


<https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.14>



*Monika Latos-Milkowska**

 <https://orcid.org/0000-0001-6851-8971>

PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA W ZAKRESIE ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

Streszczenie. W wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 stycznia 2019 r., osoby świadczące pracę na własny rachunek spełniające kryteria wskazane w art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zostały wyposażone w szersze prawo koalicji oraz – w ślad za tym – w inne prawa w zakresie zbiorowego prawa pracy. Jest to nowa sytuacja prawna, gdyż w uprzednim stanie prawnym osoby te były pozbawione uprawnień w zakresie zbiorowego prawa pracy. Celem niniejszego artykułu jest analiza zakresu ochrony praw i interesów osób świadczących pracę na własny rachunek na trzech płaszczyznach: 1) prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, 2) obejmowania tych osób układami zbiorowymi pracy, 3) sporów zbiorowych. Podjęta zostanie również próba oceny, na ile zaoferowany tym osobom model zbiorowej ochrony ich interesów jest adekwatny do ich potrzeb i specyfiki świadczenia przez nie pracy.

Słowa kluczowe: osoby świadczące pracę na własny rachunek, prawo zrzeszania się, związek zawodowy, układ zbiorowy pracy, spór zbiorowy

WORK ON YOUR OWN ACCOUNT AND COLLECTIVE LABOUR LAW PROTECTION

Abstract. As a result of the amendment to the Act on Trade Unions, which entered into force on January 1, 2019, self-employed persons meeting the criteria indicated in Art. 1¹ of Trade Union Act were granted the right to associate in trade unions and, consequently, other rights in the field of collective labor law. This is a new legal situation, because under the previous legal status, these persons were deprived of rights in the field of collective labor law. The aim of this article is therefore to analyze the scope of protection of the rights and interests of self-employed workers on three levels: 1) the right to associate in trade unions, 2) their coverage by collective agreements, 3) collective disputes. An attempt will also be made to assess to what extent the model of collective protection of their interests offered to these people is adequate to their needs and the specificity of their work.

Keywords: self-employed persons, right of coalition, trade union, collective agreement, collective dispute

* Akademia Leona Koźmińskiego, Zakład Prawa Pracy w Kolegium Prawa ALK, mlatos@kozminski.edu.pl



1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Do dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych¹ osoby świadczące pracę na własny rachunek pozbawione były jakiejkolwiek ochrony na gruncie zbiorowego prawa pracy. Począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. w odniesieniu do części osób pracujących na własny rachunek sytuacja ta uległa zmianie. Podstawową zmianą, jaka została wprowadzona nowelizacją, było wyposażenie w prawo koalicji szerszego niż uprzednio kręgu podmiotów. Zgodnie z art. 2 u.z.z. w nowym brzmieniu prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową. Z kolei zgodnie z art. 1¹ u.z.z. przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy. Kategoria osób wykonujących pracę na własny rachunek jest wewnętrznie znacząco zróżnicowana, trzeba jednak uznać, że część tych osób – spełniająca kryteria wskazane w art. 1¹ u.z.z. – została wyposażona w szersze prawo koalicji oraz – w ślad za tym – w inne prawa w zakresie zbiorowego prawa pracy (Duraj 2021; Baran 2020; Pisarczyk 2019). Sytuacja prawna osób świadczących pracę na własny rachunek z punktu widzenia zbiorowej ochrony będzie zatem zróżnicowana w zależności od tego, czy spełniają kryteria wskazane w art. 1¹ u.z.z. Osoby spełniające te kryteria – o statusie (mówiąc w pewnym uproszeniu) zbliżonym do pracowniczego – będą posiadały określone uprawnienia w zakresie zbiorowej ochrony, pozostałe – które tych kryteriów nie spełniają – będą tego rodzaju ochrony pozbawione. W ich przypadku ustawodawca uznał, że ochrona ich interesów powinna być realizowana za pomocą innych instrumentów.

Dalsza część niniejszego opracowania poświęcona zostanie tej części osób wykonujących pracę na własny rachunek, która spełnia kryteria wskazane w art. 1¹ u.z.z., a co za tym idzie – jest objęta ochronnymi instytucjami zbiorowego prawa pracy. Warto przy tym zauważyć, że ustawodawca posłużył się w tym zakresie konstrukcjami, które powstawały przede wszystkim dla ochrony praw i interesów pracowników. Dostosowaniu tych konstrukcji do statusu osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących pracę na własny rachunek, służy zastrzeżenie odpowiedniości ich stosowania zawarte w art. 21 u.z.z. i w art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych².

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854), dalej: u.z.z.

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123), dalej: u.r.s.z.

Celem niniejszego opracowania jest analiza zakresu ochrony praw i interesów osób świadczących pracę na własny rachunek na trzech płaszczyznach:

- 1) prawa zrzeszania się w związkach zawodowych,
- 2) obejmowania tych osób układami zbiorowymi pracy,
- 3) sporów zbiorowych.

W jej ramach istotne jest nie tylko dokonanie analizy statusu prawnego tej grupy osób w kontekście zbiorowej ochrony ich praw i interesów, ale również podjęcie próby oceny, na ile zaoferowany tym osobom model zbiorowej ochrony ich interesów jest adekwatny do ich potrzeb i specyfiki świadczenia przez nie pracy.

2. PRAWO KOALICJI OSÓB ZATRUDNIONYCH NA WŁASNY RACHUNEK

W wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych osoby wykonujące pracę na własny rachunek, które spełniają kryteria wskazane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z., zostały wyposażone w szersze prawo koalicji – prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Jest to zasadnicza zmiana ich sytuacji prawnej w tym zakresie, ponieważ w poprzednim stanie prawnym osoby świadczące pracę na własny rachunek były prawa koalicji całkowicie pozbawione. Obecnie osoby te mogą zarówno wstępować do związków zawodowych, jak i tworzyć związki zawodowe. Mogą zatem być członkami związków mieszanych, zrzeszających różne kategorie osób świadczących pracę zarobkową (z reguły z przewagą pracowników), jak i tworzyć związki zawodowe zrzeszające tylko tę grupę osób wykonujących pracę zarobkową (Duraj 2021).

Należy przy tym zauważyć, że ustawodawca stworzył dość szerokie ramy zrzeszania się w związkach zawodowych przez osoby wykonujące pracę na własny rachunek. Osoby te prowadzą działalność gospodarczą, a więc *ex definitione* wykonują ją w celach zarobkowych³. Z kolei negatywne przesłanki prawa koalicji wskazane w art. 1¹ u.z.z. są sformułowane na tyle szeroko, że potencjalnie będzie je spełniać wiele osób świadczących pracę na własny rachunek niezatrudniających pracowników lub innych osób do wykonywania tej pracy (Grzebyk, Czarnecki, Reda-Ciszewska, Surydowska 2022; Duraj 2021). Potencjalnie mogą to być nie tylko samozatrudnieni świadczący usługi na rzecz jednego podmiotu i z tego stosunku prawnego czerpiący środki na bieżące utrzymanie, w warunkach zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego, których status jest zbliżony do statusu pracowniczego, ale i przedsiębiorcy, którzy świadczą usługi osobiście na rzecz licznych podmiotów (np. osoby wykonujące wolny zawód, specjaliści w branży IT), w sposób niezależny (prawnie i ekonomicznie), których określić można jako

³ Wynika to z definicji działalności gospodarczej zawartej w art. 3 ustawy Prawo Przedsiębiorców, zgodnie z którym działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły.

„rzeczywistych” przedsiębiorców. Ze zbiorowej ochrony powinny korzystać osoby świadczące pracę na własny rachunek, znajdujące się (z powodów prawnych lub faktycznych) w pozycji zależnej, słabszej. Ochrona taka nie jest potrzebna podmiotom o równej pozycji, korzystającym z rzeczywistej wolności kontraktowania (szerzej Schlachter 2019). Można się zatem zastanawiać, czy zakres prawa koalicji tej kategorii osób nie został na gruncie art. 1¹ pkt 1 u.z.z. zakreślony zbyt szeroko, co jednak wymaga odrębnej, pogłębionej analizy (por. Duraj 2021).

Warto przy tym zauważyć, że w stosunku do takich osób występować może wielość podmiotów, które będą spełniać kryteria pracodawcy w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. (Tomanek 2021), co teoretycznie przynajmniej może skutkować np. przynależnością do kilku zakładowych organizacji związkowych działających w podmiotach, z którymi osobę świadczącą pracę na własny rachunek łączy stosunek prawny.

Powstaje jednak pytanie, na ile sama przynależność do związków zawodowych jest dla tej kategorii osób atrakcyjna. W związku z obowiązującym w Polsce zakładowym modelem ruchu związkowego przynależność do związków zawodowych realizuje się przede wszystkim przez wstępowanie do zakładowych organizacji związkowych. Tymczasem przynależność do zakładowej organizacji związkowej w zasadzie nie wiąże się dla osoby wykonującej pracę na własny rachunek z bezpośrednią poprawą jej sytuacji. Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w sferze reprezentacji szczególnej łączą się bowiem ze statusem pracowniczym członka. Zasadniczo rzecz biorąc, zakładowa organizacja związkowa nie ma prawnej możliwości reprezentowania osoby wykonującej pracę na własny rachunek wobec pracodawcy (w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z.) w indywidualnych sprawach dotyczących tej osoby. Można więc z pewną ostrożnością stwierdzić, że przynależność do zakładowej organizacji związkowej nie wywiera bezpośredniego wpływu na poziom ochrony osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek, a tym samym może nie być dla nich atrakcyjna. Wyjątkiem w tym zakresie jest rozciągnięcie na te osoby ochrony przed dyskryminacją ze względu na przynależność związkową (szerzej Duraj 2021). Stan taki może ulec zmianie z chwilą uzyskania przez osobę świadczącą pracę na własny rachunek funkcji związkowej, z którą łączy się szczególna ochrona trwałości stosunku zatrudnienia i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (szerzej Duraj 2021). Uzyskanie statusu chronionego działacza związkowego w zakładowej organizacji związkowej, której skład członkowski zdominowany jest przez pracowników, nie wydaje się jednak bardzo prawdopodobne. W praktyce po zmianie ustawy o związkach zawodowych obserwowano początkowo pewne zainteresowanie osób samozatrudnionych przystępowaniem do zakładowych organizacji związkowych, lecz po pewnym czasie zainteresowanie to spadło⁴.

⁴ O zjawisku takim mówił prof. K. Walczak w wystąpieniu na XXIII Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sosnowcu / Zawierciu.

Z prawnego punktu widzenia więcej możliwości ochrony osób wykonujących pracę na własny rachunek daje reprezentacja w sferze zbiorowych praw i interesów. Ta bowiem opiera się na zasadzie reprezentacji ogólnej, która w dużej mierze jest niezależna od przynależności związkowej – w zakresie praw i interesów zbiorowych związek zawodowy reprezentuje wszystkie osoby świadczące pracę zarobkową bez względu na ich przynależność związkową. Teoretycznie zatem związki zawodowe mogą zabiegać o prawa i interesy osób wykonujących pracę na własny rachunek niezależnie od tego, czy są one zrzeszone w związku zawodowym. Oczywiście wiele zależy od nastawienia i woli samego związku zawodowego. W chwili obecnej nie obserwuje się szczególnej aktywności związków zawodowych na tym polu (Grzebyk, Czarnecki, Reda-Ciszewska, Surdykowska 2022). Tradycyjnie związki skupione są na obronie praw i interesów pracowników i nie wykazują większego zainteresowania innymi grupami osób świadczących pracę zarobkową⁵. To oczywiście może ulec zmianie, jeżeli będą powstawały związki zawodowe wyspecjalizowane w obronie praw i interesów takich osób, których działalność statutowa będzie się na tym koncentrować. Obserwacja praktyki pokazuje pewną aktywność osób świadczących pracę na własny rachunek na tym polu. Jesienią 2021 r. zarejestrowany został pierwszy związek zawodowy osób samozatrudnionych „wBREw”, który od czasu swojego powstania odnotowuje dość dynamiczny przyrost liczby członków. Być może zatem – mimo pewnych obaw – osoby samozatrudnione widzą w zrzeszaniu się w związkach zawodowych rzeczywisty instrument ochrony swoich praw i interesów.

3. OBEJMOWANIE OSÓB ZATRUDNIONYCH NA WŁASNY RACHUNEK UKŁADAMI ZBIOROWYMI PRACY

Obejmowanie układami zbiorowymi pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy było możliwe jeszcze przed nowelizacją ustawy o związkach zawodowych. Obowiązujący wówczas art. 239 § 3 Kodeksu pracy⁶ przewidywał możliwość objęcia zakresem podmiotowym układu zbiorowego pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w poczet których można było zaliczyć osoby świadczące pracę na własny rachunek. Osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy były jednak zawsze obejmowane postanowieniami układu zbiorowego pracy subsydiarnie, obok pracowników, którzy byli głównymi beneficjentami układów.

⁵ Potwierdzeniem tego są wyniki badań prowadzonych w sferze układów zbiorowych pracy, które wykazały brak postanowień układowych adresowanych do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Wyniki tych badań zaprezentowali J. Rumian i K. Wieczorek w ramach wystąpienia na konferencji zorganizowanej przez Akademię Leona Koźmińskiego „Zbiorowe prawo pracy. Trzy lata po nowelizacji. Przełom czy stagnacja?”.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510), dalej: k.p.

Sytuacja ta uległa zmianie wraz z wprowadzeniem do art. 21 u.z.z. ustępu 3, zgodnie z którym przepisy działu jedenastego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty.

Oznacza to w szczególności, że obecnie możliwe jest zarówno obejmowanie osób świadczących pracę na własny rachunek postanowieniami układów zbiorowych pracy, których głównymi beneficjentami są pracownicy – co jest sytuacją zbliżoną do tej, jaką regulował art. 239 ust. 3 k.p., jak i zawieranie układów zbiorowych pracy wyłącznie dla tej grupy osób świadczących pracę zarobkową (Pisarczyk 2019; Duraj 2021), co tworzy nową sytuację prawną.

Można zakładać, że na szczeblu zakładowym bardziej prawdopodobna jest pierwsza z wymienionych sytuacji – trudno bowiem oczekiwać, aby zakładowe organizacje związkowe, których trzonem są z reguły pracownicy, chciały zawierać układ zbiorowy pracy nieobejmujący swoim zakresem podmiotowym pracowników. W takim przypadku układ powinien doprecyzowywać, które z jego postanowień mają znajdować zastosowanie do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (Grzebyk, Pisarczyk 2019). Nawet jeżeli w zakładzie pracy powstanie zakładowa organizacja związkowa reprezentująca tylko osoby świadczące pracę zarobkową na własny rachunek, możliwość samodzielnego zawarcia przez nią układu zbiorowego pracy jest mało prawdopodobna; o inicjatywie zmierzającej do zawarcia układu zbiorowego pracy należy bowiem poinformować wszystkie zakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników (lub – zgodnie z art. 21 u.z.z. – osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy), które prawdopodobnie będą reprezentować w tych rokowaniach pracowników, a układ obowiązuje – o ile z jego treści nie wynika coś innego – wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy objętego układem. Dotychczasowa praktyka wskazuje brak zainteresowania stron układów zbiorowych pracy obejmowaniem postanowieniami układów osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek (Pisarczyk, Rumian, Wieczorek 2021).

Zawarcie układu zbiorowego pracy obejmującego wyłącznie osoby świadczące pracę na własny rachunek teoretycznie możliwe jest na szczeblu ponadzakładowym. Stroną takiego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogłaby być ponadzakładowa organizacja związkowa sprofilowana podmiotowo, np. zrzeszająca tylko osoby samozatrudnione. Zawarcie takiego układu ponadzakładowego, choć teoretycznie możliwe, może jednak budzić wątpliwości w kwestii naruszania przez taki układ zasad wolnego rynku i konkurencji, zwłaszcza w kontekście sygnalizowanych wcześniej nieostrych kryteriów wyznaczających zakres prawa koalicji wynikających z art. 1¹ pkt 1 u.z.z.

Art. 20 ust. 3 u.z.z. generuje pytania o fundamentalnym dla prawa pracy znaczeniu, a mianowicie o charakter prawny układu zbiorowego pracy zawartego dla

osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz stosowany mechanizm aplikacyjny i wpływ, jaki takie postanowienia wywierają na treść stosunku prawnego łączącego pracodawcę (w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z.) z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Analiza tak doniosłego dla teorii prawa pracy zagadnienia wykracza poza ramy podmiotowe niniejszego artykułu, zostało więc przez autorkę jedynie zasygnalizowane (szeroko na ten temat Pisarczyk 2019).

4. SYTUACJA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA WŁASNY RACHUNEK W ZAKRESIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Konsekwencją przyznania osobom wykonującym pracę zarobkową zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy szerszej swobody koalicji powinno być zrównanie (co do zasady) statusu tych osób z pracownikami również na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Trudno bowiem, aby ustawodawca, wyposażając je w możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych w celu ochrony ich praw i interesów, pozbawiał je jednocześnie podstawowych narzędzi służących temu celowi (Tomanek 2021). Normatywnym tego wyrazem jest art. 6 u.r.s.z., zgodnie z którym przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 i art. 2 ust. 5 i 6 u.z.z.

Z art. 6 u.r.s.z. wynika, że osoby wskazane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. mogą być stroną sporu zbiorowego w sensie materialnym, a ich zbiorowe prawa i interesy mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Jak jednak wynika z art. 1 u.r.s.z., spór zbiorowy to spór pracowników (i odpowiednio – osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy) z pracodawcą lub pracodawcami. W tym kontekście pojawia się pytanie, czy pojęcie sporu zbiorowego może w ogóle mieć zastosowanie do osób świadczących pracę na własny rachunek, zwanych też samozatrudnionymi. Osoby te wykonują działalność gospodarczą we własnym imieniu i na własny rachunek, można mieć zatem wątpliwości, czy w odniesieniu do nich można mówić o innym podmiocie jako pracodawcy. W literaturze przedmiotu prezentowane jest stanowisko – które należy podzielić – że pracodawcą takim może być osoba będąca odbiorcą usług świadczonych przez osoby świadczące pracę na własny rachunek (Tomanek 2021). Wskazuje na to definicja pracodawcy zawarta w art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Konkludując, należy więc uznać, że osoby świadczące pracę na własny rachunek mogą być stroną (w sensie materialnym) sporu zbiorowego, w którym drugą stroną jest podmiot, z którym taką osobę łączy cywilnoprawna umowa o świadczenie usług (Tomanek 2021). Spory zbiorowe dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek mogą dotyczyć ich zbiorowych interesów w zakresie warunków płacy, pracy (np. w sferze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), a także świadczeń socjalnych

(np. w przedmiocie objęcia takich osób zakresem przedmiotowym zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) (Latos-Miłkowska 2018).

Z art. 6 u.r.s.z. wynika ponadto, że osoby wskazane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. będą miały też prawo do udziału w referendum strajkowym i w samym strajku. Dotyczyć to będzie także osób zatrudnionych na własny rachunek, które spełniają kryteria wskazane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Mimo pewnych wątpliwości sygnalizowanych w literaturze przedmiotu (Tomanek 2021) nie ma wystarczających podstaw normatywnych, aby pozbawić te osoby prawa do strajku. Udział w strajku osób świadczących pracę na własny rachunek będzie polegał na powstrzymaniu się od wykonywania usług, do których osoba taka jest zobowiązana na mocy łączącej ją z pracodawcą (w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z.) cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług.

Można się jednak zastanawiać, czy uprawnienia wynikające z odpowiednio stosowanych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie będą w stosunku do osób zatrudnionych na własny rachunek iluzoryczne. Należy ustalić, na ile związki zawodowe zainteresowane będą wszczynaniem i prowadzeniem sporu zbiorowego na rzecz tej kategorii podmiotów. O ile może zaistnieć spór zbiorowy, który będzie dotyczył interesów wspólnych dla pracowników i osób świadczących pracę na innej podstawie (np. w sferze zapewnienia bhp), o tyle raczej mało prawdopodobne jest wszczynanie przez zakładowe organizacje związkowe (które z reguły są zdominowane przez pracowników) sporów zbiorowych wyłącznie w celu poprawy sytuacji osób świadczących pracę na własny rachunek. Nie wydaje się również, aby pracownicy byli zainteresowani udziałem w referendum strajkowym czy w strajku prowadzonym w celu ochrony interesów osób świadczących pracę na własny rachunek – istnieje obawa, że zbyt mała będzie w tym przypadku solidarność i poczucie wspólnoty interesów (Latos-Miłkowska 2018). Teoretycznie możliwe będzie także prowadzenie sporów o charakterze wielozakładowym, którego stroną może być związek zawodowy reprezentujący osoby świadczące pracę na własny rachunek. Spór taki – a zwłaszcza jego rezultat w postaci porozumienia kończącego spór zbiorowy – może jednak budzić wątpliwości co do zakłócenia zasad konkurencji i wolnego rynku. Można też wyrazić obawy, że w niektórych przypadkach może dojść do uzyskania nieuzasadnionej przewagi negocjacyjnej przedsiębiorców zrzeszonych w związku zawodowym nad pozostałymi przedsiębiorcami i naruszenia zasad konkurencji na rynku w odniesieniu do pracodawców objętych takim sporem (Schlachter 2019). Istnieje ponadto ryzyko, że w części przypadków rzeczywistym adresatem takiego sporu będą organy państwa – że będą to w istocie spory o określone, korzystne dla osób wykonujących pracę na własny rachunek, ukształtowanie przepisów powszechnie obowiązujących.

Jako problematyczny może się też jawić sam udział w strajku osób świadczących pracę na własny rachunek. Należy bowiem zauważyć, że na czas strajku pracodawca będzie mógł nawiązać współpracę i zapewnić sobie usługi innego

kontraktora lub pracownika tymczasowego – do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy uczestniczących w strajku nie ma bowiem zastosowania art. 8 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁷. Nie ma również przepisów, które skutecznie chroniłyby taką osobę przed ewentualnym rozwiązaniem stosunku prawnego w następstwie udziału w strajku (chyba że przed taką okolicznością osoby te będzie chronić nawiązana z pracodawcą umowa). Prowadzi to do wniosku, że prawo do strajku osób wykonujących pracę na własny rachunek jest stosunkowo słabo chronione i że uprawnienie to w praktyce może okazać się iluzoryczne.

5. ADEKWATNOŚĆ ZAOFEROWANEGO MODELU OCHRONY ZBIOROWEJ OSÓB ZATRUDNIONYCH NA WŁASNY RACHUNEK

Trzy lata obowiązywania przepisów, które zmieniły status osób wykonujących pracę na własny rachunek w sferze zbiorowego prawa pracy, to okres niebyt długi, dający już jednak pewne podstawy do formułowania ostrożnych wniosków odnośnie do adekwatności zaproponowanego przez ustawodawcę modelu ochrony zbiorowych praw i interesów tych osób.

Widać pewien rozdziew między szeroko zakreślonym prawem koalicji osób świadczących pracę na własny rachunek a realnymi korzyściami, jakie taka osoba może czerpać z przynależności związkowej. W zakresie praw i interesów o charakterze indywidualnym związku zawodowe nie mają środków do obrony osób wykonujących pracę na własny rachunek, przynależność związkowa nie będzie się więc wiązać dla tych osób z bezpośrednim polepszeniem ich sytuacji, co może osłabiać zainteresowanie przystępowaniem do związków zawodowych. Również tradycyjne związki zawodowe, zdominowane przez pracowników, nie wydają się zainteresowane zrzeszaniem osób świadczących pracę na własny rachunek. Szerze możliwości ochrony praw i interesów związku zawodowe mają w sferze praw i interesów zbiorowych, w której to sferze ochrona może być realizowana do pewnego stopnia niezależnie od przynależności związkowej. Wydaje się jednak, że i tu w praktyce nie widać większego zainteresowania związków zawodowych tego rodzaju działalnością, co przekłada się m.in. na brak uwzględniania tej grupy osób w układach zbiorowych pracy. Można zatem sądzić, że realia polskiego ruchu związkowego, jego silne osadzenie w zdominowanych przez pracowników zakładowych organizacjach związkowych oraz specyfika pracy na własny rachunek sprawiają, że zagwarantowane przez ustawodawcę tej grupie osób uprawnienia w zakresie zbiorowej ochrony ich praw i interesów nie będą w sposób efektywny spełniały swojej roli. Być może jednak konkluzja ta jest nazbyt pesymistyczna.

⁷ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563).

Odnotować należy bowiem powstanie pierwszego związku zawodowego zrzeszającego osoby świadczące pracę na własny rachunek, który odnotowuje znaczący wzrost liczby członków. Może to być prognostyk tego, że sami zainteresowani dostrzegają w tworzeniu i wstępowaniu do związków zawodowych pewien potencjał w zakresie reprezentacji i ochrony swoich praw i interesów. Powstaje pytanie, w jakim kierunku będzie się rozwijała jego działalność. Czy będzie to droga dialogu społecznego realizowanego przez rokowania zbiorowe na szczeblu ponadzakładowym, czy też raczej model ukierunkowany na wywieranie wpływu na kształt ustawodawstwa, swego rodzaju lobbing na rzecz tych osób?

Konkludując, wydaje się, że zaofiarowany przez ustawodawcę model zbiorowej ochrony praw i interesów osób świadczących pracę na własny rachunek, nawet przy uwzględnieniu „odpowiedniości” stosowania instytucji zbiorowej ochrony praw i interesów, w niewystarczającym stopniu uwzględnia specyfikę tej formy zatrudnienia, a przez to sprawia, że ochrona ta w wielu przypadkach może okazać się nieefektywna. Jednocześnie nie można całkowicie wykluczyć ryzyka wykorzystywania tych instrumentów w sposób niezgodny z ich przeznaczeniem, prowadzący do nieuzasadnionego naruszenia zasad wolnego rynku i swobody umów charakterystycznej dla prawa cywilnego.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2018. „O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 2–4.
- Duraj, Tomasz. 2020. „Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 27: 67–77.
- Duraj, Tomasz. 2021. „Collective Rights of Persons Engaged in Gainful Employment Outside the Employment Relationship – an Outline of the Issue”. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica* 95: 7–18.
- Grzebyk, Piotr. Łukasz Pisarczyk. 2019. „Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 81–98.
- Grzebyk, Piotr. Paweł Czarnecki. Anna Reda-Ciszewska. Barbara Surdykowska 2022. *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*. Warszawa: C.H. Beck.
- Latos-Milkowska, Monika. 2018. „Reprezentowanie praw i interesów osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w sporze zbiorowym”. W *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. 180–183. Red. Jakub Stelina, Jakub Szmit. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Łukasz. 2019. *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Łukasz. Jakub Rumian. Katarzyna Wieczorek. 2021. „Zakładowe układy zbiorowe – nadzieja na dialog społeczny?”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 6: 3–14.
- Schlachter, Monika. 2019. „Trade Union Representation for New Forms of Employment”. *European Labour Law Journal* 10: 229–239.

Tomanek, Artur. 2021. „The Right to Strike and Other Forms of Protest of Persons Performing Gainful Employment Under Civil Law”. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica* 95: 71–82.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563).