



KANCELARIA
SENATU

BIURO ANALIZ,
DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Analiza rozwiązań
przewidzianych
w projekcie ustawy
o zmianie ustawy
– Prawo przedsiębiorców
(druk senacki nr 200)

Opinie
i ekspertyzy
OE-323

WARSZAWA 2021

Biuro Analiz, Dokumentacji i Korespondencji zamawia opinie, analizy i ekspertyzy sporządzone przez specjalistów reprezentujących różne punkty widzenia. Wyrażone w materiale opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów. Korzystanie z opinii i ekspertyz zawartych w tym zbiorze bez zezwolenia Kancelarii Senatu dopuszczalne wyłącznie w ramach dozwolonego użytku w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 880 ze zm.) i z zachowaniem wymogów tam przewidzianych. W pozostałym zakresie korzystanie z opinii i ekspertyz wymaga każdorazowego zezwolenia Kancelarii Senatu.

© Copyright by Kancelaria Senatu, Warszawa 2021

Biuro Analiz, Dokumentacji i Korespondencji
Dyrektor – Agata Karwowska-Sokolowska
tel. 22 694 94 32, fax 22 694 94 28,
e-mail: Agata.Karwowska-Sokolowska@senat.gov.pl

Wicedyrektor – Danuta Antoszkiewicz
tel. 22 694 93 21,
e-mail: Danuta.Antoszkiewicz@senat.gov.pl

Dział Analiz i Opracowań Tematycznych
tel. 22 694 95 33, fax 22 694 94 28
Redaktor prowadzący – Dorota Rutkowska

Opracowanie graficzno-techniczne
Centrum Informacyjne Senatu
Dział Wydawniczy

Kancelaria Senatu
styczeń 2021

dr hab. Magdalena Paluszkiewicz, prof. UŁ
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego,
Katedra Prawa Pracy

Analiza rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Prawo przedsiębiorców (druk senacki nr 200)

Będący przedmiotem analizy projektowany przepis art. 18a ustawy – Prawo przedsiębiorców dotyczy uprawnienia przedsiębiorców – osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy (z wyłączeniem przedsiębiorców spełniających warunki określone w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników), ale niezatrudniających pracowników – polegającego na możliwości skorzystania w jednym wybranym przez siebie miesiącu w danym roku kalendarzowym z obniżenia o 50% składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu realizacji prawa do wypoczynku.

1. Uzasadnienie proponowanej regulacji

W uzasadnieniu projektowanej zmiany wspomniano, że prawo do wypoczynku gwarantowane jest w ustawie zasadniczej wyłącznie pracownikom, zaś zdaniem projektodawców powinno ono dotyczyć również tzw. osób samozatrudnionych. Warto odnieść się do tej kwestii. W doktrynie prawa jako aksjologiczne uzasadnienie dla rozciągania uprawnienia do wypoczynku na osoby świadczące pracę na innych niż pracownicze podstawy zatrudnienia wskazuje się zależność ekonomiczną¹, która ogranicza swobodę wykonywania pracy i stanowi

1 B. Bury, Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 3, 2015, s. 386; M. Skąpski, Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G*, vol. LXII, 2, 2015, s. 212; A. Zwolińska, Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2019, nr 1, s. 57.

przyczynę ustanawiania regulacji o charakterze ochronnym. Zwłaszcza wówczas, kiedy taka zależność ekonomiczna jest trwała i wynika z relacji prawnych z jednym bądź kilkoma kontrahentami, sytuacja faktyczna osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą jest zbliżona do tej, w której znajdują się pracownicy.

Znaczenie prawa do wypoczynku podkreślone jest przez podniesienie go do rangi praw człowieka przez liczne dokumenty prawa międzynarodowego², wyznaczające standardy regulacyjne dla ustawodawców krajowych i służące zagwarantowaniu jego praktycznej realizacji. Warto podkreślić przy tym, że zakres podmiotowy tego prawa niekiedy jest w tych standardach różnicowany przez używanie określeń „każdy” albo „pracownik”, co w praktyce może wywoływać wątpliwości odnośnie do tego, czy nie jest to prawo zarezerwowane wyłącznie dla osób świadczących pracę w relacji prawnej, wyczerpującej znamiona stosunku pracy. Jeśli jednak spojrzymy na prawo do wypoczynku jako na uprawnienie gwarantujące wolność od pracy, wówczas zmienia się optyka postrzegania go wyłącznie w kategoriach prawnopracowniczych. Dzieje się tak dlatego, że za pomocą prawa do wypoczynku nie tylko umożliwia się ochronę najważniejszych dla każdego człowieka wartości, jakimi są zdrowie i życie, ale również warunkuje się jego samorozwój, poprzez umożliwienie korzystania z innych przysługujących mu wolności, których realizacja następuje w życiu prywatnym, rodzinnym, politycznym, kulturalnym czy społecznym³.

Podobne wątpliwości interpretacyjne powstają na gruncie sformułowań Konstytucji RP⁴, która w art. 66 ust. 2 odnoszącym się do

2 Art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r. (<http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>); art. 7 lit. d Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169); art. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67); art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych UE (Dz.Urz. UE C z 2007 r, nr 303, s. 1 i nast.). Szerzej np.: M. Nowak, 3. Prawo do odpoczynku jako jedno z podstawowych praw człowieka [w:] *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018. <https://sip.lex.pl/#/monograph/369449009/5?keyword=M.%20Nowak&tocHit=1&cm=SREST> (dostęp: 2020-12-30 07:44).

3 Por. M. Skąpski, op. cit., s. 212-213; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 196-197; M. Nowak, 2. *Przesłanki prawnej regulacji prawa do odpoczynku i jego aksjologiczne uzasadnienie* [w:] *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369449009/4?keyword=M.%20Nowak&tocHit=1&cm=SREST> (dostęp: 2020-12-30 07:43); B. Bury, op. cit., s. 381.

4 Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.

prawa do wypoczynku⁵ posługuje się wprost określeniem „pracownik”, natomiast w ust. 1 stanowi, że „każdy” ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Na tle zakresu podmiotowego konstytucyjnego prawa do wypoczynku w doktrynie prawa zarysowały się różne stanowiska: wąskie⁶, ograniczające je wyłącznie do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy⁷ oraz szerokie⁸, obejmujące nim również osoby (osobiście) wykonujące pracę zarobkową⁹ na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym również na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Zwolennicy tego ostatniego poglądu słusznie argumentują¹⁰, że art. 66 Konstytucji stanowi rozwinięcie jej art. 24, w świetle którego każda praca, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia, znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej, toteż ustanowienia gwarancji prawa do wypoczynku dla każdego wykonawcy pracy wymaga także konstytucyjna zasada równości (art. 32). Warto również zwrócić uwagę na konieczność dokonywania autonomicznej interpretacji pojęć konstytucyjnych¹¹,

-
- 5 Wprawdzie nie wprost, jednak takie wnioskowanie jest uprawnione na podstawie art. 233 ust. 3 Konstytucji RP, odnoszącego się do ograniczeń wolności i praw człowieka i obywatela w stanie klęski żywiołowej.
 - 6 L. Garlicki (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. 3, Warszawa 2003, s. 5; J. Oniszczyk, Konstytucyjne źródła prawa pracy, [w:] System prawa pracy, t. 1: Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 759; W. Sanetra, Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 11, s. 2; L. Florek, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 11, s. 11; T. Wyka, Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 334.
 - 7 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm., dalej: k.p.
 - 8 B. Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2009, s. 345; B. Bury, op. cit., s. 386; A. Wiącek-Burmańczuk, Konstytucyjne prawo do wypoczynku, Przegląd Sejmowy 2017, nr 5, s. 112-113.
 - 9 W doktrynie prawa pracy wyrażono również dalej idący pogląd, w świetle którego konstytucyjne pojęcie pracownika nie powinno być ograniczane wyłącznie do osób fizycznych wykonujących pracę zarobkową – zob. A. Musiała, Kim jest: „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?, Monitor Prawa Pracy 2017, nr 4, *passim*.
 - 10 M. Gersdorf, Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2019, nr 1, s. 3; B. Bury, op. cit., s. 382; A. Wiącek-Burmańczuk, op. cit., s. 112.
 - 11 Por. wyrok TK z dnia 27 kwietnia 2005 r., P 1/05, Dz.U. Nr 77, poz. 680; wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., K 37/07, OTK ZU 2008/10A/172, zob. też wyrok TK z dnia 13 maja 2009 r., Kp 2/09, OTK ZU 2009/5A/66 oraz wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015/6/80.

w tym właśnie pojęcia pracownika¹²; ściśle kodeksowe rozumienie tego pojęcia oznaczałoby bowiem, że ustawodawca zwykły definiuje pojęcia zawarte w ustawie zasadniczej, co deprecjonowałoby jej szczególne znaczenie i pozycję w systemie prawa¹³, choć odwoływanie się do jego potocznego rozumienia również nie rozwiewa wątpliwości interpretacyjnych co do zakresu podmiotowego konstytucyjnego prawa do wypoczynku¹⁴. Za szeroką interpretacją zakresu podmiotowego konstytucyjnego prawa do wypoczynku przemawia także przyznanie tego prawa przez ustawodawcę zwykłego funkcjonariuszom tzw. służb mundurowych, zatrudnionym przecież na niepracowniczych podstawach prawnych¹⁵. Wreszcie prawo do wypoczynku jest również postrzegane, o czym była mowa, jako jeden z istotnych instrumentów umożliwiających ochronę zdrowia i życia, do której ustrojodawca przyznaje już prawo „każdemu”, nie tylko „pracownikowi”, co również wspiera argumentację za szerokim zakresem podmiotowym prawa do wypoczynku¹⁶.

Podsumowując więc dotychczasowe rozważania należy przyjąć, że *de lege ferenda* istnieje silne aksjologiczne uzasadnienie dla ustanowienia gwarancji prawa do wypoczynku dla wszystkich osób osobiście wykonujących pracę, bez względu na podstawę zatrudnienia, w tym także osób fizycznych pracujących osobiście w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Pomimo pewnych wątpliwości powstających na tle sformułowań ustawy zasadniczej, *de lege lata* gwarancje realizacji prawa do wypoczynku obejmują również wykonawców pracy niepodporządkowanej, a więc także osoby fizyczne osobiście wykonujące pracę w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Wyraźnego podkreślenia wymaga jednak, że objęcie ich tymi gwarancjami nie oznacza, że mają być one tożsame z tymi, które ustawodawca przewidział dla pracowników, zachodzi więc potrzeba ich dyferencjacji z uwzględnieniem

12 T. Liszcz, Kiedy pracownik nie powinien pracować, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora L. Florka, Warszawa 2016, s. 231; A. Musiała, op. cit., s. 173; A. Wiącek-Burmańczuk, op. cit., s. 111.

13 A. Sobczyk, op. cit., s. 195.

14 Na co zwracają uwagę: M. Skąpski, op. cit., s. 213-214; M. Nowak, 3.3. Regulacja odpoczynku w konstytucyjnym porządku prawnym państw europejskich [w:] Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku, Łódź 2018. <https://sip.lex.pl/#/monograph/369449009/8?keyword=M.%20Nowak&toCHit=1&cm=SREST> (dostęp: 2020-12-30 09:03).

15 Zob. np. art. 82 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 360 ze zm.); art. 71 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1123 ze zm.).

16 Na ten temat np. A. Sobczyk, op. cit., s. 196-197; B. Bury, op. cit., s. 385-386.

odmiennego położenia tych wykonawców pracy, o czym będzie jeszcze mowa. Proponowana regulacja nie tylko ma więc szansę spełnić postulaty zgłaszane przez samych przedsiębiorców, o czym wspomniano w uzasadnieniu projektu ustawy, ale choć częściowo wypełnić lukę prawną w zakresie prawa do wypoczynku osób osobiście wykonujących pracę niepodporządkowaną¹⁷ i uwzględnić postulaty od dawna zgłaszane w doktrynie prawniczej.

2. Zakres podmiotowy proponowanej regulacji

Odnosząc się do zakresu podmiotowego projektowanego przepisu należy zwrócić uwagę na jego selektywny charakter. W hipotezie proponowanej normy prawnej jest bowiem mowa o pewnej tylko kategorii przedsiębiorców, a konkretnie o osobach fizycznych niezatrudniających pracowników. Intencją projektodawców było ograniczenie tego przepisu do osób fizycznych osobiście wykonujących działalność gospodarczą, bowiem jak stwierdzono w uzasadnieniu projektu przedsiębiorcy, którzy zatrudniają co najmniej jednego pracownika, są pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy. Takie ograniczenie zakresu podmiotowego jest zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że proponowany przepis dotyczy prawa do wypoczynku, które jest prawem osobistym¹⁸. Warto jednak zwrócić uwagę, że projektowana regulacja nie odnosi się do pozapracowniczych podstaw zatrudnienia przez przedsiębiorców osób (nie tylko fizycznych) do wykonywania pracy (świadczenia usług), co chyba nie jest zgodne z intencjami projektodawców.

Czyniąc kolejne uwagi w odniesieniu do zakresu podmiotowego proponowanej regulacji prawnej należy zwrócić uwagę na istotny jej mankament. Hipoteza normy prawnej dotyczy bowiem kategorii przedsiębiorców-osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą niezatrudniających pracowników, która jest silnie wewnętrznie zróżnicowana. Zwraca się na to szczególną uwagę w aktualnie prowadzonej międzynarodowej i krajowej debacie nad właściwym ukształtowaniem statusu prawnego tych osób w relacjach związanych z wykonywaniem przez nie pracy zarobkowej. W dyskusji

17 W doktrynie prawa wyrażane są nawet poglądy, w myśl których aktualny stan prawny w Polsce cechuje niewykonanie przez ustawodawcę obowiązków wynikających z art. 66 ust. 2 Konstytucji – A. Sobczyk, D. Buch, Komentarz do art. 66 Konstytucji, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Komentarz, t. I, Warszawa 2016, s. 1483.

18 Por. A. Zwolińska, op. cit., s. 56.

międzynarodowej wyróżnia się aż cztery kategorie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, niezatrudniających pracowników, uwzględniając ich odmienną pozycję społeczno-ekonomiczną na rynku pracy¹⁹, w tym zwłaszcza tzw. zależnych samozatrudnionych²⁰. Sposoby definiowania tych osób²¹, w tym w porządkach prawnych niektórych krajów członkowskich, są różne²², natomiast cechami wspólnymi dla tych definicji są elementy na ogół długotrwałej i osobistej współpracy z niewielką (często jednym) ilością kontrahentów w warunkach organizacyjnej i ekonomicznej zależności od nich. Polski ustawodawca nie zdecydował się jak dotąd na wprowadzenie legalnej definicji osoby samozatrudnionej, ani samozatrudnionej zależnej; różnorodne definicje są natomiast konstruowane w doktrynie prawa. Podkreśla się w nich generalnie dwa elementy: zależność ekonomiczną osób prowadzących działalność gospodarczą lub zawodową oraz osobiste wykonywanie tej działalności, bez posługiwania się osobami przez niego zatrudnionymi bez względu na podstawę prawną²³. W polskiej doktrynie prawa pracy pojęcie samozatrudnienia jest więc silnie kojarzone z wyodrębnianym w literaturze zagranicznej zależnym samozatrudnieniem.

Wspomniana zależność ekonomiczna powoduje, że osoby te tworzą kategorię pośrednią między niezależnymi przedsiębiorcami a pracownikami. I choć ich pozycja faktyczna w trakcie pełnienia pracy jest podobna do pracowników, warunki ich zatrudnienia, jak również związana z nim ochrona socjalna przysługuje im na dużo niższym poziomie, co, jak należy wyraźnie podkreślić, wymaga interwencji ustawodawcy.

-
- 19 Zob. G. Vermeylen, M. Wilkens, I. Biletta, A. Fromm, A. Parent-Thirion, R. Rodriguez Contreras, Exploring self-employment in the European Union, Luxembourg 2017, s. 17 i nast.
 - 20 Zob. C.C. Williams, F. Lapeyre, Dependent self-employment. Trends, challenges and policy responses in EU, Employment Working Paper No. 228, International Labour Office, Geneva 2017, passim.
 - 21 Zob. np. C.C. Williams, F. Lapeyre, op. cit., s. 15-16; ILO, Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects, Geneva 2017, s. 36.
 - 22 Np. w Niemczech (*arbeitnehmerähnliche Personen*), w Portugalii (*contratos equiparad*), we Włoszech (*lavoratori parasubordinati*) czy w Hiszpanii, gdzie status ten jest określany na podstawie zależności ekonomicznej, która jest ustalana w oparciu o określony procent dochodu uzyskanego w ramach współpracy z kontrahentem.
 - 23 Przeglądu tych definicji dokonał np. A. Tomanek, Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2017, nr 1, s. 13-14.

Niezależny przedsiębiorca, czyli taki, który we własnym zakresie organizuje swoją współpracę z różnymi kontrahentami ma dużo większe możliwości rozplanowania czasu swojej pracy w ten sposób, by zapewnić sobie czas wolny z przeznaczeniem na wypoczynek²⁴ w porównaniu do zależnego samozatrudnionego, który podejmuje często długotrwałą współpracę z jednym kontrahentem w warunkach silnego organizacyjnego uzależnienia i często również pod presją (nienormowanego) czasu pracy. W takich okolicznościach przerwa w pracy, zwłaszcza o dłuższym charakterze ze względu na cel w postaci wypoczynku i regeneracji sił, bez zapewnienia odpowiednich gwarancji trwałości relacji prawnej, rodzi nie tylko ryzyko rozwiązania umowy, ale również niesie ze sobą potencjalną odpowiedzialność odszkodowawczą za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy. W rachubę nie wchodzi tu także wykonanie umowy przy pomocy innych osób, ponieważ osoba nie zatrudnia pracowników ani innych osób do wykonywania usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. W rezultacie brak rozróżnienia w proponowanym przepisie przedsiębiorców-osób fizycznych wykonujących pracę w warunkach zależności ekonomicznej od jednego podmiotu może doprowadzić do braku możliwości praktycznego wykorzystania projektowanego uprawnienia, ewentualnie do wykorzystywania go niezgodnie z intencją projektodawcy, o czym będzie jeszcze mowa. W rezultacie więc poprzez równe potraktowanie w hipotezie proponowanej normy prawnej podmiotów faktycznie nierównych powstają wątpliwości co do jej zgodności z art. 32 Konstytucji.

Choć niewątpliwie zróżnicowane położenie osób samozatrudnionych stanowi wyzwanie regulacyjne dla ustawodawców, w zagranicznych systemach normatywnych wypracowano już różne sposoby gwarantowania tym osobom ochrony prawnej; w niektórych krajach tworzy się specjalne rozwiązania, w tym hybrydowe, obejmując je wybranymi instytucjami prawa pracy po pewnych modyfikacjach, w tym m.in. prawem do wypoczynku²⁵, w innych zaś zachowuje się dychotomiczny podział na pracowników i przedsiębiorców, wprowadzając jednocześnie dodatkowe instrumenty umożliwiające odpowiednią kwalifikację prawną konkretnego przypadku, przy jednoczesnym

24 Powstaje również istotne pytanie, czy osoby fizyczne znajdujące się w takiej sytuacji powinny zostać w ogóle obejmowane ochroną prawną w zakresie prawa do wypoczynku – zob. A. Zwolińska, op. cit., s. 59 i nast.

25 Np. w Niemczech czy w Hiszpanii.

wykorzystywaniu mechanizmów prawnych utrudniających zastępowanie stosunku pracy zależnym samozatrudnieniem²⁶.

Polski ustawodawca wykorzystuje jak dotąd model, polegający z jednej strony na przeciwdziałaniu ukrywania stosunku pracy pod postacią innych relacji prawnych²⁷, z drugiej zaś nakłada na kontrahenta (podmiot zatrudniającego) obowiązki, ewentualnie przyznaje samej osobie samozatrudnionej uprawnienia, dotąd zastrzeżone wyłącznie dla pracowników²⁸, jak choćby obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom samozatrudnionym, których pracę organizuje podmiot zatrudniający w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym przez niego miejscu (art. 304 § 1 i § 3 k.p.), zakaz dyskryminacji ze względu na określone kryteria na etapie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej²⁹, uprawnienie w zakresie minimalnej stawki godzinowej³⁰, uprawnienia związane z rodzicielstwem³¹, a także pełne prawo koalicji³² i związane z nim uprawnienia w zakresie zbiorowego i indywidualnego prawa pracy. Za pomocą projektowanej regulacji powyższy katalog może ulec rozszerzeniu o prawo do wypowiedzenia.

26 Co podkreślono również w pkt 4 lit. b Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 198 dotyczącego stosunku pracy, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z198.html>. Zob. też np. C.C. Williams, F. Lapeyre, op. cit., s. 36-37; Ch. Behrendt, Q. Ahn Nguyen, Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work, ILO Future of Work Research Paper Series, No. 1, Geneva 2018, s. 21-22; ILO, Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects, Geneva 2017, s. 98-101; G. Vermeylen, M. Wilkens, I. Biletta, A. Fromm, A. Parent-Thirion, R. Rodriguez Contreras, op. cit., s. 38-45.

27 Głównie służy temu art. 22 § 1¹-§ 1² Kodeksu pracy, ale również mechanizmy mające zapobiegać przed pozornym samozatrudnieniem – np. w art. 18a ust. 2 pkt 2 czy w art. 18b ust. 11 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.), dalej: ustawa systemowa.

28 Por. M. Gersdorf, op. cit., s. 3.

29 Art. 2 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).

30 Art. 1 pkt 1b lit. a w zw. z art. 8a oraz art. 8d ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207. Zob. A. Tomanek, op. cit., s. 13-20.

31 W szczególności prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu, rodzicielskiemu i ojcowskiemu – szerzej: T. Duraj, Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2019, 26, nr 4, s. 341-366.

32 Art. 1¹ w zw. z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.

Dopełniając uwagi odnoszące się do zakresu podmiotowego proponowanej regulacji prawnej należy zwrócić jeszcze uwagę na wyłączenie, o którym mowa w ust. 2 art. 18a, odnoszące się do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w warunkach określonych w ust. 1, które spełniają określone przesłanki do objęcia społecznym ubezpieczeniem rolników. Ocena tego wyłączenia ze względu na jej powiązanie z zakresem przedmiotowym proponowanej regulacji zostanie jednak dokonana poniżej.

3. Zakres przedmiotowy proponowanej regulacji

Przechodząc do analizy zakresu przedmiotowego projektowanego przepisu prawnego należy z całą stanowczością podkreślić jego normatywne znaczenie. W świetle bowiem regulacji art. 66 ust. 2 Konstytucji to do ustawodawcy zwykłego należy ostateczne określenie treści prawa do wypoczynku, bowiem ustrojodawca wskazuje tylko instrumenty mogące służyć jego realizacji, takie jak prawo do ustawowych dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów oraz maksymalnych norm czasu pracy. Jak już była o tym mowa prawo do wypoczynku osób wykonujących pracę na innych podstawach niż stosunek pracy nie musi być ukształtowane na analogicznych zasadach, jak w przypadku pracowników, o ile jest racjonalne uzasadnienie dla takiej dyferencjacji. Powstaje zatem istotne pytanie, jakie elementy zawiera prawo do wypoczynku osób samozatrudnionych, a zatem, jaką treść nadaje temu prawu ustawodawca zwykły w świetle obecnie już obowiązujących przepisów. Dostrzegając raczej odosobniony pogląd wyrażony w doktrynie prawa pracy, w świetle którego regulacja ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy³³ jest adresowana nie tylko do pracowników w rozumieniu prawa pracy³⁴, należy przyjąć, że projektowana ustawa będzie pierwszą regulacją w polskim systemie prawnym odnoszącą się do treści prawa do wypoczynku osób samozatrudnionych.

Nie jest to jednak na pierwszy rzut oka takie oczywiste. Projektowany przepis wywołuje bowiem pewne wątpliwości w odniesieniu do celu jego ustanowienia, a przez to również pełnionej przez niego funkcji. Jest tak dlatego, że na plan pierwszy wysunięto w nim stymulant ekonomiczny w postaci możliwości obniżenia składek

33 Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1920.

34 A. Sobczyk, op. cit., s. 197-201. Por. wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 196/07, OSNP 2009/7-8/89.

na ubezpieczenia społeczne, zaś dopiero na samym jego końcu znajduje się uzasadnienie dla tego obniżenia, którym jest skorzystanie z prawa do wypoczynku. Ustalenie funkcji pełnionej przez ten przepis jest również istotne ze względu na zawarte w jego ust. 2 wyłączenie podmiotowe, odnoszące się do osób fizycznych, które pomimo prowadzenia działalności gospodarczej, podlegają ubezpieczeniu w systemie rolniczym. Jako uzasadnienie ich wyłączenia wskazano bowiem, że płacą niższe składki na ubezpieczenie społeczne od osób podlegających powszechnemu systemowi ubezpieczeń, co jest bezdyskusyjne. Na wyraźne podkreślenie zasługuje jednak to, że wyłączając te osoby z zakresu podmiotowego projektowanej regulacji pozbawia się je prawa do wypoczynku, skoro proponowany przepis jest jedynym, który będzie odnosił się do tego rodzaju uprawnienia w odniesieniu do osób samozatrudnionych.

W następnej kolejności należy podjąć próbę ustalenia, na czym prawo do wypoczynku w przypadku osób samozatrudnionych miałoby w projektowanej regulacji polegać. W tym zakresie można niewątpliwie wskazać, że intencją projektodawców jest zapewnienie możliwości skorzystania z dłuższej przerwy od pracy, co stanowi nawiązanie do instytucji pracowniczego urlopu wypoczynkowego. Z uzasadnienia projektowanej ustawy, nie zaś bezpośrednio z proponowanej treści przepisu art. 18a ust. 1, dowiadujemy się, że skorzystanie z obniżenia w opłacaniu składek może być skorelowane z około dwutygodniowym wypoczynkiem (jako punkt odniesienia przyjmując, że pełna wysokość składki jest odprowadzana za okresy miesięczne, co wynika z uregulowań ustawy systemowej). Przez długość tego okresu nawiązano, mniej lub bardziej świadomie, do jednej z zasad udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego, zgodnie z którą w przypadku podziału urlopu na części, co najmniej jedna z nich nie powinna trwać krócej niż nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych³⁵, co należy traktować jako minimalny okres umożliwiający regenerację sił psychofizycznych pracownika. Abstrahując od dłuższego kodeksowego (i pozakodeksowych) wymiaru urlopu pracowniczego powstaje pytanie o to, czy wymiar czasu wolnego, pełniącego funkcję podobną do urlopu wypoczynkowego w przypadku osób samozatrudnionych, jest wystarczający³⁶, biorąc dodatkowo pod uwagę, że w przeciwieństwie do pracowników, ustawodawca nie zagwarantował im dotąd tego

35 Por. art. 162 k.p.

36 Pomijam też kwestię braku gwarancji dla ciągłości tego wypoczynku w przypadku osób samozatrudnionych.

elementu prawa do wypoczynku, którymi są maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy³⁷. Oczywiście teoretycznie konkretny wymiar czasu wolnego od pracy będzie zależał od możliwości organizacyjnych samozatrudnionego. Powstaje jednak pytanie, czy takie możliwości bez ustanowienia w projektowanym przepisie konkretnych gwarancji dni wolnych na wypoczynek będą mieć samozatrudnieni współpracujący stale z jednym kontrahentem, czy raczej ustawodawca przyznając im pełne prawo koalicji założył, że będą je w stanie sobie zagwarantować samodzielnie, wykorzystując instrumenty zbiorowego prawa pracy?

Analogia do pracowniczego urlopu wypoczynkowego wynika także z możliwości wykorzystania projektowanego rozwiązania w każdym roku kalendarzowym, co jest nawiązaniem do cechy coroczności pracowniczego urlopu wypoczynkowego. Z kolei pewne skojarzenia z cechą odpłatności urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom wywołuje projektowana możliwość pozostawienia do dyspozycji osoby samozatrudnionej wyższego dochodu, poprzez obniżenie o połowę ponoszonych co miesiąc kosztów z tytułu opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, o czym będzie jeszcze mowa. W doktrynie prawa nie ma zgodności poglądów w odniesieniu do tego czy tzw. urlopy niepracownicze powinny być ukształtowane jako płatne czy bezpłatne³⁸, jednak wydaje się, że choć częściowa odpłatność powinna zostać zagwarantowana samozatrudnionym współpracującym przez dłuższy czas z jednym kontrahentem, przy czym to właśnie ten ostatni podmiot należałoby obciążyć wówczas ekonomicznym ciężarem wypłaty takiego świadczenia. Podstawowym celem odpłatności urlopu powinno być umożliwienie korzystania z czasu wolnego od pracy bez obawy o brak środków do zaspokajania potrzeb, nie ma więc generalnie wymogu, by środki te odpowiadały wysokości dochodu uzyskiwanego z pracy. Powstaje jednak pytanie czy redukcja wysokości składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne o połowę, taki właśnie cel będzie realizować w przypadku osób samozatrudnionych, zwłaszcza jeśli nie będziemy się ograniczać wyłącznie do potrzeb bieżących, ale weźmiemy pod uwagę ich potrzeby przyszłe, których zaspokojenie ma w założeniu zapewnić właśnie wypłata

37 Normy te są również jednym z podstawowych instrumentów prawnych umożliwiających zapewnienie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które w myśl art. 66 ust. 1 Konstytucji przysługują każdemu, a więc również osobom samozatrudnionym.

38 J. Wratny, Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2007, nr 7, s. 8.

świadczeń z ubezpieczenia społecznego, finansowanych z pomniejszonych o połowę składek.

Wątpliwości wywołuje również brak w proponowanym przepisie zasadniczej gwarancji praktycznego wykorzystania prawa do wypoczynku w postaci zakazu zrzeczenia się prawa do niego, co może być skrupulatnie wykorzystywane w postanowieniach umownych przez kontrahentów osób samozatrudnionych. Godzi się przypomnieć, że tego rodzaju gwarancję ustawodawca wprowadził w odniesieniu do minimalnej stawki wynagrodzenia osób samozatrudnionych³⁹. W projektowanej regulacji nie znajdziemy również mechanizmów chroniących trwałość istniejącej relacji prawnej z kontrahentem w czasie korzystania przez osobę samozatrudnioną z czasu wolnego od pracy z przeznaczeniem na wypoczynek, co może również osłabiać jej praktyczne wykorzystanie.

W proponowanej regulacji występują również cechy charakterystyczne dla statusu prawnego przedsiębiorców, podkreślające ich niezależność oraz swobodę prowadzenia działalności gospodarczej. Zaliczyć do nich można przede wszystkim swobodny wybór przez samozatrudnionego miesiąca w danym roku kalendarzowym, w którym zechce skorzystać z obniżenia wysokości składek, jak również brak konieczności formalnego potwierdzenia, że korzysta z prawa do wypoczynku, co zapewne stanowi wyraz poszanowania zasady zaufania do przedsiębiorcy⁴⁰. Jak już była o tym mowa, samodzielne decydowanie o terminie wykorzystania tak rozumianego prawa do wypoczynku, jak i sama jego faktyczna realizacja, może okazać się iluzoryczna w odniesieniu do osób samozatrudnionych długotrwale współpracujących z jednym kontrahentem. Niewątpliwą zaletą projektowanego rozwiązania jest natomiast możliwość wykorzystania prawa do wypoczynku przy zachowaniu ciągłości działalności gospodarczej, która stanowi jedną z jej cech konstytutywnych⁴¹. W aktualnym stanie prawnym przedsiębiorca-osoba fizyczna niezatrudniająca pracowników może skorzystać z instytucji zawieszenia działalności, przy czym może ono nastąpić na okres nie krótszy niż 30 dni. O ile z punktu widzenia efektywności wypoczynku okres

39 Por. art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

40 Zob. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 18 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1292 ze zm.

41 Art. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców.

ten nie wzbudza wątpliwości, o tyle powoduje istotne ograniczenie ochrony ubezpieczeniowej⁴².

Warunkiem skorzystania z projektowanego uprawnienia jest nieprzerwane prowadzenie działalności gospodarczej przynajmniej przez okres przekraczający 6 miesięcy. Powiązanie prawa do wypoczynku z opłacaniem składki ubezpieczeniowej powoduje, że ten warunek wstępny pełni dwie funkcje: z punktu widzenia prawa do wypoczynku przerwa od pracy dokonana w tym celu będzie stanowiła swoistą odpłatę za wykonywanie pracy przez co najmniej 6 miesięcy, natomiast z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych będzie to minimalny okres opłacania składek ubezpieczeniowych do wspólnych funduszy, umożliwiając skorzystanie z obniżenia wysokości składki w jednym wybranym miesiącu w roku kalendarzowym. W tym drugim przypadku jednak projektowana regulacja w żaden sposób nie odnosi się do kwestii, od jakiej podstawy wymiaru składki te będą odprowadzane, wobec powyższego nie jest wykluczone wykorzystywanie proponowanego uprawnienia w kumulacji z preferencjami już wprowadzonymi w prawie ubezpieczeń społecznych dla osób rozpoczynających i prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, toteż pod względem ekonomicznym ten wkład do wspólnych funduszy może być niewielki.

Szczególną uwagę w projektowanym przepisie zwraca powiązanie prawa do wypoczynku z redukcją składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, a więc w przypadku osób samozatrudnionych będą to składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe. Społeczne ubezpieczenie chorobowe jest dla tych osób dobrowolne, toteż nawet w przypadku korzystania z prawa do wypoczynku będą zobowiązane do opłacenia składki w pełnej wysokości, co umożliwi osobom przezornym chronić bieżące źródło dochodu przed zdarzeniami czasowo uniemożliwiającymi zarobkowanie jak np. choroba, macierzyństwo czy konieczność sprawowania opieki. W projektowanym rozwiązaniu wykorzystywanie prawa do wypoczynku powiązано jednak z redukcją ochrony ubezpieczeniowej, co wywołuje daleko idące wątpliwości. To bowiem od wysokości składki uzależniona jest wysokość wypłacanych świadczeń, co ma szczególnie istotne znaczenie w przypadku świadczeń

42 W okresie zawieszenia działalności gospodarczej osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, a więc nie może podlegać w tym okresie dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Wywołana takim zawieszeniem przerwa w okresie ubezpieczenia chorobowego w większości przypadków wiąże się z okresem wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego, warunkując jego wypłatę m.in. co najmniej 90-dniowym nieprzerwanym okresem ubezpieczenia chorobowego.

długoterminowych, takich jak renta czy emerytura. Rozpatrując sam projektowany przepis obniżenie tych składek wydaje się nieznaczne, jednak biorąc pod uwagę zarówno samą wysokość, jak i częstotliwość jej dokonywania, zaś dodatkowo możliwość równoczesnego wykorzystywania przez samozatrudnionych ustanowionych już ulg, jak np. działalność nieewidencjonowaną⁴³, ulgę na start⁴⁴, tzw. mały ZUS⁴⁵, czy tzw. mały ZUS plus⁴⁶, kumulatywny ich wpływ na zakres ochrony ubezpieczeniowej może okazać się znaczący. Warto przy tym zwrócić uwagę, że ze względu na przewidziane w prawie ubezpieczeń społecznych liczne mechanizmy ochronne, jak np. minimalne emerytury i renty, tzw. część socjalną uzupełniającą okresy składkowe i nieskładkowe w formule obliczania rent, ekonomiczne skutki opłacania niższych składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne przez samozatrudnionych poniosą wszyscy ubezpieczeni, w tym w szczególności z tytułów pracowniczych, ewentualnie zaś wszyscy podatnicy, w przypadku konieczności objęcia takich osób świadczeniami pomocy społecznej, gdy nie będą spełniać warunków stażowych wymaganych do przyznania ubezpieczeniowych świadczeń minimalnych. Wobec powyższego powstaje wątpliwość czy takie rozłożenie obciążeń składkowych i uprawnień ubezpieczeniowych jest zgodne z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), zważywszy w szczególności na to, że ustawodawca przyjął sztywny system podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy (kumulacja tytułów i obowiązek opłacania składek ze wszystkich z nich od rzeczywistego przychodu), podczas gdy w stosunku do niepracowników, w tym osób samozatrudnionych, obowiązuje system elastyczny (umożliwiający wybór jednego tytułu i opłacanie z niego składek od zadeklarowanego dochodu, w tym również na preferencyjnych zasadach), co powoduje poważne konsekwencje nie tylko dla finansów publicznych, w tym ubezpieczeniowych, ale również dla rynku pracy. Na tym ostatnim z coraz większym natężeniem występuje bowiem zjawisko polegające na tym, że strony stosunków zatrudnienia wybierają prawną podstawę współpracy nie w oparciu o cel, do którego dążą i sposób wykonania zobowiązania, ale wyłącznie w oparciu o koszty związane z jego realizacją. Rozbudowa różnorodnych zachęt do podejmowania własnej działalności gospodarczej przez osoby fizyczne przy relatywnie dużych oszczędnościach oferowanych ze strony systemu ubezpieczeń

43 Art. 5 ustawy Prawo przedsiębiorców.

44 Art. 18 ustawy Prawo przedsiębiorców.

45 Art. 18a ustawy systemowej.

46 Art. 18c ustawy systemowej.

społecznych powoduje, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy, nawet przy całej związanej z nim wielowymiarowej regulacji ochronnej, staje się coraz mniej atrakcyjne dla osób podejmujących pracę⁴⁷. Warto przy tej okazji również zaznaczyć, że czynnikiem hamującym to zjawisko nie jest w żadnej mierze obawa przed uszczupleniem ochrony ubezpieczeniowej związanej z korzystaniem z preferencji w opłacaniu składek, co jest z jednej strony spowodowane istnieniem silnych mechanizmów redystrybucyjnych w ubezpieczeniu społecznym i wprowadzaniem świadczeń o nieubezpieczeniowym charakterze⁴⁸, zaś z drugiej niestety dużą niestabilnością systemu ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza zaś systemu emerytalnego, wywołującą brak zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, czego dobitnym przykładem może być niska popularność społeczna pracowniczych planów kapitałowych.

4. Wnioski końcowe

Wszystkie powyższe okoliczności skłaniają do wniosku, że głównym celem projektowanej regulacji nie jest zapewnienie prawa do wycoczynku osobom samozatrudnionym, a zapewnienie możliwości skorzystania z kolejnej preferencji w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne. Wnioskowanie takie potwierdza również w pewien sposób proponowane miejsce uregulowania omawianej instytucji prawnej w ustawie Prawo przedsiębiorców – w artykule następującym po uldze na start (art. 18), nie zaś wśród uprawnień przysługujących przedsiębiorcom (art. 22-25). Brak w proponowanej regulacji realnych gwarancji prawa do wyczynku⁴⁹ może w praktyce prowadzić do nieuzasadnionego i w obecnych realiach również niepożądanego uszczuplenia funduszy ubezpieczeniowych, kiedy to osoba samozatrudniona będzie szczerze deklarować chęć

47 Szerzej np.: T. Lasocki, Obniżenie składek ubezpieczeniowych dla niektórych przedsiębiorców od 2019 r. – krytyka założeń ustawy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2018, nr 9, s. 17 i nast.; M. Krajewski, Optymalizacja kosztów zatrudnienia na przykładzie wybranych niepracowniczych tytułów ubezpieczenia społecznego, *Studia BAS*, 2019, nr 2, s. 109 i nast.

48 Takich jak np. trzynaste i czternaste emerytury – zob. A. Kolek, Wygaszanie ubezpieczeń społecznych a kumulacyjna metoda realizacji prawa do zabezpieczenia społecznego, *Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne* 2019, nr 30, s. 204-205.

49 W myśl wyroku TK z dnia 17 maja 1999 r. P 6/98 (OTK 1999/4/76) art. 66 ust. 2 Konstytucji powinien pełnić rolę realnej gwarancji praw pracowniczych (autonomiczne rozumienie pracownika – M.P.) poprzez ograniczenie swobody kształtowania warunków pracy w umowach, jak i aktach podstawowych.

skorzystania z obniżenia składek (zasada zaufania do przedsiębiorcy), ale zrezygnuje z wykorzystania czasu wolnego od pracy na wypoczynek w obawie przed definitywną utratą źródła dochodu uzyskiwanego ze współpracy z jedynym bądź niewielką liczbą kontrahentów.

Analizowana regulacja prawna w obecnym kształcie może w rezultacie przyczynić się do wzrostu obserwowanego od dłuższego czasu na rynku pracy, niepożądanego zjawiska tzw. zatrudnienia prekaryjnego, oraz prekaryzacji społecznego ubezpieczenia niepracowniczego, mimo utrzymującego się (na pewno do okresu pandemii COVID-19) wzrostu gospodarczego. Konieczne zatem wydaje się wzięcie pod rozwagę, czy każda osoba wpisania do rejestru może zostać uznana za przedsiębiorcę w rozumieniu art. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców i czy nie należy objąć szczególną ochroną prawną (w tym prawem do wypoczynku) tych z nich, które wykonują pracę w silnej zależności ekonomiczno-organizacyjnej od jednego lub kilku kontrahentów⁵⁰. W świetle nowoczesnych standardów wyznaczonych m.in. przez Europejski Filar Praw Socjalnych należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, tzn. takie, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy i w tym kontekście należy zachęcać do samozatrudnienia, jednak osoby samozatrudnione znajdujące się w porównywalnych do pracowników warunkach powinny mieć prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej⁵¹.

50 Godzi się w tym zakresie przypomnieć, że ustawodawca nie skorzystał jak dotąd z odesłania zawartego w art. 303 § 2 k.p., w myśl którego Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

51 Por. pkt 5 i 12 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf (07.01.2021).