

Małgorzata Kurzynoga  <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Uniwersytet Łódzki

PRACA NA WŁASNY RACHUNEK W ŚWIETLE KONSTYTUCJI RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Abstract

Self-employment in the light of the Polish Constitution

The aim of the article is to indicate the legal basis for the protection of self-employed work in the Constitution of the Republic of Poland. The author discusses the subjective scope of workers' rights guaranteed in the constitutional law and indicates the arguments justifying the thesis that it is not possible to define a "constitutional worker" on the basis of the provisions of the Polish Constitution. Attention has also been paid to limitations on the exercise of collective rights by the self-employed persons arising from ordinary laws. They raise doubts in the context of compliance with international standards, to which the Constitution of the Republic of Poland refers in Art. 59 § 4.

Słowa kluczowe: osoba pracująca na własny rachunek, pojęcie pracownika konstytucyjnego, prawa zbiorowe

Keywords: self-employed person, concept of a constitutional worker, collective rights

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Wprowadzenie

Sytuacja socjalna osób pracujących na własny rachunek znajduje odzwierciedlenie w przepisach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z dnia 16 lipca 1997 roku, dalej: „Konstytucja RP”), udzielających osobom wykonującym pracę ochrony prawnej. Ochrona ta znajduje podstawę w przepisach Konstytucji dotyczących pracy (Florek 1997a, s. 195–212; Florek 1997b, s. 8 i n.).

Do osób pracujących na własny rachunek odnosi się niewątpliwie zasada sprawowania przez Rzeczpospolitą Polską ochrony nad pracą i państwowego nadzoru nad warunkami jej wykonywania, sformułowana w art. 24 Konstytucji RP. Z przepisu tego wynika w szczególności obowiązek organów ustawodawczych do ustanowienia regulacji prawnych chroniących pracę obywateli. W świetle tego przepisu, formułującego jedną z zasad ustroju RP, ochronie

podlegać ma wszelka praca, niezależnie od przewidzianych w ustawodawstwie prawnych form nawiązania stosunku prawnego między podmiotem ją wykonującym a podmiotem, dla lub na rzecz którego ma być ona wykonywana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 roku, II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 roku, P 20/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 13). Istotne natomiast jest, czy praca jest świadczona w warunkach zależności stawiającej wykonawcę w pozycji socjalnej wymagającej ochrony kompensującej nierównowagę sił stron, czy nie. Jeśli tak, to mieści się ona w pojęciu pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP (Hajn 2019, s. 72). Obowiązek ustawodawcy zapewnienia ochrony pracy znajduje dodatkowo oparcie w konstytucyjnych zasadach sprawiedliwości społecznej i równości wobec prawa, z których wynika w szczególności nakaz nadawania przepisom prawa takich treści, aby kształtowały one w podobny sposób sytuację prawną podobnych podmiotów¹.

Do pracy na własny rachunek należy również odnieść inne przepisy Konstytucji RP, dotyczące praw i wolności związanych z wykonywaniem pracy, jeśli nie zostały zastrzeżone dla pracowników (jak prawo do wypoczynku od pracy – art. 66 ust 2) lub nie są sprzeczne z prawną naturą pracy na własny rachunek (jak gwarancja minimalnej wysokości wynagrodzenia – art. 65 ust. 4). Należą do nich: prawo każdego do wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65 ust. 1), wolność zrzeszania się związkach zawodowych i inne wolności związkowe (art. 12 i art. 59), zakaz dyskryminacji w życiu społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32), równe prawa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i gospodarczym (art. 33), zakaz stałego zatrudniania dzieci i młodzieży do lat 16 (art. 65 ust. 3), prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1), prawo obywatela do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy i wieku emerytalnego oraz bezrobocia (art. 67). Praca na własny rachunek powinna być także uwzględniana przy realizacji obowiązków państwa w zakresie prowadzenia polityki pełnego i produktywnego zatrudnienia przez programy zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego (art. 65 ust. 5) oraz pomocy władz publicznych dla osób niepełnosprawnych (art. 69)².

2. Konstytucyjne pojęcie pracownika

Jak wskazano, praca o której mowa w art. 24 Konstytucji RP, nie może być rozumiana jedynie jako praca w ramach stosunku pracy. Pojęcia konstytucyjne mają charakter autonomiczny i nie muszą (a często nie mogą) być rozumiane przez pryzmat ustawodawstwa zwykłego (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, pkt 4.2). Nie oznacza to oczywiście możliwości ich generalizowania ponad potrzebę (różnica

¹ Na temat zasady równości i jej powiązania z zasadą sprawiedliwości społecznej zob. Blicharz 2018, s. 59–69.

² Podobnie w odniesieniu do agentów i innych osób wykonujących zarobkową pracę na podstawie umów cywilnoprawnych Hajn 2002a, s. 148–149.

terminologiczna w brzmieniu art. 66 ust. 1 i ust. 2), niemniej ustawa zasadnicza stanowi dla ustawodawcy kierunek, który ma obowiązek realizować.

O ile zawarte w Konstytucji RP pojęcia mają autonomiczne znaczenia, o tyle nie wydaje się możliwe sformułowanie pojęcia pracownika „konstytucyjnego” na gruncie wszystkich uregulowań ustawy zasadniczej, a nie jedynie w świetle konkretnych unormowań (odmiennie Sobczyk 2015, s. 273; Musiała 2017, s. 173–177).

Po pierwsze, w przepisach Konstytucji RP dotyczących uprawnień w sferze prawa pracy posłużono się różnymi pojęciami, co oznacza, że nie można nadawać im takiego samego znaczenia. W art. 24 Konstytucji RP, zamieszczonym w rozdziale I zatytułowanym *Rzeczpospolita*, posłużono się zwrotem „praca”. W myśl tego przepisu „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Z kolei art. 59 Konstytucji RP w ust. 1 stanowi, że: „Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców”, a w ust. 3: „Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach”. Ponadto w ust. 4 tego artykułu podkreślono, że: „Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe”. Różnice terminologiczne widoczne są także na gruncie art. 62 Konstytucji RP. O ile w ust. 1 tego przepisu posłużono się zwrotem „każdy”, o tyle w ust. 2 podmiotem uprawnionym jest „pracownik”. Przepis ten stanowi, że: „1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. 2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa” (ust. 2).

Po drugie, niektóre z przepisów Konstytucji mają charakter ogólny, statuując określone zasady (jak zasada ochrony pracy w art. 24), inne wskazują indywidualne uprawnienia pracownicze (jak prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo pracownika do wypoczynku), a jeszcze inne gwarantują prawa zbiorowe (wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i inne wolności związkowe). Należy mieć na względzie, że przepisy indywidualnego i zbiorowego prawa pracy służą innym celom, zatem ich zakresy podmiotowe nie muszą się pokrywać. Innymi słowy, rozumienie pojęcia pracownika przyjęte na potrzeby prawa koalicji czy prawa do rokowań zbiorowych nie musi przekładać się na takie samo jego rozumienie w kontekście indywidualnych uprawnień pracowniczych np. prawa do wypoczynku, o którym mowa w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Ponadto – ze względu na zawarte w ust. 4 art. 59 Konstytucji RP międzynarodowe gwarancje wolności związkowych – zakres podmiotowy tych wolności kształtują standardy międzynarodowe. Wolności związkowe potwierdzone są normami umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę, a sama Konstytucja RP nie przesądza o ich zakresie (Florek 1997b, s. 12). Określenie granic podmiotowych wolności związkowych powinno być dokonywane przez pryzmat regulacji międzynarodowych.

Kwestia interpretacji pojęć użytych w przytoczonym art. 66 Konstytucji RP była już przedmiotem obszernych rozważań doktryny, do których należy odesłać. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają zresztą na ich pełne przytoczenie, a jedynie wskazanie zajętych w tej kwestii stanowisk. Pomimo że prawodawca konstytucyjny bardzo szeroko zakreślił w ust. 1 tego artykułu adresatów prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, posługując się zwrotem „każdy ma prawo”, w literaturze pojawiły się różne poglądy dotyczące tego sformułowania. Zgodnie ze stanowiskiem wąskim odnosi się ono jedynie do zatrudnienia pracowniczego (Sanetra 1997, s. 2). Szersze ujęcie obejmuje także osoby świadczące pracę w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia, w tym samozatrudnionych (Sobczyk 2013, s. 170). Najszerzy pogląd uwzględnia wszystkie osoby wykonujące pracę, także na własne potrzeby, niezależnie od tytułu i podstawy zatrudnienia (Florek 1997b, s. 11; Wyka 2007, s. 334; Stefański 2018, s. 104; Barwański 2019, s. 100). Użyty przez pracodawcę zwrot „każdy” skłania do przyjęcia najszerzej wykładni i uznania, że adresatami normy wyrażonej w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP są wszyscy wykonujący pracę, niezależnie od jej podstawy. Także na tle zakresu podmiotowego konstytucyjnego prawa do wypoczynku wyrażonego w ust. 2 art. 66 Konstytucji RP³ w doktrynie zarysowały się rozbieżne stanowiska: wąskie (Florek 1997a, s. 11; Sanetra 1997, s. 2; Wyka 2007, s. 334; Liszcz 2009, s. 180; Oniszczyk 2017, s. 759; Stefański 2018, s. 107), ograniczające je wyłącznie do pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.”), oraz szerokie (Banaszak 2009, s. 345; Bury 2015, s. 386; Wiącek-Burmańczyk 2018, s. 112–113), obejmujące również osoby (osobiście) wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym również na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Opowiadający się na rzecz ostatniego poglądu podnoszą, że art. 66 Konstytucji RP stanowi rozwinięcie jej art. 24, w którego świetle każda praca, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia, znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej, a ponadto ustanowienie prawa do wypoczynku dla każdego wykonawcy pracy podyktowane jest konstytucyjną zasadą równości, wyrażoną w art. 32 (Paluszkiwicz 2021, s. 5–6). Wśród argumentów za szerokim rozumieniem pojęcia pracownika w art. 62 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje się także, że prawo do wypoczynku stanowi element bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a te w Konstytucji RP zostały zagwarantowane każdemu (Sobczyk 2013, s. 196–197; Bury 2015, s. 385–386). Dostrzegając wskazane argumenty, nie można, moim zdaniem, pomijać różnic terminologicznych w ust. 1 i ust. 2 art. 66 Konstytucji RP. Przyjęcie szerokiego ujęcia prowadziłoby do zrównania zakresu podmiotowego ust. 1 i 2. Uznanie, że termin „każdy” (występujący w ust. 1) i termin „pracownik” (użyty w ust. 2) mają ten sam zakres podmiotowy prowadziłoby do naruszenia jednej z podstawowych zasad wykładni przepisów prawa, jaką jest zakaz wykładni synonimicznej. Zakładając racjonalne działania prawodawcy, należy

³ Wprawdzie ustawa zasadnicza w art. 66 ust. 2 Konstytucji nie używa wprost określenia „prawo do wypoczynku” lecz wymienia elementy składowe tego prawa, takie jak: prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów oraz zobowiązanie dla ustawodawcy do określenia maksymalnych norm czasu pracy. Jednakże, określenie „prawo do wypoczynku” zostało wprost użyte w art. 233 ust. 3 Konstytucji RP. W myśl tego przepisu, „ustawa, określając zakres ograniczeń wolności i praw człowieka i obywatela w stanie klęski żywiołowej, może ograniczać wolności i prawa określone w (...) art. 66 ust. 2 (prawo do wypoczynku)”.

przyjąć, że prawa unormowane w art. 66 Konstytucji RP mają odmienny zakres podmiotowy. Takie ujęcie nie przekreśla oczywiście możliwości przyznania osobom samozatrudnionym odpowiedników prawa do wypoczynku w ustawodawstwie zwykłym, przy czym podstaw w tym zakresie nie należy upatrywać w art. 66 Konstytucji RP⁴.

Jeszcze inaczej należy podejść do interpretacji pojęć wyznaczających zakres podmiotowy praw zbiorowych w Konstytucji RP. Ustawa zasadnicza nie odnosi się wprost do zakresu podmiotowego wolności związkowej, stanowiąc jedynie: „zapewnia się wolność zrzeszania się w związki zawodowe” (art. 59 ust. 1). W szczególności Konstytucja RP nie posługuje się żadnym zwrotem na określenie podmiotów, którym prawo tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje. W rezultacie to charakter związków zawodowych – tj. cele związków oraz ich rola w systemie społeczno-gospodarczym – determinuje prawo koalicji (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 82). Ponadto, jak zostało wskazane wyżej, z brzmienia art. 59 ust. 4 Konstytucji RP należy wnioskować, że zakres wolności związkowych wyznacza wiążące Polskę prawo międzynarodowe.

Zagadnienie zakresu podmiotowego prawa koalicji było przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80). Trybunał stwierdził, że o tym, kto może się zrzeszać w związkach zawodowych, powinno decydować przede wszystkim umiejscowienie w systemie prawa związków, ich charakter prawny, rola i zadania. Wyodrębnienie związków zawodowych w art. 59 Konstytucji RP spośród innych form zrzeszania się, a następnie przyznanie tym podmiotom szczególnych uprawnień (prawa do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, organizowania strajku i innych form akcji protestacyjnych) wiąże się z ukierunkowaniem ich działalności na realizację konkretnego celu. Jest nim ochrona interesów pracowników rozumianych jako „ogół osób zatrudnionych wykonujących pracę zarobkową, podejmujących wspólne i zorganizowane działania mające zapewnić ochronę praw i interesów związanych bezpośrednio z ich pracowniczym statusem”. Pojęcie pracownika na gruncie konstytucyjnym należy rozumieć w sposób autonomiczny, bez jakiegokolwiek zawężenia, czy ograniczenia przez ustawodawstwo zwykłe. Trybunał Konstytucyjny wskazał trzy przesłanki wyznaczające ramy prawne konstytucyjnego rozumienia pojęcia pracownika jako podmiotu wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP). Pojęcie to obejmuje wszystkie osoby, które: 1) wykonują określoną pracę zarobkową, 2) pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, 3) mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. W uzasadnieniu wyroku pojawiają się także wątki prawnomiędzynarodowe. Jednakże Trybunał Konstytucyjny nie nawiązał do dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), co byłoby najtrafniejsze, lecz do art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka

⁴ Propozycje w tym zakresie zostały wskazane w senackim projekcie z 2020 roku (projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo przedsiębiorców, druk senacki nr 200, Sejm X kadencji) dotyczącym przyznania przedsiębiorcy, będącemu osobą fizyczną, prowadzącemu działalność gospodarczą nieprzerwanie przez okres przekraczający 6 miesięcy i niezatrudniającego pracowników, możliwości skorzystania w danym roku kalendarzowym, w jednym wybranym przez siebie miesiącu, z obniżenia składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne o 50%, z tytułu realizacji prawa do wypoczynku.

i podstawowych wolności (sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku, zmienionej następnie protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej protokołem nr 2, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284), a także orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (w szczególności wyroku ETPC z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie *Sindicatul Păstorul cel Bun przeciwko Rumunii*, CE:ECHR:2013:0709JUD000233009) oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) (wyroku TSUE z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, C-413-13, ECLI:EU:C:2014:2411). Odwołanie się do orzecznictwa TSUE budzi wątpliwości, ponieważ w myśl art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47, dalej: „TFUE”) prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych zostało wyłączone z kompetencji Unii Europejskiej. W rezultacie przytoczone w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego orzeczenia TSUE nie sugerują za wiele, a wręcz mogą prowadzić do mylących wniosków.

W przyjętym przez Trybunał Konstytucyjny ujęciu pracownika mieszczą się niewątpliwie osoby pracujące na własny rachunek. Przy czym wniosek taki wynika również z międzynarodowych gwarancji wolności związkowych, ustanowionych w art. 59 ust. 4 Konstytucji RP, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania. Słusznie wskazuje się w doktrynie, że zamiast konstruowania definicji pracownika należało odwołać się do prawa międzynarodowego i stwierdzić, że zaskarżone przepisy ustawy o związkach zawodowych, ograniczające gwarancje prawa korzystania z wolności związkowej przez osoby pracujące, są niezgodne z konwencją MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętą w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku (Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125), na podstawie której przyjmuje się, że prawo zrzeszania się przysługuje wszystkim wykonawcom pracy bez względu na podstawę prawną jej świadczenia (Grzebyk 2016, s. 202 i n.; Świątkowski 2016, s. 14). Jak zostało bowiem zaakcentowane, ze względu na zawarte w ust. 4 art. 59 Konstytucji RP międzynarodowe gwarancje wolności związkowych, zakres podmiotowy tych wolności zasadniczo kształtują standardy międzynarodowe.

W tym kontekście należy zasygnalizować, że prawo międzynarodowe nie rozstrzyga w jednoznaczny sposób, jak należy rozumieć pojęcie pracownika, któremu przysługują prawa zbiorowe. Inny jest zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych, jaki wynika z opinii TSUE, a inny zakres podmiotowy praw zbiorowych określony w standardach MOP. O ile z orzecznictwa unijnego (wyrok TSUE z dnia 4 grudnia 2014 roku w sprawie *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, dalej: „sprawa FNV Kunsten”) można wnioskować, że z zakresu podmiotowego art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2007, nr 202/389, dalej: „KPP”) wykluczono ekonomicznie zależnych samozatrudnionych, dla których prawa do negocjacji zbiorowych, zawierania układów i strajku są tak samo niezbędne jak dla pracowników w rozumieniu tradycyjnym, o tyle organy kontrolne MOP wskazują na konieczność zagwarantowania wolności związkowych nie tylko podporządkowanym samozatrudnionym, lecz także całej grupie osób samozatrudnionych.

Na konieczność szerokiego rozumienia pojęcia pracownika, któremu przysługują prawa zbiorowe w świetle standardów MOP wskazuje kilka okoliczności. Przede wszystkim konwencja MOP nr 87, określając, komu przysługuje prawo koalicji, posługuje się w wersji angielskiej

terminem „worker”, a we francuskiej „travailleur”, który oznacza wszystkich wykonujących pracę zawodową zarobkowo. Oznacza to, że wszyscy ludzie wykonujący zarobkowo pracę zawodową, poza wyjątkami dozwolonymi przez prawo międzynarodowe powinni mieć możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych (Hajn 2010, s. 177–180). Szeroki zakres podmiotowy prawa koalicji zdaje się potwierdzać także brzmienie art. 9 ust. 1 konwencji MOP nr 87, w myśl którego „[u]stawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji”. Stąd też wynika, że prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych przysługuje także funkcjonariuszom policji i członkom sił zbrojnych, którzy w większości systemów krajowych nie są uważani za pracowników *sensu stricto*, lecz za funkcjonariuszy publicznych. Ograniczenie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych członków sił zbrojnych i policji wymaga działań prawodawczych. Bez ingerencji ze strony władz krajowych wolność koalicji w siłach zbrojnych i policji pozostaje nieograniczona (Hajn 2010, s. 178; Grzebyk 2019, s. 154–155). Ponadto organy kontrolne MOP nie różnicują zakresu podmiotowego wolności koalicji na podstawie kryterium podstawy prawnej wykonywanej pracy. Komitet Wolności Związkowej (Freedom of Association) wskazuje, że:

zgodnie z zasadami wolności zrzeszania się, wszyscy pracownicy – z wyjątkiem członków sił zbrojnych i policji – powinni mieć prawo do zakładania i wstępowania do wybranych przez siebie organizacji. Kryterium, według którego określa się osoby objęte tym prawem, nie jest więc oparte na istnieniu stosunku pracy, który często nie istnieje, np. w przypadku pracowników rolnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek lub osób wykonujących wolne zawody, którzy mimo to powinni korzystać z prawa do organizowania się (Freedom of Association 2018, § 387).

Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby samozatrudnieni mieli możliwość pełnego korzystania z wolności związkowych, w szczególności prawa przystępowania do wybranych przez siebie związków zawodowych (Freedom of Association 2018, § 388). Za niezgodne z konwencją MOP nr 87 uważa się uniemożliwienie tworzenia związków zawodowych przez osoby samozatrudnione, które nie pozostają w stosunkach zależności czy podporządkowania od innego podmiotu (Freedom of Association 2018, § 389). W 2012 roku Komitet Wolności Związkowej w sprawie nr 2888, wniesionej 28 lipca 2011 roku przez NSZZ „Solidarność” przeciwko Polsce, zwrócił się do rządu o „podjęcie niezbędnych środków w celu zapewnienia, że wszyscy pracownicy, w tym osoby prowadzące działalność na własny rachunek i osoby samozatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, będą mieli prawo do tworzenia i przystępowania do organizacji według własnego wyboru w rozumieniu Konwencji nr 87” (Case No. 2888, March 2012, pkt 1087). Ponieważ prawa do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych oraz działań zbiorowych stanowią nieodłączny element prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, organy kontrolne MOP wskazują na szeroki zakres podmiotowy także w przypadku tych praw zbiorowych, o czym będzie wzmianka w kolejnych akapitach niniejszego opracowania.

Nieco inny zakres podmiotowy praw zbiorowych wynika z prawa unijnego. Pomimo że kompetencje prawotwórcze Unii Europejskiej w zakresie zbiorowego prawa pracy są bardzo

ograniczone, sfera ta nie pozostaje całkowicie poza jej zainteresowaniem (Mitrus 2020, komentarz do art. 28 KPP, numer brzegowy 7–9). W szczególności Karta praw podstawowych Unii Europejskiej zawiera regulacje odnoszące się do podstawowych praw i wolności ważnych dla zbiorowego prawa pracy. Problematyka praw zbiorowych pojawia się także w orzecznictwie TSUE w kontekście konfliktu ze swobodami rynku wewnętrznego. Artykuł 28 KPP, który potwierdza prawo do rokowań i działań zbiorowych, posługuje się zwrotem „pracownik”, przy czym pojęcie to nie zostało w zdefiniowane. W ustaleniu granic podmiotowych europejskiego zbiorowego prawa pracy zasadnicze są rozważania zawarte w wyroku TSUE w sprawie FNV Kunsten). Orzeczenie to zapadło na tle stanu faktycznego, w którym zawarto układ zbiorowy pracy określający stawki minimalne dla zastępców pracowników muzyków w orkiestrach, dzieląc je na dwie kategorie: zastępców pracowników i zastępców wykonujących swoją działalność na podstawie umowy o dzieło (minimalne stawki dla zastępców samozatrudnionych były o 16% wyższe, tak by osoby te były w stanie odprowadzić składkę na ubezpieczenie emerytalne, aby ich przyszłe świadczenia emerytalne były porównywalne z pracowniczymi). Trybunał przyjął, że postanowienie układu zbiorowego pracy w zakresie, w jakim zostało ustalone przez związek zawodowy działający w imieniu i na rzecz usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, nie jest wynikiem rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi i ze względu na swój charakter nie może zostać wyłączone z zakresu stosowania art. 101 ust. 1 TFUE. Trybunał stwierdził bowiem, że muzycy zastępcy prowadzący działalność na własny rachunek są zasadniczo „przedsiębiorcami” w rozumieniu art. 101 ust. 1 TFUE, a organizacja pracowników, przystępując do rokowań w imieniu i na rzecz usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, nie działa w charakterze związku zawodowego, a więc partnera społecznego, lecz jako związek przedsiębiorców (pkt 27–28). Trybunał orzekł, że postanowienie układu zbiorowego pracy określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy, stanowi efekt dialogu społecznego i nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE wyłącznie, jeżeli ci usługodawcy są „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek”, a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników. Do sądu odsyłającego należy dokonanie tego ustalenia (pkt 31, 43). Rozpoznając sprawę FNV Kunsten, TSUE odwołał się do pojęcia pracownika wypracowanego w swym orzecznictwie na gruncie indywidualnego prawa pracy. Trybunał wskazał, że:

[pracownikiem jest osoba, która] działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy, pod warunkiem, że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy, a także że zostanie ona zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość (pkt 36).

Trybunał w sprawie FNV Kunsten powtórzył więc przyjęty na gruncie indywidualnego prawa pracy podział na: 1) pracowników zależnych (w tym osoby fałszywie samozatrudnione, które

należy traktować tak jak pracowników) i 2) samodzielnych samozatrudnionych. Brak „trzeciej kategorii” między pracownikami a osobami prowadzącymi działalność na własny rachunek (Surdykowska 2016, s. 18–23). Przez rozstrzygnięcie w sprawie FNV Kunsten TSUE wykluczył możliwość korzystania z prawa do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych przez osoby wykonujące pracę, które nie spełniają „testu” stosowanego przy ustalaniu istnienia stosunku pracy na potrzeby innych niż art. 28 KPP przepisów prawa unijnego (Grzebyk 2019, s. 157–158). W rezultacie z zakresu podmiotowego art. 28 KPP wykluczono „ekonomicznie zależnych samozatrudnionych”. Takie podejście budzi wątpliwości w kontekście istnienia sfery pośredniej między tradycyjnym zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem niezależnego usługodawcy. Prawo do rokowań zbiorowych powinno być postrzegane jako prawo podstawowe, a jednocześnie cele społeczne wskazane w Traktacie o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/13) (art. 3 ust. 3 wskazuje m.in. na postęp społeczny) powinny dotyczyć nie tylko osób wykonujących pracę podporządkowaną (Surdykowska 2016, s. 18, 20–22). Odmiennie stanowisko w odniesieniu do tego, jakie zajął TSUE, prezentują zresztą organy kontrolne MOP. Organy te negatywnie wypowiedziały się w sprawie obowiązujących w Irlandii przepisów z zakresu prawa konkurencji ograniczających swobodę samozatrudnionych w zakresie prowadzenia negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy (Individual Case CAS 2016; Observation CEACR 2016). Zagadnienie prawa samozatrudnionych do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy w kontekście prawa konkurencji stanowi szczególnie wrażliwą kwestię i jest przedmiotem szerokiej dyskusji w literaturze zagranicznej (Schiek, Gideon 2018, s. 275–294; Aloisi 2019; Lianos, Countouris, De Stefano 2019, s. 291–333; Steinbaum 2019, s. 45–64; Schmidt-Kessen i in. 2020; Stylyiannis 2021).

3. Prawa zbiorowe w ustawach zwykłych a Konstytucja RP

W następstwie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80) oraz rozpoznanej przez Komitet Wolności Związkowej skargi nr 2888 przeciwko Polsce dokonano zmian w ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm.) oraz ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.). W drodze nowelizacji tych ustaw prawa zbiorowe przyznano „osobom wykonującym pracę zarobkową”, w tym osobom wykonującym pracę na własny rachunek (Baran 2018, s. 2–4; Duraj 2020, s. 67–77). Jednakże rozwiązania ustawowe nie spełniają w dalszym ciągu standardów prawa międzynarodowego, do których odsyła Konstytucja RP w tej materii.

Prawa zbiorowe zostały rozszerzone jedynie na tych zatrudnionych, których sytuacja zbliżona jest do sytuacji pracowników standardowych. Dla części osób pracujących na własny rachunek, którzy sami poszukują sobie kontrahentów – np. taksówkarze, prawnicy, mali przedsiębiorcy, wolni dziennikarze – wprowadzone zmiany nie są wystarczające. Podmiotowe rozszerzenie praw zbiorowych nie poszło bowiem w parze z właściwym określeniem adresata żądań. Jest nim dalej pracodawca, tj. pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę

wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Tymczasem właściwym adresatem żądań dla tej grupy pracujących nie jest druga strona umowy (kontrahent, klient), lecz podmiot, który określa reguły rynku lub obowiązujące na nim ceny. Najczęściej będzie to podmiot mający kompetencje regulacyjne (np. jednostka samorządu terytorialnego, korporacja taksówkarzy). W konsekwencji wykonujący pracę na własny rachunek nie mogą wszcząć legalnego sporu zbiorowego z podmiotem faktycznie władnym podjąć działania, jak również nie mają możliwości zawarcia układu zbiorowego, który ma chronić ich interesy ekonomiczne (Grzebyk 2019, s. 168–169). Przedstawiciele MOP w czasie udzielanej w 2014 roku w Polsce pomocy technicznej podkreślali, że inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową powinny mieć zapewnioną nie tylko możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych, ale także możliwość wyrażania swojego wspólnego głosu – niekoniecznie przez porozumienie zbiorowe w tradycyjnym tego słowa znaczeniu czy też przez tradycyjny system rokowań zbiorowych, ale nie mogą istnieć żadne przeszkody w zbiorowych negocjacjach. Ponadto, jak podkreślili przedstawiciele MOP, osoby samozatrudnione powinny mieć również możliwość realizacji pewnych form akcji protestacyjnych w sposób zbiorowy (zaprzestanie pracy, akcje protestacyjne), niekoniecznie w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Mission Report 2014, pkt 7). W swych wytycznych Komitet Wolności Związkowej zwraca uwagę, że zapewnienie osobom samozatrudnionym możliwości pełnego korzystania z praw związkowych w celu wspierania i obrony ich interesów, w tym przez rokowania zbiorowe, może wymagać ustanowienia w prawie krajowym specjalnych mechanizmów rokowań zbiorowych właściwych dla tej kategorii wykonawców, tj. uwzględniających specyfikę osób samozatrudnionych, która ma wpływ na negocjacje zbiorowe (Freedom of Association 2018, § 1285).

Ustawodawca nie zdecydował się również na rezygnację z konstrukcji zakładowej organizacji związkowej. Budzi ona wątpliwości w kontekście zgodności ze standardami międzynarodowymi, ponieważ stanowi przeszkodę w rozwoju ruchu związkowego, będąc jedną z przyczyn załamania się zbiorowych stosunków pracy (Hajn 2002b, s. 438). Osoby pracujące na własny rachunek zazwyczaj nie są silnie związani z konkretnymi zakładami pracy. Zwykle współpracują z kilkoma podmiotami zlecającymi. Specyfika tej kategorii zatrudnionych powoduje, że tylko struktury ponadzakładowe pozwalają na efektywną działalność związków zawodowych (Duraj 2021, s. 15).

Wnioski

1. W myśl art. 24 Konstytucji RP ochronie prawnej podlega wszelka praca, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku prawnego. 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.
2. Na gruncie przepisów Konstytucji RP nie jest możliwe zdefiniowanie „pracownika konstytucyjnego”. Przepisy indywidualnego i zbiorowego prawa pracy służą innym celom, a zatem ich zakresy podmiotowe nie muszą się pokrywać.

3. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80) posłużył się pojęciem pracownika w rozumieniu konstytucyjnym, uznając, że obejmuje ono wszystkie osoby, które wykonują określoną pracę zarobkową, tj. pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, a ponadto mają interesy zawodowe związane z pracą, które mogą być grupowo chronione. W takim ujęciu definicyjnym mieszczą się m.in. osoby pracujące na własny rachunek. Objęcie tej kategorii zatrudnionych prawem koalicji wynika przede wszystkim z konwencji MOP nr 87. W myśl postanowień tego aktu prawo to przysługuje wszystkim wykonawcom pracy bez względu na podstawę nawiązania stosunku prawnego.
4. Konstytucja RP nie przesądza o zakresie wolności związkowych, a zakres uprawnień osób pracujących na własny rachunek kształtowany jest w znacznej mierze przez prawo międzynarodowe.
5. Komitet Wolności Związkowej MOP zwraca uwagę na potrzebę ustanowienia w prawie krajowym specjalnych mechanizmów rokowań zbiorowych właściwych dla tej kategorii wykonawców, tj. uwzględniających specyfikę osób samozatrudnionych, która ma wpływ na negocjacje zbiorowe.

Bibliografia

- Aloisi A. (2019) *Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights And Mobilisation Practices in the Platform Economy*, European University Institute.
- Banaszak B. (2009) *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa.
- 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.
- Barwański M. (2019) *Prawo do wypoczynku osób pracujących na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica”, t. 88.
- Blicharz J. (2018) *Związek między zasadą równości a zasadą sprawiedliwości społecznej w polskiej konstytucji i orzecznictwie trybunału konstytucyjnego. próba spojrzenia ogólnego*, „Przegląd Prawa i Administracji”, t. 114.
- Bury B. (2015) *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilno-prawnego*, „Studia Iuridica Lublinensia”, t. 24, nr 3.
- Duraj T. (2020) *Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 27, z. 2.
- Duraj T. (2021) *Collective Rights of Persons Engaged in Gainful Employment Outside the Employment Relationship – an Outline of the Issue*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica”, t. 95.
- Florek L. (1997a) *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo”, nr 11–12.
- Florek L. (1997b) *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Freedom of Association (2018) *Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva.

- Grzebyk P. (2016) *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe a zatrudnienie cywilnoprawne. Głosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 r. (K 1/13)*, „Przegląd Sądowy”, nr 11.
- Grzebyk P. (2019) *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa.
- Grzebyk P., Pisarczyk Ł. (2019) *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Hajn Z. (2002a) *Regulacja prawna zatrudnienia agentów* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław.
- Hajn Z. (2002b) *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa.
- Hajn Z. (2010) *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk.
- Hajn Z. (2013) *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa.
- Hajn Z. (2019) *Metody ochrony niepracowniczej pracy zależnej w prawie polskim*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 113.
- Lianos I., Countouris N., De Stefano V. (2019) *Re-thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, „European Labour Law Journal”, Vol. 10, No. 3.
- Liszczyński T. (2009) *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy* [w:] A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa.
- Mitrus L. (2020) [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Legalis.
- Musiąła A. (2017) *Kim jest: „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4.
- Oniszczyk J. (2017), *Konstytucyjne źródła prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa.
- Paluszkiewicz M. (2021) *Analiza rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Prawo przedsiębiorców (druk senacki nr 200)*, Kancelaria Senatu. Biuro Analiz, Dokumentacji i Korespondencji, Warszawa.
- Sanetra W. (1997) *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Schiek D., Gideon A. (2018) *Outsmarting the Gig-Economy through Collective Bargaining – EU Competition Law as Barrier to Smart Cities?*, „International Review of Law, Computers & Technology”, Vol. 32, No. 2–3.
- Schmidt-Kessen M.J., Bergqvist Ch., Jacqueson C., Lind Y., Huffman M. (2020) *I'll call my Union, said the driver. Collective Bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules*, Copenhagen Business School, CBS LAW Research Paper No. 20–43, <https://ssrn.com/abstract=3744177> (dostęp: 7 marca 2021).
- Sobczyk A. (2013) *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2015) *Wolność pracy i władza*, Warszawa.

- Stefański K. (2018) *Prawo do wycoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopach wycoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa.
- Steinbaum M. (2019) *Antitrust, the Gig Economy, and Labor Market Power*, „Law and Contemporary Problems”, Vol. 82, No. 3.
- Stylogiannis Ch. (2021) *Freedom of Association and Collective Bargaining in the Platform Economy: A Human Rights-based Approach and an Over Increasing Mobilization of Workers*, „International Labour Review”, November, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3959155 (dostęp: 8 września 2022).
- Surdykowska B. (2016) *Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Świątkowski A.M. (2016) *Konstytucyjna koncepcja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Wiącek-Burmańczuk A. (2017) *Konstytucyjne prawo do wycoczynku*, „Przegląd Sejmowy”, nr 5.
- Wyka T. (2007) *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 17.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 roku, II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 roku, P 20/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 13.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.
- Wyrok TSUE z dnia 4 grudnia 2014 roku w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413-13, ECLI:EU:C:2014:2411.

Akty prawa międzynarodowego

- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/389.
- Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125.
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku, zmieniona następnie protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona protokołem nr 2, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47.
- Traktat o Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/13.

Akty prawa krajowego

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn. ze zm.

Źródła internetowe

- Case No. 2888 (2012) – Definitive Report – Report No. 363., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194 (dostęp: 7 marca 2022).
- Mission Report (2014) Poland, Warsaw – 14–16 May, https://www.solidarnosc.org.pl/images/files/zalaczniki/Pomoc_techiczna_MOP.pdf (dostęp: 7 marca 2022).
- Individual Case CAS (2016) – Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3284597,en:NO (dostęp: 7 marca 2022).
- Observation CEACR (2016) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100_COMMENT_ID:3297210 (dostęp: 7 marca 2022).
- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo przedsiębiorców, druk senacki nr 200, Sejm X kadencji, <https://www.senat.gov.pl/prace/druki/record,10997.html> (dostęp: 7 marca 2022).