


<https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.11>



*Michał Barański**

 <https://orcid.org/0000-0001-6797-8124>

*Błażej Mądrzycki***

 <https://orcid.org/0000-0001-9165-6168>

PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA PRZED MOBBINGIEM I DYSKRYMINACJĄ

Streszczenie. Na przestrzeni ostatnich lat zatrudnienie niepracownicze zyskuje coraz większą popularność. Szczególnie osoby młode (wchodzące na rynek pracy) zatrudnianie są na podstawie umów cywilnoprawnych. Podobnym zjawiskiem jest aktywność zarobkowa w ramach tzw. samozatrudnienia w warunkach zależności ekonomicznej od swojego kontrahenta. Świadomość upowszechniania niepracowniczych form zatrudnienia skłoniła autorów do podjęcia rozważań nad możliwymi formami ochrony przed mobbingiem i dyskryminacją w przypadku pracy na własny rachunek. Oba te zjawiska (mobbing i dyskryminacja) generalnie kojarzone są z relacjami zachodzącymi na linii pracodawca–pracownik. Sam fakt innego rodzaju zatrudnienia nie wyłącza jednak ryzyka mobbingu lub dyskryminacji. W takich okolicznościach badanie możliwych form ochrony jest niemal naturalne. Autorzy przeprowadzili analizę obowiązujących regulacji prawnych w poszukiwaniu dostępnych rozwiązań, które mogą stanowić skuteczną ochronę pracujących na własny rachunek.

Słowa kluczowe: samozatrudnienie, mobbing, dyskryminacja, praca, dobra osobiste

SELF-EMPLOYMENT AND PROTECTION FROM MOBBING AND DISCRIMINATION

Abstract. Work under civil law contracts has become increasingly popular in recent years. Primarily young people (entering the labour market) are employed based on civil law contracts. A similar phenomenon is a gainful activity within the so-called self-employment under conditions of economic dependence on one's contractor. Awareness of the dissemination of non-employment forms of employment has led the authors to consider possible forms of protection against mobbing and discrimination in the case of self-employment. These phenomena (mobbing and discrimination) are generally associated with the relationship between employer and employee. However, the mere

* Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji, michal.baranski@us.edu.pl

** Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji, blazej.madrzycki@us.edu.pl



fact of a different type of employment does not exclude the risk of ‘mobbing’ or discrimination. In such circumstances, it is almost natural to explore possible forms of protection. The authors have analysed the existing legal regulations in search of available solutions that can provide adequate protection for the self-employed.

Keywords: self-employment, mobbing, discrimination, work, personal rights

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Prowadząc rozważania na gruncie szeroko rozumianego prawa pracy dotyczące pracy na własny rachunek, w sposób naturalny swoją uwagę należy skupić na osobach samozatrudnionych. „Samozatrudnienie” nie zostało jak dotąd zdefiniowane na gruncie normatywnym (brak definicji legalnej). Osoba „samozatrudniona” w nauce prawa pracy często utożsamiana jest bądź ogólnie z przedsiębiorcą będącym osobą fizyczną, bądź z przedsiębiorcą będącym osobą fizyczną, który jednak wykonuje w ramach swojej działalności, co do zasady osobiście, czynności na rzecz jednego podmiotu (ewentualnie kilku), każdorazowo jednak w warunkach zależności ekonomicznej (Walczak 2015, 298–316). Zdaniem K. Walczaka samozatrudnienie oznacza pracę na własny rachunek, świadczoną dla jednego lub więcej przedsiębiorców – „w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, bez względu na jej rezultat, w sposób zorganizowany i ciągły, z możliwością wykorzystywania pracy innych” (Walczak 2015, 315). W orzecznictwie można się też spotkać z poglądem, że „samozatrudnienie” polega na wykonywaniu usług na rzecz pracodawcy przez pracowników równocześnie prowadzących działalność gospodarczą lub wykonujących wolny zawód (wyrok SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 87/02, LEX nr 78671). Bez względu na przyjęcie którejkolwiek z podanych wyżej definicji samozatrudnienie nieodłącznie wiąże się z prowadzeniem przez osobę fizyczną działalności gospodarczej. Samozatrudniony nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹.

Faktem jest, że obecnie spora liczba osób wykonuje pracę zarobkową z pominięciem zatrudnienia pracowniczego. Zgodnie z opublikowanymi przez GUS danymi za rok 2019 szacunkowa liczba osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy, na koniec 2019 r. wyniosła ok. 1,3 mln i w porównaniu z rokiem ubiegłym pozostała na podobnym poziomie. W latach 2012–2015 liczba ta utrzymywała się na zbliżonym poziomie 1,1 mln osób. W latach 2016 i 2017 wzrosła o ponad 4%, a w 2018 r. o 8,3%². Z kolei z danych obejmujących umowy o dzieło i umowy zlecenia wynika, że szacunkowa liczba osób, z którymi została zawarta

¹ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm., dalej: k.p.

² Wybrane zagadnienia rynku pracy (dane dla 2019 r.), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-dla-2019-r,-9,8.html> (dostęp: 14.04.2022).

umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione w ramach stosunku pracy, w 2019 r. wyniosła ok. 1,2 mln i porównaniu z rokiem ubiegłym zmniejszyła się o ok. 8%³. W takich okolicznościach można mówić o pewnym „renesansie” zatrudnienia niepracowniczego. Biorąc jednak pod uwagę wiedzę i doświadczenia na temat różnych rodzajów ryzyka, które mogą występować (występują) w środowisku pracy niezależnie od podstawy zatrudnienia, warto się zastanowić, czy wobec osób niebędących pracownikami można mówić o takich zjawiskach (charakterystycznych dla pracy etatowej), jak mobbing i dyskryminacja. Nie można przecież wykluczyć, że w środowisku wzajemnych relacji pomiędzy osobami fizycznymi owe zjawiska będą dotykać wyłącznie pracowników.

2. PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA PRZED MOBBINGIEM

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

W przypadku szeroko rozumianego zatrudnienia niepracowniczego, a za przejaw takowego należy uznać m.in. świadczenie pracy przez tzw. osoby samozatrudnione, droga sądowa w sprawach dotyczących „mobbingu” – w odróżnieniu np. od pracowników podlegających rygorom Kodeksu pracy – jest możliwa, jednak na zasadach ogólnych w sprawach o ochronę dóbr osobistych (Oklejak, Wilkołaska-Żuromska 2018, 9). Przez pryzmat zatrudniania funkcjonariuszy Policji Sąd Najwyższy (SN) w jednym z wyroków wskazał, że „naruszenie dobra osobistego, inicjujące powstanie stosunku cywilnoprawnego, może być (...) wynikiem każdego działania, bez względu na rodzaj stosunku prawnego, w którym ewentualnie pozostają już naruszytel i osoba, której dobro zostało naruszone” (wyrok SN z 9 maja 2007 r., I PZP 2/07, OSNP 2008/15–16, poz. 224; zob. też wyrok SN z 26 czerwca 1978 r., I CR 223/78, LEX nr 8112). Warto przy tym odnotować, że zdaniem Sądu nie powinno ulegać wątpliwości, że dopuszczalna jest droga sądowa w sprawie, w której funkcjonariusz Policji dochodzi odszkodowania i innych roszczeń z tytułu długotrwałego izolowania go, poniżania oraz pomijania w awansach i szkoleniach przez przełożonych, określonego przez niego w pozwie jako „mobbing”. W takim przypadku podana przez powoda kwalifikacja prawna żądania nie jest bowiem dla sądu wiążąca, a „sformułowanie jej w pozwie nie zwalnia sądu z dokonania samodzielnej kwalifikacji zawartych w nim żądań (*da mihi factum dabo tibi ius*)” (wyrok SN z 9 maja 2007 r., I PZP 2/07). W przypadku

³ Ibidem.

osoby samozatrudnionej konkluzja powinna być bardzo podoba – w razie długotrwalego izolowania, poniżania ze strony kontrahenta osoba ta może dochodzić odszkodowania i innych roszczeń na gruncie postępowania cywilnego nawet wtedy, gdy w pozwie owe nieprawidłowości określi mianem mobbingu. Samozatrudniony nie może jednak na gruncie obowiązujących przepisów zostać uznany za pracownika, co już samo w sobie prowadzi do wniosku, że nie przysługuje mu ochrona z Kodeksu pracy dotycząca mobbingu.

Jednocześnie nie może umknąć uwadze fakt (z perspektywy ewentualnych przyszłych regulacji dotyczących osób samozatrudnionych), że w orzecznictwie czasami podejmowane są próby dokonywania korzystnej wykładni obowiązujących przepisów prawa dla funkcjonariuszy pozostających w stosunku służbowym (pozapracowniczym), którzy są ofiarami mobbingu (Szewczyk 2020, 109). W uchwale z 6 lutego 2014 r. (II PZP 2/13, OSNP 2014/7, poz. 95) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 111a Ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej⁴, który stanowi o właściwości sądów pracy, ma zastosowanie do spraw związanych m.in. z mobbingiem funkcjonariuszy straży pożarnej. Zdaniem Sądu Najwyższego przez „roszczenia majątkowe o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaka, o których stanowi art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, należy rozumieć wszelkie roszczenia o świadczenia pieniężne, w tym o charakterze odszkodowawczym niezależnie od ich materialnoprawnej podstawy, o ile wynikają one ze stosunku służbowego w tym sensie, że warunkuje on ich powstanie”. Jak zauważa H. Szewczyk, „jest to tym bardziej istotne, że – w przeciwieństwie do dyskryminacji – prawo Unii Europejskiej nie zawiera *stricte* dyrektywy antymobbingowej” (Szewczyk 2020, 109).

Na zagadnienie pracy na własny rachunek i jej relacji do ochrony pracowniczey przed mobbingiem należy również spojrzeć z perspektywy tego, kto może być sprawcą mobbingu. W orzecznictwie podkreśla się, że „sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, Legalis nr 924496). Jak zauważa E. Maniewska, według niektórych poglądów mogą być nimi także osoby trzecie, np. klienci (Maniewska 2021; Dörre-Nowak 2015, 485; Gredka-Ligarska 2020, 89–90; Skoczyński, Dzienski 2017, 630). Między innymi H. Szewczyk wskazuje, że mobbingu może się dopuścić nie tylko sam pracodawca oraz współpracownicy danego pracownika, ale również inne osoby, „które mają kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przez niego pracą, na przykład rodzina pracodawcy, zleceniobiorcy, kooperanci itp.” (Szewczyk 2007, 477). Jednak jak słusznie podnosi E. Maniewska, takie poglądy nie są trafne, albowiem „Kodeks

⁴ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1123 ze zm. Zgodnie z tym przepisem „sprawy dotyczące roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaków rozstrzygają sądy pracy. Przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dotyczące skutków niewykonania zobowiązań, stosuje się odpowiednio”.

pracy nie reguluje stosunków prawnych między pracownikami a osobami trzecimi (art. 1), chyba że przepis wyraźnie stanowi inaczej, np. art. 120” (Maniewska 2021). Z tego względu należałoby raczej przyjąć, że odpowiedzialność osoby trzeciej (np. przedsiębiorcy – kontrahenta pracodawcy) za naruszenie dobra osobistego będzie wynikać z przepisów Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁵, w szczególności art. 23 i 24.

Na koniec tej części rozważań należy wskazać, że brak odpowiedzialności z art. 94³ k.p. za zachowania polegające na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu osoby, które są wymierzone przeciwko osobie pozbawionej statusu pracownika (np. wobec samozatrudnionego), nie oznacza braku możliwości poniesienia sankcji z innych tytułów (np. za brak odpowiednich warunków ochrony zdrowia i życia w miejscu pracy, który w pewnym zakresie dotyczy również niepracowników (Tomaszewska 2020).

3. PRACA NA WŁASNY RACHUNEK A OCHRONA PRZED Dyskryminacją

Innym istotnym zjawiskiem, które wymaga uwagi, jest ryzyko wystąpienia dyskryminacji przy pracy na własny rachunek. Na gruncie Kodeksu pracy ustawodawca wprowadził legalną definicję tego zjawiska. Na jej podstawie w orzecznictwie przyjmuje się za dyskryminacyjne „nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia” (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, Legalis nr 537347). Słusznie podkreśla Sąd Najwyższy, że „dyskryminacja to nierówność ze względu na szczególną (kwalifikowaną) przyczynę, co wcale nie oznacza, że nierówne traktowanie zawsze spowodowane jest dyskryminacją” (wyrok SN z 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, Legalis nr 1364668). Zasada niedyskryminacji jest więc kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów (wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, Legalis nr 303915). W naturalny sposób pojawia się zatem pytanie, czy w warunkach zatrudnienia niepracowniczego – pracy na własny rachunek – istnieje ryzyko nieuprawnionego nierównego traktowania w związku z cechą tak samozatrudnionego.

W świetle uregulowań krajowych można przyjąć, że osoby pracujące na własny rachunek są objęte ochroną prawną we wskazanym wyżej zakresie. Stało się tak na skutek wejścia w życie Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁶. Na podstawie

⁵ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.

⁶ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156, dalej: ustawa wdrożeniowa.

przepisów wspomnianej ustawy polskie ustawodawstwo antydyskryminacyjne zostało uzupełnione o przepisy ustanawiające ochronę również na rzecz podmiotów doświadczających nierównego traktowania w stosunkach prawnych funkcjonujących poza reżimem prawa pracy. Celem przyjętej ustawy było uzupełnienie istniejących regulacji w zakresie zasady równego traktowania⁷. Przywołana ustawa miała na celu wdrożenie aktów prawa unijnego⁸. Warto natomiast przypomnieć, że zasada równości wobec prawa stanowi podstawę demokratycznego porządku prawnego i wynika bezpośrednio z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej⁹, który określa ogólne pojęcie i zakres zasady równości oraz formułuje zakaz dyskryminacji.

Analizując zakres podmiotowy i przedmiotowy przywołanej ustawy, można przyjąć (co do zasady), że krajowy ustawodawca realizuje standardy prawa unijnego. W art. 4 ust. 2 ustawy wdrożeniowej posłużono się pojęciami „podejmowanie i wykonywanie działalności gospodarczej lub zawodowej”, co sugeruje, że pracujący na własny rachunek – a więc niepracownicy – są objęci zakresem podmiotowym tejże ustawy, tym bardziej że w dalszej części przepisu zawarto bezpośrednie odwołanie do wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnej. W uzasadnieniu projektu zaznaczono, że wprowadzane przepisy ułatwiają dostęp do rynku pracy osobom dyskryminowanym oraz pozostającym w sferze wykluczenia. Ustawa zawiera bowiem przepisy wprowadzające zasadę równego traktowania w zakresie możliwości podejmowania oraz wykonywania działalności

⁷ Projekt ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (druk sejmowy nr 3386 z 16 września 2010 r./VI kadencja, Uzasadnienie, s. 22).

⁸ Wskazana ustawa implementowała dyrektywę Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0613&from=PL> (dostęp: 14.04.2022); dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=pl> (dostęp: 14.04.2022); dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PL> (dostęp: 14.04.2022); dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL> (dostęp: 14.04.2022); dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=PL> (dostęp: 14.04.2022); dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054&from=pl> (dostęp: 14.04.2022).

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.), dalej: Konstytucja RP.

zawodowej, w szczególności w zakresie warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oraz wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Regulacje zawarte w projektowanej ustawie mają się też przyczynić np. do poprawienia dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego¹⁰.

Wszystkie przywołane okoliczności mogą świadczyć o tym, że regulacje krajowe chronią osoby pracujące na własny rachunek przed dyskryminowaniem. Co więcej, sama ustawa, dla zapewnienia właściwej ochrony, angażuje Rzecznika Prawa Obywatelskich, a także stosunkowo nowy urząd, tj. Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Do pewnych refleksji może natomiast skłaniać sposób sformułowania w ustawie wdrożeniowej kryteriów nieuzasadnionego różnicowania. Ustawodawca uznaje za dyskryminujące nierówne traktowanie ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Oznacza to, że przyjęto zamknięty katalog kryteriów dyskryminacji. Jednocześnie zakres ochrony prawnej z ustawy wdrożeniowej jest węższy względem wspomnianego już art. 32 ust. 2 Konstytucji RP i przepisów Kodeksu pracy. Trudno ustalić, jakie okoliczności leżą u podstaw działania ustawodawcy. W literaturze obecny jest natomiast pogląd, że ustawa wdrożeniowa nie realizuje ogólnego zakazu dyskryminacji wynikającego z treści art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, w którym stanowi się o zakazie dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (Góral, Kuba 2017).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że ustawa wdrożeniowa wyraźnie kształtuje cały mechanizm dochodzenia roszczeń (na gruncie Kodeksu pracy został on częściowo doprecyzowany w orzecznictwie sądowym) (Pisarczyk, Wujczyk 2021). Zgodnie z art. 13 ustawy wdrożeniowej „każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania”. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Ustawodawca określił także mechanizm dochodzenia roszczeń. W art. 14 ust. 2 ustawy wdrożeniowej wskazano, że kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. Uprawdopodobnienie tego faktu skutkuje przeniesieniem ciężaru dowodu. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, komu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Warto ponadto zaznaczyć, że skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy wdrożeniowej nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw (Pisarczyk, Wujczyk 2021).

¹⁰ Druk sejmowy nr 3386/VI kadencja, Uzasadnienie, s. 20.

Pomimo że zakres ochrony przed dyskryminacją określony w ustawie wdrożeniowej jest zbliżony do regulacji zawartych w Kodeksie pracy (w ustawie wdrożeniowej w podobny sposób zdefiniowano np. dyskryminację pośrednią i bezpośrednią), a ustawodawca precyzuje zasady dochodzenia roszczeń, praktyczny wyraz ochrony przed dyskryminacją jest, jak się zdaje, ograniczony (Kędziora et al. 2017). Ze źródeł pozycjonowanych w systemach informacji prawniczej wynika, że do czasu przygotowania niniejszego tekstu toczyło się sześć spraw o odszkodowanie, z czego trzy dotyczyły pracujących na własny rachunek. W wyroku z 29 września 2020 r. Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku z 29 września 2020 r. (V Ca 2686/19, LEX nr 3207506) zasądził odszkodowanie i zarazem zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć (tożsamość płciową) w postaci dyskryminacji bezpośredniej i molestowania podczas zawierania umowy zlecenia. Świadczenie odszkodowawcze przyznano także w dwóch innych sprawach (wyrok SO w Warszawie z 18 listopada 2015 r., V Ca 361/14, Legalis nr 2124009; wyrok SO w Łomży z 22 marca 2017 r., I Ca 75/17, LEX nr 3128834).

Niewielka liczba judykatów zmusza do postawienia pytania, czy jesteśmy tak tolerancyjni, czy wiara w ochronę sądową jest tak mała. Udzielenie wyczerpującej odpowiedzi na tak postawione pytanie (przynajmniej w ramach niniejszego tekstu) nie będzie możliwe. Można natomiast pokusić się o szersze badania oparte na uprawnieniach, jakie analizowana ustawa przyznaje Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania. Zakres owych uprawnień jest obszerny, a ich realizacja powinna być ujawniona w corocznym sprawozdaniu Pełnomocnika z jego działalności. Informacje tam zawarte mogą stanowić istotne źródło badań. Niestety w ostatnim dostępnym sprawozdaniu nie zostały poruszone kwestie dotyczące pracujących na własny rachunek¹¹. Także analiza projektu Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030¹² pozwala odnieść wrażenie, że o wiele większą uwagę poświęca się kwestiom związanym z zatrudnieniem pracowniczym niż pozostałym legalnym rodzajom zatrudnienia niepracowniczego (w tym samozatrudnieniu).

4. PODSUMOWANIE

W 2015 r. Rzecznik Praw Obywatelskich postulował, aby osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych zostały objęte ochroną przed mobbingiem,

¹¹ Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Warszawa 2020, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie> (dostęp: 14.04.2022).

¹² Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/aktualizacja---krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-na-lata-2022-2030> (dostęp: 14.04.2022).

na kształt ochrony pracownicz¹³. Podobnie H. Szewczyk podnosi, że w przypadku niepracowniczego zatrudnienia osób, które wykonują pracę w sposób trwały, w warunkach zbliżonych do warunków wynikających z nawiązanego stosunku pracy, „zastosowanie powinny znaleźć przepisy z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem i inne przepisy ochronne” (Szewczyk 2007, 196). Autorka zauważa, że „wprowadzenie ochrony «typu pracowniczego» dla niepracowniczego zatrudnienia powinno z jednej strony doprowadzić do większego uelastycznienia regulacji prawnej stosunków pracy, a z drugiej strony zmniejszyć wyzysk osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu oraz ograniczyć naruszenia ich dóbr osobistych” (Szewczyk 2007, 196).

Jednocześnie należy pamiętać, że „zbliżanie się do siebie różnych form świadczenia pracy nie jest zjawiskiem na tyle jeszcze zaawansowanym, aby przyjąć, że możliwe jest stworzenie jednej formuły zatrudnienia, która objęłaby zarówno dzisiejsze stosunki pracy, jak też przypadki świadczenia usług czy tzw. samozatrudnienia” (Pisarczyk 2014, 151). Doraźne zastosowanie do umów cywilnoprawnych pojedynczych konstrukcji prawnych charakterystycznych dla prawa pracy (a taka sytuacja ma miejsce w przypadku przepisów antydyskryminacyjnych) skutkuje niebezpiecznym rozmyciem granicy między dwoma reżimami – cywilnoprawnym i prawnopracowniczym – zarówno w sferze teoretycznej, jak i praktycznej (Barański, Mądrzycki 2017, 23–30).

Obecny stan regulacji jasno wskazuje zatem na potrzebę systemowego ukształtowania sytuacji osób pracujących na własny rachunek. Naszym postulatem nie jest jednak podjęcie prac nad stworzeniem kodeksu zatrudnienia (przynajmniej teraz). Wszelkie zmiany legislacyjne sprowadzające się do objęcia ochroną prawną przed mobbingiem także osób samozatrudnionych (w szczególności wykonujących pracę w warunkach zależności ekonomicznej) powinny być wkomponowane w spójny model zatrudnienia niepracowniczego, który obecnie niestety nie istnieje (Pisarczyk 2017, 119). Konieczne jest również usystematyzowanie, zoptymalizowanie regulacji prawnych jasno określających warunki zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego w sferze ochrony przed dyskryminacją. Wprowadzenie takich ogólnych standardów jest możliwe z wykorzystaniem doświadczenia innych państw (np. systemów prawnych, w których wypracowano konstrukcję *workerów*) (Musiała 2018, 7–13).

BIBLIOGRAFIA

Barański, Michał. Błażej Mądrzycki. 2017. „Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 3: 23–30.

¹³ Zob. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/903523,bodnar-rpo-umowy-cywilnoprawne-rzecznik-praw-obywatelskich-mobbing-nadgodziny.html> (dostęp: 14.04.2022).

- Dörre-Nowak, Dominika. 2015. „Komentarz do art. 94³ k.p.”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 481–490. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: C.H. Beck.
- Góral, Zbigniew. Magdalena Kuba. Red. 2017. *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Gredka-Ligarska, Iwona. 2020. „Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna”. Z *Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 1: 89–90.
- Kędziora, Karolina. Krzysztof Śmiszek. Zofia Jabłońska. Maciej Kułak. Red. 2017. *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*. LEX/el.
- Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/aktualizacja---krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-na-lata-2022-2030> (dostęp: 14.04.2022).
- Maniewska, Eliza. 2021. „Komentarz do art. 94³ k.p.”. W *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska. LEX/el.
- Musiała, Anna. 2018. „Reperkusje pojęcia «worker» w polskim prawie pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 5: 7–13.
- Oklejak, Tomasz. Katarzyna Wilkońska-Żurowska. 2017. *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Pisarczyk, Łukasz. 2014. „Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy”. W *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. 149–162. Red. Michał Skapski, Krzysztof Ślebzak. Poznań: Ars boni et aequi.
- Pisarczyk, Łukasz. 2017. „W stronę ochrony zatrudnionych”. W *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*. 101–119. Red. Renata Babińska-Górecka et al. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności Dom Organizatora.
- Pisarczyk, Łukasz. Marcin Wujczyk. 2021. „Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją”. W *System Prawa Pracy*. Tom 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. 33–126. Red. Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Skoczyński, Jacek. Dorota Dzienisiuk. 2017. „Komentarz do art. 94³ k.p.”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 629–640. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Warszawa 2020, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie> (dostęp: 14.04.2022).
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Szewczyk, Helena. 2020. „Mobbing w jednostkach sektora finansów publicznych”. Z *Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 1: 107–125.
- Tomaszewska, Monika. 2020. „Komentarz do art. 94³ k.p.”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom 1: *Art. 1–113*. Red. Krzysztof W. Baran. LEX/el.
- Walczak, Krzysztof. 2015. „Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej”. W *System Prawa Pracy*. Tom 7: *Zatrudnienie niepracownicze*. 298–333. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wybrane zagadnienia rynku pracy (dane dla 2019 r.), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-dla-2019-r-,9,8.html> (dostęp: 14.04.2022).

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1123 ze zm.).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156).
- Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0613&from=PL> (dostęp: 14.04.2022).
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=pl> (dostęp: 14.04.2022).
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PL> (dostęp: 14.04.2022).
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL> (dostęp: 14.04.2022).
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=PL> (dostęp: 14.04.2022).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054&from=pl> (dostęp: 14.04.2022).

Orzecznictwo

- Uchwała SN z 6 lutego 2014 r., II PZP 2/13, OSNP 2014/7, poz. 95.
- Wyrok SN z 26 czerwca 1978 r., I CR 223/78, LEX nr 8112.
- Wyrok SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 87/02, LEX nr 78671.
- Wyrok SN z 9 maja 2007 r., I PZP 2/07, OSNP 2008/15–16, poz. 224.
- Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, Legalis nr 303915.
- Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, Legalis nr 537347.
- Wyrok SN z 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, Legalis nr 1364668.
- Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, Legalis nr 924496.
- Wyrok SO w Łomży z 22 marca 2017 r., I Ca 75/17, LEX nr 3128834.
- Wyrok SO w Warszawie z 18 listopada 2015 r., V Ca 361/14, Legalis nr 2124009.
- Wyrok SO w Warszawie z 29 września 2020 r., V Ca 2686/19, LEX nr 3207506.