


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

**OCHRONA OSÓB PRACUJĄCYCH NA WŁASNY RACHUNEK
W ŚWIELE AKTÓW ORGANIZACJI NARODÓW
ZJEDNOCZONYCH I MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI
PRACY – WNIOSKI Z PROJEKTU BADAWCZEGO
NARODOWEGO CENTRUM NAUKI NR 2018/29/B/HS5/02534¹**

Streszczenie. Celem artykułu jest przedstawienie najważniejszych obszarów ochrony osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w świetle aktów ONZ i MOP, a także ich znaczenia dla krajowych porządków prawnych. Jest to nawiązanie do wniosków wynikających z projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki Nr 2018/29/B/HS5/02534. Z uwagi na ograniczone ramy artykułu, autor zwraca uwagę jedynie na najważniejsze kwestie dotyczące tytułowego zagadnienia.

Słowa kluczowe: praca na własny rachunek, międzynarodowe prawo pracy, standardy ochronne, ochrona życia i zdrowia, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, ochrona wynagrodzenia, uprawnienia rodzicielskie, prawo do wypoczynku, uprawnienia zbiorowe

**PROTECTION OF SELF-EMPLOYED WORKERS IN THE
LIGHT OF UNITED NATIONS AND INTERNATIONAL LABOUR
ORGANISATION ACTS – CONCLUSIONS OF THE NATIONAL
SCIENCE CENTRE RESEARCH PROJECT NO. 2018/29/B/HS5/02534**

Abstract. The purpose of this article is to present the most important areas of protection for the self-employed under UN and ILO law, as well as their relevance for national legal orders. This is in reference to the conclusions of the National Science Centre research project No. 2018/29/B/HS5/02534. Due to the limited framework of the article, the author only highlights the most important issues concerning the title issue.

Keywords: self-employment, international labour law, protective standards, protection of life and health, prohibition of discrimination in employment protection of wages, parental rights, right to rest, collective rights

* Uniwersytet Łódzki, tduraj@wpia.uni.lodz.pl

¹ Artykuł przygotowany 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).

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Zjawisko pracy na własny rachunek od wielu lat znane jest na świecie jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości nakierowanej na działalność gospodarczą zapewniającą jednostce źródło dochodu. Upowszechnienie się tej formy aktywności, określanej także 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 2007; Gersdorf 2013). Od dawna samozatrudnienie stanowi ważny element światowego rynku pracy. Według danych opublikowanych przez OECD, najwyższy odsetek pracy na własny rachunek w 2021 r. występował w Kolumbii (53,06%), Meksyku (31,82%), Turcji (30,16%) i Kostaryce (27,44%), natomiast najniższy w takich państwach, jak: Izrael (12,44%), Japonia (9,83%), Australia (9,52%), Kanada (7,69%), Stany Zjednoczone (6,59%) oraz Norwegia (4,70%)². Warto zauważyć, że średni poziom samozatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej w 2021 r. wyniósł 15,27% ogółu pracobiorców, a w Polsce – 19,73%³. Jest to wysoki wskaźnik, bowiem oznacza, że prawie co szósta osoba wykonująca pracę zarobkową w Polsce robi to osobiście w warunkach samozatrudnienia, przy wykorzystaniu własnej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji. Największy udział pracy na własny rachunek odnotowuje się w sektorze usług, gdzie ok. 60% zatrudnionych pracuje zarobkowo na zasadach jednoosobowej działalności gospodarczej⁴.

Upowszechnienie się na świecie pracy na własny rachunek, w ramach której osoby działające zarobkowo bardzo często funkcjonują w warunkach zbliżonych do sytuacji pracowników (działając w zależności ekonomicznej i organizacyjnej od podmiotu zlecającego pracę), wymusiło potrzebę objęcia tej kategorii wykonawców ochroną, która do niedawna była zastrzeżona wyłącznie dla stosunku pracy (Duraj 2018a, 37 i n.; Duraj 2020a, 15 i n.). Tendencja w zakresie rozszerzania ochrony prawnej na osoby pracujące w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, w tym także na własny rachunek, jest w dużej mierze konsekwencją dostosowywania ustawodawstw krajowych do norm przyjmowanych w prawie międzynarodowym. Co ciekawe, to właśnie akty prawa międzynarodowego gwarantują tym wykonawcom najdalej idące standardy ochrony w środowisku pracy,

² <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (dostęp: 25.09.2023).

³ Z kolei szacunki Głównego Urzędu Statystycznego za IV kwartał 2022 r. wskazują, że liczba samozatrudnionych osobiście pracujących na własny rachunek w IV kwartale 2022 r. wyniosła 2,45 mln osób, co stanowi 14,6% ogółu pracujących. Różnice pomiędzy danymi GUS i OECD wynikają z innej metodologii liczenia samozatrudnionych.

⁴ Samozatrudnienie występuje najczęściej w takich obszarach aktywności, jak: budownictwo, transport, handel, biznes, hotelarstwo, gastronomia, IT, działalność profesjonalna i naukowa, służba zdrowia, finanse i ubezpieczenia.

często na poziomie bardzo zbliżonym do sytuacji pracowników. Widać to zwłaszcza na gruncie norm uchwalanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych (dalej: ONZ) oraz Międzynarodową Organizację Pracy (dalej: MOP), które wprowadzają regulacje ochronne obejmujące wszystkich ludzi pracy (nie tylko pracowników), bez względu na rodzaj i formę prawną jej świadczenia, posługując się bardzo często terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („*workers*” lub „*travailleurs*”). Ochrona gwarantowana wskazanym wyżej wykonawcom pracy zarobkowej obejmuje w szczególności takie obszary, jak: życie i zdrowie, zakaz dyskryminacji i równe traktowanie w zatrudnieniu, wynagrodzenie za pracę, opieka nad dziećmi, wypoczynek oraz przywileje zbiorowe⁵. Warto w tym miejscu zauważyć, że zakres podmiotowy tej ochrony jest nieporównywalnie szerszy niż na gruncie prawa Unii Europejskiej wspartego bogatym dorobkiem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE), które ogniskuje swoją uwagę przede wszystkim na pracownikach zatrudnionych na podstawie stosunku pracy⁶.

Celem opracowania jest ukazanie najważniejszych obszarów ochrony osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w świetle aktów uchwalanych przez ONZ i MOP, a także ich znaczenia dla krajowych porządków prawnych, z perspektywy wniosków płynących z projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki Nr 2018/29/B/HS5/02534. Z uwagi na ograniczone ramy artykułu zwrócę uwagę jedynie na najważniejsze kwestie dotyczące tytułowego zagadnienia.

2. POJĘCIE OSOBY PRACUJĄCEJ NA WŁASNY RACHUNEK W ŚWIETLE AKTÓW ONZ I MOP

Analiza aktów ONZ wskazuje, że zasadniczo nie posługują się one pojęciem „osoba pracująca na własny rachunek” („samozatrudniony”). Dokumenty ONZ gwarancje ochronne adresują najczęściej do „każdego” człowieka działającego w środowisku pracy. Oznacza to, że swoim zakresem obejmują nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale także innych wykonawców pracy zarobkowej, w tym również osoby samozatrudnione. Wyjątkiem jest tu Konwencja Genewska dotycząca statusu uchodźców, która została sporządzona 28 lipca 1951 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515 i 517). Zgodnie z art. 18 tego aktu samozatrudnienie w kontekście ochrony legalnych uchodźców przed dyskryminacją

⁵ Wskazane tu obszary ochrony osób pracujących zarobkowo na własny rachunek zostaną pokrótce przedstawione w pkt 3 artykułu.

⁶ TSUE na podstawie unijnego porządku prawnego przyjął tzw. autonomiczną definicję pracownika, która powinna być stosowana we wszystkich krajach członkowskich, aby zagwarantować skuteczność działania dyrektyw wprowadzających minimalny standard ochrony. Zawiera ona trzy zasadnicze kryteria mające na celu ustalenie istnienia stosunku pracy, tj.: praca pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego; praca odpłatna; praca rzeczywista, efektywna i regularna (Unterschütz 2022, 21 i n.).

zostało zdefiniowane jako podejmowanie pracy na własny rachunek w rolnictwie, przemyśle, rzemiośle i handlu, a także tworzenie przedsiębiorstw handlowych i przemysłowych.

Nieco inaczej wygląda siatka pojęciowa na gruncie aktów MOP. Z jednej strony zdarza się, że konwencje czy zalecenia przyjmowane przez tę organizację posługują się terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („*workers*” lub „*travailleurs*”), znacznie wykraczającym poza zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Z drugiej zaś strony, w dokumentach MOP można spotkać się z terminem „samozatrudniony” czy „pracujący na własny rachunek”. Organizacja ta w swoich interpretacjach opiera się na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia, która została przyjęta na XV Międzynarodowej Konferencji dotyczącej Statystyki Pracy w styczniu 1993 r. Wyróżnia ona następujące kategorie pojęciowe: pracownik najemny (*employee*), pracodawca (*employer*), pracujący na własny rachunek (*own-account worker*), członek spółdzielni produkcyjnej (*member of producer cooperative*) oraz pomagający członek rodziny (*contributing family worker*). W akcie tym MOP zdefiniowała samozatrudnionych jako osoby samodzielnie tworzące miejsca pracy. W odróżnieniu od pracowników najemnych, samozatrudnieni świadczą usługi na własne ryzyko i podejmują autonomiczne decyzje dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa, a ich wynagrodzenie jest bezpośrednio zależne od zysków uzyskanych w związku ze świadczoną pracą zarobkową.

Pojęcie „samozatrudniony” („pracujący na własny rachunek”) występuje również w innych dokumentach MOP. Zgodnie z art. 2 ust. 1 Konwencji MOP z 23 czerwca 1975 r. dotyczącej organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, za pracownika rolnego uznano osoby wykonujące na obszarach rolnych zajęcia rolne, rzemieślnicze lub inne, zrównane z nimi lub z nimi związane, niezależnie od tego czy są pracownikami najemnymi czy osobami pracującymi na własny rachunek. Z kolei ust. 2 tego artykułu wyłącza spod ochrony tych pracujących na własny rachunek, których głównym źródłem dochodu nie jest praca w rolnictwie oraz tych, którzy zatrudniają na stałe siłę roboczą lub dużą liczbę pracowników sezonowych albo zlecają uprawę swojej ziemi połownikom lub dzierżawcom. Ochroną objęci zostali jedynie ci samozatrudnieni, którzy uprawiają ziemię sami lub przy pomocy swoich rodzin lub też korzystają okresowo z pomocy osób trzecich. Termin „samozatrudniony” jest obecny także w Konwencji MOP Nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie. Akt ten w art. 7 zobowiązuje państwa członkowskie, aby stworzyły regulacje prawne obligujące pracodawców oraz osoby samozatrudnione do należytego przestrzegania zasad bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. W przypadku samozatrudnienia Konwencja odsyła do definicji stosowanej na gruncie ustawodawstw krajowych. Cytowany akt jednoznacznie odróżnia „pracodawcę” od „samozatrudnionego”, co oznacza, że w jego świetle pracujący na własny rachunek to osoba, która nie zatrudnia innych osób przy świadczeniu usług. Także Zalecenie MOP Nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące

stosunku pracy posługuje się terminem „samozatrudniony”. Akt ten nie definiuje tego pojęcia, postulując jednocześnie, aby państwa udzielały wszelkich wskazówek w kwestii skutecznego ustalania stosunku pracy oraz rozróżniania pomiędzy osobami zatrudnionymi a samozatrudnionymi w celu zapewnienia pracownikom odpowiednich gwarancji ochronnych.

3. ZAKRES PRZEDMIOTOWY OCHRONY OSÓB PRACUJĄCYCH NA WŁASNY RACHUNEK W ŚWIETLE AKTÓW ONZ I MOP

3.1. Ochrona życia i zdrowia

Bezpieczeństwo i higiena pracy to kluczowy aspekt każdej pracy świadczonej przez człowieka niezależnie od podstawy prawnej i reżimu, w jakim jest wykonywana. Dostrzega to ustawodawca w aktach ONZ i MOP, które przewidują bardzo szeroki zakres przedmiotowy ochrony życia i zdrowia obejmujący wszystkich wykonawców pracy, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym także osoby samozatrudnione (por. Duraj 2022, 68 i n.). Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 10 grudnia 1948 r. w art. 23 gwarantuje „każdemu człowiekowi” prawo do wykonywania pracy w bezpiecznych, słuszych i dogodnych warunkach. Natomiast zgodnie z art. 3 tego aktu „każdy” ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego, także w środowisku pracy. Z kolei Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ przyjęty 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169) w art. 7b stanowi, że Państwa Strony Paktu uznają prawo „każdego człowieka” do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy odpowiadających wymaganiom bezpieczeństwa i higieny. Art. 12 tego aktu gwarantuje „każdemu” prawo do korzystania z najwyższego osiągalnego poziomu ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego, które odnosi się w szczególności do poprawy higieny środowiska i higieny przemysłowej we wszystkich aspektach (ust. 2 lit. b), zapobiegania chorobom zawodowym (ust. 2 lit. c) oraz stworzenia warunków, które zapewniłyby wszystkim pomoc i opiekę lekarską na wypadek choroby (ust. 2 lit. d).

Również akty MOP postulują konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, ale także wykonawcom cywilnoprawnym, w tym również osobom samozatrudnionym (Wyka 2019). Widać to nie tylko w Konwencji MOP Nr 155 z 22 czerwca 1981 r. dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz uzupełniającym ją Zaleceniu MOP Nr 164 z 22 czerwca 1981 r. dotyczącym bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, ale także w aktach tej organizacji regulujących ochronę zdrowia i życia w różnych branżach i zawodach, gdzie *expressis verbis* wskazuje się na potrzebę objęcia gwarancjami w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osób samozatrudnionych (np.: Konwencja MOP

Nr 62 z 23 czerwca 1937 r. w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym (Dz. U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83); Konwencja MOP Nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie).

3.2. Ochrona w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu

W dzisiejszych czasach gwarancje w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania stanowią fundament funkcjonowania każdego demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego sprawiedliwość społeczną. Dostrzega to ustawodawca na poziomie aktów prawa międzynarodowego (por. Świątkowski 2008, 170 i n.), które w przeważającej części przewidują szeroki zakres podmiotowy ochrony w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania obejmujący wszystkich wykonawców pracy, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym także osoby samozatrudnione. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ zalicza do katalogu podstawowych praw człowieka m.in. prawo do bycia niedyskryminowanym oraz prawo do równego traktowania (zob. szerzej Wujczyk 2019, pkt 11.3). Art. 2 tego dokumentu przyznaje „każdemu człowiekowi” korzystanie z praw i wolności zagwarantowanych w tym akcie, bez względu na jakiekolwiek różnice rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia, a także inne okoliczności. Ochrona przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem przysługuje zatem również samozatrudnionym, a katalog przyczyn stanowiących kryteria dyskryminacyjne ma charakter otwarty (Góral, Kuba 2017, pkt 1.2). Z kolei art. 7 Deklaracji stanowi, że „wszyscy” są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej, także przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszego aktu, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację. Także Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ przewiduje szerokie gwarancje w zakresie niedyskryminacji i równego traktowania, które mają zastosowanie również do osób samozatrudnionych (por. Kuźniar 2000, 15). Zgodnie z art. 2 ust. 2 tego aktu państwa powinny zagwarantować wykonywanie wymienionych w nim praw bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności. Z kolei art. 7 Paktu zobowiązuje państwa do uznania prawa „każdego” do korzystania z warunków pracy będących warunkami sprawiedliwymi i korzystnymi (Florek, Seweryński 1988, 15). W szczególności postuluje się zapewnienie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy, dodatkowo gwarantując kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę. Ponadto art. 7b tego aktu wprowadza prawo do równych możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji. Szeroki zakres ochrony przed

dyskryminacją widoczny jest także w art. 2 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167). Art. 26 tego aktu stanowi, że „wszyscy” są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez żadnej dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej. Jakkolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

Przechodząc na grunt aktów MOP, warto zwrócić uwagę na Konwencję Nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, która gwarantuje szeroką ochronę w obszarze niedyskryminacji i równego traktowania, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy, także wobec osób samozatrudnionych⁷. Zobowiązuje ona państwa do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej zmierzającej do popierania równości szans i równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym obszarze. Konwencja ta uznaje za niedopuszczalną wszelką dyskryminację w zakresie zatrudnienia, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Akt ten w art. 1 ust. 1 szeroko definiuje dyskryminację jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Powyższy katalog kryteriów nieuprawnionego różnicowania nie ma charakteru zamkniętego, bowiem na podstawie art. 1 ust. 1 pkt. 2 Konwencja nakazuje uwzględnić również inne przejawy dyskryminacji, które będą wymienione przez zainteresowanego członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników.

3.3. Ochrona wynagrodzenia za pracę

Rzeczywiste uzasadnienie dla ochrony wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu niepracowniczym (także w odniesieniu do samozatrudnienia) ma silne podłoże aksjologiczne i wiąże się immanentnie z podstawową funkcją płacy minimalnej, która ma na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu życia powyżej granicy ubóstwa (gwarancja minimalnego standardu godnego życia) oraz zaspokojenie uzasadnionych potrzeb życiowych każdej osoby wykonującej pracę zarobkową bez względu na podstawę prawną jej świadczenia. W kontekście ochrony wynagrodzenia za pracę osób samozatrudnionych istotną rolę odgrywa Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, która w art. 23 stanowi, że „każdy pracujący”

⁷ Próby ograniczenia zakresu podmiotowego tego aktu i wyłączenie z niego osób pracujących na własny rachunek nie uzyskały akceptacji delegatów na Konferencji. Tak Świątkowski (2008).

(bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy) ma prawo do odpowiedniego zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej. Akt ten wprowadza ochronę wynagrodzenia także w innych aspektach, jak np. prawo do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz prawo do równej płacy za równą pracę. Z kolei Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ w art. 7 gwarantuje „każdemu” prawo do wynagrodzenia godziwego, które zapewni zadowalające warunki życia dla niego i jego rodziny.

Także MOP akcentuje szerokie ujęcie ochrony wynagrodzenia za pracę, które obejmuje również osoby samozatrudnione. Już we wstępie do Konstytucji MOP z 3 grudnia 1947 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 ze zm.) wskazuje się wyraźnie na potrzebę zapewnienia odpowiedniego zarobku pozwalającego na przyzwoite utrzymanie⁸. Potwierdza to również art. I pkt 3 Deklaracji Filadelfijskiej z 10 maja 1944 r., gdzie walkę z ubóstwem uznano za jeden z podstawowych kierunków działalności MOP (Prusinowski 2019). W analizowanym obszarze kluczową rolę odgrywa Konwencja MOP Nr 95 z 1 lipca 1949 r. dotycząca ochrony płacy (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234) i uzupełniająca ją Zalecenie MOP Nr 85 z 1 lipca 1949 r. dotyczące ochrony płacy. Zgodnie z art. 2 cytowanej Konwencji jej postanowienia stosuje się do „wszystkich osób, którym jest płacona lub powinna być wypłacana płaca”. Oznacza to, że dotyczą one ogółu osób pracujących osobiście, otrzymujących wynagrodzenie za świadczenie pracy, co jest związane z zarobkowym charakterem działalności (również działalności gospodarczej), a zatem także osób samozatrudnionych świadczących pracę w wyżej wymienionych warunkach. Konwencja MOP Nr 95 wprowadza szereg gwarancji składających się na ogólną ochronę płacy. W szczególności przewiduje: wypłatę płacy co do zasady w gotówce, wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg (art. 3); wymóg wręczenia płacy co do zasady do rąk własnych osoby świadczącej pracę zarobkową (art. 5); zakaz ograniczania w jakikolwiek sposób wolności osób pracujących zarobkowo w dysponowaniu płacą według własnej woli (art. 6); zakaz przymusu osób świadczących pracę zarobkową do nabywania usług i towarów za pośrednictwem podmiotu zlecającego (art. 7); ograniczenie dopuszczalności potrąceń z płacy, które mogą być dokonywane tylko na warunkach i w granicach uregulowanych przez ustawodawstwo krajowe (art. 8); ochronę płacy w zakresie zajęć sądowych (art. 10); pierwszeństwo wypłaty wynagrodzenia przed innymi wierzytelnościami w sytuacji bankructwa lub likwidacji sądowej podmiotu zlecającego (art. 11); wypłatę wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu (art. 12); nakaz wypłaty wynagrodzenia co do zasady tylko w dni robocze, jedynie w miejscu pracy lub w jego pobliżu (art. 13). Cytowane akty MOP stanowiły fundament dla wielu ustawodawstw krajowych (także w Polsce) w zakresie ochrony płacy osób wykonujących pracę zarobkową, w tym samozatrudnionych.

⁸ Standard płacy minimalnej MOP to 50% średniej w danym państwie.

3.4. Ochrona rodzicielstwa

Analiza aktów prawa międzynarodowego jednoznacznie wskazuje na szeroki zakres ochrony rodzicielstwa, a także rodziny, która obejmuje swym zasięgiem również osoby samozatrudnione. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ w art. 16 stanowi, że państwo ma obowiązek zagwarantowania każdej rodzinie prawa do ochrony, gdyż rodzinę uznaje się za naturalną i podstawową komórkę społeczeństwa. Państwo zobligowane jest także do zapewnienia człowiekowi m.in. odpowiednich świadczeń socjalnych oraz opieki medycznej. Jeśli zaś chodzi o uprawnienia rodzicielskie, Deklaracja podkreśla w art. 25 ust. 2, że matka i dziecko mają prawo do specjalnej opieki i pomocy ze strony państwa. Dla analizowanej kwestii istotne znaczenie ma również Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych ONZ, który w art. 10 ust. 2 stanowi, że szczególną opieką należy otoczyć matki w rozsądnym okresie przed i po urodzeniu dziecka. Państwo zobowiązane jest również do zapewnienia pracującym matkom płatnego urlopu lub urlopu z zapewnieniem odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego w ramach ochrony macierzyństwa. Gwarancja ta nie jest uzależniona od podstawy zatrudnienia i ma zastosowanie do wszystkich wykonawców pracy, także pracujących na własny rachunek. Uzupełnienie tego aktu stanowi Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), która zobowiązuje Państwa Strony do wprowadzenia w swoich porządkach prawnych odpowiednich zarządzeń w celu ochrony macierzyństwa. Państwo ma przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji kobiet w związku z macierzyństwem (bez względu na podstawę ich zatrudnienia) oraz zapewnić im faktyczne prawo do pracy. Konwencja w ust. 2 art. 11 wprowadza sankcjonowany zakaz zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego. Patrząc na prawno-międzynarodową ochronę rodzicielstwa z szerokiej perspektywy, nie sposób również nie wspomnieć o ratyfikowanej przez Polskę Konwencji ONZ z dnia 20 listopada 1989 r. o prawach dziecka (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526). W art. 3 akt ten gwarantuje każdemu dziecku prawo do ochrony i opieki, które ma być realizowane w takim stopniu, w jakim jest to niezbędne dla jego dobra, biorąc pod uwagę prawa i obowiązki rodziców, opiekunów prawnych lub innych osób prawnie za nie odpowiedzialnych. Zgodnie zaś z art. 18 Konwencji każde dziecko ma prawo do wzrastania w środowisku rodzinnym, wychowania przez rodziców lub opiekunów prawnych oraz do opieki. Co ważne, w kontekście analizowanej problematyki, gwarancje te nie są w żaden sposób uzależnione od prawnej formy zarobkowania rodziców czy innych opiekunów prawnych dzieci.

Tendencję w zakresie rozszerzania ochrony rodzicielstwa poza zatrudnienie pracownicze, także na osoby samozatrudnione, można również zauważyć w aktach MOP. Konwencja Nr 3 z 29 października 1919 r. dotycząca zatrudnienia

kobiet przed i po porodzie, zrewidowana przez Konwencję Nr 103 z 28 czerwca 1952 r. dotyczącą ochrony macierzyństwa (Dz. U. z 1976 r. Nr 16, poz. 99) oraz uzupełniająca ją Zalecenie Nr 95 z 28 czerwca 1952 r., nakładają na państwa członkowskie obowiązek zagwarantowania pracującym kobietom w okresie ciąży, w czasie porodu oraz bezpośrednio po nim (zwłaszcza w okresie połogu) ochrony prawnej i socjalnej, w szczególności poprzez ustanowienie instytucji urlopu macierzyńskiego⁹, zapewnienie zasiłków macierzyńskich oraz ochrony trwałości zatrudnienia (Świątkowski 2008, 294). Wyżej wymienione akty mają zastosowanie do wszystkich kobiet zatrudnionych w przemyśle oraz przy pracach nieprzemysłowych i rolnych, a także w chałupnictwie (a zatem nie tylko do pracownic), przy czym określenie „kobieta” – w rozumieniu Konwencji Nr 103 MOP – oznacza każdą osobę płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, narodowość, rasę lub wierzenia religijne, zamężną lub niezamężną. Z kolei Konwencja Nr 102 MOP z 28 czerwca 1952 r. dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego (Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775) nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia środków pieniężnych, rekompensujących utracone wynagrodzenie za pracę z powodu niemożności świadczenia pracy przez kobiety w ciąży i po porodzie, a także zagwarantowania opieki medycznej i świadczeń leczniczych obejmujących opiekę przedporodową, w trakcie i po porodzie, a w razie potrzeby także leczenie szpitalne. Zgodnie z art. 47 Konwencji Nr 102 MOP przedmiotem ochrony jest ciąża, poród oraz ich skutki, a także utrata zarobku w wyniku nieświadczenia pracy w związku z macierzyństwem.

3.5. Ochrona w zakresie prawa do wypoczynku

Na gruncie regulacji międzynarodowych prawo do wypoczynku gwarantowane jest każdemu człowiekowi świadczącemu pracę bez względu na podstawę prawną aktywności zarobkowej, a zatem także osobom samozatrudnionym. Szerokie ujęcie tego prawa, zarówno w zakresie podmiotowym, jak i przedmiotowym, widać bardzo dobrze w aktach ONZ. Na pierwszy plan wysuwa się tutaj Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, która w art. 24 gwarantuje „każdemu”, a zatem również osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek, prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to także rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy (Florek, Seweryński 1988, 203). Również Międzynarodowe Pakty Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ zapewniają „wszystkim ludziom pracy”, bez względu na prawną formę jej świadczenia, bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz odpowiedni wypoczynek, czas wolny i rozsądne ograniczenia czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne (art. 7 lit. d).

⁹ Wymiar urlopu macierzyńskiego nie może być niższy niż 12 tygodni (art. 3 ust. 2 Konwencji Nr 103 MOP).

Także na gruncie aktów MOP bardzo szeroko rysuje się prawo do wypoczynku. Ma ono charakter powszechny i powinno przysługiwać każdej osobie działającej zarobkowo, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy. Potwierdzają to zarówno Konwencje sektorowe dotyczące określonych kategorii zawodów, których specyfika wymaga prawa do wypoczynku (np.: osób działających w transporcie drogowym – Konwencja MOP Nr 153 z 27 czerwca 1979 r. dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym; personelu medycznego – Konwencja MOP Nr 149 z 1 czerwca 1977 r. dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego; osób pracujących w kopalniach – Konwencja MOP Nr 46 z 21 czerwca 1935 r. dotycząca ograniczeń czasu pracy w kopalniach węgla; marynarzy – Konwencja MOP Nr 146 z 29 października 1976 r. dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy), jak i ogólna Konwencja MOP Nr 132 z 3 czerwca 1970 r. dotycząca corocznych płatnych urlopów (Babińska-Górecka 2020). Akt ten, obejmując swoim zakresem wszystkich wykonawców pracy, także osoby samozatrudnione (zob. art. 2), gwarantuje im prawo do corocznego płatnego urlopu w określonym wymiarze minimalnym. Wymiar ten w żadnym razie nie może być mniejszy niż trzy tygodnie robocze za jeden rok pracy (Rycak, Pisarczyk 2019). Zgodnie zaś z art. 12 tego aktu zakazane jest zrzeczenie się prawa do minimalnego corocznego urlopu płatnego lub zastąpienie takiego urlopu odszkodowaniem wyrównawczym.

3.6. Ochrona uprawnień zbiorowych

Analiza aktów prawa międzynarodowego jednoznacznie wskazuje na bardzo szeroki zakres podmiotowy prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, które obejmuje także osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek¹⁰. Wynika to zarówno z aktów ONZ, jak i aktów MOP. Normy ONZ, konkretyzując zakres podmiotowy prawa koalicji, stanowią, że przysługuje ono „każdemu”. Zgodnie z art. 22 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych „każdy ma prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem

¹⁰ Przynależność związkowa (możliwość zakładania związków niepracowniczych lub przystępowania do związków pracowniczych na tych samych zasadach co pracownicy) daje samozatrudnionym wykonującym pracę zarobkową szansę na wzmocnienie ich ochrony zarówno w wymiarze indywidualnym (zwłaszcza w zakresie: wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich oraz innych płatnych przerw w pracy czy trwałości kontraktu), jak i zbiorowym. W tym drugim obszarze przysługuje im: prawo do rokowań mających na celu zawarcie układu zbiorowego pracy i innych porozumień zbiorowych; prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, a także prawo do organizowania strajków i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (por.: Baran 2018, 2 i n.; Grzebyk, Pisarczyk 2019, 81 i n.; Duraj 2020b, 67 i n.; Duraj 2021a, 63 i n.). Osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek, działając w strukturach związkowych, mogą także korzystać z przywilejów, jakie ustawodawca wiąże z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych, takich jak płatne przerwy w świadczeniu pracy o charakterze doraźnym lub stałym czy ochrona trwałości kontraktu cywilnoprawnego (por. Duraj 2021b, 83 i n.).

do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swoich interesów”. Rozwinięcie tej dyrektywy znajduje się w art. 8 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ, w myśl którego „Państwa Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zapewnić prawo każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych, jedynie pod warunkiem przestrzegania przepisów statutowych danej organizacji”. Z kolei Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ wskazuje w art. 23 ust. 4, że „każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów”. Użytego w cytowanych tu przepisach sformułowania „każdy” nie należy oczywiście rozumieć dosłownie, a jedynie przez pryzmat podstawowego celu, dla którego to uprawnienie zostało ustanowione, a mianowicie ochrony interesów ekonomicznych i społecznych związanych bezpośrednio z wykonywaniem pracy zawodowej, będących przedmiotem działalności związkowej (tak Hajn 2010, 180–181; por. też Grygiel-Kaleta 2015, 42 i n.).

Kluczowe znaczenie dla analizowanej problematyki ma jednak ratyfikowana przez Polskę dnia 25 lutego 1957 r. Konwencja MOP Nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125). Akt ten wskazuje, że istotą prawa koalicji jest to, aby wszyscy ludzie pracy mogli swobodnie tworzyć organizacje związkowe, zgodnie ze swoją wolą, bez konieczności uzyskiwania zgody organów państwa. W myśl art. 2 Konwencji MOP Nr 87, wykonawcy pracy (w wersjach autentycznych aktu: „*workers*” „*travailleurs*”) i podmioty zatrudniające, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z zastrzeżeniem konieczności stosowania się do ich statutów. Cytowany akt nie ogranicza zatem prawa koalicji wyłącznie do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (do pracowników), co więcej nie ogranicza on tego prawa nawet do osób wykonujących pracę zarobkową (Musiała 2015). Sformułowanie „pracownicy bez jakiegokolwiek rozróżnienia” oznacza zagwarantowanie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkim osobom świadczącym pracę zawodową, także na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym wykonującym pracę nakładczą. Na gruncie Konwencji MOP Nr 87 jedynym kryterium wyznaczającym zakres podmiotowy prawa koalicji jest wykonywanie pracy. Przedstawiona powyżej interpretacja art. 2 Konwencji MOP Nr 87 pozostaje zbieżna z treścią jej art. 9, który dopuszcza ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach wyłącznie w odniesieniu do zawodowych funkcjonariuszy policji oraz osób odbywających służbę w siłach zbrojnych. Przepis ten traktowany jest jako wyjątek od art. 2 tego aktu, co za tym idzie, nie może być on traktowany w sposób rozszerzający. Tak szeroką interpretację zakresu podmiotowego prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych potwierdza także stanowisko Komitetu Wolności Związkowej MOP. W swoich

sprawozdaniach wskazał on, że wszyscy pracujący, z jedynym wyjątkiem wojskowych i policjantów, mają prawo tworzyć i wstępować do organizacji według swego uznania. Kryterium uznania komu to prawo przysługuje nie może zależeć od istnienia stosunku zatrudnienia (od rodzaju tego zatrudnienia), którego często brak w przypadku np. pracowników rolnych, szeroko pojętych samozatrudnionych (*selfemployed workers*) lub też przedstawicieli wolnych zawodów (*liberal professions*). Mimo tego, zdaniem Komitetu Wolności Związkowej, podmioty te powinny posiadać prawo do organizowania się¹¹. Również Komitet Ekspertów do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń, interpretując cytowany wyżej art. 2 Konwencji MOP Nr 87, wskazuje, iż prawo zrzeszania się należy rozumieć jako zasadę ogólną, od której występuje wyłącznie jedno odstępstwo odnoszące się do sił zbrojnych i policji, zgodnie z art. 9 tego aktu. W swoim sprawozdaniu z 2010 r.¹² Komitet ten stwierdził, że prawo tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje wszystkim grupom wykonawców pracy („workers”), niezależnie od istnienia stosunku zatrudnienia, który często w ogóle nie występuje, tak jak w przypadku: pracowników rolnych, uczniów, szeroko pojętych samozatrudnionych czy przedstawicieli wolnych zawodów („independent workers”) – por. Hajn (2010, 179).

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

1. Analiza aktów ONZ i MOP wskazuje, że ustawodawca międzynarodowy dostrzega potrzebę wprowadzania regulacji ochronnych nie tylko w odniesieniu do pracowników *sensu stricto* (*employee*), ale także wobec innych ludzi pracy aktywnych zawodowo poza stosunkiem pracy, bez względu na rodzaj i formę prawną jej świadczenia, posługując się bardzo często terminem „pracownik” w szerokim ujęciu („workers” lub „travailleurs”). Ochrona gwarantowana w świetle powyższych norm osobom samozatrudnionym idzie znacznie dalej niż na gruncie prawa Unii Europejskiej, które przede wszystkim koncentruje swoje regulacje na zatrudnieniu pracowniczym.

2. Na gruncie aktów prawa międzynarodowego nie ma jednolitej definicji terminu „samozatrudniony”. Możemy przyjąć, że pojęcie to odnosi się do osób fizycznych, które osobiście świadczą pracę na rzecz jednego lub kilku (wielu) podmiotów zlecających w warunkach B2B, na własną odpowiedzialność i ryzyko, prowadząc działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy oraz podejmując autonomiczne decyzje dotyczące swojego funkcjonowania, o ile ich

¹¹ Zob. *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012 (wersja angielska: Genewa 2006), pkt 254.

¹² International Labour Conference, 99th Session 2010, Raport of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Raport III, Part 1A, Geneva 2010.

wynagrodzenie jest bezpośrednio zależne od zysków uzyskanych w związku ze świadczoną pracą zarobkową.

3. Biorąc pod uwagę charakter prawny norm uchwalanych przez ONZ i MOP (postulatywność, ogólnikowość, wymóg ratyfikacji oraz ograniczoną egzekucję stosowania), ich znaczenie dla podnoszenia standardów ochrony w poszczególnych państwach członkowskich wobec osób pracujących zarobkowo na własny rachunek jest ograniczone. Nie mają one z reguły bezpośredniego przełożenia na krajowe porządki prawne, choć coraz częściej stanowią inspirację i punkt wyjścia do tworzenia wiążących regulacji ochronnych zarówno na gruncie prawa unijnego, jak i na poziomie ustawodawstw krajowych.

4. Mając na uwadze rosnącą skalę samozatrudnienia oraz innych nietypowych form świadczenia pracy zarobkowej, a także wzrost świadomości rangi i znaczenia podstawowych praw człowieka wynikających z aktów prawa międzynarodowego, ustawodawca krajowy coraz częściej rozszerza gwarancje ochronne tej grupy wykonawców pracy. Wzmacnia to w istotny sposób efektywność i skuteczność oddziaływania norm uchwalanych przez ONZ i MOP na krajowe porządki prawne. Najbardziej spektakularnym tego przykładem na gruncie prawa polskiego jest wprowadzenie do ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 854)¹³ prawa koalicji obejmującego swoim zakresem podmiotowym nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale także innych wykonawców pracy zarobkowej, w tym również osoby samozatrudnione. Była to konsekwencja wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (K 1/13, OTK 2015 Nr 6, poz. 8), który uznał za niekonstytucyjny przepis art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ograniczał on wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie. Jednym z głównych argumentów na rzecz takiego stanowiska była niezgodność tego unormowania z postanowieniami Konwencji MOP Nr 87 z 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Zdaniem TK wadliwość regulacji ustawowej wynikała z jej zbyt wąsko ujętego zakresu podmiotowego, który uniemożliwiał realizowanie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych pewnej grupie osób będących adresatami wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.). Trybunał zaliczył do tej grupy osoby pracujące na własny rachunek, wskazując, że na ustawodawcy krajowym ciąży obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związku zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Ci bowiem powinni korzystać z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców (zob. szerzej Duraj 2018b, 127 i n.).

¹³ Nowelizacja weszła w życie 1 stycznia 2019 r. na mocy ustawy z 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 1608).

BIBLIOGRAFIA

- Babińska-Górecka, Renata. 2020. „Prawo do wypoczynku”. W *System Prawa Pracy*. Tom X. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. Pkt 17.1.2. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- 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. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.2098>
- Chobot, Andrzej. 1997. *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze PWN.
- Duraj, Tomasz. 2007. „Prawna perspektywa pracy na własny rachunek”. W *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*. 19–51. Red. Elżbieta Kryńska. Warszawa: IPiSS.
- Duraj, Tomasz. 2018a. „Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek”. W *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*. 37–56. Red. Anna Napiórkowska, Beata Rutkowska, Mikołaj Ryłski. Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”.
- Duraj, Tomasz. 2018b. „Prawo koalicji osób pracujących na własny rachunek”. W *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. 127–149. Red. Jakub Stelina, Jakub Szmit. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Duraj, Tomasz. 2020a. „The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment – Comments de lege lata and de lege ferenda”. W *News forms of employment. Current problems and future challenges*. 15–32. Red. Jerzy Wrątny, Agata Ludera-Ruszel. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_2
- Duraj, Tomasz. 2020b. „Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego – szanse i zagrożenia”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 27(2): 67–77. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.20.007.11945>
- Duraj, Tomasz. 2021a. „Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy”. W *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. 63–82. Red. Krzysztof Walczak, Barbara Godlewska-Bujok. Warszawa: C.H. Beck.
- Duraj, Tomasz. 2021b. „Powers of Trade Union Activists Engaged in Self-Employment – Assessment of Polish Legislation”. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica* 95: 83–100. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.95.08>
- Duraj, Tomasz. 2022. „Kilka refleksji na temat ochrony prawnej osób pracujących na własny rachunek w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. W *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*. 69–80. Red. Agnieszka Górnicz-Mulcahy, Monika Lewandowicz-Machnikowska, Artur Tomanek. Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Florek, Ludwik. Michał Seweryński. 1988. *Międzynarodowe Prawo Pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Gersdorf, Małgorzata. 2013. *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Góral, Zbigniew. Magdalena Kuba. 2017. „Regulacje międzynarodowe”. Pkt 1.2. W *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. Pkt 1.2. Red. Zbigniew Góral. Warszawa: LEX.
- Grygiel-Kaleta, Żaneta. 2015. *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Grzebyk, Piotr. Łukasz Pisarczyk. 2019. „Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 81–98. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.10>
- Hajn, Zbigniew. 2003. „Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne”. W *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. 48–99. Red. Elżbieta Kryńska. Warszawa: IPiSS.

- Hajn, Zbigniew. 2010. „Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy”. W *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*. 175–183. Red. Alina Wypych-Żywicka, Monika Tomaszewska, Jakub Stelina. Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kubot, Zbigniew. Red. 2000. *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Kuźniar, Roman. 2000. *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*. Warszawa: Scholar.
- Musiąła, Anna. 2015. „Glosa do wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13”. LEX.
- Pisarczyk, Łukasz. 2003. *Różne formy zatrudnienia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Prusinowski, Piotr. 2019. „Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy”. W *System Prawa Pracy*. Tom IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. 451–477. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.
- Rycak, Magdalena. Łukasz Pisarczyk. 2019. „Prawo do wypoczynku”. W *System Prawa Pracy*. Tom IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. Pkt 13.11. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.
- Świątkowski, Andrzej M. 2008. *Międzynarodowe Prawo Pracy*. Tom I. Vol. 2. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Warszawa: C.H. Beck.
- Unterschütz, Joanna. 2022. „Europejska autonomiczna definicja pracownika i jej implikacje dla osób samozatrudnionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica* 101: 21–34. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.02>
- Wujczyk, Marcin. 2019. „Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w regulacjach o charakterze uniwersalnym”. Pkt 11.3. W *System Prawa Pracy*. Tom IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. Pkt 11.3. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.
- Wyka, Teresa. 2019. „Powszechna ochrona pracy”. W *System Prawa Pracy*. Tom IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. 542–585. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Konstytucja MOP z 3 grudnia 1947 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 ze zm.).
- Konwencja Genewska dotycząca statusu uchodźców z 28 lipca 1951 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515 i 517).
- Konwencja MOP Nr 3 z 29 października 1919 r. dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie.
- Konwencja MOP Nr 62 z 23 czerwca 1937 r. w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym (Dz. U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83).
- Konwencja MOP Nr 95 z 1 lipca 1949 r. dotycząca ochrony płacy (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).
- Konwencja MOP Nr 102 z 28 czerwca 1952 r. dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego (Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775).
- Konwencja MOP Nr 103 z 28 czerwca 1952 r. dotycząca ochrony macierzyństwa (Dz. U. z 1976 r. Nr 16, poz. 99).
- Konwencja MOP Nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.
- Konwencja MOP z 23 czerwca 1975 r. dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym.
- Konwencja MOP Nr 146 z 29 października 1976 r. dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy.

- Konwencja MOP Nr 149 z 1 czerwca 1977 r. dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego.
- Konwencja MOP Nr 153 z 27 czerwca 1979 r. dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym.
- Konwencja MOP Nr 155 z 22 czerwca 1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.
- Konwencja MOP Nr 167 z 20 czerwca 1988 r. dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie.
- Konwencja ONZ z 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).
- Konwencja ONZ z 20 listopada 1989 r. o prawach dziecka (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 10 grudnia 1948 r.
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 854).
- Ustawa z 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 1608).
- Zalecenie MOP Nr 85 z 1 lipca 1949 r. dotyczące ochrony płacy.
- Zalecenie MOP Nr 95 z 28 czerwca 1952 r. dotyczące ochrony macierzyństwa.
- Zalecenie MOP Nr 164 z 22 czerwca 1981 r. dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.
- Zalecenie MOP Nr 198 z 15 czerwca 2006 r. dotyczące stosunku pracy.

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13, OTK 2015, Nr 6, poz. 8).