

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

Uniwersytet Łódzki

KILKA UWAG NA TEMAT STOSOWANIA PRACY NA WŁASNY RACHUNEK Z NARUSZENIEM ART. 22 KODEKSU PRACY¹

Abstract

A few comments on the use of self-employment in violation of Art. 22 of the Labour Code: conclusions from NCN Project No. 2018/29/B/HS5/02534

The main objective of the foregoing study is to show the causes and circumstances of the use of self-employment in violation of Art. 22 of the Labour Code, as well as an attempt to find solutions to effectively and efficiently combat fictitious self-employment. The legal solutions in force in this regard are not sufficient, and the scale of abuse is enormous. It is estimated that in Poland the number of self-employed people operating in conditions characteristic of an employment relationship varies between 130,000 and 180,000, although in my opinion these figures are greatly underestimated. The considerations presented here are the result of the research conducted under the direction of profesor Tomasz Duraj within the framework of a research grant funded by the National Science Centre entitled "In search of a legal model of self-employment in Poland. Comparative legal analysis" (contract No. UMO-2018/29/B/HS5/02534 for research project No. 2018/29/B/HS5/02534).

Słowa kluczowe: praca na własny rachunek, samozatrudnienie, fikcyjne samozatrudnienie, godzinowa stawka minimalnego wynagrodzenia, odpowiedzialność wykroczeniowa

Keywords: self-employment, fictitious self-employment, hourly minimum wage, misdemeanor liability

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Zjawisko pracy na własny rachunek jest od wielu lat znane w Unii Europejskiej jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości nakierowanej na działalność gospodarczą zapewniającą

¹ 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).

jednostce źródło dochodu. Upowszechnienie tej formy aktywności, określanej niekiedy mianem „samozatrudnienia”, „samodzielnej działalności zarobkowej” czy też „działalności gospodarczej osób fizycznych”, jest efektem kolejnego etapu rozwoju rynku pracy, który poprzedzało częste korzystanie z pracy w niepełnym wymiarze, pracy na czas określony czy leasingu pracowniczego (por. np. Chobot 1997; Kubot 2000; Hajn 2003; Pisarczyk 2003; Duraj 2009; Gersdorf 2013). Z badań OECD przeprowadzonych w 2019 roku wynika, że około 16% osób zarobkujących w krajach UE stanowią samozatrudnieni. W Polsce wskaźnik ten jest nieco niższy i wynosi ponad 14% ogółu pracujących, jednak obserwujemy wyraźną tendencję wzrostową. Według szacunków GUS w I kwartale 2020 roku skala samozatrudnienia w naszym kraju kształtowała się na poziomie około 1,33 mln. Natomiast po okresie pandemii COVID-19 badania GUS wykazały, że liczba osób pracujących zarobkowo na własny rachunek wzrosła do blisko 1,39 mln (IV kwartał 2021 roku). Jak czytamy w opracowaniu GUS, w latach 2012–2015 wielkość samozatrudnienia utrzymywała się na niezmiennym poziomie 1,1 mln osób, a w 2016 roku wzrosła o około 4,5%, zaś w 2017 roku o 4,3% (Szkwarek 2019).

Sam wzrost liczby osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w związku z ich indywidualną przedsiębiorczością nakierowaną na zysk nie jest niczym nagannym. Problem w tym, że coraz częściej w obrocie gospodarczym można spotkać się z przypadkami, gdy samozatrudnienie wykorzystuje się z naruszeniem przepisów prawa pracy, w tym zwłaszcza przepisów art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.”). Prowadzi to do patologii fikcyjnego samozatrudnienia, które realizowane jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy². Polski Instytut Ekonomiczny przyjmuje, że w naszym kraju liczba samozatrudnionych działających z naruszeniem art. 22 k.p. waha się w przedziale 130 000–180 000 osób³, choć moim zdaniem dane te są niedoszacowane i osób tych jest znacznie więcej (blisko 500 000). Według tego Instytutu na przestrzeni lat 2010–2020 fikcyjne samozatrudnienie utrzymywało się na zbliżonym poziomie (najwyższy wskaźnik odnotowano w 2018 roku), a najczęściej zjawisko to występowało w takich branżach, jak: IT (26 000 osób), działalność profesjonalna i naukowa (25 000), służba zdrowia (24 000), transport (17 000), budownictwo (17 000), przemysł (13 000), finanse i ubezpieczenia (12 000), handel i naprawa pojazdów (11 000)⁴.

² Zjawisko to w literaturze przedmiotu określane jest także jako „pozorne samozatrudnienie” (tak np. Kubot 2005, s. 81). Andrzej Chobot fikcyjnych przedsiębiorców określa jako „fake – self employed people” (1997, s. 169).

³ Wyliczenia z raportu przygotowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS. Co ważne, do fikcyjnie samozatrudnionych zaliczono jedynie osoby, które spełniają łącznie trzy warunki: 1) pracują na własny rachunek (z pominięciem rolników), 2) nie zatrudniają pracowników, 3) deklarują, że pracują wyłącznie lub głównie dla jednego klienta (zleceniodawcy). Zob. Tygodnik Gospodarczy Polskiego Instytutu Ekonomicznego 2022, nr 3, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/01/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_03-2022.pdf (dostęp: 4.06.2023).

⁴ Obliczenia Polskiego Instytutu Ekonomicznego na rok 2020 dokonane dla sekcji PKD, w których oszacowane fikcyjne samozatrudnienie jest wyższe niż 4000 osób.

Celem niniejszego opracowania jest ukazanie przyczyn i okoliczności stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p., a także próba znalezienia rozwiązań, które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę z fikcyjnym samozatrudnieniem. Obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne nie są wystarczające, a skala nadużyć jest ogromna.

Analizując tytułowe zagadnienie, na potrzeby opracowania przyjmuję, że praca na własny rachunek polega na świadczeniu usług na rzecz jednego lub kilku (wielu) podmiotów zamawiających w warunkach B2B 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 2007, s. 21 i n.).

1. Przyczyny stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p.

Prima facie można by odnieść wrażenie, że osoby pracujące na własny rachunek w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej nie mogą naruszać przepisów prawa pracy, ponieważ nie są objęte tą regulacją. Wynika to przede wszystkim z tego, że przedmiotem prawa pracy jest praca najemna, określana też mianem pracy dobrowolnie podporządkowanej. W jej ramach pracobiorca (pracownik) zobowiązuje się do osobistego wykonywania za wynagrodzeniem czynności określonego rodzaju na rzecz podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez ten podmiot oraz na ryzyko pracodawcy (art. 22 k.p.). Tymczasem praca (usługi), którą świadczy samozatrudniony, realizowana jest w warunkach samodzielności (autonomii) i braku podporządkowania względem podmiotu zlecającego oraz na rachunek i ryzyko pracobiorcy (jednoosobowego przedsiębiorcy), nie zaś podmiotu zlecającego. Dlatego osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek zasadniczo podlegają reżimowi prawa cywilnego, a podstawą ich aktywności zawodowej są umowy cywilnoprawne (umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło czy umowa agencyjna) unormowane przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.c.”).

Okazuje się jednak, że upowszechnienie się w Polsce pracy na własny rachunek, w ramach której osoby działające zarobkowo bardzo często funkcjonują w warunkach zbliżonych do sytuacji pracowników, wymusiło potrzebę rozciągnięcia na tę kategorię wykonawców niektórych przepisów ochronnego prawa pracy, które do niedawna były zastrzeżone wyłącznie dla stosunku pracy (Duraj 2018, s. 37 i n.; Duraj 2020b, s. 15 i n.). *De lege lata* samozatrudnieni objęci zostali przepisami prawa pracy w zakresie: bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Duraj 2022a, s. 69 i n.); zakazu dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu (Duraj 2022b, s. 161 i n.); gwarantowanej płacy minimalnej i ochrony wynagrodzenia za pracę (Tomanek 2017, s. 13 i n.; Duraj 2021, s. 49 i n.); ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa (Duraj 2019, s. 341 i n.); a także prawa związkowego (Duraj 2020a, s. 67 i n.). W tym obszarze często dochodzi przede wszystkim do naruszania przepisów BHP oraz przepisów ustawy

z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2020, poz. 2207 tekst jedn., dalej: „u.m.w.p.”), jednakże ograniczone ramy opracowania nie pozwalają na szczegółową analizę tych kwestii.

Ponadto w praktyce wybór samozatrudnienia jako podstawy świadczenia pracy zarobkowej nierzadko dokonywany jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, gdy praca świadczona jest z reguły na rzecz jednego podmiotu zlecającego w relacji podporządkowania co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy, a także na jego ryzyko. Powszechnym zjawiskiem jest wręcz zastępowanie stosunku pracy jednoosobową działalnością gospodarczą, której przedmiotem ma być wykonywanie tej samej pracy, ale jako usługi świadczonej przez fikcyjnie niezależnego przedsiębiorcę. Tego rodzaju praktyki naruszają z kolei przepisy art. 22 § 1¹ i 1² k.p., co będzie przedmiotem dalszych rozważań w niniejszym opracowaniu.

Główną przyczyną stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p. jest przede wszystkim chęć ograniczenia kosztów pracy oraz obciążeń publicznoprawnych, jakie związane są z angażowaniem pracowników. W momencie zastąpienia pracownika osobą samozatrudnioną z naruszeniem art. 22 k.p. pracodawca uwalnia się od kosztów wiążących się z zapewnieniem odpowiedniego poziomu ochrony i przywilejów na gruncie stosunku pracy. Dotyczą one w szczególności: płatnych urlopów wypoczynkowych i innych płatnych przerw w świadczeniu pracy, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby czy innych obowiązkowych świadczeń, takich jak: odprawy (emerytalno-rentowe, pośmiertne czy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy), świadczenia odszkodowawcze i kompensacyjne, nagrody jubileuszowe. Ponadto pracodawca przerzuca na samozatrudnionego daniny o charakterze publicznoprawnym, zarówno gdy chodzi o zaliczki na podatek dochodowy, jak i składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Zastępowanie pracowników etatowych osobami pracującymi na własny rachunek prowadzi również do uelastycznienia procesu produkcyjnego oraz umożliwia podmiotom zatrudniającym realizację racjonalnej polityki zatrudnienia, w ramach której istnieje możliwość szybkiego dostosowywania poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie do zmieniającej się koniunktury gospodarczej, bez potrzeby respektowania przepisów prawa pracy. Podmiot korzystający z osób samozatrudnionych z naruszeniem art. 22 k.p. nie jest związany ograniczeniami dopuszczalności rozwiązywania stosunków pracy składającymi się na powszechną oraz szczególną ochronę trwałości zatrudnienia pracowniczego.

Ponadto rezygnacja ze stosunku pracy na rzecz samozatrudnienia dokonana z naruszeniem art. 22 k.p. pozwala podmiotowi zlecającemu ponadstandardowo korzystać z potencjału osoby świadczącej pracę. Nie jest on bowiem objęty ograniczeniami, jakie przepisy prawa pracy wprowadzają co do zakresu pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Nie obowiązują tu w szczególności maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, gwarantowane okresy odpoczynku czy ograniczenia dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz w niedziele i święta.

Wykorzystanie pracy na własny rachunek zamiast stosunku pracy z naruszeniem art. 22 k.p. daje również podmiotowi zatrudniającemu możliwość pełniejszego i bardziej skutecznego

zabezpieczenia interesów majątkowych. Po pierwsze, samozatrudniony – w przeciwieństwie do pracownika – świadcząc usługi na podstawie umów prawa cywilnego, ponosi pełną odpowiedzialność materialną (odpowiada całym swoim majątkiem), zarówno za rzeczywiste straty, jak i utracone korzyści. Po drugie zaś, istnieje możliwość wprowadzania do kontraktów cywilnoprawnych dodatkowych mechanizmów prawnych, niedopuszczalnych na gruncie stosunku pracy, które pozwalają na efektywniejsze wyegzekwowanie roszczeń majątkowych od wykonawcy pracy (np. kara umowna, weksel *in blanco* czy poręczenie zewnętrzne).

Podsumowując, rezygnacja ze stosunku pracy na rzecz samozatrudnienia, pomimo że praca nadal wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku, powoduje zmianę reżimu prawnego, w ramach którego kształtowane są wzajemne relacje pomiędzy podmiotem zlecającym a wykonawcą pracy. Dotychczasowy pracodawca przestaje być związany ograniczeniami wynikającymi z przepisów prawa pracy nastawionego na ochronę pracownika jako słabszej strony stosunku pracy (w szczególności przestaje obowiązywać zasada uprzywilejowania pracownika określona w art. 18 k.p.), a jego pozycja wobec jednoosobowego przedsiębiorcy działającego na własny rachunek wyznaczana jest przez cywilnoprawną zasadę swobody umów.

2. Stosowanie pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p. – uwagi *de lege lata*

Polscy przedsiębiorcy, korzystając z zasady swobody umów określonej w art. 353¹ k.c. oraz coraz bardziej zacierających się granic pomiędzy stosunkiem pracy a cywilnoprawnymi formami świadczenia pracy zarobkowej, tak kształtują treść umów prawa cywilnego zawieranych z osobami samozatrudnionymi, aby możliwe było w praktyce wykonywanie przez nie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Jest to sprzeczne zarówno z art. 22 § 1¹ k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w takich okolicznościach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (por. Lewandowski, Góral 1996, s. 30 i n.), jak i z art. 22 § 1² k.p. W myśl tego ostatniego przepisu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy⁵. Problem w tym, że polski ustawodawca, definiując stosunek pracy i jego cechy konstrukcyjne, pozostawił daleko idącą swobodę w ich interpretacji, która skutecznie uniemożliwia efektywną weryfikację i ocenę kwalifikacji danej formy świadczenia pracy z punktu widzenia jej zgodności z art. 22 k.p., zarówno przed organami Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: „PIP”), jak i przed sądami pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 czerwca 1998 roku (I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 449) Sąd Najwyższy stwierdził, że kwalifikacja

⁵ W wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku (II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 178) Sąd Najwyższy uznał, że „w ramach restrukturyzacji zakładu pracy nie jest wykluczone dokonanie zmiany polegającej na zastąpieniu umowy o pracę przez umowę cywilnoprawną, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy”.

umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej rodzi istotne problemy. Przepisy ustawodawstwa pracy nie wskazują bowiem elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe (zob. szerzej Duraj 2017, s. 61 i n.). Nawet tak wydawałoby się oczywiste elementy konstrukcyjne stosunku pracy, jak odpłatność, ryzyko podmiotu zatrudniającego oraz jego kierownictwo różnie są interpretowane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w judykaturze (por. Duraj 2013, s. 45 i n.). Także ustawodawca przyczynia się istotnie do zacierania granic pomiędzy stosunkiem pracy a samozatrudnieniem. Najlepszym tego przykładem jest obowiązująca od dnia 1 stycznia 2017 roku regulacja obowiązkowej płacy minimalnej w umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług zawartych na podstawie art. 750 k.c., która nie tylko wprowadziła wymóg minimalnej stawki godzinowej wobec samozatrudnionych osobiście świadczących pracę na rzecz kontrahentów (od dnia 1 lipca 2023 roku w kwocie 23,50 zł brutto), ale również objęła tę płacę ochroną charakterystyczną do tej pory wyłącznie dla wynagrodzenia pracowniczego, w szczególności zaś zakazem zrzekania się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej oraz zakazem przenoszenia tego prawa na osoby trzecie (art. 8a ust. 4 u.m.w.p.), wymogiem formy pieniężnej (art. 8a ust. 5 u.m.w.p.), a także koniecznością wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 5 u.m.w.p.). Taki stan prawny w konsekwencji prowadzi do tego, że w walce z fikcyjnym samozatrudnieniem nie jest skuteczne ani powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, ani kara grzywny od 1000 do 30 000 zł, która może być nałożona na podmiot naruszający art. 22 k.p. w ramach odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.).

Z perspektywy kilkunastu lat obowiązywania analizowanej regulacji prawnej negatywnie należy ocenić skuteczność wprowadzonych rozwiązań. Na szczególną krytykę zasługuje tutaj liberalna linia orzecznictwa sądów pracy, które niestety nadal (zwłaszcza na poziomie sądów I i II instancji) przypisują oświadczeniom woli stron nadmierną wagę w relacji do faktycznych warunków, w jakich wykonywana jest praca na własny rachunek. Wyjątkiem w tej kwestii jest wyrok z dnia 24 lipca 2001 roku (I PKN 560/00, OSP 2002, nr 5, poz. 70 z glosą M. Skąpskiego), w którym Sąd Najwyższy kwestionuje fikcyjne samozatrudnienie, wskazując, że „zgłoszenie w urzędzie gminy do ewidencji działalności gospodarczej prowadzenia własnej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług pośrednictwa sprzedaży (i uzyskanie wpisu do tej ewidencji), a następnie zawarcie umowy o świadczenie usług pośrednictwa sprzedaży, nie wyklucza ustalenia i oceny, że strony umowy łączył w istocie stosunek zatrudnienia wynikający z umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy”. W uzasadnieniu cytowanego judykatu przyjmuje się, że wyraz woli stron zawarty w nazwie pozornej umowy cywilnoprawnej nie może mieć decydującego znaczenia, bo strony nie mogą swoimi – nawet zgodnymi – oświadczeniami zniwelować skutków bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 22 § 1¹ k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego najważniejsza dla kwalifikacji prawnej zawartej umowy jest treść świadczenia przyjętego do realizacji przez pracobiorcę, a więc rodzaj pracy, sposób jej świadczenia, jej charakter i warunki wykonywania. Niestety, w zdecydowanej większości spraw o ustalenie

istnienia stosunku pracy Sąd Najwyższy od lat kierował się przede wszystkim zasadą woli stron (swobody umów), dając jej prymat nad bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zwłaszcza zaś nad art. 22 § 1¹ k.p.⁶ Za wolą samozatrudnionego bardzo często kryje się jednak szantaż ekonomiczny podmiotu zlecającego (zwykle byłego pracodawcy). Według Barbary Wagner o rzeczywistej swobodzie kontraktowania można zasadnie mówić jedynie wtedy, gdy równości formalnej (prawnej) stron towarzyszy równość ekonomiczna i socjalna (Wagner 1987, s. 64). Taka równość z oczywistych względów nie istnieje jednak pomiędzy pracującym na własny rachunek a podmiotem zlecającym. Jeżeli zatem w konkretnym przypadku rodzaj świadczonych przez samozatrudnionego usług, sposób ich realizacji oraz charakter i warunki wykonywania pracy wskazują jednoznacznie, że mamy do czynienia z dominacją cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zwłaszcza gdy występuje podległość poleceniom przełożonych, które na bieżąco konkretyzują rodzaj świadczonej pracy oraz miejsce, czas i sposób jej wykonywania – trzon kierownictwa, a usługi wykonywane są na ryzyko podmiotu zlecającego), wola stron – przejawiająca się w treści cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług oraz w jej nazwie – nie może przesądzać o kwalifikacji prawnej takiej umowy. Sąd w tej sytuacji powinien stosować się do bezwzględnie obowiązujących przepisów art. 22 k.p., orzekając ustalenie istnienia stosunku pracy⁷. Dopiero w razie stwierdzenia, że zawarta pomiędzy samozatrudnionym a podmiotem zlecającym umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, co winno mieć swoje potwierdzenie w faktycznych warunkach wykonywania pracy, rozstrzygająca o jej typie powinna być *in concreto* wola stron (zob. szerzej Duraj 2017 i cytowane tam orzecznictwo sądowe).

Według PIP dodatkową trudnością w skutecznej walce z praktyką wykorzystywania samozatrudnienia z naruszeniem art. 22 k.p. jest postawa stron umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza zaś samozatrudnionych. Kierując się obawą utraty źródła dochodów, osoby te najczęściej nie są zainteresowane wytaczaniem powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy w warunkach fikcyjnego samozatrudnienia i odmawiają współpracy z PIP⁸. W takich

⁶ W wyroku z dnia 26 marca 2008 roku (I UK 282/07, LEX nr 411051) Sąd Najwyższy stwierdził, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Por. też m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2011 roku (II PK 82/10, LEX nr 817515), z dnia 23 września 1998 roku (II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627), z dnia 3 czerwca 1998 roku (I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369).

⁷ Dopiero w ostatnich latach widoczna jest zmiana linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, który zdaje się odchodzić od prymatu woli stron na rzecz bezwzględnie obowiązującego brzmienia art. 22 k.p. W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 roku (I PK 176/16, LEX nr 2300072) Sąd Najwyższy wskazuje, że jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet gdy wola stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Wolą stron nie można bowiem zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 k.p.

⁸ Po wejściu w życie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej osoby pracujące na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy z reguły nie są zainteresowane wnoszeniem powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Formuła samozatrudnienia w nieograniczonym wymiarze godzin pozwala im

przypadkach inspektorzy pracy nie chcą występować do sądu pracy z powództwem, wbrew woli samych zainteresowanych, pomimo że prawo daje im taką możliwość (art. 63¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.c.”). Jak pokazuje praktyka, działania inspektora pracy wbrew woli zainteresowanych stron nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, gdyż sądy pracy z reguły oddalają takie żądania PIP. W tym zakresie negatywną rolę odegrał w mojej ocenie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 roku (I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369), który później wiele razy był duplikowany w orzecznictwie. Według Sądu rolą ustalenia, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ k.p.), „nie jest przełamywanie zasady *pacta sunt servanda*, tylko ochrona osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi ze strony podmiotu zatrudniającego”. Skoro zatem osoba fizyczna (samozatrudniony) nie jest zainteresowana ochroną, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy należy oddalić. Państwowa Inspekcja Pracy w tego rodzaju sytuacjach może jedynie kierować pod adresem podmiotu zlecającego, który wykorzystuje samozatrudnienie z naruszeniem art. 22 k.p., wystąpienie, w którym będą ujęte niewiążące zalecenia co do konieczności przekształcenia wadliwych umów cywilnoprawnych w umowę o pracę. Niejednokrotnie w praktyce zdarza się również, że po wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, w sytuacji wykorzystania samozatrudnienia do warunków charakterystycznych dla stosunku pracy, osoby fizyczne wycofują je lub w toku postępowania przed sądem pracy oświadczają, że nie były zainteresowane zawarciem umowy o pracę. Takie zachowanie istotnie osłabia skuteczność mechanizmów prawnych służących walce z fikcyjnym samozatrudnieniem.

Problem wykorzystywania pracy na własny rachunek w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy występuje również w innych państwach. Zwróciła na to uwagę Unia Europejska. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał w związku z tym opinię z inicjatywy własnej w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (2013/C 161/03, Dz.Urz UE. UE C 2013, nr 161/14), w której znalazły się szczegółowe wskazówki dla państw członkowskich. Zgodnie z tą opinią, rozpatrując status osoby, która nominalnie jest samozatrudniona i na pierwszy rzut oka nie jest uważana za pracownika najemnego, należy (można) zakładać, że występuje stosunek pracy, a usługi są świadczone na rzecz pracodawcy, jeśli wobec osoby świadczącej pracę spełnionych jest przynajmniej pięć spośród wymienionych kryteriów: co najmniej 75% przychodów tej osoby w okresie roku zależy od jednej osoby, na której rzecz świadczone są usługi; zależy ona od osoby, na której rzecz świadczone są usługi, jeśli chodzi o określenie rodzaju, miejsca i sposobu wykonania zleconej pracy; wykonuje pracę, używając wyposażenia, narzędzi lub materiałów dostarczanych przez osobę, na której rzecz świadczone są usługi; podlega harmonogramowi pracy lub minimalnym okresom pracy ustalonym przez osobę, na której rzecz świadczone są usługi; nie może polecać swojej pracy innym osobom, które zastąpiłyby ją w wykonywaniu pracy; jest włączona w struktury procesu produkcyjnego, organizację pracy lub hierarchię przedsiębiorstwa

bowiem uzyskać wynagrodzenie na dużo wyższym poziomie niż płaca minimalna gwarantowana pracownikowi na gruncie stosunku pracy.

lub innej organizacji; działalność tej osoby stanowi kluczowy element organizacji i realizacji celów osoby, na której rzecz świadczone są usługi; wykonuje podobne zadania, jak zatrudnieni pracownicy, lub w wypadku outsourcingu, wykonuje podobne zadania do realizowanych poprzednio przez pracowników. Wytyczne te moim zdaniem powinny być brane pod uwagę także przez polskie organy (PIP oraz sądy pracy) zajmujące się oceną poprawności stosowania pracy na własny rachunek z punktu widzenia art. 22 k.p.

3. Stosowanie pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p. – uwagi *de lege ferenda*

Zastanawiając się nad znalezieniem rozwiązań pozwalających na skuteczną i efektywną walkę z fikcyjnym samozatrudnieniem, które prowadzi do naruszenia art. 22 k.p., należy wskazać na kilka postulatów wynikających z badań prowadzonych w ramach grantu naukowego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki nt. „**W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnooporównawcza**”.

I. W pierwszej kolejności, aby skutecznie ograniczyć w Polsce zjawisko stosowania pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p., należy zastanowić się nad objęciem samozatrudnionych dodatkową ochroną, która do niedawna była zastrzeżona wyłącznie dla stosunku pracy. Tendencja ta jest zgodna zarówno ze standardami prawa międzynarodowego i unijnego, w ramach których ustawodawca, wprowadzając regulacje ochronne, obejmuje nimi wszystkich ludzi pracy, posługując się terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („workers” lub „travailleurs”), jak i z normami Konstytucji RP, które szeroko określają gwarancje ochronne (Gersdorf 2019, s. 2 i n.). Postuluję stworzenie odrębnej regulacji ustawowej, która w sposób kompleksowy, uwzględniając specyfikę aktywności zarobkowej samozatrudnionych, ureguluje ochronę tej kategorii wykonawców pracy. Ustawa ta powinna gwarantować im dwustopniowy model ochrony.

Pierwszy stopień winien obejmować wszystkich samozatrudnionych, którzy osobiście, na własną odpowiedzialność i ryzyko, świadczą w charakterze przedsiębiorcy usługi na rzecz przynajmniej jednego podmiotu zlecającego w warunkach B2B. Na tym poziomie istnieje potrzeba stworzenia katalogu podstawowych praw socjalnych mających zastosowanie do wszystkich osób fizycznych wykonujących pracę zarobkową bez względu na podstawę prawną. Odwołując się do standardów prawa międzynarodowego, unijnego oraz przepisów Konstytucji RP, polski ustawodawca powinien zapewnić samozatrudnionym: ochronę życia i zdrowia, ochronę przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem, ochronę godności osoby ludzkiej, ochronę kobiet zaraz po urodzeniu dziecka, prawo do zasiłku macierzyńskiego, a także prawo koalicji i wynikającą z niego ochronę układową oraz ochronę trwałości kontraktu cywilnoprawnego działacza związkowego.

Drugi stopień ochrony musi natomiast dotyczyć tych samozatrudnionych, którzy osobiście świadczą swoje usługi w warunkach zależności ekonomicznej od konkretnego podmiotu zlecającego. Chodzi zatem o stworzenie odrębnej kategorii samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, która będzie sytuowana pomiędzy pracownikami zatrudnionymi

na podstawie stosunku pracy a zwykłymi przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą⁹. Im właśnie odrębna ustawa powinna zagwarantować najszerszy zakres uprawnień i przywilejów, najbardziej zbliżony do standardu pracowniczego. W szczególności samozatrudnionym ekonomicznie zależnym należy zapewnić: prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracy oraz ochronę tego wynagrodzenia, prawo do wypoczynku, prawo do płatnego urlopu połogowego w związku z urodzeniem dziecka, prawo do powstrzymywania się od pracy niebezpiecznej z gwarancją wynagrodzenia, prawo do płatnych przerw związanych z pełnieniem funkcji działacza związkowego, prawo do strajku czy też prawo do postępowania przed sądem pracy. Co ważne, ochrona samozatrudnionych nie może w żadnym wypadku być zrównana z ochroną, jaką ustawodawca gwarantuje pracownikom, którzy świadczą pracę w warunkach podporządkowania (zob. szerzej Duraj 2022c, s. 257 i n.). Wzmocnienie ochrony osób pracujących na własny rachunek skutecznie zniechęci zarówno podmioty korzystające z ich pracy (zlecające usługi), jak i samych samozatrudnionych do zachowań sprzecznych z art. 22 k.p. Ci pierwsi nie będą już mogli liczyć na istotne ograniczenie kosztów pracy, a drudzy będą usatysfakcjonowani gwarantowaną im przez ustawodawcę ochroną poza stosunkiem pracy (zwłaszcza przy samozatrudnieniu ekonomicznie zależnym).

II. W celu zwiększenia efektywności mechanizmów prawnych przeciwdziałających fikcyjnemu samozatrudnieniu w Polsce konieczne jest doprecyzowanie w art. 22 § 1 k.p. pojęcia „kierownictwo pracodawcy” poprzez wskazanie, że chodzi o kierownictwo, które uprawnia pracodawcę do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Chodzi o obowiązki dotyczące zarówno przedmiotu pracy (rodzaju zadań i sposobu ich wykonania), jak i miejsca oraz czasu jej świadczenia (trzon uprawnień kierowniczych). Taki element nie występuje przy pracy wykonywanej w warunkach samozatrudnienia, a jego obecność w każdym przypadku powinna przesądzać o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Uszczegółowienie art. 22 § 1 k.p. dawałoby PIP oraz sądom pracy dodatkowy instrument w walce ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia.

⁹ Hiszpańska ustawa z dnia 11 lipca 2007 roku – Prawo samozatrudnionych (Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12/07/2007) w art. 11 przyjmuje, że dotyczy to tych samozatrudnionych, którzy od jednego kontrahenta osiągają co najmniej 75% swoich dochodów. Podobna sytuacja występuje w prawie niemieckim, gdzie ten próg dochodowy wynosi 50% (Opinion of the European Economic and Social Committee on „New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work” (own-initiative opinion), 2011/C 18/08, Dz.Urz. UE C 2011, nr 18/44). Ponieważ jednak w praktyce, jak pokazują doświadczenia hiszpańskie, obiektywna weryfikacja tego kryterium jest trudna, warto zastanowić się nad przyjęciem godzinowego kryterium zależności, które zostało zaproponowane w projekcie indywidualnego kodeksu pracy z 2018 roku W myśl art. 177 § 1 tego projektu samozatrudnionym ekonomicznie zależnym staje się osoba zajmująca się świadczeniem usług, wykonująca je samodzielnie na rzecz konkretnego przedsiębiorcy, jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorcą lub gospodarstwa rolnego (kontrahent), w sposób bezpośredni, przeciętnie w wymiarze co najmniej 21 godzin na tydzień, przez okres co najmniej 182 dni. Z kolei projekt indywidualnego kodeksu pracy z 2008 roku wskazuje, że zależność ekonomiczna dotyczy osób wykonujących osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie przepisów odrębnych (art. 462).

III. Aby wzmocnić skuteczność obowiązujących mechanizmów przeciwdziałania stosowaniu samozatrudnienia z naruszeniem art. 22 k.p., należy zastanowić się nad zwiększeniem kar, jakie mogą być nakładane na przedsiębiorców, którzy zawierają umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.). Aktualna wysokość grzywien nakładanych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych (maksymalnie do 2000 zł, a w przypadku powtarzających się wykroczeń do 5000 zł), a także wysokość kar stosowanych przez sądy karne (od 1000 do 30 000 zł) nie spełnia podstawowych funkcji odpowiedzialności wykroczeniowej (represyjnej i prewencyjnej), zachęcając wręcz do fikcyjnego samozatrudnienia, które przynosi przedsiębiorcom znacznie większe korzyści niż straty. W tym miejscu krytycznie należy odnieść się do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego z 2021 roku (druk nr 1134), który przewiduje wyposażenie okręgowego inspektora pracy w uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych o ustaleniu istnienia stosunku pracy w razie stwierdzenia przez ten organ, że stosunek prawny łączący strony – wbrew zawartej między nimi umowie – posiada cechy stosunku pracy. W mojej ocenie propozycja ta w żadnym razie nie rozwiązuje problemu fikcyjnego samozatrudnienia (od decyzji tej przysługuje odwołanie do sądu pracy), a władcze ustalanie przez organ administracji publicznej treści łączącego strony stosunku pracy (decyzja podlegałaby rygorowi natychmiastowej wykonalności) w rażący sposób godziłoby w zobowiązaniowy charakter tego stosunku, który powstaje na skutek zgodnego oświadczenia woli jego stron¹⁰.

IV. Ponadto należy postulować zarówno do PIP, jak i sądów pracy, a zwłaszcza Sądu Najwyższego o bardziej efektywne wykorzystywanie istniejących już mechanizmów walki ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia. W szczególności chodzi o skuteczne egzekwowanie art. 22 § 1¹ k.p., który jednoznacznie przesądza, że zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. We właściwej interpretacji cytowanego unormowania widzę olbrzymią rolę Sądu Najwyższego, który przez wiele lat niestety kierował się przy ustalaniu istnienia stosunku pracy przede wszystkim zasadą woli stron (swobody umów), dając jej prymat nad bezwzględnie obowiązującym przepisem art. 22 § 1¹ k.p. Mam świadomość, że zmiana tej niewłaściwej linii orzeczniczej jest procesem, który wymaga odpowiedniego czasu. Niestety, z przykrością należy zauważyć, że nawet obecnie pojawiają się judykaty, w których Sąd Najwyższy powtarza szkodliwą moim zdaniem tezę wyroku z dnia 3 czerwca 1998 roku, że „treść art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*”. Tak przykładowo ostatnio orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2021 roku (I PSKP 18/21, LEX nr 3223823).

¹⁰ Szersza analiza tej propozycji wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Wiele trafnych argumentów krytycznych dotyczących cytowanego projektu można odnaleźć w opinii z dnia 19 maja 2021 roku przygotowanej przez Sąd Najwyższy, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/57FAEBAB216A1EC3C12586DF0043A6DD/%24File/1134-005.pdf> (dostęp: 4.06.2023).

V. Dodatkowym wzmocnieniem skuteczności w walce ze stosowaniem pracy na własny rachunek z naruszeniem art. 22 k.p. powinny być regulacje prawa podatkowego uniemożliwiające fikcyjnym samozatrudnionym stosowanie korzystniejszych zasad opodatkowania (por. art. 5b ust. 1 z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. 2022, poz. 2647 tekst jedn. ze zm.) oraz prawa ubezpieczeń społecznych wprowadzające pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych stanowiących podstawę świadczenia pracy na własny rachunek¹¹.

Bibliografia

- Chobot A. (1997) *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa.
- Duraj T. (2007) *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek* [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa.
- Duraj T. (2009) *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Duraj T. (2013) *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa.
- Duraj T. (2017) *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 7.
- Duraj T. (2018) *Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek* [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń.
- Duraj T. (2019) *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, z. 4.
- Duraj T. (2020a) *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, z. 2.
- Duraj T. (2020b) *The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment—Comments de lege lata and de lege ferenda* [w:] J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (ed.), *News forms of employment. Current problems and future challenges*, Springer.
- Duraj T. (2021) *Ochrona wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym – refleksje na tle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* [w:] A. Tomanek, R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław.
- Duraj T. (2022a) *Kilka refleksji na temat ochrony prawnej osób pracujących na własny rachunek w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy* [w:] A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek (red.), *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, Wrocław.
- Duraj T. (2022b) *Protection of the self-employed to the extent of non-discrimination and equal treatment—an overview of the issue* [w:] T. Duraj (red.), *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica”, nr 101.

¹¹ Szersza analiza tego zagadnienia wykracza poza ramy niniejszego opracowania i wymaga osobnej publikacji.

- Duraj T. (2022c) *Self-employment and the legal model of protection in Poland*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, z. 3.
- Gersdorf M. (2013) *Prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Gersdorf M. (2019) *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Hajn Z. (2003) *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne* [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa.
- Kubot Z. (2000), *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław.
- Kubot Z. (2005) [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu* (2005), Warszawa.
- Lewandowski H., Góral Z. (1996) *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12.
- Pisarczyk Ł. (2003) *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa.
- Szkwarek W. (2019) *Rosnie liczba „samozatrudnionych*, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/W-Polsce-coraz-wiecej-samozatrudnionych-7796723.html> (dostęp: 4.06.2023).
- Tomanek A. (2017) *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Wagner B. (1987) *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „Państwo i Prawo”, z. 6.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 roku, I PKN 170/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 369.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 449.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 roku, I PKN 560/00, OSP 2002, nr 5, poz. 70 z głosem M. Skąpskiego.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 178.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, LEX nr 411051.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku, II PK 82/10, LEX nr 817515.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 roku, I PK 176/16, LEX nr 2300072.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 roku, I PSKP 18/21, LEX nr 3223823.

Akty prawa

- 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. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. 2022, poz. 2647 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2020, poz. 2207 tekst jedn.

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016, poz. 1265.

Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12/07/2007.

Dokumenty i inne publikacje

Opinion of the European Economic and Social Committee on „New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work” (own-initiative opinion), 2011/C 18/08, Dz.Urz. UE C 2011, nr 18/44.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej) 2013/C 161/03, Dz.Urz UE. UE C 2013, nr 161/14.

Opinia Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2021 roku w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 1134), <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/57FAEBAB216A1EC3C12586DF0043A6DD/%24File/1134-005.pdf> (dostęp: 4.06.2023).

Tygodnik Gospodarczy Polskiego Instytutu Ekonomicznego 2022, nr 3, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/01/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_03-2022.pdf (dostęp: 4.06.2023).