t. LXI, nr 12/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.12.3

Studia i opracowania

Dr Aneta Tyc
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0003-0593-2862
e-mail: atyc@wpia.uni.lodz.pl

Samozatrudnienie czy praca podporządkowana? Przypadki Włoch i Hiszpanii*

Self-employment or subordinate work? The cases of Italy and Spain

Streszczenie
Celem artykułu jest analiza regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia we Włoszech i w Hiszpanii. Biorąc pod uwagę fakt, że oba kraje charakteryzuje dualizm między pracą podporządkowaną i samozatrudnieniem, autorka poświęca szczególną uwagę figurom prawnym, które niezbyt łatwo wpisują się w ten podział, a mianowicie samozatrudnionym ekonomicznie zależnym (przypadek hiszpański) oraz współpracy organizowanej przez zleceniodawcę i skoordynowanej współpracy organizowanej przez przyjmującego zamówienia (przypadek włoski). Podejmuje także próbę odpowiedzieć na pytanie, czy polski ustawodawca może wyciągnąć wnioski z opisanych w artykule regulacji obcych.

Słowa kluczowe
samozatrudnienie, stosunek pracy, prawo włoskie, prawo hiszpańskie

Abstract
This paper aims to analyse legal regulations concerning self-employment in Italy and Spain. Given that both countries are characterised by a dualism between self-employment and subordinate work, the author pays particular attention to legal figures, which do not fit easily into this division, namely economically dependent self-employed workers (the Spanish case), collaborations organised by client and coordinated collaborations, organised by the independent contractor (the Italian case). The author tries to answer the question whether the Polish legislator can draw a lesson from foreign regulations.

Keywords
self-employment, employment relationship, Italian law, Spanish law

JEL: K31

Wstęp

Kształt wdrażanych przez ustawodawcę włoskiego od 2015 r. reform prawa pracy potwierdza i utrwala tradycyjny dualizm między pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem (zob. Rinaldi, 2019, s. 27; Perulli, 2018b, s. 3). Podział wydaje się niezwykle prosty: w przypadku samozatrudnienia brak jest uprawnień kierowniczych o jednostronnym charakterze, jeśli zaś takie istnieją, mamy do czynienia z podporządkowaniem (Razzolini, 2018, s. 17). Sytuację komplikują jednak figury prawne, które nie do końca wpisują się w ten dwutorowy schemat, ale z powodu braku kategorii pośredniej muszą zmieścić się w jego ramach. Chodzi mianowicie o „współpracę organizowaną przez zleceniodawcę" (*collaborazioni organizzate dal committente; lavoro etero-organizzato*) oraz „skoordynowaną współpracę organizowaną przez współpracownika" (*collaborazioni coordinate organizzate dal collaboratore*), przy czym „współpracownika" należy interpretować jako przyjmującego zamówienia (w ramach współpracy). Staranne rozróżnienie wymienionych typów współpracy jest niezwykle istotne, ponieważ stosuje się do nich odmienne reżimy ochronne i różne akty prawne.

Inaczej sytuacja wygląda w Hiszpanii, gdzie na mocy ustawy 20/2007 z 11 lipca 2007 r. — Prawo samozatrudnionych (*Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*[1], dalej: LETA) samozatrudnienie uzyskało własną regulację wykraczającą poza rozproszone po ca-

łym systemie prawnym ramy prawa prywatnego (Apilluelo Martín, 2018, s. 35–36). Regulacja hiszpańska obejmuje tzw. osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne (*trabajadores autónomos económicamente dependientes*, TRADE), które przeważająca część doktryny traktuje jako podkategorię samozatrudnionych w klasycznej formie.

Celem artykułu jest zaprezentowanie odmiennych regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia we Włoszech i w Hiszpanii oraz refleksja nad możliwością ich wykorzystania w Polsce.

Włochy

Współpraca organizowana przez zleceniodawcę

Wątpliwości pojawiające się na tle współpracy organizowanej przez zleceniodawcę ustawodawca chciał rozwiać wprowadzając art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81 z 15 czerwca 2015 r. (*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*[2]), według którego z dniem 1 stycznia 2016 r. przepisy dotyczące stosunku pracy stosuje się do stosunków współpracy polegających na świadczeniu pracy wyłącznie osobiście, w sposób ciągły i których warunki wykonywania są organizowane przez zleceniodawcę, także w odniesieniu do czasu i miejsca pracy. Oznacza to, że do tej kategorii stosuje się wszystkie przepisy dotyczące stosunku pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia, czasu pracy, zabezpieczenia społecznego, ochrony przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy itp. Pod względem ochrony osoby te są zatem traktowane tak jak pracownicy.

Mając świadomość problemów, które wyłaniają się przy podejmowaniu prób kwalifikacji świadczonej pracy jako pracy podporządkowanej, należy podkreślić, że art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81 nie zmienił brzmienia art. 2094 kodeksu cywilnego (dekret królewski z 16 marca 1942 r., nr 262, *Codice civile*[3]), który stanowi, że osoba świadcząca pracę podporządkowaną to osoba, która zobowiązuje się do współpracy w przedsiębiorstwie za wynagrodzeniem, świadcząc pracę intelektualną lub fizyczną pod kierownictwem i w zależności od przedsiębiorcy.

Wypada zasygnalizować, że interpretacja art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81 z 15 czerwca 2015 r. nie jest jednolita. Część doktryny opowiada się za stanowiskiem, że rozszerza on zakres pracy podporządkowanej, co oznacza, iż obecnie obejmuje ona nie tylko ujęte w tradycyjny sposób podporządkowanie dyrektywne, represyjne i dystrybutywne, lecz także stosunki współpracy, „których warunki wykonywania są organizowane przez zleceniodawcę, także w odniesieniu do czasu i miejsca pracy", zaś praca jest wykonywana osobiście i w sposób ciągły (Bottini, Falasca i Zambelli, 2019, s. 450; Perulli, 2018a, s. 54). Inni autorzy podnoszą, że ustawodawca wprowadził domniemanie istnienia stosunku pracy. Pojawiają się też głosy, że współpraca tego typu — pomimo przyznania pełni uprawnień pracowniczych — powinna być kwalifikowana jako samozatrudnienie (Santoro-Passarelli, 2018, s. 435).

Nie podejmując się próby rozstrzygnięcia powyższych wątpliwości interpretacyjnych, należy zauważyć, że ustawodawca wyłączył pewne kategorie współpracy spod działania przepisu (art. 2 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 81 z 2015 r.). Wyjątki te dotyczą np. współpracy przy wykonywaniu zawodów umysłowych, dla których jest wymagana rejestracja w specjalnych rejestrach zawodowych, czy współpracy organizowanej przez zleceniodawcę, lecz objętej porozumieniami zbiorowymi, np. współpracownicy call center.

Skoordynowana współpraca organizowana przez współpracownika (przyjmującego zamówienia)

Artykuł 52 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81 z 15 czerwca 2015 r. zniósł obowiązującą od 2003 r. pracę przy projekcie (*lavoro a progetto*), zachowując jednocześnie art. 409 kodeksu postępowania cywilnego (dekret królewski z 28 października 1940 r. nr 1443, *Codice di procedura civile*[4]), który reguluje drugą z wymienionych wyżej kategorii prawnych — skoordynowaną współpracę organizowaną przez współpracownika (przyjmującego zamówienia). Nie mieści się ona w ramach pracy podporządkowanej, zatem jest traktowana jako forma samozatrudnienia, do której stosuje się ochronę przewidzianą w ustawie nr 81 z 22 maja 2017 r. (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*[5]), zwanej ustawą o pracy osób samozatrudnionych (Santoro-Passarelli, 2017, s. 778). Osoby zakwalifikowane do tej kategorii korzystają też z ochrony proceduralnej — ustawodawca włoski w kompetencjach sądu pracy pozostawił spory powstające na tle stosunków współpracy, które konkretyzują się poprzez wykonywanie pracy w sposób ciągły i skoordynowany, głównie osobisty, nawet jeśli niepodporządkowany (*rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*) (art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego). Należy zaakcentować, że w art. 15 ustaw nr 81y z 2017 r. ustawodawca dokonał wykładni autentycznej pojęcia „skoordynowana współpraca" (*collaborazione coordinata*) z art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego wskazując, że ma ona miejsce wtedy, gdy przy zachowaniu uzgodnionych przez strony warunków koordynacji przyjmujący zamówienia samodzielnie organizuje (*organizza autonomamente*) działalność zawodową.

Sformułowania „nawet jeśli niepodporządkowany" oraz „samodzielnie organizuje" zdają się potwierdzać, że skoordynowana współpraca organizowana przez przyjmującego zamówienia została poprawnie zakwalifikowania jako samozatrudnienie, które zdefiniowano w art. 2222 kodeksu cywilnego jako zobowiązanie się danej osoby do wykonania dzieła lub usługi za wynagrodzeniem, głównie osobiście i przy braku podporządkowania wobec zleceniodawcy. W doktrynie wskazuje się, że zwrot „samodzielnie organizuje" oznacza nic innego, jak właśnie „wykonanie dzieła lub usługi przy braku podporządkowania wobec zleceniodawcy" (Carabelli, 2018, s. 51).

Aby uchwycić dystynkcję pomiędzy współpracą organizowaną przez zleceniodawcę a skoordynowaną współpracą organizowaną przez przyjmującego zamówienia, należy także zauważyć, że warunki koordynacji w ramach tej ostatniej muszą być „uzgodnione przez strony". Dla porównania, uzgodnienia między stronami nie wpisują się w konstrukcję współpracy organizowanej przez zleceniodawcę, w tym bowiem przypadku zleceniodawca samodzielnie ustala warunki świadczenia pracy. Ponadto do cech charakterystycznych współpracy organizowanej przez zleceniodawcę należy wyłącznie osobiste świadczenie pracy oraz organizowanie warunków współpracy przez zleceniodawcę, także w odniesieniu do czasu i miejsca pracy (Carabelli, 2018, s. 52, 54).

Uzupełniając tę myśl, wypada zasygnalizować, że mały przedsiębiorca — jeśli jest stroną skoordynowanej współpracy organizowanej przez przyjmującego zamówienia — wprawdzie korzysta z ochrony proceduralnej z art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego, lecz nie jest już objęty ustawą o pracy osób samozatrudnionych (Razzolini, 2018, s. 26). Wynika to z wyłączeń ustawowych, które zostaną omówione w kolejnym punkcie.

Samozatrudnienie

Historycznie rozwój samozatrudnienia we Włoszech można podzielić na trzy fazy. Pierwsza — trwająca od zakończenia drugiej wojny światowej do końca lat sześćdziesiątych ubiegłego stulecia — wiązała się z aktywnością drobnych rzemieślników i sprzedawców detalicznych. W drugiej fazie, obejmującej lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte, do grupy samozatrudnionych dołączyła rzesza osób prowadzących małe przedsiębiorstwa i mikroprzedsiębiorstwa. Decydujący wpływ na skalę samozatrudnienia we Włoszech miała natomiast ostatnia faza, trwająca od początku lat dziewięćdziesiątych i charakteryzująca się ekspansją sektora usług i transformacją w kierunku gospodarki postindustrialnej (Semenza i Mori, 2018, s. 15–16). Według dostępnych danych Eurostatu w 2018 r. liczba osób samozatrudnionych we Włoszech wyniosła aż 4 977 100 na 23 143 400 ogółu zatrudnionych (dla porównania w Hiszpanii odpowiednio 3 004 300 na 19 314 800, zaś w Polsce 2 933 500 na 16 456 500).

Próbując znaleźć rozwiązania palących problemów związanych z koniecznością zapewnienia odpowiedniej ochrony osobom samozatrudnionym, w 2017 r. ustawodawca włoski uchwalił wspomnianą wyżej ustawę nr 81 o pracy osób samozatrudnionych. Znajduje ona zastosowanie do uregulowanych we włoskim kodeksie cywilnym umów o dzieło i umów o świadczenie usług (art. 2222–2238), czyli sytuacji, w których dana osoba zobowiązuje się do wykonania dzieła lub usługi za wynagrodzeniem, głównie osobiście i przy braku podporządkowania wobec zleceniodawcy. Ustawę stosuje się także do innych umów, które zostały uregulowane w księdze IV kodeksu cywilnego, np. umowy agencyjnej, umowy przewozu, umowy powierniczej czy umów pośrednictwa, o ile umowy te nie są zawierane i realizowane w ramach działalności gospodarczej (Pallini, 2018, s. 239). Jak już bowiem wskazywano, spod działania ustawy wyłączeni są przedsiębiorcy, w tym mali przedsiębiorcy, o których mowa w art. 2083 włoskiego kodeksu cywilnego. Na tym tle w praktyce mogą powstawać poważne problemy w odróżnieniu małych przedsiębiorców od osób samozatrudnionych (Zilio Grandi i Biasi, 2018, s. 6; Bottini, Falasca i Zambelli, 2019, s. 458). Należy jednak podkreślić, że ustawodawca wymaga od małych przedsiębiorców oprócz świadczenia pracy głównie osobiście lub z pomocą członków rodziny także wkładu w postaci zespołu dóbr materialnych i niematerialnych składających się na przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 2555 kodeksu cywilnego (Pallini, 2018, s. 244).

Przechodząc do uprawnień wprowadzonych ustawą o pracy osób samozatrudnionych, przede wszystkim należy zwrócić uwagę na art. 3 ust. 4, który stanowi, że do stosunków objętych działaniem ustawy stosuje się *mutatis mutandis* art. 9 ustawy nr 192 z 18 czerwca 1998 r. (*Disciplina della subfornitura nelle attivita produttive*[6]) dotyczący nadużycia zależności ekonomicznej. Podążając za tym odesłaniem dowiadujemy się, że zależność ekonomiczna występuje w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo jest w stanie ustalić w stosunkach handlowych z innym przedsiębiorstwem nadmierną nierównowagę praw i obowiązków. Zależność ekonomiczną ocenia się, biorąc pod uwagę rzeczywistą możliwość znalezienia zadowalających alternatyw na rynku przez stronę, która doznała nadużycia. W możliwości przeciwdziałania nadużyciu zależności ekonomicznej został wyposażony sąd, któremu przyznano kompetencje polegające m.in. na stwierdzeniu nieważności zawartych umów (Pallini, 2018, 248–249; Cavallini, 2018, s. 292–294).

Ponadto za (bezskuteczne) klauzule abuzywne uważa się postanowienia, które dają zleceniodawcy prawo jednostronnej zmiany warunków umowy lub w przypadku umowy charakteryzującej się ciągłością świadczenia pracy do odstąpienia od niej bez składania wypowiedzenia w odpowiednim terminie, a także klauzule, na mocy których strony uzgadniają terminy płatności przekraczające sześćdziesiąt dni od daty otrzymania faktury lub wezwania do zapłaty. Za nadużycie uważa się także odmowę przez zleceniodawcę zawarcia umowy w formie pisemnej. Osoba samozatrudniona ma możliwość dochodzenia odszkodowania we wszystkich wymienionych w niniejszym akapicie sytuacjach (art. 3 ust. 1–3 ustawy nr 81 z 2017 r.). Należy podkreślić, że polski ustawodawca w ogóle nie przewiduje podobnych rozwiązań[7].

Diagnoza potrzeb osób samozatrudnionych skłoniła włoskiego ustawodawcę — znów odmiennie niż w Polsce — do wprowadzenia w ustawie nr 81 z 2017 r. szeregu ulg podatkowych dla tej grupy, np. odliczeń kosztów szkoleń czy certyfikacji umiejętności. Pojawiły się również nowości w zakresie zasiłków dla bezrobotnych, w tym stabilizacja i wydłużenie zasiłków dla bezrobotnych, którzy byli stronami skoordynowanej współpracy organizowanej przez przyjmującego zamówienia. Dla samozatrudnionych kobiet pierwszoplanowe znaczenie mają niewątpliwie nowe rozwiązania w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem, w tym możliwość skorzystania z zasiłku macierzyńskiego dwa miesiące przed terminem porodu oraz trzy miesiące po tym terminie, nawet w przypadku

kontynuowania świadczenia pracy. Niezwykle istotny dla ochrony osób samozatrudnionych jest art. 14 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym istnieje możliwość zawieszenia (bez prawa do wynagrodzenia) umowy charakteryzującej się ciągłością świadczenia pracy na okres do 150 dni w roku kalendarzowym w przypadku ciąży, choroby lub wypadku osoby samozatrudnionej. Ponadto w przypadku macierzyństwa, za zgodą zleceniodawcy, samozatrudniona kobieta może posłużyć się zastępstwem innej zaufanej osoby samozatrudnionej (art. 14 ust. 2 ustawy). W razie choroby lub wypadku, który uniemożliwia wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż sześćdziesiąt dni, przewiduje się zawieszenie płatności składek na ubezpieczenie społeczne na cały okres choroby lub wypadku do maksymalnie dwóch lat (art. 14 ust. 3 ustawy; Bottini, Falasca i Zambelli, 2019, s. 458; Rausei, 2017, s. 67–68).

Hiszpania

Zakres podmiotowy ustawy 20/2007

Ustawa 20/2007 — Prawo samozatrudnionych (LETA) wskazuje sposób, w jaki samozatrudniony powinien prowadzić działalność gospodarczą lub zawodową, by mógł zostać objęty zakresem jej działania. Artykuł 1 ust. 1 LETA stanowi, że ustawa ma zastosowanie do osób fizycznych, które regularnie, osobiście, bezpośrednio, we własnym imieniu i poza zakresem kierownictwa i kontroli innej osoby prowadzą działalność gospodarczą lub zawodową w celu osiągnięcia zysku, niezależnie od tego, czy zatrudniają pracowników. Powyższy przepis został uzupełniony przez ustawę 27/2011 z 1 sierpnia 2011 r. o aktualizacji, dostosowaniu i modernizacji systemu zabezpieczenia społecznego (*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*[8]), która dopuściła realizację samozatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Na uwagę zasługuje także art. 1 ust. 1 akapit 2 LETA. Obejmuje on bowiem zakresem działania ustawy pracę wykonywaną regularnie przez krewnych osób samozatrudnionych, którzy nie mają statusu pracowników, zgodnie z przepisami art. 1 ust. 3 lit. e) królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 z 24 marca ustanawiającego tekst jednolity ustawy w sprawie statutu pracowników (*el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*[9], dalej: ET).

W celu określenia zakresu podmiotowego LETA należy również zwrócić uwagę na szósty przepis końcowy ustawy 6/2017 z 24 października 2017 r. o pilnych reformach samozatrudnienia (*Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*[10]) dotyczący stworzenia ram prawnych dla niepełnosprawnych dzieci osób samozatrudnionych. Zmienił on bowiem dotychczasowe brzmienie dziesiątego przepisu dodatkowego LETA odnoszącego się do systemu zabezpieczenia społecznego członków rodziny osoby samozatrudnionej. Zgodnie z jego nową treścią osoby samozatrudnione mogą zatrudniać jako pracowników dzieci poniżej trzydziestego roku życia, nawet jeśli z nimi mieszkają. Wówczas ubezpieczenie na wypadek bezrobocia jest wyłączone z zakresu przepisów ochronnych przyznanych zatrudnionym członkom rodziny. W ten sam sposób przepis traktuje dzieci osób samozatrudnionych, które ukończyły 30. rok życia, ale niepełnosprawność utrudnia im podjęcie pracy.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 LETA ustawę stosuje się także do:

- partnerów przemysłowych spółek jawnych i spółek komandytowych (*los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias*),
- współwłaścicieli wspólnot majątkowych i wspólników nieregularnych spółek cywilnych[11] (*sociedades civiles irregulares*), chyba że ich działalność ogranicza się do zwykłego administrowania wspólnym majątkiem,
- osób, które pełnią funkcje kierownicze i zarządcze pociągające za sobą funkcje doradcy lub administratora lub które świadczą inne usługi dla kapitalistycznej spółki handlowej (*sociedad mercantil capitalista*) w sposób dochodowy, regularnie, osobiście i bezpośrednio, jeżeli sprawują nad nią rzeczywistą, bezpośrednią albo pośrednią kontrolę,
- samozatrudnionych ekonomicznie zależnych,
- każdej innej osoby, która spełnia wymagania określone w art. 1 ust. 1 LETA.

Dokładna lektura LETA (i innych aktów prawnych) nie pozostawia wątpliwości, że ustawodawca wprowadza wyraźnie także inne kategorie osób, do których ustawa ta znajdzie zastosowanie. Po pierwsze, jedenasty przepis dodatkowy LETA zakłada objęcie zakresem jej stosowania osoby samozatrudnione w sektorze transportu, które na podstawie art. 1 ust. 3 lit. g) ET zostały wyłączone z zakresu zwykłego ustawodawstwa pracy. Po drugie, jako osoby samozatrudnione są także traktowani przedstawiciele handlowi, którzy nie podlegają specjalnym stosunkom pracy określonym w dekrecie królewskim 1438/1985 z 1 sierpnia 1985 r., który reguluje szczególny charakter stosunku pracy osób zaangażowanych w operacje handlowe w imieniu jednego lub większej liczby przedsiębiorców, bez ponoszenia przez nie ryzyka (*Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas*[12]), a podlegają ustawie o umowie agencyjnej (*Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia*[13]). Po trzecie, w ten sam sposób traktowani są samozatrudnieni agenci ubezpieczeniowi, którzy podlegają ustawie 26/2006 z 17 lipca w sprawie pośrednictwa ubezpieczeniowego i reasekuracyjnego (*Ley 26/2006, de 17 julio, de Mediación de seguros y reaseguros*[14]). Na podstawie dekretu królewskiego 197/2009 z 23 lutego 2009 r. rozwijającego ustawę Prawo samozatrudnionych w przedmiocie dotyczącym umowy osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej i jej rejestracji oraz tworzącego państwowy rejestr stowarzyszeń zawodowych osób samozatrudnionych (*Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesiona-*

les de trabajadores autónomos[15], dalej: RDTRADE), do agentów ubezpieczeniowych można stosować — z pewnymi modyfikacjami — reżim prawny ustanowiony dla osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (zob. Pérez Agulla, 2016, s. 30–31).

Powyższe uwagi należy uzupełnić o wskazanie podmiotów wyłączonych z zakresu działania ustawy. Ustawodawca hiszpański zaliczył do tej grupy podmioty świadczące usługi, które nie spełniają przesłanek z art. 1 ust. 1 LETA, w szczególności:

- pracowników, do których odnosi się art. 1 ust. 1 ET,
- osoby, których działalność ogranicza się wyłącznie do pełnienia funkcji doradcy lub członka organów administracyjnych w przedsiębiorstwach, które przyjmują formę prawną spółek, zgodnie z postanowieniami art. 1.3. c) ET,
- osoby pozostające w specjalnych stosunkach pracy, o których mowa w art. 2 ET; są to wszelkie stosunki pracy wyraźnie określone przez prawo jako szczególne, np.: stosunki pracy kierownictwa wyższego szczebla, pomocy domowej, osób osadzonych w zakładach karnych, sportowców zawodowych, artystów na pokazach publicznych, osób zaangażowanych w operacje handlowe w imieniu jednego lub większej liczby przedsiębiorców, bez ponoszenia przez nie ryzyka, pracowników niepełnosprawnych, którzy świadczą swoje usługi w ośrodkach pomocy przez pracę, adwokatów świadczących usługi w kancelariach prawnych (art. 2 LETA; Apilluelo Martín, 2018, s. 59–61; Pérez Agulla, 2016, s. 35).

Samozatrudnieni ekonomicznie zależni

Zakres podmiotowy LETA obejmuje także osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne, które — jak wskazano — stanowią podkategorię samozatrudnionych w klasycznej formie. Ze względu na szczególną regulację grupa ta wymaga osobnego omówienia. Zgodnie z ustawową definicją osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne to osoby, które prowadzą zarobkową działalność gospodarczą lub zawodową, w sposób regularny, osobiście, bezpośrednio i przeważająco na rzecz osoby fizycznej lub prawnej, zwanej klientem, od której zależą ekonomicznie, otrzymując od niej co najmniej 75 procent swoich dochodów z pracy, działalności gospodarczej lub zawodowej (art. 11 ust. 1 LETA). W poszukiwaniu konkretyzacji tej definicji należy sięgnąć do art. 2 ust. 1 RDTRADE, w świetle którego do celów zidentyfikowania osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej przez dochód uzyskany od klienta rozumie się pełny dochód o charakterze pieniężnym lub rzeczowym, pochodzący z wykonywanej przez niego zarobkowej działalności gospodarczej lub zawodowej w ramach samozatrudnienia. Całkowity dochód uzyskany w naturze będzie wyceniony według jego normalnej wartości rynkowej.

Do obliczenia 75 procent dochodu bierze się pod uwagę wyłącznie całkowity dochód uzyskany przez samozatrudnionego z działalności gospodarczej lub zawodowej w wyniku pracy na własny rachunek wykonywanej na rzecz wszystkich klientów, w tym tego, który jest traktowany jako odniesienie w celu ustalenia statusu samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, a także dochód, który mógł uzyskać jako pracownik na podstawie umowy o pracę zawartej z innymi klientami lub pracodawcami lub ze swoim klientem. Obliczenia te nie uwzględniają dochodów ze zwrotów kapitałowych lub zysków kapitałowych otrzymanych przez osoby prowadzące działalność na własny rachunek, pochodzących z zarządzania majątkiem osobistym, a także dochodów pochodzących z aktywów przesyłowych przypisanych do działalności gospodarczej (akapit 2 art. 2 ust. 1 RDTRADE). Należy wskazać, że w doktrynie krytykuje się brak uregulowania dotyczącego częstotliwości dokonywania obliczeń (np. miesięcznie, kwartalnie, rocznie) (Pérez Agulla, 2016, s. 37).

W piśmiennictwie podkreśla się również, że jeżeli nie podpisano umowy, której stroną jest osoba samozatrudniona ekonomicznie zależna, ciężar udowodnienia zależności ekonomicznej spoczywa na osobie, która jako taka chce zostać zakwalifikowana. Wskazuje się, że dowodem będzie co najmniej zaświadczenie o dochodach z tego tytułu zadeklarowanych Skarbowi Państwa. Można w ten sposób zweryfikować, czy prawny wymóg zależności ekonomicznej został spełniony. Z drugiej strony zaś osoba, która neguje prawdziwość zadeklarowanych zgodnie z prawem danych, musi udowodnić ich fałszywość lub istnienie innych dochodów. Ponadto sąd może dokonać własnej oceny istnienia innych dochodów, np. biorąc pod uwagę określoną w umowie liczbę godzin pracy, która w praktyce wyklucza możliwość innej aktywności zarobkowej na własny rachunek lub na rzecz innej osoby (Pérez Rey, 2016, s. 18).

Niestety sytuację komplikuje fakt, że ustawodawca hiszpański ustanowił — obok kluczowego warunku 75 procent dochodu — także inne dość kazuistyczne warunki, które muszą zostać spełnione łącznie, by dana osoba mogła zostać zakwalifikowana do grupy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (art. 11 ust. 2 LETA). Po pierwsze, nie można ponosić odpowiedzialności za pracowników najemnych czy zlecać podwykonawstwa części lub całości działalności osobom trzecim, zarówno w odniesieniu do działalności świadczonej na rzecz klienta, od którego zależy się ekonomicznie, jak i innych klientów. Zakaz ten nie ma zastosowania w sytuacjach, w których prawo dopuszcza zatrudnienie jednego pracownika, np. w sytuacji wystąpienia ryzyka w czasie ciąży i ryzyka podczas karmienia piersią dziecka w wieku poniżej dziewięciu miesięcy. W takich jednak przypadkach samozatrudniony ekonomicznie zależny ma status przedsiębiorcy na warunkach określonych w art. 1 ust. 1 ET. Po drugie, nie można prowadzić działalności w ten sam sposób, w jaki usługi na rzecz klienta świadczą osoby zatrudnione przez niego w ramach jakiejkolwiek formy zatrudnienia. Po trzecie, trzeba posiadać własną infrastrukturę produkcyjną i materiały niezbędne do wykonywania działalności, niezależne od klienta, jeżeli w ramach wspomnianej działalności mają one znaczenie ekonomiczne. Po czwarte, swoją działalność należy prowadzić zgodnie z własnymi kryteriami organizacyjnymi, bez uszczerbku dla wskazówek technicznych otrzymanych od klienta. Po piąte, kluczowe jest także otrzymywanie przez tę osobę świadczenia wzajemnego w zależności od wyniku jej działalności, zgodnie z umową z klientem i po przejęciu ryzyka przez tego ostatniego.

Za samozatrudnionych ekonomicznie zależnych nie są natomiast uważani właściciele zakładów lub lokali handlowych i przemysłowych oraz biur i biur ogólnodostępnych oraz profesjonaliści, którzy wykonują swój zawód wspólnie z innymi w systemie korporacyjnym lub w jakiejkolwiek innej formie prawnej dopuszczonej przez prawo (art. 11 ust. 3 LETA).

Należy wskazać, że ustawodawca hiszpański zaproponował grupie samozatrudnionych ekonomicznie zależnych odrębne przywileje, np. prawo do rokowań zbiorowych[16], prawo do strajku oraz oddzielne przepisy dotyczące m.in.: nawiązania umowy z głównym klientem, tzw. umów o interesach zawodowych, czasu pracy samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, rozwiązania umowy z głównym klientem oraz uzasadnionych przyczyn przerwania działalności przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego. Obok tych regulacji korzystają oni także z uprawnień wynikających z tzw. reżimu wspólnego, przewidzianego dla samozatrudnionych i samozatrudnionych ekonomicznie zależnych.

Prawa zawodowe i prawa zbiorowe osób samozatrudnionych (reżim wspólny)

Przepisy LETA odnoszą się do praw zawodowych (*derechos profesionales*) osób samozatrudnionych (art. 4). Po pierwsze, przyznają im prawo do korzystania z podstawowych praw i wolności publicznych uznanych w hiszpańskiej konstytucji oraz w międzynarodowych traktatach i umowach ratyfikowanych przez Hiszpanię (ust. 1). Wśród „podstawowych praw indywidualnych" (*derechos básicos individuales*) osób samozatrudnionych przepis wymienia: prawo do pracy i prawo do swobodnego wyboru zawodu lub rzemiosła, wolność inicjatywy gospodarczej i prawo do wolnej konkurencji oraz prawo własności intelektualnej do swoich utworów lub innych przedmiotów objętych ochroną.

Po drugie, art. 4 ust. 3 LETA wymienia prawa indywidualne osób samozatrudnionych przysługujące „w ramach wykonywania działalności zawodowej" (*en el ejercicio de su actividad profesional*). Należą do nich:

- ❒ równość wobec prawa i niedyskryminacja, w tym ze względu na niepełnosprawność,
- ❒ prawo do poszanowania prywatności,
- ❒ prawo do odpowiedniej ochrony przed molestowaniem seksualnym i molestowaniem z powodu płci lub jakichkolwiek innych powodów osobistych lub społecznych,
- ❒ prawo do szkolenia zawodowego i przekwalifikowania zawodowego,
- ❒ prawo do integralności fizycznej i odpowiedniej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w pracy,
- ❒ prawo do terminowego otrzymywania świadczenia wzajemnego uzgodnionego za profesjonalne wykonywanie swojej działalności,
- ❒ prawo do pogodzenia działalności zawodowej z życiem osobistym i rodzinnym, w tym prawo do zawieszenia działalności w przypadku urodzenia dziecka, wspólnego sprawowania opieki nad dzieckiem, ryzyka w czasie ciąży, ryzyka w okresie karmienia piersią oraz przysposobienia, opieki w celu przysposobienia i opieki zastępczej,
- ❒ prawo do wystarczającej pomocy społecznej i świadczeń w razie potrzeby, zgodnie z ustawodawstwem dotyczącym zabezpieczenia społecznego, w tym prawa do ochrony w przypadku macierzyństwa (w sytuacjach wyżej wskazanych),
- ❒ prawo do indywidualnego wykonywania czynności wynikających z ich działalności zawodowej,
- ❒ prawo do skutecznej ochrony sądowej ich praw zawodowych, a także dostępu do pozasądowych sposobów rozwiązywania sporów,
- ❒ wszelkie inne prawa wynikające z podpisanych umów.

Artykuł 19 LETA dotyczy podstawowych praw zbiorowych (*derechos colectivos básicos*) przyznanych osobom samozatrudnionym, uszeregowanych z perspektywy praw (interesów) indywidualnych (ust. 1) oraz praw (interesów) zbiorowych (ust. 2). Do pierwszej z wymienionych grup ustawodawca hiszpański zakwalifikował:

- ❒ prawo zrzeszania się w wybranym związku zawodowym lub stowarzyszeniu zawodowym na warunkach określonych w odpowiednich przepisach,
- ❒ prawo zrzeszania się i tworzenia — bez uprzedniego zezwolenia — szczególnych stowarzyszeń zawodowych osób samozatrudnionych (*asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos*),
- ❒ prawo podejmowania działań zbiorowych w celu obrony swoich interesów zawodowych.

Druga grupa obejmuje natomiast prawa zbiorowe przyznane stowarzyszeniom osób samozatrudnionych, np. zakładanie federacji, konfederacji lub związków zawodowych. Biorą pod uwagę powyższe przepisy, widać wyraźnie, że omawiana ochrona jest znacznie skromniejsza od tej, która przysługuje w Polsce.

Samozatrudnienie fikcyjne

Samozatrudnienie fikcyjne (*falso autónomo*), które ukrywa stosunek pracy — z punktu widzenia art. 6 ust. 4 hiszpańskiego kodeksu cywilnego (*Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil*[17]) — jest traktowane jako nadużycie prawa. W świetle tego przepisu czynności dokonane zgodnie z treścią normy prawnej, które zmierzają do rezultatu zabronionego przez system prawny lub z nim sprzecznego, są uważane za nadużycie prawa i nie stoją na przeszkodzie właściwemu stosowaniu normy, której próbowano uniknąć. Samozatrudnienie fikcyjne może mieć doniosłe konsekwencje dla nieuczciwego pracodawcy. Może bowiem zostać zakwalifikowane jako poważne naruszenie prawa na podstawie art. 7 ust. 2 królewskiego dekretu ustawodawczego 5/2000 z 4 sierpnia 2000 r. zatwierdzającego tekst jednolity ustawy o naruszeniach i sankcjach w porządku społecznym (*Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*[18]). Zgodnie z tym unormowaniem, poważnym naruszeniem prawa jest m.in. naruszenie przepisów dotyczących warunków umownych, umów na czas określony i umów tymczasowych poprzez ich wykorzystanie w celu obejścia prawa (zob. też: Pérez Agulla, 2016, s. 43).

Sytuacja osób fikcyjnie samozatrudnionych zapoczątkowała w Hiszpanii debatę na temat włączenia ich pod parasol ochronny prawa pracy. Jednak ścisłe stosownie art. 1 ET uzmysławia, że osoby te nie potrzebują do tego ingerencji ustawodawcy, ponieważ ze względu na charakter świadczonej pracy są już prawdziwymi pracownikami. Z tego powodu — jak wskazuje Pérez Agulla (2016, s. 43) — nie można mówić o niewystarczającej regulacji z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych dotyczącej tej grupy, gdyż ochrona zapewniana przez te normy ma pełne zastosowanie.

Podsumowanie

Zaprezentowane wyżej rozważania dotyczące prawa włoskiego skłaniają do sformułowania wniosku, że w celu dokonania prawidłowej kwalifikacji świadczonej pracy jako pracy podporządkowanej albo samozatrudnienia należy uwzględnić cztery różne pojęcia, co w praktyce przysparza niemało trudności. Chodzi mianowicie o: definicję samozatrudnienia z art. 2222 kodeksu cywilnego, pojęcia skoordynowanej współpracy z art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego i współpracy organizowanej przez zleceniodawcę z art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81, z 15 czerwca 2015 r. a także pojęcie podporządkowania z art. 2094 kodeksu cywilnego (zob. Voza, 2017, s. 9). Rozwiązanie hiszpańskie polegające na uregulowaniu samozatrudnienia w jednym akcie prawnym wydaje się atrakcyjniejsze, jednak już kryteria wprowadzone przez ustawodawcę hiszpańskiego odnośnie do osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych w praktyce nie do końca spełniają swoją rolę. Dane statystyczne wskazują bowiem, że spośród wszystkich osób, które w rzeczywistości pozostają ekonomicznie zależne (ponad 1 200 000), tylko niewielki odsetek (około 10 tys.) ma status TRADE. Oznacza to, że osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne stanowią mniej niż 0,33 procenta wszystkich samozatrudnionych i mniej niż 0,05 procenta osób pozostających w zatrudnieniu w całej Hiszpanii (Todolí-Signes, 2019, s. 258 i 266). Liczby wyraźnie pokazują marginalne znaczenie regulacji prawnej omawianej podkategorii samozatrudnionych.

Niemniej jednak uważam, że sam pomysł Hiszpanów na wprowadzenie odrębnej regulacji obejmującej osoby samozatrudnione należy ocenić pozytywnie. Takie kompleksowe podejście do problemu pozwoliłoby polskiemu ustawodawcy uporać się z istniejącym obecnie chaosem regulacyjnym, który polega m.in. na rozproszeniu unormowań prawnych (np. o charakterze antydyskryminacyjnym; związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę; dotyczących możliwości tworzenia i wstępowania do związków zawodowych czy uprawnień związanych z rodzicielstwem) oraz odesłaniach do przepisów dotyczących pracowników bez uwzględnienia specyfiki samozatrudnienia i sprecyzowania zakresu ochrony. Wydaje się, że hiszpańska idea stworzenia odrębnej regulacji prawnej jest bardziej przekonująca aniżeli model włoski z szeregiem aktów prawnych i generalnym odesłaniem do przepisów dotyczących stosunku pracy w art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego nr 81 z 15 czerwca 2015 r. Ponadto polski ustawodawca powinien rozważyć skonstruowanie bardziej czytelnych niż istniejące obecnie kryteriów w przypadku choćby nabycia prawa do minimalnej stawki godzinowej czy innych uprawnień. Należy bowiem podkreślić, że wskazane w art. 8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2019 r. poz. 1564.) kryteria decydowania „o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług" przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi oraz fakt przysługiwania mu wyłącznie wynagrodzenia prowizyjnego nie są satysfakcjonujące. Warto w tym zakresie zwrócić uwagę na wskazujące na trwałą więź między dwoma podmiotami kryterium zależności ekonomicznej wprowadzone w Hiszpanii, ale także proponowane w polskim projekcie kodeksu pracy z 2008 r. Interesujące wydaje się również godzinowe kryterium zależności ekonomicznej z projektu indywidualnego kodeksu pracy z 2018 r. Osobny problem jest związany z poziomem ochrony przysługującej osobom samozatrudnionym. Jak słusznie wskazuje T. Duraj (2020b), ochrona ta nie może być zrównana z tą, która przysługuje w ramach stosunku pracy. Autor podkreśla, że najszersza ochrona musi być zagwarantowana pracownikom, „rekompensując" niejako „permanentny stan zależności (podporządkowania) względem pracodawcy". Z tego punktu widzenia kluczowe wydaje się dostosowanie ochrony do charakteru zatrudnienia. Niezależni wykonawcy, którzy nie pozostają pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego wydającego wiążące polecenia, przyjmują na siebie zwiększone ryzyko, a więc poziom ochrony w naturalny sposób powinien być odpowiednio niższy.

Przypisy/Notes

* Artykuł powstał w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki stosownie do decyzji nr DEC-2018/29/B/HS5/02534 (nr rejestracyjny wniosku: 2018/29/B/HS5/02534).

1 *Boletín Oficial del Estado* z 12 lipca 2007 r., nr 166.

2 *Gazzetta Ufficiale* z 24 czerwca 2015 r., nr 144.

3 *Gazzetta Ufficiale* z 4 kwietnia 1942 r., nr 79.

4 *Gazzetta Ufficiale* z 28 października 1940 r., nr 253.

5 *Gazzetta Ufficiale* z 13 czerwca 2017 r., nr 135.

6 *Gazzetta Ufficiale* z 22 czerwca 1998 r., nr 143.

[7] Więcej na temat prawa polskiego zob.: Duraj, 2009; 2020a; Kubot, 2010; Ludera-Ruszel, 2017.

[8] *Boletín Oficial del Estado* z 2 sierpnia 2011 r., nr 184.

[9] *Boletín Oficial del Estado* z 29 marca 1995 r., nr 75 (uchylony). Obecnie obowiązuje królewski dekret ustawodawczy 2/2015 z 23 października ustanawiający tekst jednolity ustawy w sprawie statutu pracowników (*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, dalej: ET), Boletín Oficial del Estado z 24 października 2015 r., nr 255.

[10] *Boletín Oficial del Estado* z 25 października 2017 r., nr 257.

[11] Są to spółki, które zostały utworzone jako wspólnoty majątkowe albo spółki cywilne, ale nie spełniły wszystkich wymogów formalnych i nie zostały wpisane do odpowiedniego rejestru handlowego.

[12] *Boletín Oficial del Estado* z 15 sierpnia 1985 r., nr 195.

[13] *Boletín Oficial del Estado* z 29 maja 1992 r., nr 129.

[14] *Boletín Oficial del Estado* z 18 lipca 2006 r., nr 170.

[15] *Boletín Oficial del Estado* z 4 marca 2009 r., nr 54.

[16] Na temat prawa do rokowań zbiorowych z perspektywy orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zob. więcej: Surdykowska, 2016.

[17] *Gaceta de Madrid* z 25 lipca 1889 r., nr 206.

[18] *Boletín Oficial del Estado* z 8 sierpnia 2000 r., nr 189.

Bibliografia/References

Apilluelo Martín, M. (2018). Ámbito subjetivo de aplicación. W: G. L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo* (s. 35–62). Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.

Bottini, A., Falasca, G. i Zambelli, A. (2019). *Manuale di diritto del lavoro*. Mediolan: Il Sole 24 Ore.

Carabelli, U. (2018). Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione. W: U. Carabelli i L. Fassina (red.), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017. I seminari della Consulta giuridica CGIL*, n. 1 (s. 41–64). Rzym: Ediesse.

Cavallini, G. (2018). Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del „nuovo" diritto civile a servizio del lavoro autonomo. W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 285–299). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Duraj, T. (2009). Praca na własny rachunek a prawo pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11), 24–33.

Duraj, T. (2020a). Prawo koalicji osób pracujących zarobkowo na własny rachunek po nowelizacji prawa związkowego — szanse i zagrożenia. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, *27*(2), 67–77. https://doi.org/10.4467/25444654SPP.20.007.11945

Duraj, T. (2020b). The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment — Comments de lege lata and de lege ferenda. W: J. Wratny i A. Ludera-Ruszel (red.), *New forms of employment and the challenges for Society, Law and Politics* (s. 15–31). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_2

Kubot, Z. (2010). Samozatrudnienie pracowników. W: A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner* (s. 57–67). Warszawa: Wolters Kluwer.

Ludera-Ruszel, A. (2017). Samozatrudnienie ekonomicznie zależne a konstytucyjna zasada ochrony pracy. *Roczniki Nauk Prawnych*, *27*(1), 43–61. https://doi.org/10.18290/rnp.2017.27.1-3

Pallini, M. (2018). Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo. W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 229–252). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Pérez Agulla, S. (2016). Trabajo Autónomo. Régimen Jurídico de la Prestación de Servicios Tras las Reformas Legislativas de 2015. W: Y. Sánchez-Urán Azana (red.), *Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (s. 1–177). Lisboa: Editorial Juruá.

Pérez Rey, J. (2016). *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Perulli, A. (2018a). Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro. W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 43–66). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Perulli, A. (2018b). La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi. W: L. Fiorillo i A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 3–12). Turyn: G. Giappichelli Editore.

Rausei, P. (2017). *Lavoro autonomo e agile*. Mediolan: Wolters Kluwer.

Razzolini, O. (2018). Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017. W: L. Fiorillo i A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 13–26). Turyn: G. Giappichelli Editore.

Rinaldi, M. (2019). *Il lavoro autonomo*. Mediolan: Key Editore. https://doi.org/10.1177/2031952519867544

Santoro-Passarelli, G. (2017), Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione. *Diritto delle Relazioni Industriali*, (3/XXVII), 771–790.

Santoro-Passarelli, G. (2018). Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d. lgs. n. 81 del 2017. W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 433–439). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Semenza, R. i Mori, A. (2018). La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali. W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 13–25). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Surdykowska, B. (2016). Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), 18–24.

Todolí-Signes, A. (2019). Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. *European Labour Law Journal*, *10*(3), 254–270.

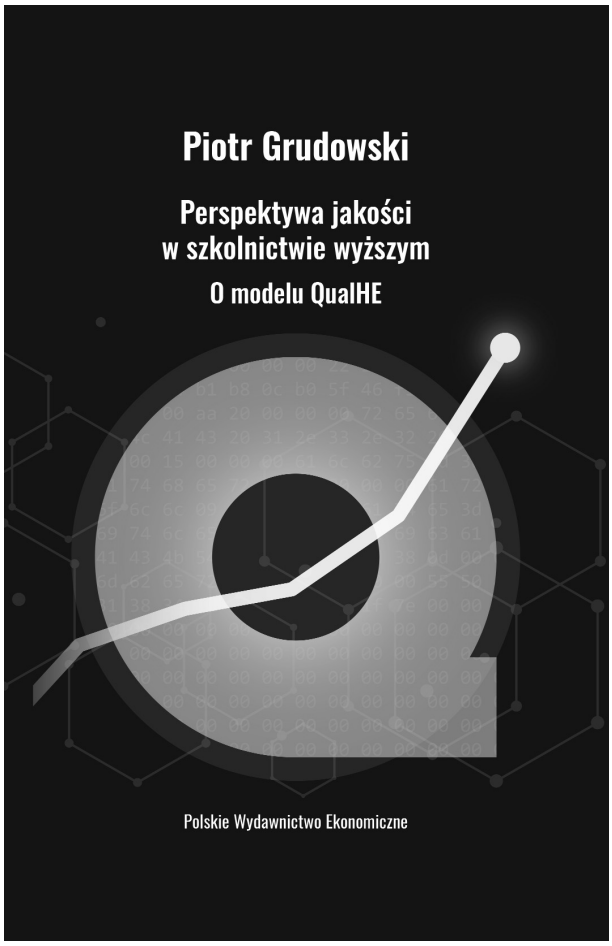
Voza, R. (2017). La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo. *Working paper CSDLE „Massimo D'Antona". IT*, (318), 1–16.

Zilio Grandi, G. i Biasi, M. (2018). Introduzione: la „coda" del Jobs Act o la „testa" del nuovo diritto del lavoro? W: G. Zilio Grandi i M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (s. 13–25). Mediolan: Wolters Kluwer, CEDAM.

Dr Aneta Tyc, doktor nauk prawnych i adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka bądź współautorka 80 publikacji w językach: polskim, angielskim, włoskim, francuskim i hiszpańskim. Autorka kilkudziesięciu referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych, w tym 40 na międzynarodowych konferencjach za granicą. Recenzentka w kilku czasopismach naukowych, m.in. The Economic and Labour Relations Review oraz Central European Journal of Public Policy. Aktualnie prowadzi badania naukowe dotyczące praw pracowniczych w kontekście handlu światowego (w ramach grantu SONATA z Narodowego Centrum Nauki) oraz samozatrudnienia w ujęciu prawnoporównawczym (grant OPUS, Narodowe Centrum Nauki). Więcej informacji na: https://www.wpia.uni.lodz.pl/struktura/pracownicy/aneta-tyc.html

Dr Aneta Tyc, Doctor of Law and an Assistant Professor at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. She is the author or co-author of 80 publications in Polish, English, Italian, French and Spanish languages, and the author of several dozen papers presented at scientific conferences, including 40 at international conferences abroad. She is also a reviewer for several scientific journals, inter alia, The Economic and Labour Relations Review and Central European Journal of Public Policy. Currently, she is conducting research on labour rights in the context of global trade (in the framework of grant SONATA from the National Science Centre) and self-employment against the legal-comparative background (grant OPUS financed by the National Science Centre). For more information, please visit https://www.wpia.uni.lodz.pl/en/about/staff/aneta-tyc.html

Nowość



Kategoria jakości w szkolnictwie wyższym, choć tak ważna dla zapewnienia oczekiwanego tempa rozwoju państw i społeczeństw, ciągle jeszcze nie znajduje odpowiadającego jej randze odzwierciedlenia w pracach przedstawiających tę problematykę w sposób holistyczny, w odniesieniu do stale zmieniających się możliwości i wyzwań. Oddawana do rąk Czytelników monografia wnosi wkład w wypełnianie wspomnianej luki, przede wszystkim poprzez:

- ❒ przedstawienie szerokiego kontekstu ogólnoświatowego dyskursu dotyczącego kategorii jakości w szkolnictwie wyższym w ujęciu teoriopoznawczym i w wynikach badań empirycznych;
- ❒ określenie potencjału i uwarunkowań aplikacyjnych dotyczących takich koncepcji jak TQM Lean Management, Six Sigma czy Lean Six Sigma;
- ❒ przedstawienie aktualnych trendów w zarządzaniu usługami publicznymi jako zbioru impulsów do zmian oraz tła dla projakościowej transformacji uczelni;
- ❒ wskazanie możliwości wykorzystania opracowanych przez ISO najnowszych normatywnych systemów zarządzania;
- ❒ zaakcentowanie roli kultury jakości jako elementu determinującego powodzenie wszelkich inicjatyw związanych z doskonaleniem procesów uczelni;
- ❒ przedstawienie wyników kompleksowych badań interesariuszy polskiego systemu szkolnictwa wyższego na temat całokształtu projakościowych regulacji i zmian w uczelniach;
- ❒ odniesienie perspektyw i wyzwań dotyczących zmian w szkolnictwie wyższym do koncepcji Przemysłu 4.0 i Jakości 4.0.

Zaproponowany w książce oryginalny model systemu zarządzania jakością na uczelni — QualHE — odnosi się do wymienionych elementów, pokazując ich wzajemne relacje i dynamiczny charakter.

www.pwe.com.pl