

Samozatrudnienie w świetle prawa państw bałtyckich

Ingrida Mačernytė Panomariovienė

dr, Instytut Prawa Litewskiego Centrum Nauk Społecznych

Tatiana Wrocławska

dr, Uniwersytet Łódzki

1. Prawne unormowanie samozatrudnienia w systemie prawa Republiki Litewskiej

1.1. Uwagi wprowadzające

Zgodnie z danymi litewskiego urzędu statystycznego w 2018 r. liczba samozatrudnionych wynosiła 150 tys. osób. Pomimo że w kolejnym 2019 r. odnotowany został wzrost analizowanej grupy podmiotowej do 152,55 tys. osób, to zgodnie z danymi za rok 2020 wystąpiła pewna, jakkolwiek nieznaczna, tendencja spadkowa do 150,50 tys. samozatrudnionych¹. Tymczasem według danych OECD oraz zastosowanej definicji samozatrudnienia, liczba osób pracujących na własny rachunek wyniosła 11,8% ogółu osób pracujących². Zauważa się, że wpływ na popularność tej formy świadczenia pracy zarobkowej na Litwie miały przede wszystkim ułatwienia natury finansowej, które zaczęto stosować względem osób rozpoczynających działalność gospodarczą oraz pojawienie się nowych form zatrudnienia, takich jak choćby praca za pośrednictwem platform internetowych. W praktyce częste są sytuacje łączenia przez osoby samozatrudnione tej formy aktywności zawodowej z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Osoby korzystające z pracy na własny rachunek jako jedyne źródła zarobkowania stanowią od 8,8% do 9% ogółu samozatrudnionych³.

Analizując kwestię okoliczności wyboru samozatrudnienia na Litwie, w badaniu z 2017 r.⁴, na własną decyzję w tym zakresie wskazało 57% badanych, na przymus

1 Dane Departamentu Statystyki Republiki Litewskiej, <https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=61d4d5df-b701-4ace-95c9-a90637b733c4#/> (dostęp: 19.10.2023).

2 *Self-employment rate (indicator)*, OECD, 2021, <https://doi.org/10.1787/fb58715e-en>

3 Dane Departamentu Statystyki Republiki Litewskiej...

4 *Exploring self-employment in the European Union*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017, <https://www.european-microfinance.org/sites/default/>

ekonomiczny postawiło 23% respondentów, zaś na połączenie tych obu przesłanek – 19% badanych⁵. Co ciekawe, aż 89% respondentów wykazało zadowolenie z bycia tzw. własnym pracodawcą⁶, co stanowiło odsetek równy średniej UE, chociaż aż 58% badanych oceniło prowadzenie własnej działalności jako duże obciążenie ryzykiem odpowiedzialności (stanowi to odsetek powyżej średniej UE, która wynosi 26%)⁷. Swoją sytuację jako trudną w zakresie finansowych obciążeń i strat w przypadku dłuższej choroby oceniło 48% badanych (liczba ta równa się średniej UE)⁸.

1.2. Definicje samozatrudnienia

Na Litwie status osób pracujących na własny rachunek w pewnym zakresie regulowany jest przepisami ubezpieczeniowymi⁹. Na mocy postanowień art. 2 ust. 9 ustawy o ubezpieczeniu społecznym¹⁰, pod pojęciem pracujących na własny rachunek („savarankiškai dirbantys asmenys”¹¹) występują: osoby będące właścicielami firm indywidualnych (jednoosobowych), członkowie małych spółek, udziałowcy (dosł. tłum. z jęz. lit. „pełnoprawni członkowie”) spółek gospodarczych i komandytowych, a także osoby prowadzące indywidualną działalność w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym (adwokaci, asystenci adwokatów, notariusze, komornicy, osoby posiadające zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej i inni), osoby prowadzące indywidualną rolniczą działalność gospodarczą i osoby otrzymujące dochód na podstawie umowy o prawa autorskie albo dochód z działalności sportowej bądź z działalności prowadzonej przez wykonawców (z wyłączeniem osób pracujących na podstawie umowy o pracę)¹². Dodatkowe doprecyzowanie poszczególnych terminów dotyczących pracujących na własny rachunek ma miejsce na gruncie ustawy o podatku dochodowym¹³. Zgodnie z tym aktem pod pojęciem

files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf (dostęp: 19.07.2021).

5 *Ibidem*, s. 11.

6 *Ibidem*.

7 *Ibidem*, s. 12.

8 *Ibidem*, s. 13.

9 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, „Valstybės žinios”, 19.12.2000, Nr. 111-3574. Nowe sformułowanie od 1.01.2017: Nr. XII-2501, 18.06.2016, TAR 15.07.2016, i. k. 2016-20641; Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, „Lietuvos aidas”, Nr. 107-0. Nowe sformułowanie od 1.01.2017: Nr. XII-2508, 29.06.2016, TAR 15.07.2016. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, „Valstybės žinios”, 12.06.1996, Nr. 55-1287.

10 Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, „Lietuvos aidas”, 31.05.1991, Nr. 107-0. Nowe sformułowanie od 1.01.2017: Nr. XII-2508, 29.06.2016, Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, „Valstybės žinios”, 12.06.1996, Nr. 55-1287...

11 Zwrot ten tłumaczony jest także jako osoba samozatrudniona.

12 Artykuł 9 ustawy.

13 Artykuł 2 ust. 7, 8, 9 ustawy.

działalności indywidualnej rozumie się „działalność samodzielną”¹⁴, ukierunkowaną na osiągnięcie dochodu bądź innych korzyści ekonomicznych w ciągłym (nieprzerwanym) okresie. Powyższe obejmuje wszelkiego rodzaju samodzielną działalność handlową bądź produkcyjną, z wyjątkiem obrotu nieruchomościami i transakcji z udziałem instrumentów finansowych. Ponadto dotyczy to także samodzielnej działalności o charakterze twórczym, naukowym i zawodowym i innej działalności samodzielnej o podobnym charakterze, a także samodzielnej działalności sportowej i samodzielnej działalności wykonawców. W kolejnych przepisach przedmiotowego artykułu dodane są wyjaśnienia dotyczące działalności sportowej i wykonawców. Drugi z wymienionych zwrotów definiowany jest jako działalność wykonawcy, czyli aktora, piosenkarza, dyrygenta, muzyka, tancerza, w tym inne podobne aktywności polegające na przygotowywaniu i udziale w występach publicznych. Przy czym we wskazanym pojęciu „wykonawcy” nie mieszczą się osoby biorące udział w procesie przygotowania i tworzenia utworu, ale nieuczestniczące w jego publicznym wykonaniu.

Jeżeli chodzi o definicję pracy na własny rachunek na uwagę zasługuje także ustawa o zatrudnieniu (prawo zatrudnienia)¹⁵. Warto dodać, że zanim uchwalono ten akt, o osobach samozatrudnionych mowa była w ustawie o wspieraniu bezrobotnych¹⁶, w kontekście stymulowania ich do tworzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Akt ten został zastąpiony ustawą o zatrudnianiu rezydentów, chociaż faktycznie, jak należy postrzegać osobę samozatrudnioną – ze względu na brak kryteriów doprecyzowujących – nie było jasne aż do 2009 r., kiedy to weszła w życie ustawa o wspieraniu zatrudnienia¹⁷. Regulacja ta określa: główne formy zatrudnienia, system wspierania zatrudnienia osób poszukujących pracy, cel i zadania podmiotów realizujących politykę wspierania zatrudnienia, organizację i finansowanie usług rynku pracy oraz środków wspierania zatrudnienia, a także odpowiedzialność za pracę nielegalną, pracę nierejestrowaną i samozatrudnienie nierejestrowane (art. 1 ust. 1 ustawy). Akt ten wprowadza pojęcie „zatrudnienia”, które oznacza wynagradzaną lub nieodpłatną samodzielną, częściowo samodzielną lub zależną działalność osoby fizycznej, dzięki której osoba ta uzyskuje środki do życia, a także działalność, którą osoba podejmuje w celu zdobycia pracy lub umiejętności zawodowych albo wykonywania innych czynności o charakterze ciągłym na zasadach określonych przez prawo. Z kolei pod pojęciem „zatrudnionej” („užimtās asmu”) rozumie się osobę, która wykonuje co najmniej jedną z następujących form zatrudnienia:

14 Dostowne tłumaczenie z języka litewskiego. Wydaje się, że jest to tożsame albo najbliższe pojęciu działalności niezależnej oraz na własny rachunek.

15 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, TAR, 5.07.2016, Nr. 18825, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr> (dostęp: 19.10.2023).

16 Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo, „Lietuvos aidas”, 29.12.1990, Nr. 153-0.Zb.

17 Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, „Valstybės žinios”, 30.06.2006, Nr. 73-2762, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.279173?jfwid=-1cefbq4aru> (dostęp: 19.10.2023). Na mocy art. 32 dla osób samozatrudnionych, w tym także rozpoczynających działalność gospodarczą przewidziane były subsydia.

świadczy pracę na podstawie umowy o pracę lub na podstawie stosunku prawnego równoważnego stosunkowi pracy; jest osobą pracującą na własny rachunek (samozatrudniony); wykonywała nieodpłatną pracę najemną. Samozatrudnienie jest jedną z form zatrudnienia w rozumieniu ustawy, do której stosuje się jej przepisy¹⁸. Tymczasem w myśl art. 4 ustawy pod pojęciem „osoby pracującej” („asmuo yra laikomas dirbančiu”) rozumie się osobę, która pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym regulowanym przepisami litewskiego kodeksu pracy oraz w zatrudnieniu zrównanym z zatrudnieniem pracowniczym¹⁹. Powyższy przepis wymienia także kategorie osób zrównanych z zatrudnieniem pracowniczym. Do nich nie są jednak zaliczane osoby pracujące na własny rachunek²⁰. Pewne elementy charakteryzują zatem osoby samozatrudnione od strony negatywnej, wyłączającej kwalifikację prawną świadczących pracę jako samozatrudnionych.

W kolejnych przepisach ustawy o wspieraniu zatrudnienia znajdziemy także definicję osób samozatrudnionych. Zgodnie z jej art. 5 osoba samodzielnie pracująca (w jęz. lit. „savarankiškai dirbantis asmuo”), tłumaczona też jako osoba samozatrudniona albo pracująca na własny rachunek, jest definiowana jako osoba fizyczna wykonująca taką działalność, która ze względu na swój charakter i treść nie pozostaje w stosunku pracy lub stosunku prawnym zrównanym ze stosunkiem pracy, charakteryzującym się podporządkowaniem osoby wykonującej pracę osobie, na rzecz której świadczona jest praca, a która cechuje się ciągłością i (lub) powtarzalnością oraz możliwością wykonywania takich czynności w przyszłości. Ustawodawca litewski *expressis verbis* wylicza tu następujące rodzaje działalności: „działalność indywidualną”, działalność związaną z utworzeniem osoby prawnej bądź innej struktury organizacyjnej albo inną działalność wykonywaną w związku z działalnością osoby prawnej, a także działalność na podstawie pokwitowania odbioru w zakresie świadczenia usług rolnych i leśnych zgodnie z procedurą ustanowioną w ustawie o świadczeniu usług rolnych i leśnych Republiki Litewskiej²¹. Zauważa się, że to pojęcia „samodzielności” oraz „niezależności” w indywidualnej działalności są kluczowe dla odróżnienia tej aktywności od pracy na podstawie stosunku pracy albo stosunków zbliżonych do stosunku pracy. Jej istota sprowadza się do tego, że w ramach stosunków prawnych z drugą stroną umowy nie występują cechy charakterystyczne i konstytutywne dla stosunków pracy, tj. porozumienie odnośnie do: wynagrodzenia za pracę, miejsca pracy, zakresu czynności, urlopu wypoczynkowego, wyposażenia w narzędzia pracy.

Podczas analizy cech samodzielności i niezależności charakteryzujących działalność osób samozatrudnionych uwagę zwraca się jednak na to, że w istocie cechy

18 Art. 3 ust. 2 ustawy.

19 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, TAR, 5.07.2016, Nr. 18825, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr> (dostęp: 19.10.2023).

20 Zob. szerzej o tym: I. Mačernytė Panomariovienė, T. Wrocławska, *The right to annual leave as a basic guarantee for safe and healthy conditions at work. Remarks based on Lithuanian and Polish legal regulations*, „Employee Responsibilities and Rights Journal” 2021, vol. 33, s. 143 i n.

21 *Ibidem*.

charakterystyczne zatrudnienia pracowniczego oraz zatrudnienia zrównanego z zatrudnieniem pracowniczym²², do których zalicza się odpłatność pracy, wykonywanie poleceń podmiotu zatrudniającego, świadczenie pracy w sposób ciągły, a nie jednorazowy – są trudne do oddzielenia od cech charakteryzujących działalność indywidualną w zaprezentowanym rozumieniu. Podkreśla się przy tym, że dodatkowe problemy w przedmiotowym zakresie potęgowane są coraz szerszymi możliwościami stosowania elastycznej organizacji pracy w ramach stosunku pracy. Z tego względu przy rozstrzygnięciu czy mamy do czynienia z działalnością indywidualną samozatrudnionego, czy z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy zaleca się zwrócenie uwagi na następujące okoliczności: prawo zamawiającego pracę do wydawania poleceń dotyczących miejsca, czasu i porządku świadczenia pracy; prawo do udzielania wskazówek co do sposobu wykonywania pracy; prawo do kontroli wykonywania pracy w dowolnym czasie pracy. Ponadto pod uwagę brane jest także prawo do odpłatnego czasu wolnego od pracy przeznaczonego na wypoczynek, a także prawo do dodatkowych świadczeń w związku z odbywaną podróżą służbową itd.²³ Dopiero zatem na podstawie oceny całokształtu powyższych okoliczności możliwe jest odróżnienie pracy osób samozatrudnionych od pracy na podstawie stosunku pracy. Podkreśla się, że to jednak podporządkowanie poleceniom podmiotu powierzającego pracę pozwala zasadniczo odróżnić zatrudnienie pracownicze od podobnego wynagradzanego zatrudnienia typu cywilnoprawnego²⁴. Istotne jest także to, że w wyniku nowelizacji litewskiego kodeksu pracy z 2016 r. doprecyzowano, że umowa o pracę to umowa, na mocy której pracownik zobowiązuje się w ramach stosunku podporządkowania do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się go za to wynagradzać (art. 32 k.p.). Litewski ustawodawca doprecyzowuje, że podporządkowanie pracodawcy oznacza świadczenie pracy w warunkach, w których pracodawca ma prawo do kontroli lub kierowania zarówno całością, jak i częścią procesu świadczenia pracy przez pracownika, a pracownik ma obowiązek przestrzegać poleceń pracodawcy oraz procedur obowiązujących w miejscu pracy. W takiej relacji to pracodawca ponosi ryzyko finansowe, gospodarcze i produkcyjne (art. 32 § 3 kp.)²⁵.

Idąc dalej należy zauważyć, że art. 6 przedmiotowej ustawy zawiera także definicję działalności indywidualnej, która *nota bene* różni się od definicji indywidualnej działalności w przepisach podatkowych²⁶. Pod pojęciem „działalności indywidualnej” występują enumeratywnie wymienione poniżej rodzaje „działalności samodzielnej” prowadzonej przez osobę fizyczną:

22 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 5.07.2016, Nr. 18825.

23 T. Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius 2018, s. 133.

24 Idem, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, Vilnius 2004, s. 180.

25 Idem, *Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m. Teisė 104*, Vilnius 2017, s. 13, <https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/10842/8977> (dostęp: 19.10.2023).

26 Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, „Valstybės žinios”, 19.07.2002, Nr. 73-3085, <https://www.e-tar.lt/portals/legalAct/TAR.C677663D2202/asr> (dostęp: 19.10.2023).

- 1) samodzielna działalność twórcza, polegająca na tworzeniu utworów mogących stanowić przedmiot praw autorskich oraz przeniesieniu lub cesji autorskich praw majątkowych do wytworzonych przez nich utworów; lub
- 2) działalność wykonywana w ramach wolnych zawodów, w których osoby fizyczne posiadające wymagane kwalifikacje realizują osobistą, odpowiedzialną i zawodową niezależność poprzez świadczenie usług intelektualnych na rzecz klientów i społeczeństwa, w tym zakresie zawodu prawnika, księgowego, biegłego rewidenta, lobbyisty, doradcy finansowego, doradcy podatkowego, architekta, inżyniera, projektanta, psychologa, dziennikarza, brokera, syndyka masy upadłościowej, syndyka ds. restrukturyzacji przedsiębiorstw i podobne działalności; lub
- 3) samodzielna działalność sportowa prowadzona na własny rachunek, polegająca na wykonywaniu określonych czynności fizycznych lub umysłowych, w oparciu o ustalone zasady i zorganizowana w oznaczonej formie oraz przygotowanie do zawodów i udział w nich, z wyjątkiem zajęć sportowych na podstawie umowy o pracę w zakresie działalności sportowej; lub
- 4) samodzielna działalność wykonawcy, która jest związana z jego czynnościami dotyczącymi przygotowania do publicznego występu i udziału w publicznym wykonaniu.

Przy czym, pod pojęciem wykonawców w ww. znaczeniu nie mieszczą się rezydenci biorący udział w procesie przygotowania i tworzenia utworu, ale nieuczestniczący w jego publicznym wykonaniu.

Do „działalności indywidualnej” ustawodawca litewski zalicza także: samodzielną działalność trenera, gdy trener nie zawarł umowy o pracę trenera z organizacją prowadzącą wychowanie fizyczne i ćwiczenia sportowe; naukową i inną samodzielną działalność o podobnym charakterze niezaliczaną do wolnego zawodu; inną samodzielną działalność handlową lub produkcyjną, z wyjątkiem działalności polegającej na sprzedaży i/lub wynajmie nieruchomości z natury oraz transakcji na instrumentach finansowych; działalność rolniczą. W tym miejscu warto wskazać także na ustawy regulujące status prawny określonych grup wykonawców pracy, a w szczególności: ustawę – kodeks cywilny w zakresie dotyczącym przedsiębiorców, ustawę o notariacie²⁷, ustawę o komornikach²⁸, ustawę o adwokaturze²⁹, ustawę dotyczącą praw autorskich i praw pokrewnych³⁰, ustawę w sprawie prywatnej działalności detektywistycznej³¹, ustawę dotyczącą rolnictwa i usług leśnych na podstawie

27 Lietuvos Respublikos notariato įstatymas, „Lietuvos aidas” 1992, Nr. 192-0; Žin. 1992, Nr. 28-810. Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.01.2021 iki 30.06.2021.

28 Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas, „Valstybės žinios”, 29.05.2002, Nr. 53-2042. Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.01.2021.

29 Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, „Valstybės žinios”, 6.04.2004, Nr. 50-1632, Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.07.2020.

30 Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, „Valstybės žinios”, 9.06.1999, Nr. 50-1598.

31 Lietuvos Respublikos privačios detektyvinės veiklos įstatymas, TAR, 30.04.2015, Nr. 6577.

pokwitowania odbioru³² oraz ustawę o rodzinach³³. W odniesieniu do przedstawicieli wolnych zawodów obowiązują odrębne uregulowania ustawowe dotyczące: ochrony zdrowia, obciążeń publicznoprawnych związanych z opłacaniem podatku, składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Dlatego też zauważa się, że akty normatywne odnoszące się do tzw. wolnych zawodów charakteryzują się odrębnym przedmiotem regulacji, a wymienione w nich kategorie podmiotów w przeważającym zakresie są oceniane jako znajdujące się poza obszarem dyskusji w przedmiocie poszerzania gwarancji socjalnych³⁴.

Idąc dalej, zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu (prawo zatrudnienia), osoba fizyczna prowadzi „działalność indywidualną” według zasad określonych w przepisach podatkowych. W myśl art. 2 ust. 7 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych³⁵, „działalnością indywidualną” jest działalność samodzielna (niezależna, na własny rachunek), która prowadzona jest w celu osiągnięcia dochodu bądź innych korzyści ekonomicznych przez ciągły okres. Będzie nią: niezależna działalność handlowa lub produkcyjna, z wyjątkiem działalności polegającej na obrocie nieruchomościami, a także transakcji z wykorzystaniem instrumentów finansowych; samodzielna działalność twórcza, naukowa, zawodowa i inna samodzielna działalność o podobnym charakterze; samodzielna działalność sportowa; samodzielna działalność wykonawcy. Przy ocenie czy działalność może być kwalifikowana jako działalność indywidualna należy brać pod uwagę zasady: samodzielności (niezależności); gospodarczego przeznaczenia (przedsiębiorczości); ciągłości oraz przypisania do określonych rodzajów działalności, w tym realizacji celu w postaci osiągnięcia zysku i korzyści ekonomicznych (jako łączonego z elementem przedsiębiorczości)³⁶. W odniesieniu do pojęcia „ciągłość” na uwagę zasługuje stanowisko litewskiego Naczelnego Sądu Administracyjnego, który wskazuje na następujące elementy, jakie należy poddać analizie: nie jednorazowe, stałe i powtarzające się zawieranie transakcji oraz liczby zawieranych transakcji³⁷. Badając wcześniejsze wyroki tego sądu skonstatować można, że cechą ciągłości prowadzenia działalności uważa się za istotną i atrybutywną dla działalności indywidualnej.

32 Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas, „Valstybės žinios”, 24.11.2012, Nr. 136-6965. Suvestinė redakcija nuo 10.06.2017 iki 31.08.2021.

33 Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas, „Valstybės žinios”, 2.03.2010, Nr. 25-1176. Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.01.2019.

34 E. Kavoliūnaitė-Ragauskienė, D. Pūraitė-Andrikienė, *Valstybės pareiga užtikrinti notarų paslaugų prieinamumą visuomenei ir notarų ekonominį nepriklausomumą ir nešališkumą: galimos priemonės ir jų privalumai bei trūkumai*, Vilnius 2020.

35 Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, „Valstybės žinios”, 19.07.2002, Nr. 73-3085.

36 19.03.2012, A-602-1166-12 Naczelny Sąd Administracyjny Litwy, Zarządzenie administracyjne, sygn. nr A-438-1270-09.

37 Naczelny Sąd Administracyjny Litwy, 20.10.2006, Zarządzenie administracyjne, sygn. nr A14-916/2006.

1.3. Zakres uprawnień przysługujących osobom samozatrudnionym

Zgodnie z Konstytucją Republiki Litewskiej z 2 października 1992 r.³⁸ każdemu (dokł. tłum z jęz. lit. „każdy człowiek”) przysługuje prawo swobodnego wyboru pracy oraz działalności gospodarczej oraz prawo do odpowiednich, bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, a także prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia oraz prawo do ubezpieczenia społecznego na wypadek bezrobocia. Ponadto w myśl art. 49 Konstytucji wszyscy pracujący (dokł. tłum z jęz. lit. „każdy pracujący człowiek”) powinni mieć prawo do odpoczynku oraz czasu wolnego od pracy, w tym także prawo do płatnego, corocznego urlopu wypoczynkowego³⁹. W literaturze podkreślane są istotne różnice pomiędzy pojęciem „każdy” oraz „każda pracująca osoba”. Drugi z wymienionych terminów odnoszony jest do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, jak i innych form aktywności zawodowej. Gdy chodzi o konstytucyjną gwarancję w zakresie prawa do płatnego urlopu związanego z macierzyństwem (art. 39 ust. 2) podkreślenia wymaga, że jest ono odnoszone do kobiet pracujących, pod pojęciem których – w świetle stanowiska Trybunału Konstytucyjnego – rozumieć należy nie tylko kobiety pracujące na podstawie umowy o pracę oraz w służbie cywilnej, ale także kobiety wykonujące inną działalność zawodową, w tym w warunkach samozatrudnienia⁴⁰. Kwestię prawa kobiet pracujących na własny rachunek do płatnych urlopów macierzyńskich analizowano także na kanwie poprzednio obowiązującego stanu prawnego⁴¹.

W litewskim ustawodawstwie zwykłym zakres ochrony praw w związku z wykonywaną pracą ukształtowano w sposób niekorzystny dla samozatrudnionych ze względu na niedostrzeżenie w przepisach prawa odrębności w statusie prawnym niektórych grup osób pracujących na własny rachunek. Na uwagę w przedmiotowym zakresie zasługują także unormowania litewskiego kodeksu cywilnego zawierające definicję przedsiębiorcy⁴². Odwołanie się do nich jest wykorzystywane w celu podkreślenia, że osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą są przedsiębiorcami, a każda osoba, która prowadzi działalność gospodarczą albo zawodową ma obowiązek samodzielnie dbać o swój majątek oraz o inne sprawy związane z prowadzonym rodzajem działalności.

38 Lietuvos Respublikos Konstitucija 1992, Nr. 33-10140, „Lietuvos aidas”, 10.11.1992, Nr. 220-0, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1890/asr?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c41da021-d897-416e-9712-16b8d7d9154e> (dostęp: 19.10.2023).

39 Artykuł 48 i 49 Lietuvos Respublikos Konstitucija; szerzej o tym I. Mačernytė Panomariovienė, T. Wrocławska, *The right to annual...*

40 Także osoby, które otrzymują dochód z działalności sportowej są traktowane jako samozatrudnione, są objęte ubezpieczeniem. Decyzja Trybunału Konstytucyjnego, 19.12.2018, nr KT23-N13/2018, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1885/content> (dostęp: 19.10.2023).

41 Decyzja Trybunału Konstytucyjnego, 26.09.2007, nr 35/04-37/04-72/06, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta564/content> (dostęp: 19.10.2023).

42 Artykuł 2 ustępy 4 ustawy.

Gdy chodzi o przepisy litewskiego kodeksu pracy, z zagwarantowanych tam uprawnień pracowniczych w zakresie prawnej regulacji czasu pracy, ochrony trwałości zatrudnienia, wyposażania w narzędzia pracy, a także prawa do urlopów wypoczynkowych oraz urlopów związanych z rodzicielstwem, korzystają osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę oraz osoby pozostające w stosunkach prawnych zrównanych z zatrudnieniem pracowniczym⁴³. Tym samym, podkreślając aspekt samodzielności i niezależności (braku podporządkowania) zauważa się, że samozatrudniony sam decyduje o kwestiach odnoszących się do organizacji pracy, urlopów, kosztów związanych z działalnością oraz narzędzi pracy⁴⁴.

Warto w tym miejscu podkreślić, że obowiązujące w litewskim kodeksie pracy regulacje dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy zawierają odesłanie do przepisów ustawy w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia⁴⁵. Jej unormowania *de lege lata* mają zastosowanie wyłącznie do osób pracujących na podstawie umów o pracę. Dlatego też samozatrudnieni traktowani są jako podmioty odpowiadające we własnym zakresie za bezpieczeństwo w procesie świadczenia pracy. Podkreśla się, że *de lege lata* osoby pracujące na własny rachunek mogą jednak dobrowolnie ubezpieczyć się prywatnie od następstw nieszczęśliwych wypadków⁴⁶. Na problem braku ochrony samozatrudnionych w obszarze BHP zwrócono uwagę w propozycjach zmian przepisów litewskiego prawa, zaznaczając potrzebę, aby w zakresie prac na budowach ochroną BHP objąć także osoby prowadzące działalność na własny rachunek⁴⁷.

Gdy chodzi o zagadnienie równego traktowania i niedyskryminacji, zgodnie z ustawą dotyczącą równych praw mężczyzn i kobiet⁴⁸, zakaz dyskryminacji ze względu na płeć stosuje się do osób pracujących, włączając w to także samozatrudnionych⁴⁹. Unormowania odnoszące się do osób pracujących na własny rachunek w obszarze niedyskryminacji (zwłaszcza ze względu na płeć) pojawiają się

43 Zob. wcześniejsze uwagi.

44 Państwowa Inspekcja Skarbowa podlegająca Ministrowi Finansów, 1.01.2019, Komentarz do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych Republiki Litewskiej.

45 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, „Valstybės žinios”, 16.07.2003, Nr. 70-3170, s. 14, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c41da021-d897-416e-9712-16b8d7d9154e> (dostęp: 19.10.2023).

46 *Social protection for the self-employed, Lithuania, July 2020*, https://www.missoc.org/documents/self-employed/2020_07/self_2007_lt_en.pdf (dostęp: 19.10.2023).

47 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. 155 Dėl Aštuoniolikto Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d698ded086fe11eb9fecb5ecd3bd711c> (dostęp: 19.10.2023). Zalecono przyjęcie odpowiednich przepisów oraz zmiany regulacji prawnych w ustawie w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Kodeksie Administracyjnych Naruszeń.

48 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, „Valstybės žinios”, 23.12.1998, Nr. 112-3100.

49 Artykuł 3 ww. ustawy. Zakresem przedmiotowego zakazu dyskryminacji ze względu na płeć objęto też obszar ubezpieczeń społecznych (art. 9 ustawy).

w przepisach ustawy o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa. Dotyczą one zasad ustalania stażu ubezpieczeniowego⁵⁰, wysokości świadczenia chorobowego oraz świadczeń przyznawanych w związku z macierzyństwem bądź opieką nad dzieckiem⁵¹.

Obowiązujące przepisy prawa litewskiego nie zawierają żadnych gwarancji w zakresie prawa samozatrudnionych do wynagrodzenia minimalnego⁵². Taka ochrona odnoszona jest wyłącznie do pracowników w rozumieniu kodeksu pracy⁵³. Niemniej pośrednią motywację dla osób pracujących na własny rachunek do otrzymywania co najmniej minimalnego wynagrodzenia stanowią przepisy dotyczące stażu ubezpieczeniowego oraz uzależniające wysokość emerytury od stażu pracy, w ramach których oskładkowane są dochody wynoszące co najmniej minimalne wynagrodzenie.

W zakresie uprawnień zbiorowych, a dokładniej prawa koalicji osób samozatrudnionych, uwagę należy zwrócić na art. 50 Konstytucji. Zgodnie z nim związki zawodowe bronią zawodowych, ekonomicznych i socjalnych praw i interesów pracowników. Natomiast w myśl art. 51 Konstytucji pracownicy broniąc swych ekonomicznych i socjalnych interesów mają prawo do strajku, a ograniczenia, warunki i procedury korzystania z tego prawa określa ustawa o związkach zawodowych Republiki Litewskiej⁵⁴. Na podstawie art. 1 tego aktu osoby fizyczne mające zdolność do pracy i zdolność do czynności prawnych mogą tworzyć i przystępować do związków zawodowych. Z kolei w myśl jej art. 2 członkowie związków zawodowych pracujący legalnie w ramach umowy o pracę lub na innych podstawach określonych ustawą na terytorium Republiki Litewskiej mają wszystkie prawa i obowiązki członków związków zawodowych określone w statucie tych organizacji. Pozostałym zaś członkom związków zawodowych przysługują wszystkie prawa i obowiązki członków na zasadach określonych w statucie związku zawodowego, z wyjątkiem prawa do głosowania w przedmiocie decyzji o ogłoszeniu strajku, zawarcia i wykonywania układów zbiorowych pracy oraz spraw, które mogą mieć wpływ na prawa i obowiązki pracowników lub osób zatrudnionych na innych podstawach prawnych. W świetle powyższych przepisów należy zatem przyjąć, że co do zasady osoby pracujące na własny rachunek nie mają zakazu przystępowania do organizacji zawodowych, jednakże nie są objęte niektórymi uprawnieniami zbiorowymi. Przyznanie prawa koalicji nie tylko pracownikom, ale także innym wykonawcom pracy (w tym samozatrudnionym) wynika również z art. 6 cytowanej ustawy, w którym jest mowa o warunkach

50 Artykuł 5 ustęp 3 ustawy.

51 Artykuł 14, 18, 21 (3) oraz 24 (4) ustawy.

52 Minimalne wynagrodzenie na Litwie od 1.01.2024 wynosi 924 euro za miesiąc i 5,65 euro za godzinę pracy. Zob. postanowienie Rady Ministrów z 14 października, Nr. 516 Dėl 2024 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio, TAR, 28.06.2023, Nr. 1339, <https://e-tar.lt/portal/lt/legalAct/7b6d6b80173811ee9f7ec2ffce8b47bc> (dostęp: 19.04.2024).

53 Zob. art. 141 kodeksu pracy oraz upoważnienia dla Rady Ministrów do określania kwoty minimalnego wynagrodzenia.

54 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, „Lietuvos aidas“, 30.11.1991, Nr. 240-0, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/asr> (dostęp: 19.10.2023).

tworzenia związku zawodowego. Ustawodawca litewski, obok pracowników, do podmiotów uprawnionych do tworzenia związku zawodowego zalicza w tym artykule odrębną kategorię prawną – założycieli związku. Niemniej, zdaniem Tomasa Davulisa, prawna regulacja statusu samozatrudnionych jako zasadniczo podmiotów prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych powoduje, że w zakresie zbiorowego prawa pracy lokują się oni niejako w tzw. szarej strefie. Problemem wydaje się być przede wszystkim to, że nie stosuje się do nich przepisów kodeksu pracy, a ponadto nie są oni traktowani w tym obszarze na równi z pracownikami zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy. Dlatego też samozatrudnieni znajdują się poza zakresem prowadzenia rokowań zbiorowych oraz możliwością stosowania środków nacisku w postaci strajku. Wątpliwości budzi jednak fakt, że ustawa o związkach zawodowych nie jest spójna z przepisami ustawy o zatrudnieniu (prawo zatrudnienia) oraz z kodeksem pracy. Z tego względu nie obowiązuje rygorystyczny nakaz tworzenia wyłącznie organizacji związkowych zrzeszających pracowników. Jednakże nawet jeżeli związki zawodowe osób prowadzących działalność na własny rachunek są akceptowane na Litwie, od strony praktycznej nie mają one możliwości prowadzenia zbiorowych negocjacji i zawierania porozumień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia tych osób⁵⁵. Problemem jest również niestabilność dochodów uzyskiwanych przez samozatrudnionych oraz fakt, że suma ich dochodów może być niższa od minimalnego wynagrodzenia, od którego ustalany jest obowiązek podlegania ubezpieczeniom i opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, zwłaszcza w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego oraz macierzyńskiego⁵⁶.

Stanowisko w kwestii uznania osób samozatrudnionych za podmioty prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych znajduje potwierdzenie w przepisach ubezpieczeniowych, które cechują się stosowaniem różnych rozwiązań dla wyodrębnionych kategorii wykonawców. Niektóre z nich mają mniejszy zakres gwarancji socjalnych⁵⁷. Obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne oraz w zakresie choroby i macierzyństwa (obejmuje ubezpieczonego i ubezpieczającego) występuje w odniesieniu do osób objętych prawami autorskimi, twórców, wykonawców, osób prowadzących działalność sportową, z wyjątkiem przypadków, gdy taki dochód pochodzi z działalności indywidualnej⁵⁸.

55 T. Davulis, *Savarankiškaï dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką. Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*, Vilnius 2020.

56 *Ibidem*, s. 591.

57 Warunkiem jest opłacanie składek oraz osiągnięcie pewnego pułapu dochodu: *Exploring self-employment...*, s. 49. Zob. S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke, *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), European Commission, Brussels 2017, s. 76–81. Dotyczy to opodatkowania dochodów, ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczeń społecznych podmiotów praw autorskich i wykonawców. R. Birštonas, N.J. Matulevičienė, J. Usonienė, *Atlikėjo samprata intelektinės nuosavybės ir mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įstatymuose*, „Socialinių mokslų studijos” 2011, vol. 3(1), s. 239.

58 Zauważyć należy, że od 1 stycznia 2009 r. samozatrudnieni wykonawcy zostali objęci systemem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (do tego czasu ubezpieczali się dobrowolnie). Lietuvos

Wśród rozwiązań mających zastosowanie do samozatrudnionych w związku z sytuacją epidemiologiczną na uwagę zasługują unormowania dotyczące stosowania szczególnych urlopów rodzicielskich⁵⁹. W tym kontekście wiele państw członkowskich UE wprowadziło specjalne przepisy dotyczące urlopów, które często określa się mianem „urlopu koronowego”. Dwadzieścia państw członkowskich UE⁶⁰, w tym Litwa, zagwarantowało rozwiązania dotyczące wsparcia rodzicielskiego w przypadku, gdy żaden z rodziców nie może zapewnić dziecku opieki z uwagi na konieczność świadczenia pracy. Ten specjalny urlop rodzicielski różni się w zależności od warunków kwalifikowalności (np. wieku dziecka), warunków płatności (np. procent poprzednich zarobków, ryczałt) oraz od sytuacji rodziców na rynku pracy⁶¹.

Wśród rozwiązań adresowanych do samozatrudnionych w okresie pandemii na uwagę zasługują także te odnoszące się do świadczeń chorobowych⁶². Od 1 stycznia 2021 r. osoby prowadzące działalność na własny rachunek mogły ubiegać się o zasiłek z tytułu utraty pracy w wysokości 260 euro przez cały miesiąc, ale by go uzyskać należało spełnić szczególne warunki⁶³. Od 1 lipca 2022 r. po zakończeniu kwartantny świadczenia te nie są już wypłacane.

1.4. Uwagi podsumowujące

Podsumowując analizę statusu prawnego osób samozatrudnionych, głównym problemem ustawodawstwa litewskiego wydaje się być nie tylko zróżnicowanie terminologiczne, nadbudowa pojęciowa występująca w różnych aktach regulujących sytuację prawną osób samozatrudnionych, ale także to, że pomimo dużej kazuistyki w zakresie regulacji odnoszących się do różnych grup samozatrudnionych, w przepisach prawa pracy nie dostrzega się potrzeby poszerzenia uprawnień pracowniczych

Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 29, 31 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, „Valstybės žinios”, 30.12.2008, Nr. 149-6019, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.334546?positionInSearchResults=7&searchModelUUID=a-7ec25ba-8a59-4741-adb7-b6679f56c54f>; Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo 2, 6, 8, 15, 16, 17, 18, 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, „Valstybės žinios”, 30.12.2008, Nr. 149-6022, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.334549?positionInSearchResults=2&searchModelUUID=a-7ec25ba-8a59-4741-adb7-b6679f56c54f> (dostęp: 19.10.2023).

59 S. Spasova, D. Ghailani, S. Sabato, S. Coster, B. Fronteddu, B. Vanhercke, *Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, Brussels 2021, s. 39, https://www.etui.org/sites/default/files/2021-03/Non-standard%20workers%20and%20the%20self-employed%20in%20the%20EU%20social%20protection%20during%20the%20Covid-19%20pandemic-2021_0.pdf (dostęp: 19.10.2023).

60 Zob. *ibidem*.

61 *Ibidem*.

62 *Ibidem*, s. 31.

63 Zob. *Socialinė apsauga: kas keičiasi nuo liepos 1 dienos? [Ubezpieczenie społeczne: jakie zmiany od 1 lipca?]*, 28.06.2021, <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/socialine-apsauga-kas-keiciasi-nuo-liepos-1-dienos> (dostęp: 19.03.2023). Por. też: S. Spasova, D. Ghailani, S. Sabato, S. Coster, B. Fronteddu, B. Vanhercke, *Non-standard workers...*, s. 16–18.

na tę kategorię wykonawców pracy⁶⁴. Pomimo różnych form samozatrudnienia i odrębności, jakie występują pomiędzy poszczególnymi grupami samozatrudnionych, w przepisach ubezpieczeniowych i podatkowych oraz w ustawie o zatrudnieniu osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek zasadniczo są postrzegane jako podmioty samodzielnie organizujące swoją pracę, czas pracy, odpoczynek, narzędzia pracy oraz ponoszące ryzyko działalności, a także mogące prywatnie się ubezpieczać od nieszczęśliwych wypadków⁶⁵. Samozatrudnieni nie są co prawda objęci zakazem przystępowania do związków zawodowych, jednakże na gruncie prawa litewskiego czynienie użytku z prawa koalicji wydaje się bezzasadne. Potrzebę zmian poszerzających zakres uprawnień w obszarze czasu pracy, ochrony zdrowia i BHP kieruje się jedynie do określonych grup wykonawców. Zalicza się do nich w szczególności osoby pracujące na budowach oraz za pośrednictwem platform internetowych.

2. Prawne unormowanie samozatrudnienia w systemie prawa Republiki Łotewskiej

2.1. Uwagi wprowadzające

Zgodnie z danymi OECD oraz zastosowaną definicją samozatrudnienia liczba osób pracujących na własny rachunek w Republice Łotewskiej w 2021 r. wyniosła 11,6% ogółu pracobiorców⁶⁶. Tymczasem według danych MOP w 2020 r. na Łotwie wskaźnik ten oscylował na poziomie 11,3%. Statystyki tej organizacji zawierają też analizę tendencji zaprezentowaną w ostatnim 20-leciu (1991–2019)⁶⁷. Z wykresu wynika przyspieszenie wzrostu samozatrudnienia w 1996 r. oraz najwyższy pułap, jaki dotychczas został osiągnięty – na poziomie 19,43% ogółu pracobiorców w 1997 r. Z kolei według danych Banku Światowego obejmujących okres od 2010 do 2020 r., skala samozatrudnienia wykazywała się zbliżoną tendencją rozwojową, tj. utrzymywała się średnio na poziomie ok. 11,5% ogółu zatrudnionych. Wyjątek charakteryzujący się znaczącym wzrostem pracy na własny rachunek odnotowano w 2016 r. – do poziomu 12,5–13,0%⁶⁸. W zakresie prezentowanych danych krajowych oraz zastosowanej definicji samozatrudnienia, analizowane były także trendy rozwoju

64 T. Davulis, *Savarankiškai dirbančių asmenų...*, s. 39–78.

65 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. 155...

66 *Self-employment rate (indicator)*...

67 *Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) – Latvia*, International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved on 29.01.2021, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?locations=LV> (dostęp: 19.10.2023).

68 Zob. też poziom samozatrudnionych według płci: *Latvia – Self-employed; Total (% of total employed)*, <https://tradingeconomics.com/latvia/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html> (dostęp: 19.10.2023).

pracy na własny rachunek z uwzględnieniem grupy podmiotów niezatrudniających pracowników⁶⁹.

Wśród powodów podejmowania samozatrudnienia na Łotwie w badaniu z 2017 r.⁷⁰ jako własną decyzję wskazywało 49% respondentów, zaś jako przymus ze względu na brak alternatywy na podjęcie pracy – 26%. Połączenie tych obu okoliczności wymieniło 22% badanych⁷¹. Gdy chodzi o poziom satysfakcji z prowadzenia działalności na własny rachunek, aż 88% respondentów (nieco poniżej średniej UE) wykazało zadowolenie z bycia własnym pracodawcą⁷², a tylko 22% badanych oceniło prowadzenie własnej działalności jako obciążenie dużym ryzykiem odpowiedzialności (nieco poniżej średniej UE wynoszącej 26%). Swoją sytuację za trudną w zakresie finansowych obciążeń w przypadku dłuższej choroby uznało 53% samozatrudnionych (nieco powyżej średniej UE wynoszącej 48%)⁷³.

2.2. Definicje samozatrudnienia

Zauważa się, że w Republice Łotewskiej ustawa o ubezpieczeniu społecznym zawiera definicję samozatrudnienia⁷⁴, chociaż w systemie prawa łotewskiego rozróżnienie między pracownikami a osobami prowadzącymi działalność na własny rachunek jest określone w przepisach podatkowych⁷⁵. Obecność co najmniej jednego z sześciu kryteriów określonych w ustawie o podatku dochodowym decyduje o tym, kiedy zatrudnionego należy uznać za pracownika, a nie za osobę prowadzącą działalność na własny rachunek⁷⁶. Przede wszystkim źródło otrzymywanego dochodu przesą-

69 R. Karnite, *Latvia: Self-employed workers*, Observatory: EurWORKTopic, 22.02.2009, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/latvia-self-employed-workers> (dostęp: 19.03.2023).

70 *Exploring self-employment...*

71 *Ibidem*, s. 11.

72 *Ibidem*.

73 *Ibidem*, s. 13.

74 Latvian State Social Insurance act, 1.10.1997, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=59891&p_lang= (dostęp: 19.10.2023). Zob. również tekst ustawy dostępny na: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/45466-on-state-social-insurance> (dostęp: 19.10.2023).

75 Łotewska ustawa z 11.05.1993 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – Act on Personal Income Tax <https://likumi.lv/ta/en/en/id/56880-on-personal-income-tax> (dostęp: 19.10.2023).

76 *Exploring self-employment...*, s. 41. Kryteria te wymieniono w art. 8 ust. 2(2) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zgodnie z nim uznaje się, że osoba fizyczna (płatnik) uzyskuje przychód, od którego należy zapłacić podatek od wynagrodzeń, jeżeli została stwierdzona co najmniej jedna z następujących cech:

- 1) płatnik pozostaje w ekonomicznej zależności od osób, na rzecz których świadczy usługi;
- 2) ponoszenie ryzyka finansowego w związku z wykonywaniem pracy niezarobkowej lub w przypadku utraty długu dłużnika;
- 3) włączenie płatnika do przedsiębiorstwa, na rzecz którego świadczy on swoje usługi. Integracja z przedsiębiorstwem w rozumieniu niniejszego działu to istnienie obszarów pracy

dza o kwalifikacji osób jako samozatrudnionych, którzy nie podlegają przepisom prawa pracy.

Z kolei zgodnie ze znowelizowaną w 2017 r. ustawą o ubezpieczeniu społecznym (art. 1 pkt 3) samozatrudniony to podmiot, który uzyskuje dochód (lub przychody) jako osoba, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i która otrzymuje honorarium autorskie (wynagrodzenie z tytułu praw autorskich lub praw pokrewnych), z wyjątkiem podmiotów, na rzecz których przekazano prawa autorskie. Ponadto, pod pojęciem samozatrudnionego występują podmioty określone mianem zaprzysiężonych: notariuszy, adwokatów, księgowych (kontrolerów), komorników. W kolejnej grupie wymienia się podmioty praktykujące: tj. lekarzy, farmaceutów, lekarzy weterynarii, optyków. W powyższym przepisie mowa jest także o innej osobie fizycznej, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i która zarejestrowała się jako podatnik podatku dochodowego od działalności gospodarczej. Mowa jest również o właścicielu (właścicielach) gospodarstwa (przedsiębiorstwa rybackiego), który nie pozostając w stosunku pracy z organem swojego gospodarstwa (przedsiębiorstwa rybackiego) pełni funkcję zarządcą takiego gospodarstwa (przedsiębiorstwa rybackiego), jeżeli zgodnie z procedurami określonymi w przepisach w takim gospodarstwie (przedsiębiorstwie rybackim) nie powołano (nie wybrano) kierownika (dyrektora). W zakresie podmiotowym analizowanego przepisu występuje także osoba, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i której praca jest wynagradzana z zagranicznych środków pomocy technicznej i pożyczek od międzynarodowych instytucji finansowych przyznanych Republice Łotewskiej. Krąg podmiotów zamyka indywidualny przedsiębiorca, w tym indywidualny przedsiębiorca prowadzący taksówkę lub samochód osobowy w celu zarobkowego przewozu osób oraz podatnik mikroprzedsiębiorstwa⁷⁷.

lub rekreacji, obowiązek przestrzegania wewnętrznych przepisów proceduralnych przedsiębiorstwa i inne podobne cechy;

- 4) istnienie rzeczywistych urlopów i dni wolnych dla płatnika oraz procedury ich wykorzystania w powiązaniu z wewnętrznymi przepisami proceduralnymi przedsiębiorstwa lub harmonogramem pracy innych osób fizycznych zatrudnionych w przedsiębiorstwie;
- 5) praca płatnika odbywa się pod kierownictwem lub kontrolą innej osoby, a płatnik nie ma możliwości angażowania do realizacji pracy swojego personelu lub korzystania z podwykonawców;
- 6) płatnik nie jest właścicielem środków trwałych, materiałów lub innych aktywów, które są wykorzystywane w działalności gospodarczej (kryterium to nie dotyczy samochodów osobowych lub odrębnych instrumentów osobistych, które są wykorzystywane do realizacji zadań pracowniczych).

77 3) osoba prowadząca działalność na własny rachunek – osoba uzyskująca dochód (lub przychód):

- a) [3 kwietnia 2019 r.];
- b) [25 listopada 1999 r.];
- c) osoba, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i która uzyskuje dochody z własności intelektualnej, z wyjątkiem spadkobiercy praw autorskich i innego następcy prawnego praw autorskich, zarejestrowanych jako podatnicy od dochodów z działalności gospodarczej;
- d) notariusz;

Osoby zamierzające prowadzić na Łotwie działalność zarobkową na własny rachunek muszą zarejestrować się w odpowiednim Urzędzie Skarbowym. Samoza-trudniony, tak samo jak pracodawca, jest uważany za płatnika zaliczek na podatek. Ma prawo wyboru określonego rodzaju stawki podatkowej uzależnionej od rodzaju prowadzonej działalności⁷⁸.

W literaturze podkreśla się również, że kryterium zależności ekonomicznej (podległości, podporządkowania, braku samodzielności) jest brane pod uwagę w celu ustalenia nadużyć pojawiających się w tzw. fałszywym samozatrudnieniu oraz do zwalczania fikcyjnego samozatrudnienia⁷⁹. Brak jest natomiast innych ustaw, w ramach których mielibyśmy do czynienia z przepisami definiującymi albo doprecyzowującymi pojęcie osoby samozatrudnionej (pracującej na własny rachunek), chociaż zwrot „samozatrudnienie” pojawia się w tekstach niektórych aktów normatywnych, o czym będzie mowa poniżej.

2.3. Zakres uprawnień przysługujących osobom samozatrudnionym

Zgodnie z art. 91 Konstytucji Republiki Łotwy⁸⁰ wszyscy są równi wobec prawa oraz przed sądami. Ponadto prawa człowieka powinny być realizowane bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Na uwagę w tym miejscu zasługuje także ustawa z dnia 20.06.2001 r.

-
- e) adwokat;
 - f) biegły rewident;
 - g) lekarz prowadzący praktykę, farmaceuta prowadzący praktykę, lekarz weterynarii, optometrysta prowadzący praktykę;
 - h) inna osoba fizyczna, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i która zarejestrowała się jako podatnik podatku dochodowego od działalności gospodarczej;
 - i) właściciel (właściciele) gospodarstwa rolnego (przedsiębiorstwa rybackiego), który (którzy), nie mając nawiązanego stosunku zatrudnienia z organem administracyjnym swojego gospodarstwa rolnego (przedsiębiorstwa rybackiego), pełni (pełnią) funkcję kierowniczą w takim gospodarstwie rolnym (przedsiębiorstwie rybackim), jeżeli, zgodnie z procedurami określonymi w prawie, w takim gospodarstwie rolnym (przedsiębiorstwie rybackim) nie został mianowany (wybrany) kierownik (dyrektor);
 - j) osoba, której stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Republice Łotewskiej i której praca jest wynagradzana z zagranicznych środków pomocy technicznej i pożyczek z międzynarodowych instytucji finansowych przyznanych Republice Łotewskiej;
 - k) komornik;
 - l) indywidualny podmiot gospodarczy, w tym indywidualny ten, który taksówkarz lub osoba prowadząca samochód osobowy w celu komercyjnego przewozu osób;
 - m) podatnik będący mikroprzedsiębiorcą..

78 Sekcja 13. Rejestracja osób i pracodawców podlegających ubezpieczeniu społecznemu (1) Pracodawcy i osoby samozatrudnione podlegają rejestracji w rejestrze podatników Państwowego Urzędu Skarbowego zgodnie z określonymi procedurami.

79 *Exploring self-employment...*, s. 39, 41.

80 Konstytucja Republiki Łotwy z 15.02.1922 r., https://biblioteka.sejm.gov.pl/wp-content/uploads/2016/11/Lotwa_pol_010711.pdf (dostęp: 19.10.2023).

– Prawo pracy⁸¹, która, mimo że zawiera otwarty katalog kryteriów antydyskryminacyjnych, ma zastosowanie wyłącznie do stosunków pracy oraz pracowników. Niemniej zakaz dyskryminacji względem osób samozatrudnionych regulowany jest przepisami ustawy z dnia 19 grudnia 2012 r. o zakazie dyskryminacji osób fizycznych – przedsiębiorców⁸². Unormowania dotyczące samozatrudnienia występują w tym akcie obok przepisów skierowanych do działalności gospodarczej. Zakaz dyskryminacji odnosi się tam m.in. do: dostępu do samozatrudnienia, dostępu do towarów i usług osoby prowadzącej działalność na własny rachunek, a w odniesieniu do działalności gospodarczej – dotyczy: dostępu do niej, rozpoczęcia, prowadzenia, a także rozpoczęcia lub prowadzenia innej aktywności w zakresie związanym z działalnością w warunkach samozatrudnienia i obejmuje wszystkie rodzaje zawodów, które nie są wykonywane na podstawie umowy o pracę, w tym np. zawody prawnicze i artystów⁸³. W doktrynie prawa zwraca się uwagę na pewne braki regulacyjne. Podkreśla się, że równy dostęp do szkoleń zawodowych, podwyższania lub zdobywania nowych kwalifikacji, który jest mocno akcentowany względem osób zatrudnionych na podstawie stosunków pracy, nie występuje w przepisach przedmiotowej ustawy antydyskryminacyjnej⁸⁴.

Zgodnie z art. 107 Konstytucji Republiki Łotwy każda osoba zatrudniona ma prawo do otrzymywania za wykonaną pracę wynagrodzenia proporcjonalnego, które nie może być niższe niż płaca minimalna ustalona przez państwo oraz ma prawo do tygodniowego urlopu i płatnego urlopu rocznego⁸⁵. W Ustawie Zasadniczej brak jest ograniczenia wskazanych powyżej przywilejów wyłącznie do pracowników w rozumieniu ustawowym. W zakresie gwarancji dotyczących płacy minimalnej zauważa się jednak, że osoby samozatrudnione nie posiadają takiej ochrony. Z uwagi na chęć ograniczania kosztów zatrudnienia oraz brak ochrony w przedmiocie minimalnego wynagrodzenia, ze strony podmiotów zlecających pracę występuje tendencja co do wymuszania na osobach podległych im ekonomicznie decyzji o przechodzeniu na jednoosobową działalność prowadzoną na własny rachunek. Dlatego też ustalenie ekonomicznej zależności wskazuje się jako główny element przeciwdziałania

81 Łotewska ustawa z dnia 20.06.2001 r. – Prawo pracy, <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> (dostęp: 19.10.2023).

82 Law on Prohibition of Discrimination of Natural Persons – Economic Operators [Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju diskriminācijas aizlieguma likums], <https://likumi.lv/ta/en/en/id/253547> (dostęp: 19.10.2023). A. Dimitrovs, *Equality Law in Latvia: Current Trends and Challenges*, „The Equal Rights Review” 2012, vol. 9, https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err9_Dimitrovs.pdf (dostęp: 19.10.2023).

83 A. Kamenska, *Country Report: Non-discrimination, Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78. Latvia*, European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Luxembourg 2020, s. 35, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5274-latvia-country-report-non-discrimination-2020-1-97-mb> (dostęp: 19.10.2023).

84 *Ibidem*, s. 36.

85 Constitution of the Republic of Latvia of 15 February 1922, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/57980> (dostęp: 19.10.2023).

wymuszonemu samozatrudnieniu⁸⁶. Powyższe rodzi dalej idące konsekwencje, w tym także w zakresie realizacji innych uprawnień w zatrudnieniu, ponieważ osoby pracujące na własny rachunek nie korzystają z dobrodziejstwa przepisów o czasie pracy, wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.

W odniesieniu do uprawnień zbiorowych przepisy konstytucyjne wprowadzające w życie wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych zapewniają każdemu prawo do tworzenia i przystępowania do stowarzyszeń, partii politycznych i innych organizacji publicznych (art. 102 Konstytucji). Osoby zatrudnione mają prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i prawo do strajku (art. 108 Konstytucji)⁸⁷. Z kolei łotewska ustawa o związkach zawodowych⁸⁸ w zakresie regulacji prawa koalicji kładzie nacisk na aspekt niedyskryminacji, rozumiejąc pod tym pojęciem prawo każdego do założenia i przystąpienia do związku zawodowego bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Ponadto na mocy przepisów tego aktu przynależność danej osoby do związku zawodowego oraz chęć przystąpienia lub nieprzystąpienia do tej organizacji nie może stanowić podstawy dla ograniczenia praw tej osoby (art. 4)⁸⁹. Pomimo braku ustawowego zakazu co do możliwości korzystania przez samozatrudnionych z prawa koalicji, w praktyce osoby te nie są obejmowane zbiorową reprezentacją ani negocjacjami zbiorowymi. Podkreśla się przy tym, że w odniesieniu do samozatrudnionych najwięcej wątpliwości budzą kwestie dotyczące: przedmiotu negocjacji, strony z którą negocjacje miałyby być prowadzone oraz faktu, że relacja z osobami pracującymi na własny rachunek opiera się na umowach cywilnoprawnych⁹⁰. Powyższe powoduje, że samozatrudnieni wyłączeni są *de lege lata* z jednego z fundamentalnych elementów negocjacji zbiorowych mających miejsce na poziomie zakładowym⁹¹. Dlatego też w doktrynie łotewskiej wyrażane jest stanowisko wskazujące na brak możliwości przystępowania przez osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek do związków zawodowych działających na poziomie zakładu pracy. Podkreśla się przy tym, że nie ma przeszkód prawnych, aby samozatrudnieni przystępowali do branżowych związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Regulacja definicji osoby samozatrudnionej określona w unormowaniach podatkowych, która odwołuje się do rodzaju prowadzonej działalności powoduje, że także na podstawie przepisów ubezpieczeniowych ów status ma znaczenie dla zakresu ochrony ubezpieczeniowej⁹². Osoby prowadzące działalność na własny rachunek

86 *Exploring self-employment...*, s. 39.

87 Constitution of the Republic of Latvia of 15 February 1922 [consolidated version]. (Art. 102 & 108)...

88 Law on Trade Unions [*Arodbiedrību likums*], 6.03.2014, <http://likumi.lv/doc.php?id=265207> (dostęp: 19.10.2023).

89 A. Kamenska, *Country Report: Non-discrimination...*, s. 36.

90 R. Karnite, *Latvia: Self-employed workers...*, s. 59; zob. też Table 10: Organizations open to the self-employed in different countries, s. 56.

91 *Exploring self-employment...*, s. 59.

92 *Living and Working*, State Employment Agency Republic of Latvia, 2.03.2020, <https://www.nva.gov.lv/en/living-and-working-conditions> (dostęp: 19.10.2023); art. 5 ust. 3 pkt 2 ustawy

osiągające określone dochody są zobowiązane do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne⁹³, a wówczas ich uprawnienia w obszarze świadczeń ubezpieczeniowych są zbliżone do pracowniczych. Zgodnie z łotewską ustawą o państwowym systemie ubezpieczeń społecznych samozatrudnieni, których dochód osiąga minimalną wysokość względem podstawy określonej przez Radę Ministrów podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, macierzyńskiemu i chorobowemu, ubezpieczeniu zdrowotnemu i ubezpieczeniu rodzicielskiemu⁹⁴. Występujące w tym zakresie różnice w wysokościach opłacanych składek, w porównaniu do składek opłacanych za pracowników, są uzależnione od poziomu osiąganego dochodu i rodzaju prowadzonej działalności. W łotewskich przepisach ubezpieczeniowych widoczne są również odrębności dotyczące samozatrudnionych będących pracodawcami i osób zatrudnionych u kilku pracodawców lub jednocześnie będących pracownikiem oraz osobą prowadzącą działalność na własny rachunek⁹⁵. Samozatrudnieni, inaczej niż pracownicy, nie są objęci ubezpieczeniem w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także nie podlegają ubezpieczeniom na wypadek bezrobocia⁹⁶. W zakresie świadczeń chorobowych samozatrudnieni są objęci ogólnym systemem ubezpieczeń⁹⁷. Porównując sytuację samozatrudnionych do pracowników, różnice są również obecne w zakresie podstawy wymiaru składek⁹⁸.

2.4. Uwagi podsumowujące

W systemie prawa łotewskiego kryteria weryfikujące zależność ekonomiczną osób pracujących na własny rachunek występują w przepisach prawa podatkowego. Powyższe ma też decydujące znaczenie dla pozostałych odrębności w zakresie statusu i praw poszczególnych grup samozatrudnionych, co jest widoczne zwłaszcza w systemie ubezpieczeń społecznych.

W kwestii ochrony osób pracujących na własny rachunek na szczególną uwagę zasługują regulacje łotewskiej ustawy odnoszącej się do zakazu dyskryminacji osób fizycznych będących przedsiębiorcami. W przepisach prawa pracy brak jest niestety

dotyczącej publicznego systemu ubezpieczeń społecznych. Law on Social Security [Likums par sociālo drošību], 7.09.1995, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/36850> (dostęp: 19.10.2023).

93 *Exploring self-employment...*, s. 50. Por. raport: S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke, *Access to social...*, s. 76–81.

94 Law On State Social Insurance z 1.10.1997, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/45466-on-state-social-insurance> (dostęp: 19.10.2023). Por. uwagi *Exploring self-employment...*, s. 52.

95 *I am self-employed*, State Revenue Service, <https://www.vid.gov.lv/en/i-am-self-employed> (dostęp: 19.03.2023).

96 *Social protection for the self-employed. Latvia, July 2020*, MISSOC – Mutual Information System on Social Protection, https://www.missoc.org/documents/self-employed/2020_07/self_2007_lv_en.pdf (dostęp: 19.10.2023).

97 *Exploring self-employment...*, s. 51; S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke, *Access to social...*, s. 71.

98 Zob. *Social protection for the self-employed. Latvia...*, s. 5–6.

rozwiązań poszerzających zakres uprawnień na określone kategorie samozatrudnionych. Mając też na względzie brak ustawowych gwarancji wynagrodzenia minimalnego w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek, często w praktyce dochodzi do wymuszania decyzji o przejściu na samozatrudnienie.

3. Prawne unormowania samozatrudnienia w systemie prawa Republiki Estonii

3.1. Uwagi wprowadzające

Według danych MOP obejmujących okres od 1991 do 2019 w Estonii w latach 1999, 2004 i 2007 odnotowywany był istotny wzrost samozatrudnienia⁹⁹. Najniższy poziom tej formy aktywności zawodowej w analizowanym okresie przypadł na rok 2002. Co ważne, od kolejnego istotnego spadku samozatrudnienia w 2008 r. odnotowywana jest stała tendencja wzrostowa. W 2019 r. liczba osób pracujących na własny rachunek wyniosła 10,99% ogółu zatrudnionych¹⁰⁰. Z zaprezentowanych danych statystycznych na uwagę zasługują te z okresu 2000–2007 dotyczące samozatrudnionych, którzy nie zatrudniają pracowników¹⁰¹. Wynika z nich, że liczba tych osób jest większa od liczby podmiotów zatrudniających pracowników¹⁰². Z kolei według danych szacunkowych MOP prezentowanych przez Bank Światowy, zgodnie z przyjętą definicją samozatrudnienia, liczba osób pracujących zarobkowo na własny rachunek w Estonii wyniosła w 2020 r. 10,48% ogółu pracobiorców¹⁰³.

Analizując okoliczności towarzyszące decyzji o podjęciu samozatrudnienia w Estonii w badaniu z 2017 r.¹⁰⁴, aż 57% respondentów wskazywało samozatrudnienie jako konsekwencję własnego wyboru, zaś jako przymus – ze względu na brak alternatywy na podjęcie pracy – 22% badanych. Połączenie tych obu okoliczności występowało u 13% respondentów¹⁰⁵. Aż 92% badanych wykazało zadowolenie z bycia własnym pracodawcą¹⁰⁶, co stanowiło odsetek nieco powyżej średniej UE wynoszącej 89%. Co ciekawe, jedynie 12% oceniło prowadzenie własnej działalności

99 *Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) – Estonia, International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved on 29.01.2021, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?locations=EE> (dostęp: 19.10.2023).*

100 *Latvia – Self-employed; Total (% of total employed)...* Zob. też poziom samozatrudnionych według płci.

101 W ich ramach podano też dane według sektora działalności gospodarczej.

102 Zob. źródła, badania i dane zaprezentowane w opracowaniu: L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed workers*, Observatory: EurWORKTopic, 2.02.2009.

103 *Estonia – Self-employed; Total (% of total employed)*, <https://tradingeconomics.com/estonia/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html> (dostęp: 19.10.2023).

104 *Exploring self-employment...*, s. 13.

105 *Ibidem*, s. 11.

106 *Ibidem*.

jako obciążone dużym ryzykiem odpowiedzialności (poniżej średniej UE wynoszącej 26%). Swoją sytuację jako trudną od strony finansowej w przypadku dłuższej choroby potwierdziło aż 51% badanych (nieco powyżej średniej UE wynoszącej 48%)¹⁰⁷.

3.2. Definicje samozatrudnienia

Samozatrudnienie w prawie estońskim jest prawnie zdefiniowane jako jednoosobowa działalność gospodarcza. Jednoosobowym podmiotem gospodarczym może być każda osoba fizyczna pod warunkiem złożenia wniosku o wpis do rejestru handlowego¹⁰⁸. W literaturze przedmiotu zauważa się, że osobą prowadzącą działalność na własny rachunek może być każda osoba fizyczna oferująca na sprzedaż towary lub usługi we własnym imieniu w ramach swojej stałej działalności. Podkreśla się, że osoba prowadząca działalność na własny rachunek lub jednostka gospodarcza, której ta osoba jest właścicielem, nie jest osobą prawną w rozumieniu przepisów¹⁰⁹.

Do źródeł prawa estońskiego regulujących sytuację samozatrudnionych zaliczyć należy ustawy podatkowe: ustawę o podatku dochodowym¹¹⁰ i ustawę o podatkach socjalnych¹¹¹. W pierwszym z wymienionych aktów występuje definicja działalności gospodarczej. Zgodnie z §14 ust. 2 ustawy o podatku dochodowym jest nią samodzielna działalność gospodarcza lub zawodowa osoby (w tym działalność zawodowa notariusza lub komornika oraz działalność twórcza), której celem jest uzyskanie dochodu z produkcji, sprzedaży lub pośrednictwa towarów, świadczenie usług lub inna działalność, w tym działalność twórcza lub naukowa¹¹². W cytowanej ustawie, na mocy nowelizacji z 2020 r., dodano także ust. 22 odnoszący się *expressis verbis* do osób samozatrudnionych¹¹³.

Do źródeł prawa estońskiego umożliwiających dokonanie porównania statusu samozatrudnionych i osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy zalicza się kodeks handlowy, ustawę o umowach o pracę oraz ustawę o prawie zobowiązań¹¹⁴. Ustawa o prawie zobowiązań określa pięć różnych umów o świadczenie usług: umowę upoważnienia, umowę o świadczenie usług, umowę pośrednictwa, umowę

107 *Ibidem*, s. 13.

108 *Definition of self-employment*, [w:] *Social protection for the self-employed. Estonia, July 2020*, MISSOC – Mutual Information System on Social Protection, s. 3, https://www.missoc.org/documents/self-employed/2020_07/self_2007_ee_en.pdf (dostęp: 19.10.2023).

109 Zob. źródła, badania i dane zaprezentowane w opracowaniu: L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed...*

110 Income Tax Act, Passed 15.12.1999, RT I 1999, 101, 903, Entry into force 1.01.2000, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530012014003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

111 Social Tax Act Passed 13.12.2000, RT I 2000, 102, 675, Entry into force 1.01.2001, partially 1.01.2002, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/530042021006/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

112 RT I, 23.12.2013, 1 – wejście w życie 1.01.2014.

113 RT I, 21.04.2020, 1 – wejście w życie 1.07.2020.

114 *Exploring self-employment...*, s. 50.

agencyjną i umowę zlecenie. Każda osoba, w tym samozatrudnienia, może zawrzeć określony typ umowy. W konsekwencji stosunki prawne stron takiej umowy są regulowane przepisami prawa zobowiązań. W doktrynie prawa zauważa się jednak, że umowy o świadczenie usług są często stosowane także zamiast umowy o pracę. Celem takiego proceduru jest ukrycie stosunku pracy (tzw. samozatrudnienie fikcyjne). W razie stwierdzenia nadużyć należy przyjąć, że dochód osób prowadzących działalność na własny rachunek będzie traktowany jako dochód z zatrudnienia pracowniczego, a nie jako zysk z działalności gospodarczej z konsekwencjami w zakresie prawa ubezpieczeniowego i podatkowego, a także w obszarze ochrony socjalnej i reprezentacji zbiorowej („fikcyjne samozatrudnienie”)¹¹⁵.

Rosnące uelastycznienie form zatrudnienia oraz rozwój aktywności zawodowej za pośrednictwem platform internetowych komplikuje rozróżnienie pomiędzy samozatrudnieniem a zatrudnieniem pracowniczym. W Estonii brakuje przepisów regulujących świadczenie pracy w nowych formach, takich jak praca platformowa. Nie ma również orzecznictwa potwierdzającego, że wykonawcy pracujący za pośrednictwem platform są traktowani na równi z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji, jeśli osoby świadczące pracę platformową nie spełniają warunków prawnych, które przesądzą o uznaniu ich za pracowników w rozumieniu prawa pracy, są one wyłączone z zakresu ochrony gwarantowanej przepisami prawa pracy¹¹⁶.

3.3. Zakres uprawnień przysługujących osobom samozatrudnionym

Konstytucja Republiki Estonii z 1992 r.¹¹⁷ zawiera szereg gwarancji ogólnych w zakresie niedyskryminacji, ochrony zdrowia, swobody wyboru zatrudnienia, podejmowania działalności gospodarczej, nadzoru państwa nad warunkami wykonywania pracy, a także tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Powyższe gwarancje są ujmowane szeroko, jako prawo „każdego obywatela”¹¹⁸, natomiast warunki i tryb realizacji poszczególnych uprawnień określają odrębne ustawy. Zgodnie z § 12 Ustawy Zasadniczej wszyscy są równi wobec prawa. Nikt nie może być dyskryminowany ze względu na narodowość, rasę, kolor skóry, płeć, język, pochodzenie, religię, poglądy polityczne lub inne, stan majątkowy, status społeczny lub z innych powodów. Na mocy § 28 Konstytucji Republiki Estonii każdy ma prawo do ochrony

115 L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed...*

116 I. Mačernytė-Panomariovienė, R. Krasauskas, V. Mačiulaitis, G. Tavits, M. Ericson, A. Kärklina, *Search for Balancing Employer-Employee Interests: Thirty-Years' Experience of the Baltic States*, „Review of Central and East European Law” 2021, Special Issues, vol. 46 (3).

117 The Constitution of the Republic of Estonia, 30.12.2020 (revised translation), passed 28.06.1992, RT 1992, 26, 349, Entry into force 3.07.1992, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/rhvv/act/530122020003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

118 Zasadniczo jednak obywatele obcych państw i bezpaństwowcy, przebywający w Estonii, mają takie samo prawo, jak obywatele estońscy, chyba że ustawa stanowi inaczej.

zdrowia. Ponadto obywatele Estonii mają prawo do pomocy państwa w przypadku starości, niezdolności do pracy, utraty żywiciela lub potrzeby. Z kolei w myśl § 29 Ustawy Zasadniczej mają oni prawo do swobodnego wyboru obszaru działalności, zawodu i zatrudnienia, zaś warunki pracy podlegają nadzorowi państwa. Ponadto każdy może swobodnie należeć do związków i stowarzyszeń pracowników oraz pracodawców. Organizacje te mogą bronić swoich praw i interesów zgodnych z prawem w sposób nie zabroniony przez ustawodawcę, zaś tryb rozwiązywania sporów pracowniczych określa ustawa. Na mocy § 31 Konstytucji Republiki Estonii obywatele tego kraju mają prawo do podejmowania działalności gospodarczej oraz tworzenia przedsiębiorstw i organizacji nastawionych na zysk.

Na uwagę w przedmiotowym zakresie zasługują także przepisy ustawy dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji, które odnoszą się do samozatrudnionych. Zgodnie z § 2 pkt 1 ustawy o równym traktowaniu z 2008 r.¹¹⁹ zakazana jest dyskryminacja osób ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne, rasę lub kolor skóry, a także w zakresie ustalania warunków dostępu do zatrudnienia, samozatrudnienia lub zawodu, kryteriów selekcji i warunków rekrutacji oraz awansu i członkostwa w organizacji pracowników lub pracodawców, w tym organizacji zawodowej, oraz przyznawania świadczeń przez te organizacje. Z kolei w myśl § 2 pkt 2 cytowanego aktu dyskryminacja osób ze względu na religię lub inne przekonania, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną jest zakazana m.in. w przypadku ustalania warunków dostępu do zatrudnienia, samozatrudnienia lub zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, a także awansu oraz członkostwa w organizacji pracowników lub pracodawców.

Samozatrudnieni mogą przystępować do związków zawodowych, jeżeli postanowienia statutowe związku przewidują taką ewentualność¹²⁰, albo mogą być reprezentowani przez określone organizacje pracodawców, w tym niektóre organizacje rolnicze¹²¹. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w przepisach estońskiej ustawy o związkach zawodowych¹²². W zakresie uprawnień zbiorowych osób pracujących na własny rachunek podkreśla się jednak brak związkowej reprezentacji ich praw, pomimo że w odniesieniu do samozatrudnionych nie korzystających z pracy innych osób wyraźnie zauważa się taką potrzebę ze względu na ich status, w którym występuje wiele cech typowych dla zatrudnienia pracowniczego¹²³. Dostrzegając problemy, jakie pojawiają się w przedmiotowym obszarze, także na kanwie regulacji dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy, jako rozwiązanie alternatywne

119 Equal Treatment Act, Passed 11.12.2008, RT I 2008, 56, 315, Entry into force 1.01.2009, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/503052017002/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

120 *Ibidem*.

121 *Ibidem*.

122 Trade Unions Act, Passed 14.06.2000, RT I 2000, 57, 372, Entry into force 23.07.2000, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/528122020008/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

123 L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed...*

proponuje się opracowanie określonych form reprezentacji dedykowanych samozatrudnionym¹²⁴.

Gdy chodzi o status osób pracujących na własny rachunek w zakresie gwarancji związanych z wykonywaniem pracy należy zauważyć, że w Estonii ustawy regulujące warunki świadczenia pracy przez pracowników nie mają zastosowania do samozatrudnionych. Chodzi tutaj zwłaszcza o ustawę o umowach o pracę (Töölepingu seadus), ustawę o urlopach (Puhkuseseadus), ustawę o czasie pracy i odpoczynku (Töö- ja puhkeaja seadus). Podobne uwagi należy odnieść do prawa do wynagrodzenia minimalnego. Według ustawy o umowie o pracę¹²⁵ to pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin przysługuje gwarancja płacy minimalnej¹²⁶. Tymczasem osoby samozatrudnione same organizują swój czas pracy i zakres przysługującego im urlopu, a także mogą wprowadzać związane z tym odpowiednie postanowienia do umów o świadczenie usług. W odniesieniu do gwarancji z zakresu prawa do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego podkreśla się, że osoby pracujące na własny rachunek same organizują swój czas pracy oraz, aby otrzymać odpowiednie świadczenia muszą być tym zainteresowane¹²⁷.

W tym miejscu należy wspomnieć o zmianach dokonanych w ustawie o zdrowiu i bezpieczeństwie, które obowiązują od marca 2021 r.¹²⁸. Akt ten – zgodnie z § 1 ust. 3 pkt 4 – ma zastosowanie także do osób fizycznych pracujących na podstawie umowy o świadczenie usług (zwanej dalej wykonawcą usługi – „service provider”) w zakresie przewidzianym w §12 ust. 4-9 oraz § 24 ust. 2 tej ustawy. Na mocy przepisów § 12 określającego ogólne wymagania BHP wskazano, że usługodawca zapewnia odpowiedzialne i prawidłowe użytkowanie sprzętu roboczego, środków ochrony indywidualnej i innego sprzętu, który jest jego własnością, w każdym przypadku związanym z wykonywaną pracą. Jeżeli w miejscu pracy pracują jednocześnie pracownicy co najmniej dwóch pracodawców, podmioty te powinny koordynować swoje działania w celu zapobiegania sytuacjom niebezpiecznym. Pracodawcy muszą informować siebie nawzajem oraz swoich pracowników lub przedstawicieli środowiska pracy o wszelkich zagrożeniach występujących na wspólnym stanowisku pracy oraz o środkach mających na celu ich unikanie, a także o organizacji akcji ratowniczej i pierwszej pomocy (obowiązki prewencyjno-informacyjne). Ponadto, jeżeli oprócz pracowników jednego lub kilku pracodawców w miejscu pracy pracuje również wykonawca usługi, pracodawca w razie potrzeby informuje go

124 *Ibidem*.

125 Zob. § 29-32 Employment Contracts Act 17.12.2008; RT I 2009, 5, 35, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/502062021007/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

126 *Minimali mēnesio alga Estijoje išaugo daugiau nei 8 proc.*, 2.01.2020, <https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos-pulsas/2020/01/02/news/minimali-menesio-alga-estijoje-isaugo-daugiau-nei-8-proc--13111298/> (dostęp: 19.10.2023).

127 L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed...*

128 Occupational Health and Safety Act Passed 16.06.1999, RT I 1999, 60, 616. Entry into force 26.07.1999, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/522042021002/consolide> (dostęp: 19.10.2023) [RT I, 29.12.2020, 2 – wejście w życie 1.03.2021], § 1 ust. 1 pkt 4 ustawy.

o ww. okolicznościach. W przypadkach, o których tu mowa pracodawcy mogą uzgodnić sposób wykonania powyższego obowiązku lub wyznaczyć osobę organizującą pracę mającą zrealizować ww. zobowiązania¹²⁹. W takiej sytuacji wykonawca usługi powiadamia osobę organizującą pracę lub w przypadku jej nieobecności – pracodawcę o zagrożeniach związanych z działalnością i zapewnia, że jego działania nie zagrażają pracownikom. Wykonawcy usług pracujący w tym samym środowisku pracy informują się wzajemnie o zagrożeniach związanych z ich działalnością i zapewniają, że nie zagraża ona osobom wykonującym pracę¹³⁰. Istotne znaczenie mają także przepisy § 24 ustawy o zdrowiu i bezpieczeństwie dotyczące postępowania i rejestracji wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zgodnie z jej ust. 2 jeżeli wypadek przy pracy wystąpił u wykonawcy usługi w sytuacji przewidzianej w § 12 ust. 6 cytowanej ustawy, wszystkie czynności związane z tym zdarzeniem przewidziane w niniejszym rozdziale wykonuje osoba organizująca pracę lub w przypadku jej nieobecności – pracodawca¹³¹.

W zakresie ochrony socjalnej uprawnienia osób samozatrudnionych w dużej mierze ukształtowano w sposób zbliżony do tych, jakie przysługują osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy¹³². Wskazuje się, że w Estonii osoby prowadzące działalność na własny rachunek są objęte wieloma rozwiązaniami systemowymi obejmującymi świadczenia rodzinne, opiekę zdrowotną, świadczenia z tytułu choroby, z tytułu macierzyństwa, z tytułu inwalidztwa i emerytury. Wyjątki (w postaci częściowej dostępności) dotyczą rzeczowych świadczeń z tytułu macierzyństwa/ojcostwa, świadczeń z tytułu bezrobocia, pomocy społecznej oraz świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹³³. Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia ma charakter dobrowolny. Wydaje się, że pod tym pojęciem należy rozumieć możliwość wykorzystania przez samozatrudnionych prywatnych systemów ubezpieczeń. Przydatna w przedmiotowym obszarze może być również definicja osoby poszukującej pracy zawarta w ustawie o usługach i świadczeniach rynku pracy¹³⁴. Przy czym na mocy ustawy o ubezpieczeniu na wypadek

129 Jeżeli pracodawcy nie podpiszą takiego porozumienia i nie wyznaczą odpowiedniej osoby, ponoszą solidarną odpowiedzialność za niewykonanie obowiązków prewencyjno-informacyjnych.

130 RT I, 29.12.2020, 2 – wejście w życie 1.03.2021.

131 *Ibidem*.

132 *Social protection for the self-employed. Estonia...*, s. 4–21. Pełen dostęp do systemu ochrony socjalnej poprzez obowiązkowe ubezpieczenie, świadczenia powszechne lub świadczenia uzależnione od stanu zamożności, jest niezależny od statusu zatrudnienia. Por. raport: S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke, *Access to social...*, s. 76–81.

133 Oznacza to, że osoby samozatrudnione mają tylko częściowy dostęp do świadczeń ze względu na: a) ustawowe zróżnicowanie warunków kwalifikujących i okresu przysługiwania świadczeń w porównaniu z zatrudnieniem zależnym oraz b) jeżeli współistnieją świadczenia oparte na ubezpieczeniu i świadczenia nieskładkowe, osoby mają dostęp tylko do tych drugich. Zob. S. Spasova, D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanhercke, *Access to social...*, s. 76.

134 Labour Market Services and Benefits Act Passed 28.09.2005, RT I 2005, 54, 430; entry into force 1.01.2006, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/511062021003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

bezrobocia¹³⁵ zawierającej definicję osoby ubezpieczonej, z zakresu cytowanego pojęcia wyłączono osoby, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą bądź są notariuszami, komornikami, innymi samodzielnymi osobami wykonującymi zawód publiczny lub twórcami wykonującymi wolny zawód w rozumieniu § 3 ustawy o twórcach i stowarzyszeniach artystycznych, które dla celów podatkowych są uważane za jednoosobowych właścicieli; są członkami organu zarządzającego lub kontrolnego osoby prawnej w rozumieniu § 9 ustawy o podatku dochodowym, do których nie ma zastosowania ustawa o umowach o pracę. Pomimo tego występujące w systemie prawa estońskiego zryczałtowane świadczenie z tytułu bezrobocia określane jest jako powszechne¹³⁶. Powyższy dodatek dla bezrobotnych wypłacany jest według zasad wspólnych zarówno dla pracowników, jak i samozatrudnionych¹³⁷. Osoby pracujące na własny rachunek nie podlegają jednak ubezpieczeniom w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹³⁸.

Gdy chodzi o rozwiązania prawne stosowane w okresie pandemii podkreślenia wymaga, że w Estonii nie uwzględniono dostępu osób samozatrudnionych do zasiłków dla bezrobotnych. Kraj ten należał jednak do państw, które zniosły lub skróciły okresy oczekiwania na zasiłek chorobowy¹³⁹. Ponadto w Estonii płatne zwolnienie chorobowe bez względu na przyczynę choroby było dostępne dla pracujących, którzy opiekują się chorym dzieckiem, członkiem rodziny lub osobą zależną. Jednakże inaczej niż w wielu innych państwach, Estonia nie zapewniła pracującym rodzicom specjalnego urlopu rodzicielskiego na czas pandemii¹⁴⁰.

3.4. Uwagi podsumowujące

Zmiany, które miały wpływ na sytuację samozatrudnionych w systemie prawa estońskiego dotyczyły prawa podatkowego, ubezpieczeń chorobowych (skrócono okres oczekiwania na świadczenie chorobowe), prawa emerytalnego (wprowadzono możliwość przystąpienia do drugiego filaru ubezpieczenia emerytalnego) oraz BHP¹⁴¹. Warte podkreślenia jest to, że w Estonii ustawodawca nie przewiduje szczególnego kryterium dyferencjacji pozwalającego na odmienne traktowanie samozatrudnionych będących jednocześnie pracodawcami oraz tych, którzy nie zatrudniają innych osób. Jest to wątpliwe rozwiązanie, ponieważ ta druga kategoria wykonawców

135 Unemployment Insurance Act Passed 13.06.2001, RT I 2001, 59, 329; entry into force 1.01.2002, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/522122020002/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

136 *Exploring self-employment...*, s. 50.

137 *Ibidem*.

138 *Accidents at work and occupational diseases, [w:] Social protection for the self-employed. Estonia...*, s. 13.

139 S. Spasova, D. Ghailani, S. Sabato, S. Coster, B. Fronteddu, B. Vanhercke, *Non-standard workers...*, s. 26, 29.

140 *Ibidem*, s. 41–42.

141 *Ibidem*.

znajduje się w sytuacji najbardziej zbliżonej do pracowników, co stanowi argument na rzecz przyznania jej dodatkowych gwarancji zbliżonych do stosunku pracy¹⁴². W badaniach przeprowadzonych w 2021 r. dotyczących sytuacji epidemiologicznej oraz estońskich regulacji prawnych na wypadek bezrobocia, jako jedną z istotnych wątpliwości odnoszących się do statusu samozatrudnionych podkreślono wyłączenie prawa tej kategorii osób do zasiłku z tytułu bezrobocia¹⁴³.

4. Wnioski końcowe

1. W badanych państwach bałtyckich status osób samozatrudnionych jest mocno zróżnicowany. Pomimo że we wszystkich tych krajach występuje definicja samozatrudnienia, w niektórych z nich mamy do czynienia z bardzo kazuistycznym określeniem pracy na własny rachunek obejmującym zróżnicowane kategorie samozatrudnionych (Łotwa), bądź szczegółowo doprecyzowanym definiowaniem różnych aspektów prawnych odnoszących się do samozatrudnienia (Litwa), albo z dość ogólnym pojęciem samozatrudnienia, co skutkuje zacieraniem się granic pomiędzy poszczególnymi kategoriami osób pracujących na własny rachunek (Estonia). Niekiedy kryterium zależności ekonomicznej jest eksponowane jako przesłanka pozwalająca na odróżnienie samozatrudnienia od zatrudnienia pracowniczego w celu przeciwdziałania nadużyciom (Łotwa, Estonia), a czasem tym kryterium jest szersze ujęcie podporządkowania i zależności w zatrudnieniu pracowniczym, co przeciwstawia się szeroko rozumianym cechom działalności samodzielnej, indywidualnej i prowadzonej na własny rachunek (Litwa).
2. We wszystkich analizowanych państwach bałtyckich istotne zmiany w zakresie statusu prawnego osób pracujących na własny rachunek dokonały się w ostatnich dziesięcioleciach. Konsekwencją wprowadzonych reform, poszerzających gwarancje socjalne albo przewidujących ułatwienia w prowadzeniu działalności gospodarczej, są wzrosty liczby samozatrudnionych. Obecnie w ustawodawstwach państw bałtyckich, poza wyjątkami odnoszącymi się do kwestii wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz ubezpieczenia z tytułu bezrobocia, samozatrudnionym przysługuje większość świadczeń ubezpieczeniowych zagwarantowanych pracownikom. Niemniej korzystanie z nich uzależnione jest od osiąganego dochodu oraz składek samodzielnie opłacanych przez osoby pracujące na własny rachunek. Z tego też względu w niektórych państwach bałtyckich występuje poważne ryzyko całkowitego braku ochrony socjalnej samozatrudnionych (Litwa). Dość jednolicie, co w szczególności dotyczy określonych kategorii samozatrudnionych, w każdym z badanych krajów podkreśla się potrzebę przeciwdziałania wypadkom

142 L. Roosaar, K. Nurmela, *Estonia: Self-employed...*

143 S. Spasova, D. Ghailani, S. Sabato, S. Coster, B. Fronteddu, B. Vanhercke, *Non-standard workers...*, s. 16.

przy pracy, chorobom zawodowym i ryzyku bezrobocia. W literaturze przedmiotu wymienia się obszary działalności i branże (praca za pomocą platform internetowych, sektor budowlany), w których ochrona samozatrudnionych w zakresie BHP – w tym zwłaszcza co do czasu pracy, przerw i odpoczynku – powinna być zbliżona do tej, jaką ustawodawca gwarantuje pracownikom.

3. We wszystkich analizowanych państwach bałtyckich dostrzega się potrzebę podejmowania stanowczych kroków w celu przeciwdziałania fikcyjnemu samozatrudnieniu oraz zmuszaniu do przechodzenia na samozatrudnienie osób pozostających w zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego. Wśród zastosowanych środków wskazuje się na: wypracowane w orzecznictwie i doktrynie cechy charakterystyczne działalności prowadzonej przez samozatrudnionych, pozwalające odróżnić ją od relacji obowiązujących w zatrudnieniu pracowniczym (Litwa); badanie występowania kryteriów zależności ekonomicznej wynikających z ustaw ubezpieczeniowych (Łotwa); analizę przypadków dotyczących wymuszenia przejścia na samodzielną działalność gospodarczą (Estonia).
4. Dość jednolicie we wszystkich analizowanych państwach bałtyckich podkreśla się potrzebę zwiększania uprawnień zbiorowych samozatrudnionych, zwłaszcza tych którzy nie zatrudniają pracowników, z uwagi na to, że wykonują oni pracę w warunkach zbliżonych do pracowników. Pomimo niewystępowania w badanych krajach ustawowego zakazu przystępowania samozatrudnionych do związków zawodowych, związkową reprezentację ich praw i interesów zbiorowych postrzega się jednak jako pozbawioną znaczenia ze względu na brak możliwości korzystania z większości uprawnień przysługujących pracownikom (w tym w obszarze czasu pracy, BHP i wynagrodzenia minimalnego). Powyższe czyni bezprzedmiotowym uczestniczenie osób pracujących na własny rachunek w prowadzeniu rokowań zbiorowych i zawieraniu porozumień zbiorowych.
5. Jednym z głównych problemów dotyczących prawnych gwarancji ochronnych dla samozatrudnionych wydaje się być to, że pomimo dużego ich zróżnicowania w kontekście sytuacji prawnej tych osób, są one często dość zbiorczo postrzegane jako podmioty gospodarcze samodzielnie organizujące swoją pracę oraz ponoszące ryzyko własnej działalności (będące własnymi pracodawcami). Należy jednak równocześnie odnotować, że we wszystkich analizowanych państwach bałtyckich coraz częściej podkreśla się, że rozwój nowych form zatrudnienia (np. praca za pośrednictwem platform internetowych), jak i prace w sektorze budowlanym wykazują wiele podobieństw w zakresie sposobu świadczenia pracy do warunków typowych dla zatrudnienia pracowniczego. W związku z powyższym pozytywnie należy ocenić zapowiedź podejmowania kroków prawnych nakierowanych na zwiększenie ochrony określonych kategorii samozatrudnionych w obszarze czasu pracy i BHP (Litwa) oraz próby poszerzenia ochrony na wypadek bezrobocia (Estonia).

Bibliografia

Literatura

- Birštonas R., Matulevičienė N.J., Usonienė J., *Atlikėjo samprata intelektualinės nuosavybės ir mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įstatymuose*, „Socialinių mokslų studijos“ 2011, vol. 3 (1), s. 231–248.
- Davulis T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, Vilnius 2004.
- Davulis T., *Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m. Teisė 104*, Vilnius 2017.
- Davulis T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius 2018.
- Davulis T., *Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką. Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*, Vilnius 2020.
- Dimitrovs A., *Equality Law in Latvia: Current Trends and Challenges*, „The Equal Rights Review“ 2012, vol. 9, https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err9_Dimitrovs.pdf (dostęp: 19.10.2023).
- Exploring self-employment in the European Union*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017, <https://www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf> (dostęp: 19.07.2021).
- I am self-employed*, State Revenue Service, <https://www.vid.gov.lv/en/i-am-self-employed> (dostęp: 19.03.2023).
- Kamenska A., *Country Report: Non-discrimination, Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78. Latvia*, European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Luxembourg 2020, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5274-latvia-country-report-non-discrimination-2020-1-97-mb> (dostęp: 19.10.2023).
- Karnite R., *Latvia: Self-employed workers*, Observatory: EurWORKTopic, 22.02.2009, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/latvia-self-employed-workers> (dostęp: 19.03.2023).
- Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Pūraitė-Andrikienė D., *Valstybės pareiga užtikrinti notary paslaugų prieinamumą visuomenei ir notary ekonominių nepriklausomumą ir nešališkumą: galimos priemonės ir jų privalumai bei trūkumai*, Vilnius 2020.
- Living and Working*, State Employment Agency Republic of Latvia, 2.03.2020, <https://www.nva.gov.lv/en/living-and-working-conditions> (dostęp: 19.10.2023).
- Mačernytė-Panomariovienė I., Wroclawska T., *The right to annual leave as a basic guarantee for safe and healthy conditions at work. Remarks based on Lithuanian and Polish legal regulations*, „Employee Responsibilities and Rights Journal“ 2021, vol. 33, s. 143–169.
- Mačernytė-Panomariovienė I., Krasauskas R., Mačiulaitis V., Tavits G., Ericson M., Kärkliņa A., *Search for Balancing Employer-Employee Interests: Thirty-Years' Experience of the Baltic States*, „Review of Central and East European Law“ 2021, Special Issues, vol. 46 (3).
- Roosaar L., K. Nurmela, *Estonia: Self-employed workers*, Observatory: EurWORKTopic, 2.02.2009.
- Self-employment rate (indicator)*, OECD, 2021, <https://doi.org/10.1787/fb58715e-en>
- Social protection for the self-employed. Estonia*, MISSOC – Mutual Information System on Social Protection, https://www.missoc.org/documents/self-employed/2020_07/self_2007_ee_en.pdf (dostęp: 19.10.2023).

Spasova S., Bouget D., Ghailani D., Vanhercke B., *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, European Social Policy Network (ESPN), European Commission, Brussels 2017, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-e3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en> (dostęp: 19.10.2023).

Spasova S., Ghailani D., Sabato S., Coster S., Fronteddu B., Vanhercke B., *Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, Brussels 2021, https://www.etui.org/sites/default/files/2021-03/Non-standard%20workers%20and%20the%20self-employed%20in%20the%20EU%20social%20protection%20during%20the%20Covid-19%20pandemic-2021_0.pdf (dostęp: 19.10.2023).

Akty prawne

Konstytucja Republiki Łotwy z 15.02.1922 r., https://biblioteka.sejm.gov.pl/wp-content/uploads/2016/11/Lotwa_pol_010711.pdf (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas „Valstybės žinios“, 17.07.2003, Nr. 70-3170, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c41da021-d897-416e-9712-16b8d7d9154e> (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo, „Lietuvos aidas“, 29.12.1990, Nr. 153-0.Zb. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, „Lietuvos aidas“, 31.05.1991, Nr. 107-0. Nove wydanie od 1.01.2017: Nr. XII-2508, 29.06.2016, TAR 15.07.2016.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, „Lietuvos aidas“, 30.11.1991, Nr. 240-0, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/asr> (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos notariato įstatymas, „Lietuvos aidas“ 1992, Nr. 192-0; Žin. 1992, Nr. 28-810. Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.01.2021 do 30.06.2021.

The Constitution of the Republic of Estonia, 30.12.2020 (revised translation), passed 28.06.1992, RT 1992, 26, 349, Entry into force 3.07.1992, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/rhvv/act/530122020003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos Konstitucija 2 paždziernika 1992 r., 1992, Nr. 33, 10140, „Lietuvos aidas“, 10.11.1992, Nr. 220-0.

Łotewska ustawa z 11.05.1993 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – Act on Personal Income Tax, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/56880-on-personal-income-tax> (dostęp: 19.10.2023).

Ustawa dotycząca publicznego systemu ubezpieczeń społecznych. Law on Social Security [Likums par sociālo drošību], 7.09.1995, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/36850> (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, „Valstybės žinios“, 12.06.1996, Nr. 55-1287.

Latvian State Social Insurance act, 1.10.1997, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=59891&p_lang= (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, „Valstybės žinios“, 23.12.1998, Nr. 112-3100.

Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, „Valstybės žinios“, 9.06.1999, Nr. 50-1598.

- Occupational Health and Safety Act Passed 16.06.1999, RT I 1999, 60, 616. Entry into force 26.07.1999, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/522042021002/consolide> (dostęp: 19.10.2023) [RT I, 29.12.2020, 2 – wejście w życie 1.03.2021] § 1 ust. 1 pkt 4 ustawy.
- Estonian Income Tax Act, Passed 15.12.1999, RT I 1999, 101, 903, Entry into force 1.01.2000, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530012014003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Estonian Social Tax Act Passed 13.12.2000, RT I 2000, 102, 675, Entry into force 1.01.2001, partially 1.01.2002, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/530042021006/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Estonian Trade Unions Act, Passed 14.06.2000, RT I 2000, 57, 372, Entry into force 23.07.2000, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/528122020008/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, „Valstybės žinios“, 29.12.2000, Nr. 111-3574. Nowe wydanie od 1.01.2017: Nr. XII-2501, 28.06.2016, TAR, 15.07.2016, i. k. 2016-20641.
- Estonian Unemployment Insurance Act Passed 13.06.2001, RT I 2001, 59, 329; entry into force 1.01.2002, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/522122020002/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Łotewska ustawa z dnia 20.06.2001 r. – Prawo pracy, <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> (dostęp: 19.10.2023).
- Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas, „Valstybės žinios“, 29.05.2002, Nr. 53-2042. Streszczenie artykułu redakcyjnego 1.01.2021.
- Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas, „Valstybės žinios“, 6.04.2004, Nr. 50-1632, Streszczenie artykułu redakcyjnego 1.07.2020.
- Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, „Valstybės žinios“, 19.07.2002, Nr. 73-3085, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202/asr> (dostęp: 19.10.2023).
- Estonian Labour Market Services and Benefits Act Passed 28.09.2005, RT I 2005, 54, 430; entry into force 1.01.2006, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/511062021003/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Užimtumo rėmimo įstatymas, „Valstybės žinios“, 30.06.2006, Nr. 73-2762, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.279173?jfwid=-1cefbq4aru> (dostęp: 19.10.2023).
- Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 29, 31 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, „Valstybės žinios“, 2008, Nr. 149-6019.
- Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo 2, 6, 8, 15, 16, 17, 18, 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, „Valstybės žinios“, 2008, Nr. 149-6022.
- Estonian Equal Treatment Act, Passed 11.12.2008, RT I 2008, 56, 315, Entry into force 1.01.2009, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/503052017002/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Estonian Employment Contracts Act 17.12.2008; RT I 2009, 5, 35, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/502062021007/consolide> (dostęp: 19.10.2023).
- Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas, „Valstybės žinios“, 2.03.2010, Nr. 25-1176. Streszczenie artykułu redakcyjnego z 1.01.2019.
- Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas, „Valstybės žinios“, 24.11.2012, Nr. 136-6965. Suvestinė redakcija nuo 10.06.2017 iki 31.08.2021.

Lotewska ustawa z dnia 19 grudnia 2012 r. o zakazie dyskryminacji osób fizycznych – przedsiębiorców, Law on Prohibition of Discrimination of Natural Persons – Economic Operators [Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju diskriminācijas aizlieguma likums], <https://likumi.lv/ta/en/en/id/253547> (dostęp: 19.10.2023).

Law on Trade Unions [Arodbiedribu likums], 6.03.2014, <http://likumi.lv/doc.php?id=265207> (dostęp: 19.10.2023).

Lietuvos Respublikos privačios detektyvinės veiklos įstatymas, TAR, 30.04.2015, Nr. 6577.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016 m. Birželio 21 d., TAR, 5.07.2016, Nr. 18825 Nr. XII-2470.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimas Nr. 155 Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d698ded086fe11eb9fecb5ecd3bd711c> (dostęp: 19.10.2023).

Postanowienie Rady Ministrów z dnia 14 października, Nr. 1114 Dėl 2021 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio, TAR, 15.10.2020, Nr. 21462, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b5aa4aa00ec311ebb74de75171d26d52> (dostęp: 19.10.2023).

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos 2019 m. sausio 1 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras (1.01.2019 – redakcija).

Orzecznictwo

Naczelny Sąd Administracyjny Litwy, Orzeczenie w sprawie administracyjnej nr A-438-1270-09.

Naczelny Sąd Administracyjny Litwy, 20.10.2006 r., Orzeczenie w sprawie administracyjnej nr A14-916/2006.

Trybunał Konstytucyjny, 26.09.2007, decyzja w sprawie nr 35/04-37/04-72/06, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta564/content> (dostęp: 19.10.2023).

Trybunał Konstytucyjny, 19.12.2018, decyzja w sprawie nr KT23-N13/2018, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1885/content> (dostęp: 19.10.2023).

Strony internetowe

Estonia – Self-employed; Total (% of total employed), <https://tradingeconomics.com/estonia/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html> (dostęp: 19.10.2023).

Latvia – Self-employed; Total (% of total employed), <https://tradingeconomics.com/latvia/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html> (dostęp: 19.10.2023).

LR statistikos departamento duomenimis, <https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=61d4d5df-b701-4ace-95c9-a90637b733c4#/> (dostęp: 19.10.2023).

Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) – Estonia, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?locations=EE> (dostęp: 19.10.2023).

Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) – Latvia, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?locations=LV> (dostęp: 19.10.2023).

Social protection for the self-employed. Latvia, July 2020, MISSOC – Mutual Information System on Social Protection, https://www.missoc.org/documents/self-employed/2020_07/self_2007_lv_en.pdf (dostęp: 19.10.2023).