

Samozatrudnienie w świetle prawa francuskiego i włoskiego

Aneta Tyc

prof. Uniwersytetu Łódzkiego, dr hab.,
Katedra Europejskiego, Międzynarodowego
i Zbiorowego Prawa Pracy,
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

1. Uwagi wprowadzające

Wdrażane przez ustawodawcę włoskiego od 2015 r. reformy prawa pracy potwierdzają i utrwalają tradycyjny dualizm pomiędzy pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem¹. Podział ten wydaje się niezwykle prosty: w przypadku samozatrudnienia brak jest uprawnień kierowniczych o jednostronnym charakterze, a jeśli takie istnieją, mamy do czynienia z podporządkowaniem². Sytuację komplikują jednak regulacje prawne, które nie do końca wpisują się w ten dwutorowy schemat, ale – z powodu braku kategorii pośredniej – muszą zmieścić się w jego ramach. Chodzi tu 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 za „współpracownika” należy uznać przyjmującego zamówienia (w ramach współpracy). Staranne rozróżnienie wymienionych typów współpracy jest niezwykle istotne, ponieważ stosuje się do nich odmienne reżimy ochrony i różne akty prawne.

Podobnie jak we Włoszech, ustawodawca francuski nie zdecydował się na uregulowanie kategorii pośredniej między pracownikiem a samozatrudnionym. W tym kontekście do problematycznych konstrukcji prawnych należą tam: system *portage salarial*, nowy rodzaj umowy – *contrat d'entrepreneur-salarié-associé* (CESA), a także regulacje dotyczące zależnych ekonomicznie profesjonalistów oraz osób

1 M. Rinaldi, *Il lavoro autonomo*, Milano 2019, s. 27; A. Perulli, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, [w:] L. Fiorillo, A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, s. 3.

2 O. Razzolini, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, [w:] L. Fiorillo, A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro...*, s. 17.

prowadzących działalność na własny rachunek, które wykonują pracę za pośrednictwem platform internetowych.

Celem niniejszego rozdziału jest szczegółowa analiza regulacji prawnych w zakresie samozatrudnienia obowiązujących we Francji i we Włoszech. System francuski wymaga skupienia uwagi na konstrukcji domniemania prawnego oraz reżimie *auto-entrepreneur*. Ponadto w związku z ostatnią reformą prawa francuskiego w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych dla osób samozatrudnionych, rozdział ten przybliży zasady jego funkcjonowania obowiązujące od 1 stycznia 2020 r. Z kolei analiza prawa włoskiego wymaga skoncentrowania się na szczególnych uprawnieniach wprowadzonych ustawą o pracy osób samozatrudnionych.

2. Samozatrudnienie w świetle prawa francuskiego

2.1. Ogólne ramy prawne funkcjonowania samozatrudnienia

Jak pokazują dane Eurostatu z 2019 r. obecnie liczba osób samozatrudnionych we Francji stale rośnie. W 2018 r. było ich ponad trzy miliony w porównaniu do 2,5 miliona w 2008 r.³ Co ważne, w prawie francuskim trudno doszukiwać się legalnej definicji osoby samozatrudnionej⁴. Z tego powodu w literaturze przedmiotu podejmowane są próby scharakteryzowania tej kategorii wykonawców pracy od strony negatywnej. Wskazuje się zatem w ogólny sposób, że nie są oni ani pracownikami, ani pracownikami rolnymi. Warto także podkreślić, że we Francji nie zdecydowano się na wprowadzenie kategorii pośredniej pomiędzy samozatrudnionymi (*travailleurs independants*) a pracownikami (*travailleurs salariés*), a podporządkowanie (*lien de subordination juridique*) jest głównym kryterium decydującym o istnieniu stosunku pracy⁵.

3 Zob. Eurostat, kwiecień 2019 r., eurostat.ec.europa.eu. Statista 2020. Por. także: *Ensuring better social protection for self-employed workers, Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency, 8 April 2020*, International Labour Organization (ILO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), s. 4. Wcześniej – według dostępnych danych od 1800 r. – we Francji odnotowywano trend spadkowy w tym zakresie. Na przykład, w 1900 r. samozatrudnieni stanowili 35,7% siły roboczej, zaś w 1970 r. już tylko 20,8% (S. Wennekers, A. van Stel, M. Carree, R. Thurik, *The Relationship Between Entrepreneurship and Economic Development: Is it U-shaped?*, Boston–Delft 2010, s. 8). Zakres niniejszego rozdziału nie obejmuje badań dotyczących jakości życia osób samozatrudnionych we Francji. Ciekawe wnioski w tym zakresie prezentują: C. Eib, S. Siegert, *Is Female Entrepreneurship Only Empowering for Single Women? Evidence from France and Germany*, „Social Sciences” 2019, vol. 8, no. 4, article 128, <https://doi.org/10.3390/socsci8040128>

4 D. Gardes, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Toulouse 2013, s. 165.

5 W. Eichhorst et al., *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, European Parliament 2013, s. 28, 33; M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story*, [w:] R. Semenza, F. Pichault (red.), *The Challenges of Self-Employment in Europe*.

Z jednej strony sytuację we Francji determinuje szereg przepisów rozszerzających zakres praw pracowniczych na wykonawców nie będących pracownikami. Dzieje się tak poprzez korzystanie przez te osoby z instytucji domniemania stosunku pracy czy uzyskanie statusu pracownika asymilowanego (*assimilé salarié*). Ten ostatni jest zarezerwowany dla dyrektorów spółek, którzy podlegają powszechnemu systemowi ubezpieczenia społecznego i korzystają z takiej samej ochrony socjalnej jak pracownicy, z wyjątkiem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Z drugiej zaś strony na mocy ustawy z 4 sierpnia 2008 o modernizacji gospodarczej (*Loi n° 2008-776 de modernisation de l'économie*⁶) wprowadzono nową kategorię przedsiębiorcy indywidualnego – osoby prowadzącej działalność na własny rachunek (*auto-entrepreneur*)⁷. Kategoria ta grupuje wielu samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, których przepisy prawa pracy zrównują z „klasycznymi” samozatrudnionymi⁸. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek są kwalifikowane jako przedsiębiorcy, do których stosuje się uproszczoną wersję reżimu ekonomicznego mikroprzedsiębiorstw nazywanego systemem mikrosocjalnym (*régime micro-social*) (uproszczony system ubezpieczenia społecznego). Mają oni prawo do korzystania z uproszczonych deklaracji podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne, pod warunkiem nieprzekroczenia rocznego obrotu maksymalnego. Objęci są takim samym ubezpieczeniem jak inni samozatrudnieni, lecz nie korzystają z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w przypadku zaprzestania prowadzenia działalności. Przedsiębiorcy na własny rachunek to prywatni mikroprzedsiębiorcy, o ile podejmują samodzielnie, jako osoby fizyczne, działalność gospodarczą na własny rachunek, którą można prowadzić jako działalność podstawową lub uzupełniającą⁹. Niestety w odróżnieniu od sytuacji osób korzystających z domniemania stosunku pracy i kategorii *assimilé salarié*, praca samozatrudnionych prowadzących działalność na własny rachunek jest najczęściej charakteryzowana jako prekaryjna¹⁰.

Status, Social Protection and Collective Representation, Cheltenham, UK–Northampton, MA, USA 2019, s. 84, 86; *Economically dependent self-employed workers: Statistical measurement, challenges and opportunities*, report, Union of Professional and Self-Employed Workers et al., 2014, s. 14, https://upta.es/wp-content/uploads/2019/10/trade_result_en.pdf (dostęp: 18.10.2023).

6 LOI n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (1), <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050/> (dostęp: 18.10.2023).

7 N. Levratto, E. Serverin, *Become Independent! The Paradoxical Constraints of France's „Auto-Entrepreneur” Regime*, „Journal of Small Business Management” 2015, vol. 53, no. 1, s. 284 i n.; J.-P. Chauchard, *Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant?*, „Droit Social” 2016, (Novembre) 11, s. 954–955.

8 W. Eichhorst et al., *Social protection rights...*, s. 33.

9 S. Célérier, A. Riesco-Sanz, P. Rolle, *Trabajo autónomo y transformación del salariado: las reformas española y francesa*, „Cuadernos de Relaciones Laborales” 2017, vol. 35, no. 2, s. 403, <https://doi.org/10.5209/CRLA.56769>; M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 86.

10 Zob. M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 85.

2.2. Domniemanie prawne a status samozatrudnionych

Jedno z ważniejszych domniemań istniejących we francuskim kodeksie pracy¹¹ zostało uregulowane w art. L 8221-6¹². Warto zwrócić uwagę na sposób ukształtowania tych przepisów, które – od strony negatywnej – regulują domniemanie braku istnienia stosunku pracy. Cytowany artykuł (w części I) stanowi, że domniemywa się, że nie są związane umową o pracę ze zleceniodawcą (*le donneur d'ordre*) osoby prowadzące działalność, których dotyczy rejestracja (*immatriculation*) albo wpis (*inscription*). Chodzi tu konkretnie o następujące kategorie podmiotów:

- 1) osoby fizyczne zarejestrowane w: rejestrze handlowym i spółek (*registre du commerce et des sociétés*), katalogu zawodów (*répertoire des métiers*), rejestrze agentów handlowych (*registre des agents commerciaux*), związkach ds. odzyskiwania składek na ubezpieczenie społeczne oraz dla odzyskania składek na zasiłki rodzinne (*des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales*);
- 2) osoby fizyczne wpisane do rejestru przedsiębiorstw transportu drogowego osób (*registre des entreprises de transport routier de personnes*), które wykonują działalność z zakresu transportu szkolnego (*transport scolaire*) i transportu na żądanie (*transport à la demande*) przewidzianych w odrębnych przepisach;
- 3) osoby zajmujące kierownicze stanowiska w strukturze osób prawnych (*les dirigeants des personnes morales*) zarejestrowane w rejestrze handlowym i spółek oraz ich pracownicy;
- 4) osoby fizyczne podlegające art. L 123-1-1 kodeksu handlowego (*code de commerce*) albo części V art. 19 ustawy nr 96-603 z 5 lipca 1996 r. o rozwoju i promocji handlu i rzemiosła¹³.

Część II omawianego art. L 8221-6 CT wprowadza możliwość obalenia domniemanie. Istnienie stosunku pracy może zostać udowodnione, gdy osoby wymienione w części I dostarczają zleceniodawcy – bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich – świadczenia w warunkach, które stwarzają prawny stosunek trwałego podporządkowania¹⁴.

Praca na własny rachunek jest kategorią pojęciową, z którą łączy się domniemanie przewidziane w art. L 8221-6-1 CT, wprowadzone przez art. 11 ustawy nr 2008-776 z 4 sierpnia 2008 r. o modernizacji gospodarki. Domniemywa się, że osobą pracującą na własny rachunek jest ta, której warunki pracy określone są przez nią samą albo przez umowę zawartą ze zleceniodawcą.

11 Code du travail (dalej CT).

12 Code du travail : Section 3 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019285920/2008-08-06 (dostęp: 18.10.2023).

13 Zob. także: J.-P. Chauchard, *Qu'est-ce qu'un...*, s. 953–954.

14 Zob. także: B. Pereira, *Mutation du rapport de subordination: le salarié «autonome» ou l'indépendant «subordonné» en France*, „Revue Management et Avenir” 2018, N° 104, s. 50; Collectif Francis Lefebvre, *Mémento Pratique Social 19*, Levallois-Perret 2019, s. 1321; D. Rousseau (direction), L. Fricotté, A. Renaud (collaboration), *Le Mémo Social 2016*, Paris 2016, s. 1269.

Na szczególną uwagę zasługują także przepisy wprowadzające domniemanie istnienia stosunku pracy w odniesieniu do wybranych kategorii wykonawców pracy. Należy do nich art. L 7112 CT, który zawiera domniemanie istnienia stosunku pracy zawodowego dziennikarza w okolicznościach, gdy agencja prasowa regularnie i za wynagrodzeniem korzysta z jego pomocy. Sąd Kasacyjny podkreśla, że agencja może obalić domniemanie wykazując, że dziennikarz dysponuje całkowitą niezależnością¹⁵. Ponadto CT w art. L 7121-3, L 7121-4 i L 7121-5 przewiduje domniemanie istnienia stosunku pracy artystów biorących osobisty udział w produkcji przedstawienia za wynagrodzeniem. Domniemanie to istnieje nawet wtedy, gdy zostanie udowodnione, że artysta zachowuje wolność wyrazu swojej sztuki, że jest właścicielem całości lub części wykorzystanego materiału lub sam zatrudnia jedną lub więcej osób do pomocy, dlatego, że osobiście uczestniczył w pokazie¹⁶. Francuski kodeks pracy wprowadza także domniemanie istnienia stosunku pracy modelki (art. L 7123-3).

Przedstawione powyżej unormowania mają jednak charakter wyjątkowy. W prawie francuskim nie obowiązuje bowiem ogólne domniemanie istnienia stosunku pracy. Na osobie, która podnosi jego istnienie spoczywa ciężar dowodu¹⁷. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że stosunek pracy może być dowiedziony za pomocą wszelkich dopuszczalnych środków. Autorzy podkreślają, że o ile stosunkowo łatwe jest wykazanie faktu świadczenia pracy przez konkretną osobę oraz otrzymania przez nią wynagrodzenia, o tyle znacznie bardziej skomplikowane wydaje się udowodnienie istnienia podporządkowania. W tym zakresie wykorzystuje się metodę tzw. wiązki poszlak (*faisceau d'indices*). Sędzia kształtuje swoje przekonanie w oparciu o zbiór wielu poszlak wskazujących na istnienie podporządkowania¹⁸. Jedną z nich jest ustanowienie reguły dającej możliwość wymierzania kar osobom świadczącym usługi w danym przedsiębiorstwie¹⁹.

2.3. Problematiczne konstrukcje prawne a samozatrudnienie

W prawie francuskim istnieje kilka konstrukcji prawnych, które nie do końca wpisują się w panujący tam dualizm między pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem. Za instytucję pośrednią między samozatrudnieniem a zatrudnieniem pracowniczym uważa się niekiedy system *portage salarial* (obsługa płac

15 Cass. soc., 8 kwietnia 1992 r., nr 89-42171, Bull. civ. V, nr 254 (podają za: L. Fin-Langer, *Fiches de droit du travail. Rappels de cours et exercices corrigés*, Paris 2013, s. 30).

16 Zob. więcej: L. Fin-Langer, *Fiches de droit...*, s. 30.

17 Cass. soc., 13 listopada 1991 r., nr 89-41.297 (podają za: O. Chénédé, D. Jourdan, *Contrat de travail. Du recrutement à la rupture*, Paris 2003, s. 51).

18 Zob. D. Gardes, *Essai et enjeux...*, s. 133; E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail 2012*, Paris 2011, s. 36.

19 Cass. soc., 10 lipca 1997 r., nr 2870 D (podają za: O. Chénédé, D. Jourdan, *Contrat de travail...*, s. 19).

osób pracujących na własny rachunek)²⁰. Został on wprowadzony do francuskiego kodeksu pracy (art. L 1251-64) ustawą z dnia 25 czerwca 2008 r. (*Loi n°2008-596*). System ten w praktyce funkcjonował już od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia, a jego celem było ułatwienie bezrobotnym osobom starszym podjęcia zatrudnienia. Ostatnie poważne zmiany zostały wprowadzone do tego systemu ustawą z dnia 8 sierpnia 2016 r. (*Loi n°2016-1088*) i obecnie kwestia ta jest uregulowana przez art. L 1254-1 i n. francuskiego kodeksu pracy²¹. System ten obejmuje zbiór relacji umownych pomiędzy tzw. przedsiębiorstwem parasolowym, niezależnym wykonawcą a przedsiębiorstwem-klientem. W systemie przedsiębiorstw parasolowych zawierane są dwie umowy. Po pierwsze, umowa o świadczenie usług między przedsiębiorstwem parasolowym a przedsiębiorstwem-klientem, a po drugie umowa o pracę między niezależnym wykonawcą a przedsiębiorstwem parasolowym. Składki na ubezpieczenie społeczne i podatki opłaca przedsiębiorstwo parasolowe w imieniu niezależnego wykonawcy. Kiedy ten ostatni zakończy projekt, przedsiębiorstwo-klient płaci wynagrodzenie przedsiębiorstwu parasolowemu, które następnie wypłaca je niezależnemu wykonawcy. Niezależny wykonawca posiada wiedzę fachową, kwalifikacje i autonomię, które pozwalają mu na poszukiwanie własnych klientów i uzgadnianie z nimi warunków wykonania usługi oraz jej ceny (art. L 1254-2). Gdy podejmuje on pracę w drugim przedsiębiorstwie, nie jest już klasyfikowany jako wykonawca niezależny, lecz jako osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie parasolowym²².

Druga konstrukcja prawna o charakterze hybrydowym odnosi się do nowego pojęcia „etatowych przedsiębiorców” obejmującego przedsiębiorców niezależnych w swojej działalności, lecz zatrudnionych przez spółdzielnie pracy i zatrudnienia (*entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi*). W celu uregulowania statusu prawnego tej grupy art. L 7331-2 francuskiego kodeksu pracy wprowadził nowy rodzaj umowy – *contrat d'entrepreneur-salarié-associé* (CESA)²³.

Niektórzy autorzy dostrzegają „figurę hybrydową” w zależnych ekonomicznie profesjonalistach, np. przedstawicielach handlowych, niezależnych akwizytorach i agentach-menedżerach (*gérants mandataires*). Francuski kodeks handlowy

20 Zob. F. Kessler, *New Forms of Employment in France*, [w:] R. Blanpain, F. Hendrickx, W. Bernd (red.), *New Forms of Employment in Europe*, „Bulletin of Comparative Labour Relations” vol. 94, Alphen aan den Rijn 2016, s. 203.

21 Code du travail : Chapitre IV : Portage salarial (Articles L1254-1 à L1254-31), https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000030435227 (dostęp: 18.10.2023).

22 Zob. F. Kessler, *New Forms of Employment...*, s. 203–204; D. Gardes, *Essai et enjeux...*, s. 147 i n.

23 LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (1), https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000029313929. Zob. M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 87; eadem, *Coopératives de travailleurs autonomes: du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France et Italie*, „Relations Industrielles” 2021, vol. 76, no. 1, s. 14, 19.

(art. L 146-3²⁴ i art. L 146-4²⁵) zapewnia im bowiem szczególne przywileje, do których należą przede wszystkim minimalna gwarantowana prowizja oraz odpawa w przypadku rozwiązania umowy²⁶.

Problemy związane z kwalifikacją świadczenia pracy jako samozatrudnienia czy pracy podporządkowanej pojawiają się również w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek, które wykonują pracę za pośrednictwem platform internetowych. Ustawodawca francuski wprowadził nawet do kodeksu pracy zasadę społecznej odpowiedzialności platform (art. L 7342-1–L 7342-7²⁷). Zapewnia ona omawianej grupie prawa do: opłacania przez platformę składek ubezpieczeniowych pokrywających ryzyko wypadków w miejscu pracy, dostępu do ustawicznego kształcenia zawodowego oraz partycypowania przez platformę w jego finansowaniu, a także wspólnej odmowy świadczenia usług (np. prawo do strajku) bez ponoszenia jakiegokolwiek kary²⁸. Ponadto ustawa El Khmori²⁹ z 2016 r. przyznała osobom samozatrudnionym korzystającym z platform internetowych w celu wykonywania swojej jednoosobowej działalności zawodowej prawo do tworzenia organizacji związkowych, wstępowania do nich i dochodzenia swoich praw i interesów zbiorowych (art. L 7342-6 CT; OECD 2019, 73)³⁰. Osoby te korzystają również z prawa dostępu do wszystkich danych dotyczących ich własnej działalności w ramach platformy umożliwiających ich identyfikację. Przysługuje im również prawo do otrzymywania tych danych w ustrukturyzowanym formacie oraz prawo do ich przesyłania (art. L 7342-7 CT).

2.4. Zakres uprawnień przysługujących osobom samozatrudnionym

Zasadniczo samozatrudnieni narażeni są na te same ryzyka, które występują w przypadku pracowników, lecz niestety nie zawsze korzystają z identycznych uprawnień socjalnych i praw pracowniczych³¹. Historycznie rzecz ujmując, we

24 Code de commerce : Chapitre VI : Des gérants-mandataires, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006222199 (dostęp: 18.10.2023).

25 Code de commerce : Chapitre VI : Des gérants-mandataires, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006222200 (dostęp: 18.10.2023).

26 Zob. M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 87.

27 Code du travail : Chapitre II : Responsabilité sociale des plateformes (Articles L7342-1 à L7342-11), https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013020/ (dostęp: 18.10.2023).

28 Zob. też: M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 87.

29 Loi n° 2016-1088.

30 Jeśli chodzi o rokowania zbiorowe, prawo zapewnia je tylko niektórym kategoriom samozatrudnionych wykonujących swoją działalność w warunkach zależności ekonomicznej, np. generalnym agentom ubezpieczeniowym (M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 90).

31 M. Westerveld, *The 'new' self-employed: An issue for social policy?*, „European Journal of Social Security” 2012, vol. 14, no. 3, s. 158.

Francji system zabezpieczenia społecznego dla samozatrudnionych został zbudowany niezależnie od systemu ogólnego. Genezy tej decyzji upatruje się w silnym sprzeciwie osób wykonujących działalność zawodową bez stałego wynagrodzenia, w tym osób pracujących na własny rachunek, wobec ustawy z 1946 r. o ubezpieczeniu emerytalnym. Wprawdzie podstawowy zakres ubezpieczenia między systemami był w dużej mierze zharmonizowany, to nadal istniały znaczne różnice dotyczące składek i przyznanej ochrony. W szczególności osoby samozatrudnione nie były objęte obowiązkowym systemem ubezpieczenia, który obejmowałby ryzyko wypadku w miejscu pracy lub ryzyko bezrobocia³². W 2005 r. został założony *Régime social des indépendants* (RSI)³³ gromadzący fundusze na ubezpieczenie chorobowe i obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne. W wyniku niepowodzeń po krachu finansowym z 2008 r. system napotkał jednak poważny problem z wiarygodnością i w 2015 r. we Francji miały miejsce publiczne demonstracje przeciwko RSI. W 2017 r. Emmanuel Macron postanowił znieść ten system i ponownie włączyć go do reżimu ogólnego³⁴.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. zniesiono system ubezpieczeń społecznych dla osób samozatrudnionych (RSI), którego zadania były stopniowo włączane do ogólnego systemu ubezpieczeń społecznych w okresie przejściowym dwóch lat. Od tego dnia krajowy fundusz RSI przyjął nazwę krajowego delegowanego funduszu zabezpieczenia społecznego osób prowadzących działalność na własny rachunek (*caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants*, SSI), a fundusze lokalne – regionalnych funduszy delegowanych na zabezpieczenie osób prowadzących działalność na własny rachunek (*caisses régionales déléguées pour la sécurité des travailleurs indépendants*)³⁵.

Od 1 stycznia 2020 r. wszyscy samozatrudnieni objęci są powszechnym systemem zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, w tym: ubezpieczeniem zdrowotnym i Podstawowymi Funduszami Ubezpieczeń Zdrowotnych (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, CPAM), ubezpieczeniem emerytalnym oraz opieką Kasy Ubezpieczeń Emerytalnych i Zdrowia Pracowniczego (*Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail*, CARSAT) lub ubezpieczeniem emerytalnym Île-de-France (*Assurance retraite Île-de-France*, CNAV Île-de-France), a także funduszem na rzecz poboru składek na ubezpieczenie społeczne i dodatków rodzinnych (*Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales*, Urssaf)³⁶.

Obowiązkową przynależność do systemu ogólnego ubezpieczeń społecznych wszystkich osób świadczących pracę w jakimkolwiek charakterze reguluje

32 Zob. M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 88.

33 Zob. więcej: P. Morvan, *Droit de la Protection Sociale*, Paris 2019, s. 32, 511, 661.

34 Zob. M.-C. Bureau, A. Corsani, B. Gazier, *France: A Partial Success Story...*, s. 88.

35 *Protection sociale des travailleurs indépendants*, <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/statut-du-dirigeant-son-conjoint/regime-social-independants-precisions/protection-0> (dostęp: 18.10.2023).

36 *Ibidem*.

art. L 311-2 Kodeksu ubezpieczenia społecznego³⁷. Artykuł L 311-3³⁸ tego aktu potwierdza włączenie do ubezpieczeń społecznych szerokiej grupy osób wykonujących pracę na własny rachunek w warunkach ekonomicznej zależności, a także klasycznych samozatrudnionych.

3. Samozatrudnienie w świetle prawa włoskiego

3.1. Ogólne ramy prawne funkcjonowania samozatrudnienia

Na gruncie prawa włoskiego obowiązuje tradycyjny dualizm pomiędzy pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem³⁹. *Prima facie* podział ten wydaje się niezwykle prosty. W przypadku samozatrudnienia brak jest uprawnień kierowniczych o jednostronnym charakterze, a jeśli takie istnieją, mamy do czynienia z podporządkowaniem⁴⁰.

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 postindustrialnej⁴¹.

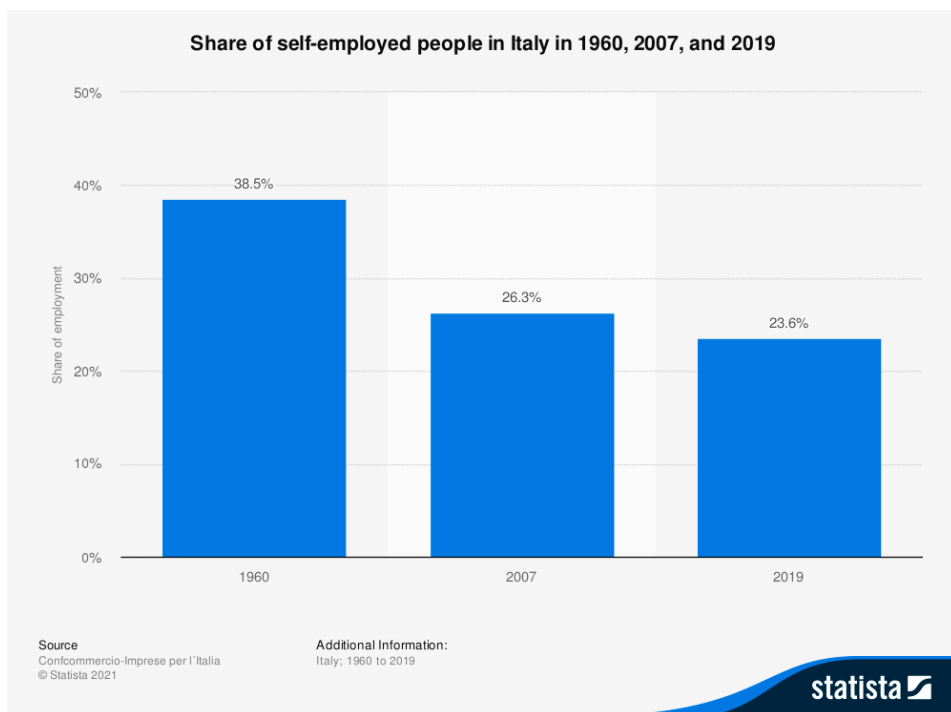
37 Code de la sécurité sociale : Chapitre 1^{er} : Champ d'application des assurances sociales, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006742437/ (dostęp: 18.10.2023).

38 Code de la sécurité sociale : Chapitre 1^{er} : Champ d'application des assurances sociales, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042683874/ (dostęp: 18.10.2023).

39 Zob. M. Rinaldi, *Il lavoro autonomo...*, s. 27; A. Perulli, *La legge di tutela...*, s. 3.

40 Zob. O. Razzolini, *Jobs Act degli autonomi...*, s. 17.

41 Zob. R. Semenza, A. Mori, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 15–16.



Wykres 1. Udział osób pracujących na własny rachunek w ogólnej liczbie zatrudnionych we Włoszech w latach 1960–2019

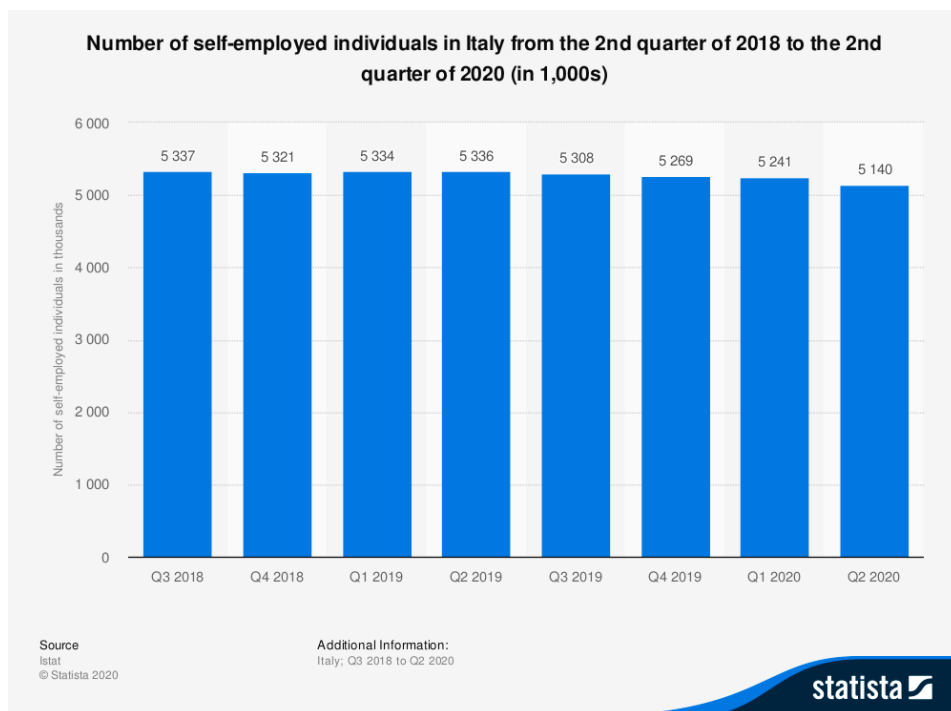
Źródło: Statista 2021.

Powyższy wykres przedstawia udział osób pracujących na własny rachunek w ogólnej liczbie zatrudnionych we Włoszech w latach 1960–2019. Widać, że w kraju tym liczba samozatrudnionych zmniejszyła się na przestrzeni lat. Podczas gdy w 1960 r. samozatrudnionych było około 38% osób, to 60 lat później udział ten wynosił już tylko 24% ogólnej liczby pracobiorców⁴².

Według danych z drugiego kwartału 2020 r. we Włoszech było 5,1 mln osób samozatrudnionych. W porównaniu do drugiego kwartału 2019 r. nastąpił więc spadek w tym zakresie⁴³. Powyższy wykres przedstawia liczbę osób samozatrudnionych we Włoszech w latach 2018–2020 (w tysiącach).

42 Confcommercio-Imprese per l'Italia, Presentazione Ricerca Confcommercio Professioni, 2.11.2020 r., Statista 2021.

43 Istat. listopad 2020 r. dati.istat.it. Statista 2020.



Wykres 2. Liczba osób samozatrudnionych we Włoszech od II kwartału 2018 r. do II kwartału 2020 r. (w tys.)

Źródło: Statista 2020.

Biorąc pod uwagę skalę samozatrudnienia we Włoszech, w celu rozwiązania istotnych problemów dotyczących zapewnienia odpowiedniej ochrony tej kategorii wykonawców pracy, ustawodawca włoski uchwalił dnia 22 maja 2017 r. ustawę nr 81⁴⁴ 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 (samozatrudnienie). Cytowaną 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 gospodarczej⁴⁵. Warto jednak podkreślić, że spod działania tej ustawy wyłączeni są przedsiębiorcy, w tym mali przedsiębiorcy, o których mowa w art. 2083

44 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, „Gazzetta Ufficiale” z 13 czerwca 2017 r., nr 135.

45 Zob. M. Pallini, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve...*, s. 239.

włoskiego kodeksu cywilnego. Na tym tle w praktyce mogą powstawać poważne problemy w odróżnieniu małych przedsiębiorców od osób samozatrudnionych⁴⁶. Ustawodawca włoski 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 cywilnego⁴⁷.

3.2. Problematiczne konstrukcje prawne a samozatrudnienie

Dychotomiczny podział na pracę podporządkowaną i samozatrudnienie komplikują jednak regulacje, które nie do końca wpisują się w ten dwutorowy schemat, ale – z powodu braku kategorii pośredniej – muszą zmieścić się w jego ramach. Należy mieć tu na myśli dwie konstrukcje prawne, a mianowicie: „współpracę organizowaną przez zleceniodawcę” (*collaborazioni organizzate dal committente; lavoro etero-organizzato*) oraz „skoordynowaną współpracę organizowaną przez współpracownika” (*collaborazioni coordinate organizzate dal collaboratore*), przy czym za „współpracownika” uznaje się przyjmującego zamówienia (w ramach współpracy). Staranne rozróżnienie wymienionych typów kooperacji jest niezwykle istotne, ponieważ stosuje się do nich odmienne reżimy ochronne i różne akty prawne.

Gdy chodzi o interpretację konstrukcji prawnej „współpracy organizowanej przez zleceniodawcę”, wszelkie wątpliwości miał rozwiązać art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego z 15 czerwca 2015 r. nr 81 (*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*⁴⁸). Stanowi on, że 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 wykonawców 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 przez ustawodawcę włoskiego tak, jak pracownicy. Biorąc pod uwagę problemy występujące 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 cywilnego⁴⁹, który stanowi, że osoba świadcząca pracę podporządkowaną to osoba, która zobowiązuje się do współpracy

46 Zob. Zilio Grandi i Biasi 2018, s. 6; A. Bottini, G. Falasca, A. Zambelli, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano 2019, s. 458.

47 Zob. M. Pallini, *Gli incerti confini...*, s. 244.

48 „Gazzetta Ufficiale” z 24 czerwca 2015 r., nr 144.

49 Dekret królewski z 16 marca 1942 r., nr 262, Codice civile, „Gazzetta Ufficiale” z 4 kwietnia 1942 r., nr 79.

w przedsiębiorstwie za wynagrodzeniem, świadcząc pracę intelektualną lub fizyczną pod kierownictwem i w zależności od przedsiębiorcy. Interpretacja art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego z 15 czerwca 2015 r. nr 81 nie jest jednak jednolita. Część doktryny prezentuje zapatrywanie, że rozszerza on zakres pracy podporządkowanej, co oznacza, że obecnie obejmuje ona nie tylko ujęte w tradycyjny sposób podporządkowanie dyrektywne, represyjne i dystrybutywne, lecz również 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 ciągły⁵⁰. Inni autorzy podnoszą, że ustawodawca włoski wprowadził tu domniemanie istnienia stosunku pracy. Pojawiają się też głosy, że współpraca tego typu – pomimo przyznania pełni uprawnień pracowniczych – powinna być kwalifikowana jako samozatrudnienie⁵¹. Celem tego rozdziału nie jest rozstrzygnięcie wyżej zasygnalizowanych wątpliwości interpretacyjnych. Warto jednak zauważyć, że ustawodawca włoski wyłączył pewne kategorie współpracy spod działania cytowanego unormowania (art. 2 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 81 z 2015 r.). Wyjątki te dotyczą np. współpracy przy wykonywaniu zawodów umysłowych, dla których wymagana jest rejestracja w specjalnych rejestrach zawodowych czy współpracy organizowanej przez zleceniodawcę, lecz objętej porozumieniami zbiorowymi (np. współpracownicy *call center*).

Drugą konstrukcją prawną, która budzi we Włoszech poważne problemy interpretacyjne jest „skoordynowana współpraca organizowana przez współpracownika (przyjmującego zamówienia)”. W 2015 r. w prawie włoskim zaszły doniosłe zmiany. Art. 52 ust. 1 dekretu ustawodawczego z 15 czerwca 2015 r. nr 81 zniósł obowiązującą od 2003 r. pracę przy projekcie (*lavoro a progetto*), zachowując jednocześnie art. 409 kodeksu postępowania cywilnego⁵², który reguluje cytowaną wyżej „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 cytowanej wyżej ustawie z 22 maja 2017 r. nr 81 o pracy osób samozatrudnionych⁵³. Osoby zakwalifikowane do tej kategorii wykonawców korzystają również z ochrony proceduralnej. Ustawodawca włoski w kompetencjach sądu pracy pozostawił bowiem spory powstające na tle stosunków współpracy, które

50 Zob. A. Bottini, G. Falasca, A. Zambelli, *Manuale di diritto...*, s. 450; A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve...*, s. 54.

51 Zob. G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d. lgs. n. 81 del 2017*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve...*, s. 435.

52 Dekret królewski z 28 października 1940 r., nr 1443, Codice di procedura civile, „Gazzetta Ufficiale” z 28 października 1940 r., nr 253.

53 Zob. G. Santoro-Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, „Diritto delle Relazioni Industriali” 2017, vol. 27, N° 3, s. 778.

konkretyzują się poprzez wykonywanie pracy w sposób ciągły i skoordynowany, głównie osobisty, nawet jeśli nie podporządkowany (*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 ustawy z 2017 r. nr 81 ustawodawca dokonał wykładni autentycznej pojęcia „skoordynowana współpraca” (*collaborazione coordinata*) z art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego wskazując, że ma ona miejsce wtedy, kiedy przy zachowaniu uzgodnionych przez strony warunków koordynacji, przyjmujący zamówienia samodzielnie organizuje (*organizza autonomamente*) działalność zawodową. Zwroty „nawet jeśli nie podporządkowany” oraz „samodzielnie organizuje” zdają się potwierdzać, że skoordynowana współpraca organizowana przez przyjmującego zamówienia została poprawnie zakwalifikowana 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 „wykonanie dzieła lub usługi przy braku podporządkowania wobec zleceniodawcy”⁵⁴.

W uchwyceniu różnicy pomiędzy „współpracą organizowaną przez zleceniodawcę” a „skoordynowaną współpracą organizowaną przez przyjmującego zamówienia” ważne jest także spostrzeżenie, 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 pracy⁵⁵. Rozwijając tę myśl trzeba podkreślić, 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 samozatrudnionych⁵⁶. Wynika to z wyłączeń przyjętych przez ustawodawcę włoskiego.

54 Zob. U. Carabelli, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, [w:] U. Carabelli, 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, Roma 2018, s. 51.

55 Zob. U. Carabelli, *Collaborazioni e lavoro...*, s. 52, 54.

56 Zob. O. Razzolini, *Jobs Act degli autonomi...*, s. 26.

3.3. Zakres uprawnień przysługujących osobom samozatrudnionym

Gdy chodzi o uprawnienia wprowadzone ustawą z 2017 r. nr 81 o pracy osób samozatrudnionych, należy niewątpliwie zwrócić uwagę na art. 3 ust. 4. Przepis ten stanowi, że do stosunków objętych działaniem ustawy stosuje się *mutatis mutandis* art. 9 ustawy z 18 czerwca 1998 r. nr 192⁵⁷ dotyczący nadużycia zależności ekonomicznej. Podążając za 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. Kompetencje w zakresie przeciwdziałania nadużyciu zależności ekonomicznej posiada sąd, któremu ustawodawca włoski przyznał prawo do stwierdzenia w takim przypadku nieważności zawartych umów⁵⁸.

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, prawo 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.).

Próbując sprostać potrzebom osób samozatrudnionych włoski ustawodawca wprowadził w ustawie nr 81 z 2017 r. szereg ulg podatkowych dla tej grupy, np. odliczenia kosztów szkoleń czy certyfikacji umiejętności. Pojawiły się również regulacje 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 zyskały niewątpliwie unormowania 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.

Zgodnie zaś z art. 14 ust. 1 ustawy nr 81 z 2017 r. 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 sytuacji macierzyństwa, za zgodą

57 Disciplina della subfornitura nelle attività produttive, „Gazzetta Ufficiale” z 22 czerwca 1998 r., nr 143.

58 Zob. M. Pallini, *Gli incerti confini...*, s. 248–249; G. Cavallini, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del „nuovo” diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve...*, s. 292–294.

zleceniodawcy, samozatrudniona kobieta może posłużyć się zastępstwem innej zaufanej osoby samozatrudnionej (art. 14 ust. 2 ustawy nr 81 z 2017 r.). W przypadku 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 nr 81 z 2017 r.)⁵⁹.

We Włoszech przedstawicielstwo zbiorowe osób pracujących na własny rachunek jest rozdrobnione, a bardzo często nie istnieje wcale. Jak wskazuje Anna Mori, tradycyjne związki zawodowe nie wykazywały zainteresowania tą grupą osób, w szczególności z dwóch powodów. Pierwszym z nich było skupienie całej uwagi na fikcyjnym samozatrudnieniu, które rozprzestrzeniło się na włoskim rynku pracy w późnych latach dziewięćdziesiątych i dwutysięcznych. Strategie związkowe poświęcone były głównie sposobom radzenia sobie z nowymi formami niepewnych, niestandardowych i elastycznych ustaleń umownych. Drugim powodem było postrzeganie przez związki zawodowe samozatrudnionych profesjonalistów jako dobrze prosperujących i korzystających z ochrony gwarantowanej przez poszczególne rejestry zawodowe. Dopiero stosunkowo niedawno udało się skierować zainteresowanie związków zawodowych w stronę osób samozatrudnionych. Jako przykłady należy wskazać Organ doradczy ds. pracy profesjonalistów (*Consulta delle professioni*) założony przez Włoską Powszechną Konfederację Pracy (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, CGIL), a także internetową społeczność osób samozatrudnionych vIVAce! utworzoną przez Włoską Konfederację Pracowniczych Związków Zawodowych (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*, CISL). W ostatnim czasie pojawiają się też kolejne inicjatywy oddolne i ruchy spontaniczne mające na celu naświetlenie żądań osób samozatrudnionych. Zyskują one popularność dzięki wykorzystywaniu mediów społecznościowych. Należą do nich choćby Izba pracy na własny rachunek i prekaryjnej (*Camere di Lavoro Autonomo e Precario*), a także Koalicja 27 lutego (#27F)⁶⁰.

4. Uwagi podsumowujące

W dyskusjach na temat obowiązującego dualizmu między pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem Francuzi wykorzystują bajkę pt. *Pies i wilk* Jeana de La Fontaine'a⁶¹. Ponieważ nie istnieje hybryda psa z wilkiem, wszelkie figury prawne

59 A. Bottini, G. Falasca, A. Zambelli, *Manuale di diritto...*, s. 458; P. Rausei, *Lavoro autonomo e agile*, Milano 2017, s. 67–68.

60 Zob. A. Mori, *Italy: Steps Towards New Social Protections*, [w:] R. Semenza, F. Pichault (red.), *The Challenges...*, s. 103–105.

61 Zob. J.-P. Chauchard, A.-C. Hardy-Dubernet (direction), J.-Y. Kerbourc'h (direction éditoriale), *La subordination dans le travail. Analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*, Paris 2003, s. 301.

uważane przez niektórych autorów za „pośrednie”, muszą ostatecznie wpisać się w istniejący schemat. Dotyczy to zarówno systemu *portage salarial*, nowego rodzaju umowy – CESA, zależnych ekonomicznie profesjonalistów, jak i osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Podobnie sytuacja przedstawia się we Włoszech, gdzie najbardziej problematyczne okazały się dwie konstrukcje prawne: „współpraca organizowana przez zleceniodawcę” oraz „skoordynowana współpraca organizowana przez współpracownika”.

Analiza prawa włoskiego skłania do sformułowania wniosku, że w celu dokonania prawidłowej kwalifikacji świadczonej pracy jako pracy podporządkowanej albo samozatrudnienia, trzeba uwzględnić cztery różne pojęcia, co w praktyce przysparza wiele trudności. Chodzi mianowicie o: definicję samozatrudnienia z art. 2222 kodeksu cywilnego, pojęcia „skoordynowanej współpracy organizowanej przez przyjmującego zamówienia” z art. 409 nr 3 kodeksu postępowania cywilnego i „współpracy organizowanej przez zleceniodawcę” z art. 2 ust. 1 dekretu ustawodawczego z 15 czerwca 2015 r. nr 81, a także termin „podporządkowanie” z art. 2094 kodeksu cywilnego⁶².

Z kolei w prawie francuskim popularnością cieszy się rozszerzanie praw pracowniczych na osoby nie będące pracownikami. W tym celu stosowane są nie tylko domniemania istnienia stosunku pracy, ale także inne konstrukcje prawne: pracownika asymilowanego, który podlega powszechnemu systemowi ubezpieczenia społecznego, lecz nie korzysta z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, a także przedsiębiorcy indywidualnego – osoby prowadzącej działalność na własny rachunek (*auto-entrepreneur*), konstrukcji bazującej na uproszczonym systemie ubezpieczenia społecznego.

Gdy chodzi o samozatrudnionych, reformą prawa francuskiego z dnia 1 stycznia 2018 r. zlikwidowany został obowiązujący te osoby dotychczas odrębny system ubezpieczeń społecznych (RSI), zaś jego zadania włączono do ogólnego systemu ubezpieczeń społecznych. Ostatecznie od 1 stycznia 2020 r. wszyscy samozatrudnieni są objęci tym ostatnim unormowaniem. Warto wspomnieć, że we Francji od lat toczy się debata publiczna na temat przyznania samozatrudnionym pełnego prawa do zasiłków dla bezrobotnych, co nie zostało jeszcze uczynione. We wrześniu 2021 r. Prezydent Macron zapowiedział jednak zmiany w tym zakresie. Utrata zatrudnienia ma dać tej grupie osób dostęp do zasiłków raz na pięć lat bez konieczności likwidowania swojego przedsiębiorstwa⁶³. Analizując regulację włoską widzimy natomiast, że osoby pracujące zarobkowo na własny rachunek uzyskiwały sporo nieznanych dotąd uprawnień na mocy ustawy nr 81 z 2017 r. o pracy osób samozatrudnionych.

62 Zob. R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'Antona” 2017, 318, s. 9.

63 Zob. J. York, *Macron announces labour law changes for self-employed in France*, 17.09.2021, <https://www.connexionfrance.com/French-news/Macron-announces-labour-law-changes-for-self-employed-in-France> (dostęp: 18.10.2023).

Co do uprawnień zbiorowych samozatrudnionych, ich regulacja we Francji wydaje się fragmentaryczna i wybiórcza. Przykładowo w 2016 r. ustawodawca uczynił ukłon w kierunku osób prowadzących działalność na własny rachunek za pośrednictwem platform internetowych. *Expressis verbis* przyznał im bowiem prawo do tworzenia organizacji związkowej, wstępowania do niej i dochodzenia przez nią swoich interesów zbiorowych. Uwagę zwraca także uzyskanie przez te osoby uprawnienia do wspólnej odmowy świadczenia usług bez ponoszenia jakiejkolwiek kary, w tym prawa do strajku. Jako inny przykład można podać prawo do rokowań zbiorowych. Zostało ono zapewnione jedynie wybranym kategoriom osób samozatrudnionych, które wykonują działalność w warunkach zależności ekonomicznej, np. generalnym agentom ubezpieczeniowym. Podobna sytuacja występuje we Włoszech, gdzie przedstawicielstwo zbiorowe osób pracujących na własny rachunek jest rozdrobnione, a organizacje zrzeszające samozatrudnionych zaczęły powstawać stosunkowo niedawno.

Bibliografia

- Bottini A., Falasca G., Zambelli A., *Manuale di diritto del lavoro*, Milano 2019.
- Bureau M.-C., Corsani A., Gazier B., *Coopératives de travailleurs autonomes: du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France et Italie*, „Relations Industrielles” 2021, vol. 76, no. 1, s. 3–24.
- Bureau M.-C., Corsani A., Gazier B., *France: A Partial Success Story*, [w:] R. Semenza, F. Pichault (red.), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Cheltenham, UK–Northampton, MA, USA 2019, s. 84–92.
- Carabelli U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, [w:] U. Carabelli, 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*, Roma 2018, s. 41–64.
- Cavallini G., *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del „nuovo” diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 285–299.
- Célérier S., Riesco-Sanz A., Rolle P., *Trabajo autónomo y transformación del salariado: las reformas española y francesa*, „Cuadernos de Relaciones Laborales” 2017, vol. 35, no. 2, s. 393–414, <https://doi.org/10.5209/CRLA.56769>
- Chauchard J.-P., *Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant?*, „Droi Social” 2016, (Novembre) 11, s. 947–956.
- Chauchard J.-P., Hardy-Dubernet A.-C. (direction), Kerbourc'h J.-Y. (direction éditoriale), *La subordination dans le travail. Analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*, Paris 2003.
- Chénéde O., Jourdan D., *Contrat de travail. Du recrutement à la rupture*, Paris 2003.
- Collectif Francis Lefebvre, *Mémento Pratique Social 19*, Levallois-Perret 2019.
- Economically dependent self-employed workers: Statistical measurement, challenges and opportunities*, report, Union of Professional and Self-Employed Workers et al., 2014, https://upta.es/wp-content/uploads/2019/10/trade_result_en.pdf (dostęp: 18.10.2023).

- Eib C., Siegert S., *Is Female Entrepreneurship Only Empowering for Single Women? Evidence from France and Germany*, „Social Sciences” 2019, vol. 8, no. 4, article 128, <https://doi.org/10.3390/socsci8040128>
- Eichhorst W. et al., *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, European Parliament, 2013.
- Ensuring better social protection for self-employed workers, Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency, 8 April 2020*, International Labour Organization (ILO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Fin-Langer L., *Fiches de droit du travail. Rappels de cours et exercices corrigés*, Paris 2013.
- Gardes D., *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Toulouse 2013.
- Kessler F., *New Forms of Employment in France*, [w:] R. Blanpain, F. Hendrickx, W. Bernd (red.), *New Forms of Employment in Europe*, „Bulletin of Comparative Labour Relations”, vol. 94, Alphen aan den Rijn 2016, s. 203–216.
- Leveratto N., Serverin E., *Become Independent! The Paradoxical Constraints of France's „Auto-Entrepreneur” Regime*, „Journal of Small Business Management” 2015, vol. 53, no. 1, s. 284–301.
- Mori A., *Italy: Steps Towards New Social Protections*, [w:] R. Semenza, F. Pichault (red.), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Cheltenham, UK–Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing 2019, s. 99–105.
- Morvan P., *Droit de la Protection Sociale*, Paris 2019.
- Pallini M., *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 229–252.
- Pereira B., *Mutation du rapport de subordination: le salarié «autonome» ou l'indépendant «subordonné» en France*, „Revue Management et Avenir” 2018, N° 104, s. 37–56.
- Perulli A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 43–66.
- Perulli A., *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, [w:] L. Fiorillo, A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, s. 3–12.
- Peskine E., Wolmark C., *Droit du travail 2012*, Paris 2011.
- Policy Responses to New Forms of Work*, OECD Publishing, Paris 2019, <https://www.oecd.org/els/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm> (dostęp: 18.10.2023).
- Rausei P., *Lavoro autonomo e agile*, Milano 2017.
- Razzolini O., *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, [w:] L. Fiorillo, A. Perulli (red.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, s. 13–26.
- Rinaldi M., *Il lavoro autonomo*, Milano 2019.
- Rousseau D. (direction), Fricotté L., Renaud A. (collaboration), *Le Mémo Social 2016*, Paris 2016.
- Santoro-Passarelli G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, „Diritto delle Relazioni Industriali” 2017, vol. 27, N° 3, s. 771–790.

- Santoro-Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d. lgs. n. 81 del 2017*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 433–439.
- Semenza R., Mori A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, [w:] G. Zilio Grandi, M. Biasi (red.), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano 2018, s. 13–25.
- Voza R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'Antona” 2017, 318, s. 1–16.
- Wennekers S., van Stel A., Carree M., Thurik R., *The Relationship Between Entrepreneurship and Economic Development: Is it U-shaped?*, Boston–Delft 2010.
- Westerveld M., *The 'new' self-employed: An issue for social policy?*, „European Journal of Social Security” 2012, vol. 14, no. 3, s. 156–173.
- York J., *Macron announces labour law changes for self-employed in France*, 17.09.2021, <https://www.connexionfrance.com/French-news/Macron-announces-labour-law-changes-for-self-employed-in-France> (dostęp: 18.10.2023).