

Rozdział 9

Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – wnioski z projektu NCN nr 2018/29/B/HS5/02534¹

Use of self-employment in violation of health and safety regulations and the Minimum Wage Act – conclusions from NCN project No. 2018/29/B/HS5/02534

Tomasz Duraj

Doktor habilitowany, profesor UŁ

Uniwersytet Łódzki

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

Streszczenie

Celem niniejszego rozdziału jest ukazanie przyczyn i okoliczności stosowania samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a także próba znalezienia rozwiązań, które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę z tą patologią. Obowiązujące w tym zakresie rozwiązania prawne nie są wystarczające, a skala nadużyć wydaje się znacząca. *De lege lata* polski ustawodawca nie gwarantuje osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek odpowiedniego poziomu ochrony w tak fundamentalnych dla każdego człowieka pracy obszarach, jak życie i zdrowie oraz wynagrodzenie – filarach bezpiecznego, uczciwego i sprawiedliwego środowiska pracy. Przedstawione rozważania stanowią fragment badań prowadzonych pod kierunkiem

1 Opracowanie przygotowano w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (umowa nr UMO-2018/29/B/HS5/02534 do projektu badawczego nr 2018/29/B/HS5/02534).

prof. UŁ dra hab. Tomasza Duraja w ramach grantu naukowego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (umowa nr UMO-2018/29/B/HS5/02534 do projektu badawczego nr 2018/29/B/HS5/02534).

Słowa kluczowe: samozatrudnienie, ochrona życia i zdrowia, minimalne wynagrodzenie za pracę, odpowiedzialność wykroczeniowa

Abstract

The purpose of this article is to show the causes and circumstances of the use of self-employment in violation of health and safety regulations and the Minimum Wage Act, and to try to find solutions to effectively and efficiently combat this pathology. The legal solutions in force in this respect are not sufficient and the scale of abuse appears to be significant. *De lege lata*, the Polish legislator does not guarantee gainfully self-employed people an adequate level of protection in such fundamental areas for every working person as life and health and remuneration – the pillars of a safe, honest and fair working environment. The presented considerations constitute a fragment of the research conducted under the supervision of Prof. Tomasz Duraj, PhD, of the University of Łódź, within the framework of a scientific grant financed from the funds of the National Science Centre (contract no. UMO-2018/29/B/HS5/02534 for research project no. 2018/29/B/HS5/02534).

Keywords: self-employment, protection of life and health, minimum wage, criminal liability

Uwagi wprowadzające

Zjawisko samozatrudnienia znane jest od wielu lat na kontynencie europejskim jako przejaw indywidualnej przedsiębiorczości prowadzonej na własny rachunek i nastawionej na działalność gospodarczą zapewniającą jednostce źródło dochodu. Upowszechnienie się tej formy aktywności jest efektem kolejnego etapu rozwoju rynku pracy, który poprzedzało częste korzystanie z pracy w niepełnym wymiarze, pracy na czas określony czy z leasingu pracowniczego². Niewątpliwie przyczyniły się do tego takie zjawiska, jak rozwój nowoczesnych technologii, informatyzacja oraz cyfryzacja. Konsekwencją upowszechnienia się w Polsce samozatrudnienia, określanego niekiedy mianem „pracy na własny rachunek”, „samodzielnej działalności zarobkowej” czy też „działalności gospodarczej osób fizycznych”, jest konieczność rozszerzania na tę formę świadczenia pracy niektórych uprawnień pracowniczych do niedawna zastrzeżonych wyłącznie dla stosunku pracy³. *De lege lata* na gruncie

- 2 Zob. np. A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] tenże (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 5 i nast.; Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 48 i nast.; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; T. Duraj, *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 11, s. 24 i nast.; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- 3 T. Duraj, *Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Ryłski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku*

obowiązującego prawa osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek korzystają z ochrony w obszarach: życia i zdrowia, niedyskryminacji i równego traktowania, gwarantowanej płacy minimalnej i wynagrodzenia za pracę, macierzyństwa i rodzicielstwa oraz uprawnień zbiorowych. Niestety, bardzo często w praktyce dochodzi do naruszania wskazanych tu gwarancji ochronnych, zwłaszcza w zakresie regulowanym przepisami BHP oraz ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴. Sprzyja temu dominująca pozycja podmiotu zlecającego wobec jednoosobowego przedsiębiorcy działającego na własny rachunek, która wyznaczana jest na podstawie cywilnoprawnej zasady swobody umów. Głównym powodem naruszeń obowiązującego prawa jest chęć ograniczenia kosztów prowadzonej działalności oraz ciężarów publicznoprawnych, a także potrzeba uelastyczenia procesu wykonywania pracy. Stosowanie samozatrudnienia pozwala podmiotowi zlecającemu ponadstandardowo korzystać z potencjału osoby świadczącej pracę na własny rachunek z naruszeniem przepisów BHP oraz przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie wypłacania gwarantowanej stawki godzinowej. Podmiot zlecający nie jest bowiem objęty ograniczeniami, jakie przepisy prawa pracy wprowadzają co do zakresu pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Nie obowiązują tu w szczególności maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, gwarantowane okresy odpoczynku czy ograniczenia dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz w niedziele i święta.

Celem opracowania jest ukazanie przyczyn i okoliczności stosowania samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a także próba znalezienia rozwiązań, które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę z tą patologią. Obowiązujące w tym zakresie rozwiązania prawne nie są wystarczające, a skala nadużyć wydaje się znacząca. *De lege lata* polski ustawodawca nie gwarantuje osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek odpowiedniego poziomu ochrony w tak fundamentalnych dla każdego człowieka pracy obszarach, jak życie i zdrowie oraz wynagrodzenie – filarach bezpiecznego, uczciwego i sprawiedliwego środowiska pracy. Na potrzeby niniejszego rozdziału przyjmuję, że samozatrudnienie polega na osobistym świadczeniu usług na rzecz jednego lub wielu podmiotów zamawiających w warunkach B2B przez osoby fizyczne prowadzące na własną odpowiedzialność i ryzyko działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy, bez możliwości zatrudniania pracowników lub korzystania z cudzej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych⁵.

pracy, Toruń 2018, s. 37 i nast.; tenże, *The limits of expansion of labour law to non-labour forms of employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wrątny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, Wiesbaden 2020, s. 15 i nast.

4 Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 – dalej u.m.w.

5 Por. T. Duraj, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007, s. 21 i nast.

Skala samozatrudnienia

Na doniosłość podjętej w niniejszym opracowaniu problematyki wskazuje rosnąca skala samozatrudnienia nie tylko w Polsce, ale także w Europie i na świecie. Według najnowszych danych opublikowanych przez OECD średni poziom pracy na własny rachunek we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej w 2021 r. wynosił 15,27% ogółu pracobiorców⁶ i od kilku lat osiąga zbliżone wartości. Patrząc jednak na dane statystyczne w dłuższej perspektywie czasowej, wskaźnik samozatrudnionych na obszarze Unii Europejskiej stopniowo wzrasta. Z dokumentów OECD z 2000 roku wynika, że odsetek tych osób wynosił około 12%⁷, natomiast zgodnie z danymi opublikowanymi w 2002 roku wskaźnik ten oscylował wokół 14%. Największy udział samozatrudnienia odnotowuje się w sektorze usług, gdzie około 60% zatrudnionych pracuje zarobkowo na własny rachunek⁸.

Najwyższy poziom samozatrudnienia w Unii Europejskiej w 2021 r. OECD odnotowała w niektórych krajach południowoeuropejskich (Grecja – 31,82%, Włochy – 21,83%), najniższy zaś w takich państwach, jak Łotwa (12,98%), Francja (12,61%), Węgry (12,51%), Austria (11,91%), Litwa (11,63%), Szwecja (10,60%), Luksemburg (10,23%), Dania (8,84%) i Niemcy (8,75%)⁹. Do krajów UE, które w tej statystyce uplasowały się blisko średniej unijnej, należy zaliczyć Czechy (15,94%), Hiszpanię (15,84%), Holandię (15,77%), Portugalię (15,48%), Finlandię (14,57%) oraz Belgię (14,14%). Odnosząc te informacje do danych światowych, najwyższy poziom samozatrudnienia w 2021 r. według OECD występował w Kolumbii (53,06%), Meksyku (31,82%), Turcji (30,16%) i Kostaryce (27,44%). Natomiast znacznie poniżej średniej unijnej wypadły takie państwa, jak Izrael (12,44%), Japonia (9,83%), Australia (9,52%), Kanada (7,69%), Stany Zjednoczone (6,59%) oraz Norwegia (4,70%)¹⁰.

Według danych OECD Polska w 2021 r. – na gruncie przedstawionych wyżej statystyk – ma poziom samozatrudnienia, który znacząco przekracza średnią unijną i wynosi 19,73%. Z kolei szacunki Głównego Urzędu Statystycznego za IV kwartał 2022 r. wskazują, że aktywnych zawodowo w Polsce było blisko 16,8 mln osób, z czego 3,13 mln (18,63% wszystkich pracobiorców) świadczyło pracę zarobkową na własny rachunek¹¹. Wśród tej grupy 686 tys. stanowili

6 OECD, *Self-employment rate*, 2023, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (dostęp: 10.10.2023).

7 OECD, *The partial renaissance of self-employment*, Paris 2000, s. 159.

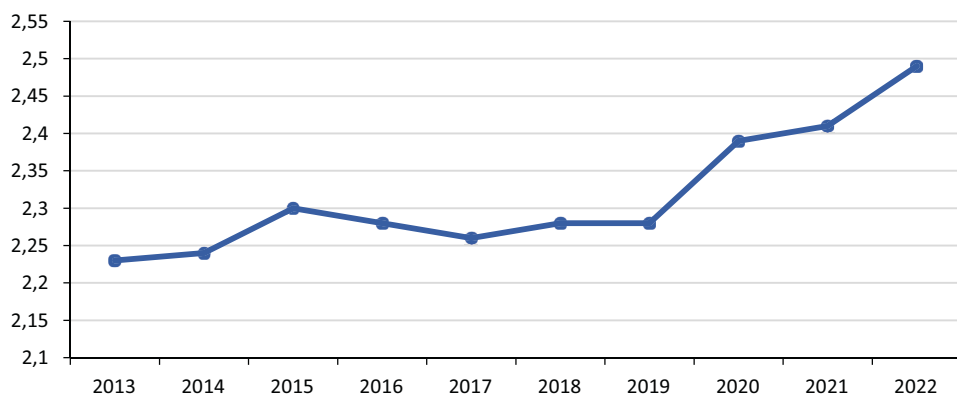
8 Samozatrudnienie występuje najczęściej w takich obszarach aktywności, jak budownictwo, transport, handel, biznes, hotelarstwo, gastronomia, IT, działalność profesjonalna i naukowa, służba zdrowia, finanse i ubezpieczenia.

9 OECD, *Self-employment rate*.

10 Tamże.

11 Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku*, 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2022-roku,4,49.html> (dostęp: 9.10.2023).

pracodawcy (przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej jednego pracownika). Po ich odjęciu liczba samozatrudnionych osobiście pracujących na własny rachunek w IV kwartale 2022 r. wyniosła 2,45 mln osób¹², co stanowiło 14,6% ogółu pracujących¹³. Jest to wysoki wskaźnik, oznacza bowiem, że prawie co szósta osoba wykonująca pracę zarobkową w Polsce robi to osobiście w warunkach samozatrudnienia, przy wykorzystaniu własnej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji. Należy wskazać, że od 2013 r., kiedy to średnia liczba samozatrudnionych wynosiła około 2,23 mln, do 2022 r., gdy oscylowała ona w okolicach 2,49 mln, poziom ten zwiększył się aż o 260 tys. osób. Na podstawie badań BAEL widać jednoznacznie, że skala samozatrudnienia w Polsce ciągle rośnie, co obrazuje wykres 1. Dlatego też warto pochylić się nad problemem stosowania samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wskazać najważniejsze mankamenty tych unormowań oraz zastanowić się nad wprowadzeniem rozwiązań, które pozwolą na skuteczną i efektywną walkę z tym patologicznym zjawiskiem.



Wykres 1. Liczba osób samozatrudnionych niebędących pracodawcami w Polsce według BAEL w latach 2013–2022 – przeciętnie w roku (dane w mln)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku*, 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2022-roku,4,49.html> (dostęp: 7.06.2023).

12 Dane te obejmują również sektory rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa. Bez wskazanych tu sektorów liczba samozatrudnionych niebędących pracodawcami w IV kwartale 2022 r. wyniosła 1,36 mln osób.

13 Różnice pomiędzy danymi GUS i OECD wynikają z innej metodologii liczenia samozatrudnionych. Główny Urząd Statystyczny w przeciwieństwie do OECD nie zalicza do osób samozatrudnionych bezpłatnie pomagających członków rodziny, którzy są traktowani w statystykach jako odrębna kategoria wykonawców pracy.

Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów BHP – uwagi *de lege lata*

Fundamentem ochrony prawnej samozatrudnionych w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹⁴, która *expressis verbis* przyznaje każdej osobie ludzkiej uniwersalne i samodzielne prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy bez względu na reżim prawny, w którym praca jest wykonywana. W myśl art. 66 ust. 1 ustawy zasadniczej każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie określają przepisy ustawowe¹⁵. Unormowanie to nie może być jednak bezpośrednio dochodzone przez samozatrudnionych na podstawie Konstytucji RP, ponieważ przepis ten odsyła w tym zakresie do ustawodawstwa zwykłego.

W dniu 1 lipca 2007 r.¹⁶ do przepisów końcowych ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹⁷ wprowadzona została regulacja w zakresie ochrony życia i zdrowia samozatrudnionych. Niestety, polski ustawodawca nie zdecydował się na uchwalenie odrębnych unormowań w obszarze BHP, uwzględniających specyfikę funkcjonowania osób pracujących zarobkowo na własny rachunek, ograniczając się jedynie do mechanizmu odesłań do odpowiednich przepisów określających sytuację pracowników. Zgodnie z art. 304 § 1 tego aktu pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązek ten dotyczy również przedsiębiorców niemających statusu pracodawców, jeżeli organizują pracę samozatrudnionych (art. 304 § 3 k.p.). Przepisy te odsyłają do art. 207 § 2 k.p., gdzie ustawodawca określił katalog podstawowych (jednak nie wszystkich) obowiązków pracodawcy w zakresie

14 Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

15 Dodatkowym wzmocnieniem konstytucyjnych gwarancji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wobec samozatrudnionych jest art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego każda praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Wskazany przepis dotyczy zatem również warunków pracy osób samozatrudnionych, w tym także ochrony ich zdrowia i życia, która znajduje się niewątpliwie pod nadzorem organów państwa, w szczególności Państwowej Inspekcji Pracy (dalej PIP). Por. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 51 i nast.; B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 179. Co więcej, ich ochrona w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma również swoją podstawę w art. 38 ustawy zasadniczej, który gwarantuje każdemu człowiekowi prawną ochronę życia, oraz w art. 68 tego aktu, który zapewnia każdemu człowiekowi prawo do ochrony zdrowia.

16 Nowelizacja dokonana przez art. 95 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 ze zm.) – dalej u.p.i.p.

17 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm. – dalej k.p.

ochrony zdrowia i życia pracowników. Oznacza to, że wskazane wyżej podmioty zlecające pracę samozatrudnionym muszą zapewnić im standard ochrony w obszarze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zbliżony do tego, jaki gwarantuje się pracownikom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Mają zatem obowiązek stosować się do regulacji prawa pracy, które służą ochronie życia i zdrowia pracobiorców. Muszą zagwarantować osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu jej świadczenia, eliminować warunki szkodliwe i uciążliwe dla ich zdrowia, kształtować właściwe środowisko pracy wolne od zagrożeń dla życia i zdrowia samozatrudnionych, zapobiegać wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, zapewniać im profilaktyczne badania zdrowotne oraz dostęp do szkoleń związanych z przestrzeganiem przepisów wpływających na bezpieczeństwo wykonywania pracy.

Poważnym mankamentem analizowanych unormowań jest nieuzasadnione różnicowanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, jaki ustawodawca *de lege lata* przewiduje wobec różnych kategorii podmiotów zlecających pracę samozatrudnionemu (pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami). O ile pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. musi stosować do samozatrudnionych „wprost”¹⁸, a jego odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ogranicza się tylko do zakładu pracy lub innego miejsca pracy wyznaczonego przez pracodawcę, o tyle przedsiębiorca niebędący pracodawcą stosuje obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. „odpowiednio”. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorca niebędący pracodawcą ma w tym obszarze znacznie większą elastyczność i dowolność interpretacji, co rodzi pokusę uwolnienia się od wielu kosztownych i uciążliwych powinności w zakresie BHP względem samozatrudnionego, któremu organizuje on pracę. Niektóre obowiązki w obszarze BHP określone w art. 207 § 2 k.p. może on bowiem stosować wprost, niektóre po modyfikacji uwzględniającej specyfikę samozatrudnionych, a niektórych w ogóle nie musi stosować. Co ciekawe, odpowiedzialność przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, który organizuje pracę samozatrudnionych, za zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest znacznie szersza i nie ogranicza się jedynie do zakładu pracy lub innego wyznaczonego miejsca pracy. Podmiot ten na mocy art. 304 § 3 k.p. musi bowiem zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim samozatrudnionym, którym organizuje pracę, bez względu na miejsce jej świadczenia¹⁹. Z ochrony w obszarze BHP wyłączone zostały w ogóle – co budzi

18 W praktyce oznacza to zrównanie sytuacji pracodawcy w zakresie obowiązków w obszarze BHP określonych w art. 207 § 2 k.p. wobec samozatrudnionych świadczących pracę na terenie jego zakładu lub w innym miejscu przez niego wyznaczonym z pracownikami. Por. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 173.

19 Por. P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304 k.p., teza 6*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, LEX 2020.

poważne wątpliwości – osoby pracujące na własny rachunek, które same decydują o miejscu wykonywanej pracy (np. świadczą ją w domu lub w dowolnie wybranym przez siebie miejscu)²⁰. Na marginesie warto zauważyć, że ustawodawca pominął całkowicie w kontekście odpowiedzialności za BHP te jednostki, które nie mają statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. oraz nie są przedsiębiorcami, jednakże zlecają pracę samozatrudnionym (np. stowarzyszenia, fundacje czy jednostki publiczne nieprowadzące działalności gospodarczej i niezatrudniające pracowników). Podmioty te, pomimo że organizują pracę samozatrudnionym, *de lege lata* nie są objęte analizowaną regulacją Kodeksu pracy.

Istotne pole do nadużyć i obchodzenia przepisów gwarantujących samozatrudnionym odpowiedni standard ochrony w zakresie BHP pozostawia art. 304¹ k.p. Przepis ten nakłada na osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, w zakresie określonym przez tego pracodawcę bądź inny podmiot, obowiązki, jakie spoczywają na pracownikach, dotyczące przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w art. 211 k.p.²¹ Oznacza to, że co do zasady samozatrudniony musi w szczególności: znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, zgodnie z ich przeznaczeniem, a także poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich oraz współdziałać z podmiotem zlecającym pracę w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Poważną wadą analizowanego unormowania jest to, że w praktyce o zakresie obowiązków BHP ciążyących na osobie pracującej na własny rachunek będzie decydował pracodawca lub inny podmiot organizujący jej pracę. Oznacza to, że podmioty te, kierując się potrzebą redukcji kosztów prowadzonej działalności, mogą dowolnie – korzystając z zasady swobody umów i dominującej pozycji negocjacyjnej – ograniczać w umowach prawa cywilnego zawieranych z samozatrudnionymi stosowanie wobec nich art. 211 k.p., świadomie obniżając standard ich ochrony w obszarze BHP z naruszeniem wymogów Konstytucji RP określonych w art. 66 ust. 1 i art. 24.

20 Inaczej jest na gruncie stosunku pracy, gdzie ustawodawca gwarantuje ochronę w zakresie BHP także pracownikom zdalnym (art. 67³¹ k.p.).

21 Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na niespójność systemową analizowanych przepisów. O ile w art. 304 § 3 k.p. z obowiązków w zakresie BHP wyłącza się podmioty organizujące pracę osobom samozatrudnionym, które nie mają statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. oraz nie są przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą, o tyle art. 304¹ k.p. odnosi się do wszystkich samozatrudnionych, którzy świadczą pracę na rzecz podmiotów ją organizujących. Dotyczy to także tych podmiotów, które są wyłączone spod regulacji art. 304 § 3 k.p. z uwagi na brak statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. oraz brak statusu przedsiębiorcy.

Przedstawione powyżej regulacje kodeksowe w zakresie ochrony życia i zdrowia samozatrudnionych, które odsyłają do odpowiednich przepisów określających sytuację pracowników, należy ocenić zdecydowanie negatywnie. Przepisy te nie uwzględniają bowiem specyfiki funkcjonowania osób pracujących zarobkowo w obszarze BHP, pozostawiając podmiotom zlecającym pracę samozatrudnionym olbrzymie pole do manipulacji i nadużyć. Po pierwsze, zastosowany mechanizm odesłań do regulacji pracowniczych rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych w kontekście ochrony ich życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy²². Obowiązuje tu daleko idąca dowolność stron umowy cywilnoprawnej co do oceny tego, które obowiązki z zakresu BHP będą miały zastosowanie przy pracy na własny rachunek, a które można wyłączyć czy zmodyfikować. Po drugie, pozwala to podmiotowi zlecającemu na obchodzenie przepisów BHP w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek oraz drastyczne ograniczanie standardu ochrony ich życia i zdrowia. Po trzecie wreszcie, niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych w kontekście ochrony ich życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy utrudnia skuteczną kontrolę i egzekucję przepisów BHP przez organy kontroli państwa (w szczególności Państwową Inspekcję Pracy), niemające pewności co do tego, które przepisy dotyczące pracowników w konkretnej sytuacji będą miały wprost zastosowanie do samozatrudnionych, a których się nie stosuje lub stosuje po niezbędnej modyfikacji. Tego rodzaju problemy inspektorzy pracy zgłaszali podczas zorganizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy w dniu 9 września 2022 r. w Ośrodku Szkolenia we Wrocławiu konferencji „Bezpieczne i higieniczne warunki pracy przy zatrudnieniu cywilnoprawnym”. Zgodnie z art. 10 ust. 2 pkt 1 u.p.i.p. do zadań tego organu należy bowiem nadzór i kontrola nad zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona. W razie stwierdzenia nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów BHP wobec samozatrudnionych PIP może nakazać usunięcie stwierdzonych uchybień w określonym terminie, a nawet ma prawo podjąć decyzję o zaprzestaniu prowadzenia działalności zakładu, w którym doszło do naruszenia. Ponadto naruszenia te są sankcjonowane w ramach odpowiedzialności wykroczeniowej. W myśl art. 283 § 1 k.p. kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. W mojej ocenie wskazane powyżej środki nie są wystarczające, aby skutecznie egzekwować przestrzeganie przepisów BHP chroniących życie i zdrowie osób pracujących zarobkowo na własny rachunek.

22 Por. M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 66 i nast.; M. Mędrala, *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, vol. 62, nr 2, s. 143–157.

Stosowanie samozatrudnienia z naruszeniem przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – uwagi *de lege lata*

Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw²³, na mocy której osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia (art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny²⁴) zostały objęte ochroną w zakresie płacy minimalnej, o ile wykonują działalność gospodarczą osobiście, bez angażowania pracowników lub zawierania umów ze zleceniobiorcami²⁵. Dotyczy to jedynie tych samozatrudnionych, którzy jako osoby fizyczne, świadcząc określone prace na rzecz podmiotu zlecającego, nie decydują o miejscu i czasie realizacji powierzonych zadań, a ich wynagrodzenie nie ma charakteru wyłącznie prowizyjnego (art. 8d ust. 1 pkt 1 u.m.w.). Zgodnie z art. 8a ust. 1 u.m.w. w przypadku umów zleceń oraz umów na warunkach zlecenia wykonywanych przez samozatrudnionego wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej (od 1 stycznia 2024 r. jest to kwota 27,70 zł brutto). Jeżeli wysokość wynagrodzenia określonego w umowie nie zapewnia samozatrudnionemu otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 2 u.m.w.). W przypadku gdy kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje przynajmniej wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 3 u.m.w.). Ponadto płaca minimalna samozatrudnionych korzysta z ochrony polegającej na: zakazie zrzekania się prawa do wynagrodzenia i zakazie przenoszenia tego prawa na osoby trzecie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej (art. 8a

23 Dz.U. poz. 1265.

24 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm. – dalej k.c.

25 Por. A. Tomanek, *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1, s. 13 i nast.; M. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 28 i nast.; T. Duraj, *Ochrona wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym – refleksje na tle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, [w:] A. Tomanek, R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 49 i nast.

ust. 4 u.m.w.), a także ustawowym wymogu wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej (art. 8a ust. 5 u.m.w.) oraz wprowadzeniu limitu częstotliwości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, która w odniesieniu do umów zawartych na czas dłuższy niż miesiąc wynosi co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6 u.m.w.).

Przedstawiony mechanizm narzucający stronom umowy cywilnoprawnej obligatoryjną stawkę za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a także wprowadzający sztywne wymogi co do formy i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia oraz ograniczający swobodę dysponowania nim, stanowi bezpośrednią i daleko idącą ingerencję ustawodawcy w obowiązującą na gruncie prawa cywilnego zasadę swobody umów²⁶. Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę cywilnoprawną mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Taka ingerencja polskiego ustawodawcy rodzi poważne problemy natury systemowej, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego obowiązuje swoboda ustalania reguł odpłatności za pracę świadczoną na podstawie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia).

Wskazana powyżej swoboda kształtowania treści umów cywilnoprawnych stanowiących podstawę relacji prawnych łączących samozatrudnionego z podmiotem zlecającym pracę, a także wadliwość rozwiązań przyjętych w odniesieniu do tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, pozwala na stosunkowo łatwe obchodzenie przepisów gwarantujących osobom pracującym na własny rachunek minimalną stawkę godzinową, czyniąc tę regulację nieskuteczną i nieefektywną. W tym obszarze za zdecydowanie niewystarczające należy uznać uprawnienia PIP, która zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 15b u.p.i.p. jest upoważniona do kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Inspektorzy pracy uzyskali prawo do przeprowadzania takiej kontroli bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości – do kierowania wystąpień lub wydawania poleceń w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Ponadto podmiot korzystający z pracy samozatrudnionego został objęty odpowiedzialnością wykroczeniową. Zgodnie z art. 8e u.m.w. kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy, albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca samozatrudnionemu wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,

26 Por. K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8, s. 399.

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Zgodnie z art. 8f u.m.w. orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8e, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia²⁷.

Możliwość obchodzenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, które gwarantują osobom pracującym na własny rachunek minimalną stawkę godzinową, wynika z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, jest to konsekwencją mało przejrzystego oraz skomplikowanego określenia przez polskiego ustawodawcę zakresu podmiotowego tych unormowań. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obejmuje bowiem ochroną – na mocy art. 8a ust. 1 – jedynie tych samozatrudnionych, którzy pracują na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. O ile ten pierwszy rodzaj umów jest szczegółowo unormowany w przepisach art. 734 i nast. k.c. (ich przedmiotem mogą być tylko czynności prawne), o tyle kategoria umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, jest bardzo szeroka i niedookreślona, a w praktyce pojawiają się wątpliwości, jakie umowy należy zakwalifikować do tej kategorii. Ponadto ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewiduje warunek niezatrudniania pracowników lub niezawierania umów ze zleceniobiorcami przy prowadzonej działalności gospodarczej. *Ratio legis* tego rozwiązania polegało na tym, aby gwarancją minimalnej stawki godzinowej objąć jedynie tych samozatrudnionych, którzy osobiście świadczą usługi na rzecz swoich kontrahentów, nie korzystając przy tym z pomocy osób trzecich (wtedy tylko ich sytuacja jest zbliżona do sytuacji pracowników). Tymczasem *de lege lata* nie ma przeszkód, aby minimalna stawka godzinowa dotyczyła też samozatrudnionych, którzy zatrudniają w swej działalności gospodarczej na podstawie innych umów niż umowy zlecenia (np. na podstawie umowy o dzieło czy umowy agencyjnej), a także korzystają z pomocy osób trzecich bez zawierania z nimi odrębnej umowy bądź z pomocy najbliższych członków rodziny posiadających status osoby współpracującej przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Ustawodawca nie precyzuje także, czy kryterium niezatrudniania pracowników lub niezawierania umów ze zleceniobiorcami dotyczy całego okresu prowadzenia działalności gospodarczej i każdej ze świadczonych w jej ramach usług, czy tylko chodzi o usługi świadczone na rzecz kontrahenta, który zobowiązany jest do wypłacenia minimalnej stawki godzinowej²⁸. Kuriozalne wydają się także dodatkowe przesłanki warunkujące możliwość korzystania z ochrony przewidzianej w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Pracodawca objął bowiem gwarancją płacy minimalnej jedynie tych samozatrudnionych, w odniesieniu do których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi (w analizowanym przypadku samozatrudniony), a otrzymywane za pracę wynagrodzenie nie ma wyłącznie charakteru

27 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. Nr 74, poz. 1124.

28 Ta druga interpretacja wydaje się właściwa.

prowizyjnego (art. 8d ust. 1 pkt 1 u.m.w.). Zwłaszcza ten pierwszy warunek ma charakter niedookreślony i ocenny. Nie wystarczy tutaj samo oznaczenie w treści umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług) podmiotu decydującego o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług – liczy się tu wyłącznie rzeczywisty sposób realizacji zlecenia (usługi). Problem w tym, że Państwowa Inspekcja Pracy, odpowiedzialna za kontrolę wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, nie ma skutecznych narzędzi i instrumentów, aby zweryfikować spełnienie tego warunku za pomocą obiektywnych kryteriów. Ustawodawca pozostawia zatem w tym zakresie podmiotom korzystającym z usług samozatrudnionych na podstawie umów zleceń (umów o świadczenie usług) szerokie pole do manipulacji i nadużyć. W praktyce podmioty te będą dążyć do takiego ukształtowania warunków kontraktu zawartego z samozatrudnionym, aby nie podlegać przepisom ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wystarczy bowiem odpowiednio zmodyfikować postanowienia umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług) zawartej z samozatrudnionym w taki sposób, aby wynagrodzenie w całości miało charakter zryczałtowany (zależny od rezultatów świadczonej pracy) i ochrona wynikająca z tego aktu nie będzie miała zastosowania²⁹. Na marginesie prowadzonych rozważań warto zauważyć, że przyjęte przez polskiego ustawodawcę granice stosowania minimalnej stawki godzinowej wobec osób pracujących zarobkowo na własny rachunek budzą daleko idące wątpliwości z aksjologicznego punktu widzenia. *De lege lata* z ochrony tej korzystają bowiem zarówno samozatrudnieni, którzy są zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego i funkcjonują w warunkach zbliżonych do sytuacji pracowników (otrzymują dochody tylko z jednego źródła), jak i ci, którzy świadczą usługi na rzecz wielu różnych podmiotów, działając w warunkach braku takiej zależności. Nie ma również znaczenia ciągłość (intensywność) pracy wykonywanej dla danego podmiotu zlecającego. Gwarancją minimalnej stawki godzinowej objęci są bowiem nie tylko samozatrudnieni, którzy realizują swoje zlecenia czy usługi na podstawie umów zawartych na dłuższy okres z danym podmiotem zlecającym, ale także osoby, które w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykorzystują umowy o charakterze incydentalnym (krótkotrwałym), nawet jednorazowo. Takie podejście polskiego ustawodawcy do zakresu podmiotowego ochrony wynagrodzenia za pracę jest niezrozumiałe z punktu widzenia celów i funkcji, jakie realizuje płaca minimalna. Ponieważ ma ona gwarantować osobom wykonującym

29 Zob. opinię Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016 r. do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, BSA III-021-257/16, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/2B4B4692D149D147C1257FEE003BBAFD/%24File/600-002.pdf> (dostęp: 12.10.2023). Sąd Najwyższy wskazuje, że „ustalenie kwoty zryczałtowanej na podstawie przewidywanego czasu koniecznego do wykonania czynności przewidzianych umową nie tylko nie będzie stanowiło praktycznego problemu, ale »uderzy« w wykonawców pracy w sytuacji, w której przedmiotowa kwota będzie zaniżona w stosunku do rzeczywistego czasu pracy”.

pracę zarobkową egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej oraz możliwość zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych (jej funkcją jest zapewnienie źródła utrzymania), to naturalną konsekwencją tego powinno być ograniczenie stosowania minimalnej stawki za każdą godzinę zlecenia (usługi) oraz innych mechanizmów ochrony wynagrodzenia jedynie do tych samozatrudnionych, którzy są zależni ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego (niewielkiej ich liczby), dla których praca na rzecz tego podmiotu stanowi jedyne (główne) źródło dochodów.

Po drugie, obchodzenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę możliwe jest także na etapie ewidencjonowania godzin pracy świadczonej przez samozatrudnionego, za którą ma być wypłacane wynagrodzenie gwarantowane. Zgodnie z art. 8b analizowanego aktu strony mają określić w umowie zleceniu (umowie o świadczenie usług na warunkach zlecenia) sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku zaś, gdy tego nie uczynią, samozatrudniony przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia³⁰. Ponadto podmioty zlecające usługę mają dodatkowy obowiązek prowadzenia dokumentacji określającej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Podmioty te muszą przechowywać tę dokumentację przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c u.m.w.). Problem w tym, że taki sposób regulacji obowiązku ewidencjonowania godzin pracy świadczonej przez samozatrudnionego pozostawia stronom kontraktu cywilnoprawnego duże pole do bezpodstawnego zaniżania liczby godzin wykazanych w prowadzonej dokumentacji w relacji do liczby godzin faktycznie przepracowanych. Co ważne, PIP nie ma żadnych narzędzi i instrumentów, które pozwoliłyby na efektywną weryfikację prawidłowości rejestrowanych godzin pracy samozatrudnionego, nawet wtedy, gdy rodzaj i charakter wykonywanych zadań jednoznacznie wskazywałyby na fałszowanie dokumentacji jego godzin pracy³¹. Organ kontrolny może jedynie sprawdzać formalną prawidłowość jej sporządzenia, opierając się na dokumentach przedłożonych mu przez podmiot zlecający. Główny Inspektor Pracy Roman Giedrońc w uwagach do zgłoszonego projektu nowelizującego ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wskazał, że brakuje wytycznych w zakre-

30 Zob. M. Barański, B. Mądrzycki, *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3, s. 23 i nast.

31 Przykładowo: za wykonanie przez samozatrudnionego konkretnego projektu (np. skomplikowanego programu komputerowego) można wpisać do umowy o świadczenie usług 20 godzin, pomimo że faktyczny czas poświęcony na jego realizację będzie znacznie większy (np. 70 godzin). W ten sposób strony mogą dowolnie zaniżyć wysokość należnego wynagrodzenia, a pozostała kwota zostanie wypłacona samozatrudnionemu w sposób nierejestrowany, z korzyścią zarówno dla samozatrudnionego, jak i podmiotu zlecającego pracę.

sie metod ewidencjonowania czasu zlecenia bądź świadczenia usługi, a PIP nie ma żadnych podstaw prawnych, aby być organem rozstrzygającym kwestie sporne wynikające z realizacji umów zleceń i umów o świadczenie usług, co także dotyczy prawidłowości prowadzonej dokumentacji godzin pracy³².

Uwagi podsumowujące

Zastanawiając się nad znalezieniem rozwiązań pozwalających na skuteczną i efektywną walkę ze stosowaniem samozatrudnienia z pominięciem standardów ochronnych gwarantowanych osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek przepisami BHP oraz przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, należy wskazać kilka postulatów wynikających z badań prowadzonych w ramach grantu naukowego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki nt. „W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza”:

1. Pozytywnie trzeba ocenić fakt, że polski ustawodawca dostrzegł potrzebę rozszerzania niektórych uprawnień pracowniczych na osoby samozatrudnione. Jest to w pełni zgodne ze standardami prawa międzynarodowego i unijnego, w ramach których ustawodawca, wprowadzając regulacje ochronne, obejmuje nimi wszystkich ludzi pracy, posługując się terminem „pracownik” w szerokim ujęciu (*workers* lub *travailleurs*). Tendencja ta nawiązuje także do wymogów Konstytucji RP, które szeroko określają gwarancje ochronne³³. Z tej perspektywy należy docenić polskiego ustawodawcę, który objął osoby samozatrudnione przepisami BHP oraz ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Analiza przeprowadzona w niniejszym opracowaniu wskazuje jednoznacznie, że *de lege lata* polski ustawodawca nie gwarantuje osobom pracującym zarobkowo na własny rachunek odpowiedniego poziomu ochrony w tak fundamentalnych dla każdego człowieka pracy obszarach, jak życie i zdrowie oraz wynagrodzenie – filarach bezpiecznego, uczciwego i sprawiedliwego środowiska pracy.

32 J. Jasińska, P. Fik, *O zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, s. 22. Por. też K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne...*, s. 457–458.

33 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. 2 i nast.

3. Gdy chodzi o regulację prawną w zakresie ochrony życia i zdrowia samozatrudnionych w miejscu pracy, podstawowe wątpliwości budzi sposób unormowania tej problematyki. Polski ustawodawca, regulując zakres obowiązków podmiotu zlecającego oraz osoby pracującej zarobkowo na własny rachunek w tym obszarze, stosuje wątpliwy mechanizm odesłań do odpowiednich przepisów regulujących sytuację pracowników. Takie rozwiązanie rodzi wiele problemów natury interpretacyjnej, kreując niepewność sytuacji prawnej samozatrudnionych w kontekście ochrony ich życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy. Utrudnia czy wręcz uniemożliwia to skuteczną egzekucję przepisów BHP przez organy kontroli państwa, w tym zwłaszcza przez PIP.
4. Krytycznie odnosząc się do wskazanej powyżej metody, uważam, że ustawodawca powinien stworzyć w tym zakresie odrębną regulację (wzorowaną na przepisach dotyczących pracowników), która będzie dostosowana do szczególnych warunków, w jakich osoby te świadczą pracę na rzecz podmiotu zlecającego. Pozwoliłoby to na wyeliminowanie wielu wątpliwości interpretacyjnych, które powstają na gruncie obowiązujących przepisów BHP. Nowe unormowania muszą wprowadzać, inaczej niż obecnie, jednolity standard ochrony w zakresie życia i zdrowia (niższy od pracowniczego) w miejscu wykonywania pracy wobec wszystkich samozatrudnionych, niezależnie od statusu podmiotu zlecającego im pracę. Z tego punktu widzenia nie może mieć znaczenia to, czy podmiotem zlecającym pracę samozatrudnionemu będzie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą, czy też inny podmiot niemający statusu pracodawcy lub przedsiębiorcy. Dzięki określeniu przez ustawodawcę jednolitego standardu ochrony wszystkich samozatrudnionych w zakresie życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy PIP będzie mogła prowadzić skuteczną i efektywną kontrolę przestrzegania przepisów BHP w związku z pracą świadczoną na własny rachunek, do czego jest prawnie umocowana. Postulowana w opracowaniu regulacja prawna w obszarze BHP powinna dodatkowo objąć także osoby współpracujące z samozatrudnionymi (np. członków najbliższej rodziny), które muszą korzystać z analogicznych gwarancji ochronnych.
5. Istnieje również pilna potrzeba unormowania w odrębnym akcie ustawowym minimalnego zakresu obowiązków w przedmiocie BHP, zastrzeżonych dla osób pracujących na własny rachunek. Nie można tej kwestii pozostawić swobodzie kontraktowej stron, tak jak ma to miejsce *de lege lata*. Rodzi to nieodpartą pokusę dążenia do redukcji kosztów poprzez obniżenie standardu ich ochrony w obszarze BHP, co w konsekwencji prowadzi do naruszenia wymogów Konstytucji RP określonych w art. 66 ust. 1 i art. 24. W przypadku samozatrudnionych zależnych ekonomicznie od

podmiotu zlecającego pracę należałoby ustawowo przerzucić na ten podmiot koszty działań podejmowanych w zakresie BHP.

6. Konieczne jest także zagwarantowanie samozatrudnionym (oraz osobom współpracującym z nimi) prawa do powstrzymywania się od pracy w razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla ich zdrowia lub życia albo gdy wykonywana przez nich praca powoduje niebezpieczeństwo dla innych osób³⁴. *De lege lata* takie uprawnienie zostało zagwarantowane jedynie pracownikom (art. 210 k.p.). Doprecyzowania wymaga również kwestia odpowiedzialności stron kontraktu cywilnoprawnego (podmiotu zlecającego i samozatrudnionego) za naruszenie przepisów BHP w miejscu świadczenia pracy. W tym zakresie nie będą miały zastosowania reguły właściwe dla relacji pracodawca–pracownik.
7. Na krytykę zasługują zastosowane w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę niejasne i mało precyzyjne kryteria warunkujące możliwość objęcia samozatrudnionych ochroną w zakresie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej. Zarówno kryterium decydowania o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług, jak i kryterium wynagrodzenia o charakterze prowizyjnym (art. 8d ust. 1 pkt 1 u.m.w.) są wadliwe w dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, w żaden sposób nie uwzględniają celów i funkcji płacy minimalnej. Z aksjologicznego punktu widzenia głównym celem ochrony płacowej jest bowiem zapewnienie osobom wykonującym pracę zarobkową (w tym także samozatrudnionym) podstawowego źródła utrzymania i egzystencji odpowiadającej godności ludzkiej. Zachowanie obecnie obowiązujących rozwiązań w zakresie minimalnej stawki godzinowej osób samozatrudnionych jest sprzeczne z aksjologią prawa pracy i podstawowymi celami płacy minimalnej. W szczególności zaś nieuzasadnione jest obejmowanie gwarancjami płacowymi wszystkich osób pracujących na własny rachunek w całkowitym oderwaniu od kryterium zależności ekonomicznej. Po drugie, kryteria określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę można bardzo łatwo ominąć, co pozwala na stosunkowo proste wyłączenie wobec samozatrudnionych ochrony w zakresie minimalnej stawki godzinowej.
8. Biorąc pod uwagę to, że wprowadzenie ustawowych gwarancji w zakresie wysokości i trybu wypłaty minimalnej stawki godzinowej stanowi daleko idącą ingerencję w cywilnoprawną zasadę swobody umów (art. 353¹ k.c.), a także mając na względzie główny cel ochrony płacowej, jakim jest

34 Samozatrudnieni ekonomicznie zależni od podmiotu zlecającego powinni mieć dodatkowo zapewnione prawo do wynagrodzenia za czas powstrzymywania się od pracy niebezpiecznej (na wzór regulacji dotyczącej pracowników).

zapewnienie osobom wykonującym pracę zarobkową podstawowego źródła utrzymania i egzystencji odpowiadającej godności ludzkiej oraz dbając o skuteczność i efektywność tej ochrony, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę powinna ograniczać stosowanie tych korzystnych rozwiązań jedynie do samozatrudnionych zależnych ekonomicznie od jednego podmiotu zlecającego (niewielkiej ich liczby), dla których praca na rzecz tego podmiotu (podmiotów) stanowi jedyne (główne) źródło dochodów. Brak wykorzystania w cytowanej ustawie kryterium zależności ekonomicznej do różnicowania poziomu ochrony płacowej w zatrudnieniu niepracowniczym jest poważnym błędem, tym bardziej że kryterium to wykorzystywane jest powszechnie do tego zatrudnienia w ustawodawstwach niektórych krajów europejskich. Przykładowo: ustawodawca hiszpański w specjalnej ustawie dotyczącej statusu osób samozatrudnionych przyjął, że do grupy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych można zakwalifikować takiego pracującego na własny rachunek, który od jednego kontrahenta osiąga co najmniej 75% swoich dochodów³⁵. Podobna sytuacja występuje w prawie niemieckim, gdzie ten próg dochodowy wynosi 50%³⁶. Z kolei ustawodawca włoski, gdy chodzi o wykazanie zależności ekonomicznej, nie posługuje się progiem dochodowym, lecz tzw. kryterium stałej współpracy³⁷. Także polski Trybunał Konstytucyjny, orzekając o zgodności ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z Konstytucją RP, w wyroku z dnia 10 stycznia 2005 r. dopuścił możliwość różnicowania ochrony płacowej³⁸. Trybunał uznał, że „konstytucyjne ujęcie prawa do minimalnego wynagrodzenia stwarza jedynie obowiązek dla ustawodawcy zwykłego do wprowadzenia właściwych unormowań, ujętych w odpowiednią formę prawną, pozostawiając mu jednocześnie pełną swobodę co do wyboru zasad, na podstawie których będzie ono obliczane oraz kryteriów, według których wysokość tego wynagrodzenia zostanie ustalona”.

9. Wprowadzając regulacje dotyczące ochrony wynagrodzenia samozatrudnionych, ograniczające jej zakres jedynie do osób zależnych ekonomicznie od podmiotu, na rzecz którego wykonują określoną działalność zarobkową, należy wykorzystać propozycje definiowania kryterium tej zależności, sformułowane w projektach kodeksów pracy przygotowanych w 2008

35 Art. 11 ustawy z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczącej statusu pracy niezależnej, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Boletín Oficial del Estado nr 166 z 12 lipca 2007 r.

36 Opinion of the European Economic and Social Committee on New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work of 29 April 2010, SOC/344- CESE 639/2010, s. 7–8.

37 D. Morante, *The future of „dependent self-employed workers” in Italy*, 2015, <http://www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela> (dostęp: 12.06.2021).

38 K 31/03, OTK-A 2005, nr 1, poz. 1.

i 2018 r. Projekt Kodeksu pracy z 2008 r. określał zależność ekonomiczną jako sytuację, w której osoba świadcząca usługi na podstawie umowy innej niż umowa o pracę wykonuje osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego, a także jako pracę na rzecz zatrudniającego, od którego osoba zatrudniona uzyskuje większą część wynagrodzenia, jeżeli przekracza ono połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 462). Z kolei projekt Kodeksu pracy z 2018 r. przewidywał godzinowe kryterium zależności ekonomicznej samozatrudnionych. W myśl art. 177 § 1 tego projektu samozatrudnionym ekonomicznie zależnym staje się osoba zajmująca się świadczeniem usług, wykonująca je samodzielnie na rzecz konkretnego przedsiębiorcy, jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorcą lub gospodarstwa rolnego (kontrahent), w sposób bezpośredni, przeciętnie w wymiarze co najmniej 21 godzin na tydzień, przez okres co najmniej 182 dni³⁹. Ponieważ w literaturze przedmiotu kryterium zależności ekonomicznej niekiedy jest kwestionowane jako bardzo trudne w praktyce do zweryfikowania i ustalenia⁴⁰, określając zakres podmiotowy ochrony wynagrodzenia wobec samozatrudnionych, można odwołać się do mieszanego kryterium świadczenia odpłatnej pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy na rzecz podmiotu, z którym wykonawca powiązany jest umową cywilnoprawną w wymiarze przynajmniej odpowiadającym połowie wymiaru etatu pracowniczego, o ile uzyskuje z tego tytułu wynagrodzenie przekraczające co miesiąc połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę⁴¹. Tak określone kryterium warunkujące objęcie samozatrudnionych ochroną w zakresie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej pozwoli uszczelnić mechanizm tej ochrony i ograniczyć możliwość obchodzenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Kryterium to będzie w pełni zgodne z aksjologią prawa pracy i podstawowymi celami płacy minimalnej.

10. Nie ma także żadnych prawnych i aksjologicznych podstaw do tego, aby wyłączać spod ochrony wynagrodzenia tych samozatrudnionych, którzy

39 Zależność od podmiotu zlecającego oparta na określonej liczbie godzin świadczenia pracy na jego rzecz mieści się w pojęciu zależności ekonomicznej *sensu largo*. Należy domniemywać, że przy tak znaczącym poziomie zaangażowania czasowego osoba pracująca zarobkowo na własny rachunek jest zależna ekonomicznie od swojego kontrahenta.

40 Jak pokazują doświadczenia hiszpańskie, obiektywna weryfikacja kryterium zależności ekonomicznej na poziomie 75% dochodów jest bardzo kłopotliwa i zachęca do nadużyć. W praktyce łatwo można obejść tak określone kryterium dochodowe, choćby poprzez sztuczne multiplikowanie podmiotów zlecających powiązanych ze sobą kapitałowo.

41 W swojej monografii M. Gersdorf sformułowała postulat, aby ochroną socjalną (a więc także w zakresie wynagrodzenia za pracę) objąć jedynie te stosunki zatrudnienia cywilnoprawnego, które trwają co najmniej 6 miesięcy – zob. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, s. 172.

świadczą jednoosobowo pracę na innej podstawie niż umowa zlecenie czy umowa na warunkach zlecenia (np. umowa o dzieło, umowa agencyjna czy inne umowy nazwane prawa cywilnego), jeżeli wynagrodzenie otrzymywane z tych umów stanowi podstawowe źródło utrzymania tych osób, zapewniając im minimum egzystencji. Obowiązujące aktualnie ograniczenie ochrony samozatrudnionych w zakresie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej jedynie do umów zleceń oraz umów na warunkach zlecenia, zachęca do obchodzenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez stosowanie na szeroką skalę umów cywilnoprawnych nieobjętych zakresem tej regulacji.

11. Istnieje pilna potrzeba wyposażenia Państwowej Inspekcji Pracy w dodatkowe instrumenty i uprawnienia kontrolne niezbędne do skutecznej i efektywnej kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek. Organy kontrolne powinny uzyskać możliwość merytorycznej, a nie jak dotychczas jedynie formalnej weryfikacji prawdziwości sporządzanej dokumentacji faktycznych godzin pracy świadczonej przez samozatrudnionego.
12. Aby wzmocnić skuteczność przepisów gwarantujących ochronę życia i zdrowia samozatrudnionych oraz ich prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy zastanowić się nad zwiększeniem kar, jakie mogą być nakładane na przedsiębiorców, którzy naruszają te regulacje. Aktualna wysokość grzywien nakładanych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych (maksymalnie do 2000 zł, a w przypadku powtarzających się wykroczeń do 5000 zł), a także wysokość kar stosowanych przez sądy karne (od 1000 do 30 000 zł) nie spełniają podstawowych funkcji odpowiedzialności wykroczeniowej (represyjnej i prewencyjnej), zachęcając wręcz do utrzymywania analizowanych w niniejszym opracowaniu patologii na rynku pracy.
13. Należy również postulować zwiększenie zasobów kadrowych Państwowej Inspekcji Pracy. Obecny poziom zatrudnienia pracowników kontrolujących tego organu (1500 inspektorów pracy na cały kraj) nie gwarantuje w żadnym razie skutecznej i efektywnej realizacji przez PIP kompetencji kontrolno-nadzorczych w przedmiocie przestrzegania wobec osób samozatrudnionych obowiązujących przepisów BHP oraz przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Bibliografia

- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Barański M., Mądrzycki B., *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Duraj T., *Funkcja ochronna prawa pracy a praca na własny rachunek*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski (red.), *Ochrona funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018.
- Duraj T., *Ochrona wynagrodzenia za pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym – refleksje na tle ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, [w:] A. Tomanek, R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.
- Duraj T., *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 11.
- Duraj T., *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007.
- Duraj T., *The limits of expansion of labour law to non-labour forms of employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, Wiesbaden 2020.
- Gersdorf M., *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku*, 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosc-polski-4-kwartał-2022-roku,4,49.html> (dostęp: 7.06.2023).
- Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003.
- Jasińska J., Fik P., *O zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9.
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.
- Maniewska M., *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.
- Mędrala M., *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2015, t. 62, nr 2.
- Morante D., *The future of „dependent self-employed workers” in Italy*, 2015, www.linkedin.com/pulse/future-dependent-self-employed-workers-italy-morante-daniela (dostęp: 12.06.2021).

- OECD, *Self-employment rate*, 2023, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (dostęp: 10.10.2023).
- OECD, *The partial renaissance of self-employment*, Paris 2000.
- Pisarczyk Ł., *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003.
- Prusinowski P., *Komentarz do art. 304 KP, teza 6*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, LEX 2020.
- Raczkowski M., *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Tomanek A., *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1.
- Walczak K., *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8.
- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.

Akty prawne i orzecznictwo

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Opinia Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016 r. do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, BSA III-021-257/16, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/2B4B4692D149D147C1257FEE003BBAFD/%24File/600-002.pdf> (dostęp: 12.10.2023).
- Opinion of the European Economic and Social Committee on New trends in self-employed work: the specific case of economically dependent self-employed work of 29 April 2010, SOC/344- CESE 639/2010.
- Ustawa 20/2007 z dnia 11 lipca 2007 r. – Prawo samozatrudnionych, Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, Boletín Oficial del Estado nr 166 z 12 lipca 2007 r.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. Nr 74, poz. 1124).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 ze zm.).
- Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265).
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 stycznia 2005 r., K 31/03, OTK-A 2005, nr 1, poz. 1.