tego, czy w sposób trwały powiązane są z danym podmiotem zatrudniającym, czy też jedynie okazjonalnie świadczą usługi na jego rzecz. O ile nie budzi to zastrzeżeń w odniesieniu do korzystania z ochrony przed dyskryminacją czy też ochrony przewidzianej postanowieniami układu zbiorowego pracy, o tyle jest wątpliwe w kontekście przywilejów gwarantowanych działaczom związkowym (zwłaszcza płatnych przerw w świadczeniu pracy) czy prawa do strajku bądź innych form protestu. Wydaje się, że w tym obszarze ustawodawca *de lege ferenda* powinien zróżnicować zakres tej ochrony, odwołując się choćby do kryterium zależności ekonomicznej od podmiotu zamawiającego, na rzecz którego świadczone są usługi. Oznacza to, że najszerszy zakres uprawnień i przywilejów wynikających z prawa związkowego (najbardziej zbliżony do sytuacji pracowników) powinien dotyczyć tych osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, których dochody w całości lub przeważającej części pochodzą od podmiotu zamawiającego, przy którym działa dana organizacja związkowa. Takie kryterium stosowania uprawnień (także o charakterze zbiorowym) w odniesieniu do samozatrudnionych występuje w ustawodawstwach niektórych krajów europejskich². Ponieważ w literaturze przedmiotu kryterium zależności ekonomicznej niekiedy jest kwestionowane jako w praktyce bardzo trudne do zweryfikowania, można odwołać się tutaj choćby do obiektywnego kryterium świadczenia pracy przez okres co najmniej sześciu miesięcy na rzecz podmiotu objętego działaniem danej organizacji związkowej.

4. Zakończenie

Podsumowując przedstawione rozważania, należy pozytywnie ocenić samą decyzję ustawodawcy o rozszerzeniu prawa koalicji na osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy, w tym także na osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Rozwiązanie to otwiera drogę do poprawy ich sytuacji prawnej, w szczególności zaś warunków świadczenia usług, a także umożliwia korzystanie z wielu uprawnień zbiorowych, które do 1 stycznia 2019 roku były

² W Hiszpanii do grupy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych można zakwalifikować takiego pracującego na własny rachunek, który od jednego kontrahenta osiąga co najmniej 75 proc. swoich dochodów. Podobna sytuacja występuje w prawie niemieckim, w którym ten próg dochodowy wynosi 50 proc. (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 84–85).

zastrzeżone przede wszystkim dla pracowników. Niestety, sposób unormowania tej materii przez mechanizm odesłania do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników, brak kryteriów różnicujących zakres ochrony zbiorowej osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, a także przyjęty model reprezentacji związkowej oparty na zakładowych organizacjach związkowych, nieuwzględniający szczególnej sytuacji tych osób w obrocie prawnym, każe krytycznie podchodzić do nowelizacji prawa związkowego, które wymaga dalszych modyfikacji. Należy również pamiętać o tym, że w naszym kraju mamy do czynienia z wszechobecną patologią wykorzystywania pracy zarobkowej na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, co jest sprzeczne z przepisami prawa pracy, w szczególności zaś z art. 22 k.p. Według przybliżonych szacunków w Polsce liczba fikcyjnie samozatrudnionych wynosi obecnie około pięciuset tysięcy osób i ciągle rośnie (Duraj 2017, s. 103 i n.). Wielu z nich z powodzeniem mogłoby korzystać z prawa koalicji i wynikających z niego uprawnień zbiorowych jako pracownicy, nie zaś jako osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Należy zatem postulować bardziej efektywną i skuteczną walkę ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia, co pozwoliłoby nadać wolności koalicji odpowiedni kształt (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 86).

Bibliografia

- Baran K.W. (2018) *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Baran K.W. (2019) *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5.
- Duraj T. (2009) *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Duraj T. (2017) *Problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy* [w:] A. Musiała (red.), *Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy. Inspekcja pracy – wyzwania przyszłości*, Poznań.
- Duraj T. (2018) *Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek* [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Grzebyk P., Pisarczyk Ł. (2019) *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Szkwarek W. (2019) *Rośnie liczba „samozatrudnionych”*, bankier.pl (dostęp: 30 grudnia 2019).

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 4 grudnia 2014 roku w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13.
- Wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK 2015, nr 6, poz. 80.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2019, poz. 1145 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach związkowych, Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608.

