

Samozatrudnienie w świetle prawa hiszpańskiego

Aneta Tyc

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

1. Uwagi wprowadzające

W Hiszpanii obowiązuje ustawa 20/2007 z 11 lipca – Prawo samozatrudnionych¹, na mocy której ta forma świadczenia pracy zarobkowej uzyskała własną regulację wykraczającą poza ramy prawa prywatnego rozproszone po całym systemie prawnym². Reforma z 2007 r. jest uważana za „paradoksalną” przynajmniej z dwóch powodów. Z jednej strony dlatego, że wiąże się z regulacją samozatrudnienia w ramach określonego statusu zatrudnienia o cechach często zbliżonych do statusu pracy podporządkowanej. Z drugiej zaś strony, reforma ta miała miejsce, gdy samozatrudnienie wykazywało już tendencję spadkową³. Według najnowszych danych na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat liczba zarejestrowanych samozatrudnionych w Hiszpanii nieznacznie spada, od 3,1 miliona w 2009 r. do mniej niż 3 milionów w 2019 r.⁴.

- 1 Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, Boletín Oficial del Estado z 12 lipca 2007 r., nr 166 (dalej: LETA).
- 2 M. Apilluelo Martín, *Ámbito subjetivo de aplicación*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 35–36; A. Martín-Artiles, A. Godino, O. Molina, *Spain: The trend to professionals' precarization*, [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. 117.
- 3 A. Riesco Sanz, *Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España*, „Revista Internacional de Sociología” 2016, vol. 74, N° 1, e026, <https://doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.026>
- 4 INE, Spain, ine.es. Styczeń 2021. Statista 2021.



Wykres 1. Samozatrudnieni w Hiszpanii w latach 2009–2019 (w tys.)

Źródło: Statista 2021.

Nowością i zarazem ciekawostką na skalę globalną było wprowadzenie przez ustawodawcę hiszpańskiego nowej kategorii tzw. osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (*trabajadores autónomos económicamente dependientes*, TRADE), którą przeważająca część doktryny, w tym autorka niniejszego rozdziału, traktuje jako podkategorię samozatrudnionych w klasycznej formie⁵.

Celem rozdziału jest przybliżenie hiszpańskiej regulacji pracy na własny rachunek i odpowiedź na pytanie, czy może ona posłużyć jako wzór dla polskiego ustawodawcy⁶. Autorka omówi pojęcie i typologię samozatrudnienia, w tym samozatrudnienie

- 5 Na przykład L. Beuker, F. Pichault, F. Naedenoen, *Comparing the national contexts*, [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. 144, 147, 169–171; M.A. Cherry, A. Aloisi, „Dependent contractors” in the gig economy: A comparative approach, „American University Law Review” 2017, vol. 66, no. 3, s. 637 i 688; M. Samek Lodovici, F. Pichault, R. Semenza, *Conclusions: perspectives on self-employment in Europe*, [w:] R. Semenza, F. Pichault (red.), *The Challenges...*, s. 208, a także G. Davidov, M. Freedland, N. Kountouris, *The subjects of labor law: „Employees” and other workers*, [w:] M.W. Finkin, G. Mundlak (red.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham–Northampton 2015, s. 126–129 traktują tę kategorię jako „hybrydę” czy „kategorię pośrednią” pomiędzy samozatrudnieniem a pracą podporządkowaną.
- 6 Por. A. Musiała, *Prawna regulacja pracy samozatrudnionego w świetle hiszpańskiej ustawy o pracy autonomicznej*, [w:] Z. Niedbała (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, Warszawa 2010, s. 145 i n.

klasyczne, ekonomicznie zależne oraz fikcyjne. Skoncentruje się także na wspólnym reżimie obejmującym prawa zawodowe i zbiorowe pracujących zarobkowo na własny rachunek. Odrębny podrozdział zostanie poświęcony statusowi zawodowemu osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych.

2. Pojęcie i typologia samozatrudnienia

2.1. Samozatrudnienie klasyczne

2.1.1. Cechy charakterystyczne samozatrudnienia

Ustawa LETA pokazuje sposób, w jaki samozatrudniony powinien prowadzić działalność gospodarczą lub zawodową, by mógł zostać objęty zakresem jej działania. Art. 1 ust. 1 tego aktu 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. Przedstawiony przepis został uzupełniony przez ustawę 27/2011 z dnia 1 sierpnia o aktualizacji, dostosowaniu i modernizacji systemu zabezpieczenia społecznego⁷, która dopuściła realizację samozatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy⁸.

2.1.2. Podmioty włączone z mocy prawa

Zakresem działania ustawy jest objęta praca wykonywana regularnie przez krewnych osób samozatrudnionych, którzy nie mają statusu pracowników zgodnie z przepisami art. 1 ust. 3 lit. e) królewskiego dekreту ustawodawczego 1/1995 z 24 marca ustanawiającego tekst jednolity ustawy w sprawie statusu pracowników⁹ (art. 1 ust. 1 akapit 2 ustawy LETA).

7 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado z 2 sierpnia 2011 r., nr 184.

8 Warto dodać, że w Hiszpanii odsetek wykwalifikowanych pracowników pracujących na własny rachunek jest nieco mniejszy niż w ramach zatrudnienia pracowniczego (R. Carrasco, M. Ejrnæs, *Labor market conditions and self-employment: a Denmark-Spain comparison*, „IZA Journal of Labor Policy” 2012, vol. 1, no. 13, s. 7, <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-13>).

9 El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, Boletín Oficial del Estado z 29 marca 1995 r., nr 75 (uchylony) (dalej: ET). 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.

W celu określenia zakresu podmiotowego ustawy należy również zwrócić uwagę na szósty przepis końcowy ustawy 6/2017 z 24 października o pilnych reformach samozatrudnienia¹⁰ 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 pracującej zarobkowo na własny rachunek. Zgodnie z jego nową treścią samozatrudnieni mogą angażować, jako pracowników, dzieci poniżej trzydziestego roku życia, nawet jeśli z nimi mieszkają. W takim przypadku 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 trzydziesty rok życia, ale niepełnosprawność utrudnia im podjęcie pracy. W świetle art. 1 ust. 2 ustawy LETA akt ten stosuje się także do:

1. partnerów przemysłowych spółek jawnych i spółek komandytowych (*los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias*);
2. współwłaścicieli wspólnot majątkowych i wspólników nieregularnych spółek cywilnych¹¹ (*sociedades civiles irregulares*), chyba że ich działalność ogranicza się do zwykłego administrowania wspólnym majątkiem;
3. osób, które zajmują stanowiska 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;
4. samozatrudnionych ekonomicznie zależnych;
5. każdej innej osoby, która spełnia wymagania określone w art. 1 ust. 1 ustawy LETA.

Ustawodawca *explicite* wprowadza także inne kategorie osób, do których ustawa LETA znajduje zastosowanie. Po pierwsze, jedenasty przepis dodatkowy LETA zakłada objęcie zakresem stosowania tego aktu samozatrudnionych w sektorze transportu, którzy na podstawie art. 1 ust. 3 lit. g) ET zostali wyłączeni z zakresu zwykłego ustawodawstwa pracy. Po drugie, za osoby samozatrudnione uznaje się także przedstawicieli handlowych, którzy nie podlegają specjalnym stosunkom pracy określonym w dekreście królewskim 1438/1985 z 1 sierpnia, który reguluje szczególny charakter stosunku pracy osób zaangażowanych w operacje handlowe

10 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, Boletín Oficial del Estado z 25 października 2017 r., nr 257. Więcej o reformach wprowadzonych ustawą: C. de la Torre, *Liquid WorkForce: Nuevas reglas para el trabajo autónomo en la era digital*, „Capital Humano” 2018, №. 327, s. 118–119; J.M. Gómez Muñoz, *Stimulating and protecting self-employment and entrepreneurship in Spain (2008–2018)*, „Italian Labour Law e-Journal” 2019, vol. 12, no. 1, s. 47–48.

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.

w imieniu jednego lub większej liczby przedsiębiorców, bez ponoszenia przez nie ryzyka¹², a podlegają ustawie o umowie agencji¹³. Po trzecie, w ten sam sposób traktowani są samozatrudnieni agenci ubezpieczeniowi, którzy podlegają ustawie 26/2006 z dnia 17 lipca w sprawie pośrednictwa ubezpieczeniowego i reasekuracyjnego¹⁴. Na podstawie dekretu królewskiego 197/2009 z 23 lutego rozwijającego ustawę LETA w przedmiocie dotyczącym umowy osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej i jej rejestracji oraz tworzącego państwowy rejestr stowarzyszeń zawodowych samozatrudnionych¹⁵, do agentów ubezpieczeniowych można stosować – z pewnymi modyfikacjami – reżim prawny ustanowiony dla osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych¹⁶.

2.1.3. Podmioty wyłączone z mocy prawa

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

1. pracowników, do których odnosi się art. 1 ust. 1 ET;
2. 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;
3. osoby pozostające w specjalnych stosunkach pracy, o których mowa w art. 2 ET. Są to wszelkie stosunki pracy 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

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

13 Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia, Boletín Oficial del Estado z 29 maja 1992 r., nr 129.

14 Ley 26/2006, de 17 julio, de Mediación de seguros y reaseguros, Boletín Oficial del Estado z 18 lipca 2006 r., nr 170.

15 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 profesionales de trabajadores autónomos (dalej: RDTRADE). Boletín Oficial del Estado z 4 marca 2009 r., nr 54.

16 Zob. S. Pérez Agulla, *Trabajo Autónomo. Régimen Jurídico de la Prestación de Servicios Tras las Reformas Legislativas de 2015*, [w:] Y. Sánchez-Urán Azaña (red.), *Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Lisboa 2016, s. 30–31.

niepełnosprawnych, którzy świadczą pracę w ośrodkach pomocy; adwokatów świadczących usługi w kancelariach prawnych¹⁷.

2.2. Samozatrudnienie ekonomicznie zależne

2.2.1. Pojęcie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego

Zakresem podmiotowym ustawy LETA objęte są 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 samozatrudnieni ekonomicznie zależni 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 którego zależą ekonomicznie, otrzymując od niego co najmniej 75 procent swoich dochodów z pracy, działalności gospodarczej lub zawodowej (art. 11 ust. 1 ustawy LETA)¹⁸.

2.2.2. Cechy charakterystyczne samozatrudnienia ekonomicznie zależnego

Powyższą definicję można skonkretyzować sięgając do art. 2 ust. 1 RDTRADE. W świetle tego przepisu do celów zidentyfikowania osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej, przez dochód uzyskany od klienta przez samozatrudnionego 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 zostanie 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

17 Art. 2 ustawy LETA. Zob.: M. Apilluelo Martín, *Ámbito subjetivo de aplicación...*, s. 59–61; S. Pérez Agulla, *Trabajo Autónomo...*, s. 35.

18 Zob. też: 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(2), s. 403, <https://doi.org/10.5209/CRLA.56769>; S. Sorge, *German Law on Dependent Self-Employed Workers: A Comparison to the Current Situation Under Spanish Law*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2010, vol. 31, no. 2, s. 252.

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)¹⁹

W piśmiennictwie podkreśla się również, że jeżeli nie podpisano umowy, której stroną jest samozatrudniony ekonomicznie zależny, ciężar udowodnienia zależności ekonomicznej spoczywa na osobie, która jako taka chce zostać zakwalifikowana. Wskazuje się, że dowodem będzie tu co najmniej zaświadczenie o dochodach z tego tytułu zadeklarowanych Skarbowi Państwa. Można w ten sposób zweryfikować czy w danym przypadku prawny wymóg zależności ekonomicznej został spełniony. Z drugiej zaś strony, osoba, która neguje prawdziwość zadeklarowanych zgodnie z prawem danych musi udowodnić ich fałszywość lub istnienie innych dochodów. Ponadto sąd może dokonać własnej oceny występowania 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 osoby²⁰.

Niestety sytuację komplikuje fakt, że ustawodawca hiszpański ustanowił – obok kluczowego warunku 75 procent – także inne dość kazuistyczne warunki, które muszą zostać spełnione łącznie, aby dana osoba mogła zostać zakwalifikowana do grupy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (art. 11 ust. 2 ustawy 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 przypadkach, 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 jakiegokolwiek 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.

19 Zob. S. Pérez Agulla, *Trabajo Autónomo...*, s. 37.

20 J. Pérez Rey, *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, Albacete 2016, s. 18.

2.2.3. Podmioty wyłączone z definicji samozatrudnienia ekonomicznie zależnego

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

2.3. Samozatrudnienie fikcyjne

Samozatrudnienie fikcyjne (*falso autónomo*), które ukrywa stosunek pracy – z punktu widzenia art. 6 ust. 4 hiszpańskiego Kodeksu cywilnego²¹ – 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 ma 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 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy o naruszeniach i sankcjach w porządku społecznym²². 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 prawa²³. Hiszpańska inspekcja pracy ma własną metodologię przeprowadzania wizyt kontrolnych w celu wykrycia samozatrudnienia fikcyjnego²⁴.

Sytuacja osób fikcyjnie samozatrudnionych zapoczątkowała w Hiszpanii debatę na temat włączenia ich pod parasol ochronny prawa pracy. Jednak restrykcyjne stosowanie art. 1 ET przesądza o tym, że osoby te nie potrzebują do tego ingerencji ustawodawcy, ponieważ ze względu na charakter świadczonej pracy są już rzeczywistymi pracownikami. Z tego powodu – jak wskazuje Sira Pérez Agulla – 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 do osób fikcyjnie samozatrudnionych²⁵.

21 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Gaceta de Madrid z 25 lipca 1889 r., nr 206.

22 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, Boletín Oficial del Estado z 8 sierpnia 2000 r., nr 189.

23 Zob. też: S. Pérez Agulla, *Trabajo Autónomo...*, s. 43.

24 C. de la Torre, *Plataformas digitales y fronteras entre trabajo autónomo y subordinado: ¿es necesaria una nueva regulación?*, „Capital Humano” 2020, N° 349, s. 250.

25 S. Pérez Agulla, *Trabajo Autónomo...*, s. 43.

3. Prawa zawodowe i prawa zbiorowe samozatrudnionych (reżim wspólny)

3.1. Źródła regulacji uprawnień samozatrudnionych

„Reżim wspólny” jest przewidziany dla wszystkich samozatrudnionych, w tym samozatrudnionych ekonomicznie zależnych. Art. 3 ust. 1 ustawy LETA stanowi, że status zawodowy osób samozatrudnionych regulują:

- przepisy ustawy LETA, które nie stoją w sprzeczności z unormowaniami mającymi zastosowanie do samozatrudnienia, a także z pozostałymi obowiązującymi przepisami uzupełniającymi;
- wspólne przepisy dotyczące umów cywilnych, handlowych lub administracyjnych regulujące stosunki prawne osób samozatrudnionych;
- porozumienia zawierane indywidualnie na podstawie umowy między samozatrudnionym a klientem, dla którego samozatrudniony prowadzi swoją działalność zawodową. Warto w tym miejscu dodać, że klauzule ustanowione w umowie indywidualnej sprzeczne z przepisami prawa są nieważne;
- lokalne i zawodowe zwyczaje i obyczaje.

Co ważne, prawodawca hiszpański co do zasady wyłączył samozatrudnienie z ustawodawstwa pracy. W świetle art. 3 ust. 3 ustawy LETA, na mocy pierwszego przepisu końcowego ET, samozatrudnienie nie podlega ustawodawstwu pracy, z wyjątkiem tych kwestii, które są przewidziane w przepisach prawnych²⁶.

3.2. Prawa zawodowe samozatrudnionych

Przepisy ustawy LETA odnoszą się do praw zawodowych (*derechos profesionales*) osób samozatrudnionych (art. 4). Po pierwsze, gwarantują im przywilej 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 wskazuje na: 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 ustawy LETA wymienia prawa indywidualne osób samozatrudnionych przysługujące im „w ramach wykonywania działalności zawodowej” (*en el ejercicio de su actividad profesional*). Należą do nich:

²⁶ Zob. także: M.C. Palomeque López, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español*, „Revista Gaceta Laboral” 2004, vol. 10, N° 1, s. 63.

- prawo do równego traktowania i niedyskryminacji, 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 przyczyn 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 prawo 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.

3.3. Obowiązki zawodowe samozatrudnionych

Art. 5 ustawy LETA wymienia podstawowe obowiązki zawodowe (*deberes profesionales básicos*) osób samozatrudnionych. Należą do nich:

- przestrzeganie zobowiązań wynikających z podpisanych umów, zgodnie z ich brzmieniem i wraz ze skutkami, które ze swej natury są zgodne z zasadą dobrej wiary, obyczajami i prawem;
- przestrzeganie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nałożonych przez prawo lub podpisane umowy, a także przestrzeganie wspólnych norm wynikających z miejsca świadczenia usług;
- przystąpienie, informowanie o wpisach oraz wykreśleniach i wnoszenie składek do systemu zabezpieczenia społecznego na warunkach określonych w odpowiednich przepisach;
- przestrzeganie zobowiązań podatkowych i budżetowych wynikających z obowiązujących przepisów;
- przestrzeganie wszelkich innych obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów;
- przestrzeganie standardów etycznych obowiązujących w zawodzie.

3.4. Umowa wiążąca samozatrudnionego z klientem

Art. 7 ustawy LETA dotyczy formy i czasu trwania umowy. Zgodnie z tym przepisem umowy zawierane przez samozatrudnionych z klientami w celu wykonywania działalności zawodowej mają formę pisemną lub ustną. Każda ze stron może w dowolnym momencie zażądać od drugiej zawarcia umowy na piśmie (ust. 1). Umowy te mają charakter cywilnoprawny i można je zawierać w celu wykonania dzieła lub ich serii, a także w celu świadczenia jednej lub więcej usług, na czas określony przez strony (ust. 2).

3.5. Prawa zbiorowe samozatrudnionych

3.5.1. Podstawowe prawa zbiorowe

Art. 19 ustawy 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 kategorii 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.

Oznacza to, że osoby samozatrudnione korzystają z podstawowego prawa do wolności zrzeszania się, ale nie z prawa do tworzenia własnych związków zawodowych w obronie swoich praw²⁷.

Art. 19 ust. 2 ustawy LETA przyznaje natomiast prawa zbiorowe stowarzyszeniom osób samozatrudnionych. Należą do nich:

- zakładanie federacji, konfederacji lub związków zawodowych, po uprzednim spełnieniu wymagań niezbędnych do utworzenia stowarzyszenia, za zgodą ich właściwych organów. Mogą również podjąć współpracę z organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami przedsiębiorców;
- zawieranie umów o interesach zawodowych dla samozatrudnionych ekonomicznie zależnych zrzeszonych na warunkach określonych w art. 13 ustawy LETA;
- korzystanie z obrony i zbiorowej ochrony interesów zawodowych samozatrudnionych;

27 Zob. J. Pereiro Cabeza, *The status of self-employed workers in Spain*, „International Labour Review” 2008, vol. 147, no. 1, s. 96.

- uczestniczenie w pozasądowych systemach rozstrzygania sporów zbiorowych samozatrudnionych, jeżeli jest to przewidziane w umowach o interesach zawodowych.

Prawa określone w art. 19 ust. 2 ustawy LETA ustawodawca hiszpański przyznał także związkom zawodowym w odniesieniu do zrzeszonych osób samozatrudnionych (ust. 4). Przykładem działania konfederacji jest utworzenie przez hiszpańską Konfederację Związków Zawodowych Komisji Pracowników (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CC.OO*) w Estremadurze, we współpracy z hiszpańską inspekcją pracy, „skrzynki mailowej” dla pracowników oraz osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych w celu zgłaszania przez nich nadużyć²⁸.

3.5.2. Prawo zrzeszania się w stowarzyszeniu zawodowym

Działalność stowarzyszeń zawodowych osób samozatrudnionych jest unormowana w ustawie organicznej nr 1/2002 z dnia 22 marca regulującej prawo zrzeszania się i w jej przepisach wykonawczych²⁹ oraz w przepisach szczególnych przewidzianych w ustawie LETA (ust. 1)³⁰. Zadaniem stowarzyszeń zawodowych jest obrona interesów zawodowych osób samozatrudnionych. Pełnią one także funkcje uzupełniające, w tym polegające na podejmowaniu czynności prawnych zmierzających do wskazanego celu. W żadnym wypadku nie mogą przynosić zysków. Cieszą się niezależnością od administracji publicznej, a także od wszelkich innych podmiotów publicznych lub prywatnych (ust. 2).

Stowarzyszenia zawodowe osób samozatrudnionych muszą się zarejestrować i złożyć statut w specjalnym rejestrze urzędu publicznego utworzonym w tym celu w Ministerstwie Zatrudnienia i Zabezpieczenia Społecznego lub odpowiedniej wspólnocie autonomicznej, w której stowarzyszenie głównie prowadzi swoją działalność. Taka rejestracja jest szczegółowa i różni się od rejestracji związków zawodowych, przedsiębiorstw lub innych organizacji, które mogą podlegać rejestracji przez ten urząd publiczny (ust. 3).

Stowarzyszenia, konfederacje, związki i federacje osób samozatrudnionych o charakterze międzysektorowym, które są reprezentatywne i szerzej upowszechnione, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym, na warunkach określonych w art. 21 ustawy LETA³¹, będą zgłoszone jako podmioty użyteczności publicznej zgodnie z przepisami art. 32–36 ustawy organicznej 1/2002 (ust. 4). Takie stowarzyszenia zawodowe mogą zostać zawieszone lub rozwiązane wyłącznie na mocy ostatecznego orzeczenia organu sądowego wydanego w związku z poważnym naruszeniem prawa

28 C.C. Williams, F. Lapeyre, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, „Employment. Working Paper” 2017, no. 228, s. 38.

29 Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, Boletín Oficial del Estado z 26 marca 2002, nr 73.

30 Do tych aktów odsyła art. 20 LETA.

31 Artykuł 21 LETA szczegółowo reguluje zasady określania reprezentatywności stowarzyszeń osób samozatrudnionych.

(ust. 5)³². Jak wskazano wyżej, wszystkie omawiane w niniejszym rozdziale uprawnienia świadczą jedynie o korzystaniu przez osoby samozatrudnione z wolności zrzeszania się. Tworzenie stowarzyszeń zawodowych nie jest jednak równoznaczne z możliwością tworzenia własnych związków zawodowych.

Brak partnera biznesowego spowodował, że hiszpański Trybunał Konstytucyjny odmówił samozatrudnionym przyznania prawa do strajku (uznanego w art. 28 ust. 2 hiszpańskiej Konstytucji)³³. W Hiszpanii wciąż brakuje przepisów, które rozszerzałyby prawo do strajku na „klasyczne” osoby samozatrudnione. Nie oznacza to jednak, że prawo do strajku nie przysługuje samozatrudnionym ekonomicznie zależnym. Ponadto tylko samozatrudnieni ekonomicznie zależni otrzymali prawo do rokowań zbiorowych (zob. poniżej punkt 4.2 Umowy o interesach zawodowych)³⁴.

3.5.3. Rada ds. Samozatrudnienia

Art. 22 ustawy LETA odnosi się do Rady ds. Samozatrudnienia (*Consejo del Trabajo Autónomo*), która została utworzona zgodnie z unormowaniami art. 42 ustawy organicznej 1/2002 jako organ konsultacyjny rządu w sprawach społeczno-ekonomicznych i zawodowych dotyczących osób samozatrudnionych (ust. 1). Cytowany przepis reguluje także skład i katalog otwartej funkcji Rady, do których należą m.in. funkcje projektodawcze, opiniodawcze oraz raportowania³⁵.

32 Więcej na temat przedstawicielstwa zbiorowego i dialogu społecznego zob. A. Martín-Artilles, A. Godino, O. Molina, *Spain: The trend to professionals'...*, s. 120–121.

33 Wyrok 11/1981 z 8 kwietnia; M.N. Moreno Vida, *Los instrumentos de «presión colectiva» y su singularidad en el trabajo autónomo*, [w:] J.L. Monereo Pérez, F. Vila Tierno (red.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, Granada 2017, s. 646.

34 Więcej na temat zbiorowych praw pracowniczych zarówno „klasycznych” samozatrudnionych, jak i samozatrudnionych ekonomicznie zależnych w świetle hiszpańskiej ustawy Prawo samozatrudnionych zob. A. Tyc, *Collective labour rights of self-employed persons on the example of Spain: is there any lesson for Poland?*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship*, red. T. Duraj, s. 135–142.

35 Więcej zob. I. Alzaga Ruiz, E. Lasaoa Irigoyen, *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 363–368.

4. Status zawodowy samozatrudnionych ekonomicznie zależnych

4.1. Zawarcie umowy wiążącej samozatrudnionego ekonomicznie zależnego z głównym klientem

Umowa o prowadzenie działalności zawodowej (*contrato para la realización de la actividad profesional*) pomiędzy samozatrudnionym ekonomicznie zależnym a jej klientem (zwana w piśmiennictwie specjalną umową o pracę³⁶) jest zawierana na piśmie i rejestrowana w odpowiednim urzędzie publicznym, przy czym rejestracja nie jest jawna (art. 12 ust. 1 ustawy LETA). Ustawodawca wymaga od osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej wskazania w umowie stanu uzależnienia finansowego od klienta, a także zmian, które występują w tym zakresie. Dopuszcza się utrzymywanie statusu zależności tylko w odniesieniu do jednego klienta (ust. 2)³⁷.

Ustawa LETA reguluje szczególną sytuację, w której samozatrudnionego wiążą umowy z kilkoma klientami, ale w pewnym momencie zaczyna on spełniać przesłanki wymagane dla samozatrudnienia ekonomicznie zależnego. Przepis art. 12 ust. 3 LETA wskazuje, że jeżeli w przypadku osoby samozatrudnionej, która zawarła umowę o prowadzenie działalności zawodowej lub świadczenie usług z kilkoma klientami, wystąpi okoliczność pracy na własny rachunek, której konsekwencją byłoby spełnienie warunków określonych w art. 11 LETA, należy w pełni przestrzegać umowy podpisanej między stronami do momentu jej rozwiązania, chyba że strony zgodzą się ją zmodyfikować w celu dostosowania do nowych warunków, które wynikają z samozatrudnienia ekonomicznie zależnego.

Ustawodawca hiszpański wprowadził także wzruszalne domniemanie zawarcia umowy na czas nieokreślony, jeżeli umowa nie została zawarta w formie pisemnej lub nie określono czasu jej trwania (ust. 4).

Przepisy zastrzegają nieważność wszelkich klauzul indywidualnej umowy osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej będącej członkiem związku zawodowego lub stowarzyszenia osób samozatrudnionych, jeżeli klauzule te są sprzeczne z postanowieniami umowy o interesach zawodowych (omówionej poniżej) podpisanej przez ten związek lub stowarzyszenie, która ma zastosowanie do tego pracownika, ponieważ wyraził na nią zgodę.

4.2. Umowy o interesach zawodowych

Obok wymienionych wyżej źródeł z art. 3 ust. 1 i 3 LETA, regulacja statusu zawodowego osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych następuje także w drodze umów o interesach zawodowych (*los acuerdos de interés profesional*)

36 Zob. np. S. Célérier, A. Riesco-Sanz, P. Rolle, *Trabajo autónomo...*, s. 404.

37 A. Riesco Sanz, *Trabajo, independencia...*

(art. 3 ust. 2 LETA). Są one formą układów zbiorowych stworzoną specjalnie dla wskazanej tu kategorii wykonawców pracy zarobkowej³⁸. Porozumienia te zawierane są pomiędzy stowarzyszeniami lub związkami reprezentującymi samozatrudnionych ekonomicznie zależnych a przedsiębiorstwami, dla których prowadzona jest działalność. Mogą one ustalać sposób, czas i miejsce realizacji działalności, a także inne ogólne warunki umowy. Oznacza to, że tak wąsko określony zakres przedmiotowy omawianych umów nie pokrywa się z zakresem przedmiotowym układów zbiorowych pracy. Te ostatnie bowiem nie ograniczają się jedynie do regulacji warunków pracy.

Prawo samozatrudnionych stanowi, że umowy o interesach zawodowych w każdym przypadku uwzględniają ograniczenia i warunki określone w przepisach dotyczących ochrony konkurencji (art. 13 ust. 1 ustawy LETA). Umowy o interesach zawodowych są zawierane na piśmie (ust. 2), a ich klauzule spreczne z przepisami prawa są nieważne (ust. 3).

Problematiczne okazuje się unormowanie, zgodnie z którym umowy o interesach zawodowych są zawierane na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Jak jednak słusznie wskazał José Manuel Gómez Muñoz³⁹, hiszpański kodeks cywilny nie reguluje żadnej procedury zawierania omawianych porozumień. Tego rodzaju niejasności pozostają w kontraście z zasadami dotyczącymi reprezentatywności i legitymacji do negocjowania układów zbiorowych, które częściowo mają zastosowanie do umów o interesach zawodowych. Autor podkreślił, że mamy tu do czynienia z hybrydową procedurą negocjacyjną charakteryzującą się konwergencją przepisów prawa cywilnego i prawa pracy, w tym prawa związkowego.

Kolejnym problemem jest skuteczność umów o interesach zawodowych, która ogranicza się do stron sygnatariuszy oraz – w stosownych przypadkach – do członków stowarzyszeń osób samozatrudnionych lub związków zawodowych będących sygnatariuszami, jeżeli wyraziły na to zgodę (ust. 4). Umowy o interesach zawodowych nie mają zatem charakteru normatywnego, nie są źródłem prawa. Oznacza to, że nie są one wiążące dla stron niebędących sygnatariuszami, w przeciwieństwie do układów zbiorowych pracy, które wiążą wszystkie przedsiębiorstwa i pracowników objętych ich zakresem⁴⁰.

38 Zob. J. Pereiro Cabeza, *The status of self-employed...*, s. 94.

39 Zob. J.M. Gómez Muñoz, *Re-addressing Self-employment: Spain and the New Entrepreneurship*, [w:] E. Ales, O. Deinert, J. Kenner (red.), *Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Oxford 2017, s. 140.

40 Zob. szerzej: J. Pereiro Cabeza, *The status of self-employed...*, s. 94–95; M. Apilluelo Martín, M. de los Reyes Martínez Barroso, A.V. Sempere Navarro, G.L. Barrios Baudor, *Régimen profesional del trabajo autónomo*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 96–98.

4.3. Prawo do wypoczynku samozatrudnionego ekonomicznie zależnego

Na mocy ustawy LETA samozatrudniony ekonomicznie zależny zyskał uprawnienie do przerywania swojej działalności na 18 dni roboczych w ciągu roku, z zastrzeżeniem, że łącząca go z klientem umowa lub umowy o interesach zawodowych mogą przewidywać korzystniejsze dla niego zasady (art. 14 ust. 1). Ponadto na podstawie indywidualnej umowy lub umowy o interesach zawodowych ustalany jest odpoczynek tygodniowy i procedura odpowiadająca udzielaniu urlopów, a także maksymalny dobowy wymiar czasu pracy oraz jego tygodniowy rozkład (ust. 2).

Wykonywanie czynności w ramach prowadzonej działalności przez czas dłuższy niż uzgodniony w umowie jest dobrowolne, niemniej samozatrudniony ekonomicznie zależny nie może przekraczać maksymalnego czasu pracy ustalonego w umowie o interesach zawodowych. W przypadku zaś braku umowy o interesach zawodowych, wydłużenie czasu pracy nie może przekroczyć 30 procent ustalonego indywidualnie podstawowego czasu pracy (ust. 3).

Przy ustalaniu harmonogramu czasu pracy samozatrudnionego ekonomicznie zależnego dąży się do zapewnienia mu możliwości pogodzenia życia osobistego, rodzinnego i zawodowego (ust. 4). Co istotne, ustawodawca hiszpański przyznał osobie samozatrudnionej ekonomicznie zależnej, która stała się ofiarą przemocy uwarunkowanej płcią, prawo do dostosowania harmonogramu czasu pracy w celu zapewnienia skuteczności jej ochrony lub prawa do kompleksowej pomocy społecznej (ust. 5).

4.4. Rozwiązanie umowy wiążącej samozatrudnionego ekonomicznie zależnego z głównym klientem

Art. 15 ust. 1 ustawy LETA chroni osobę samozatrudnioną ekonomicznie zależną przed arbitralnym i bezzasadnym odstąpieniem przez głównego klienta od umowy. Przepis wymaga bowiem istnienia ważnej przyczyny uzasadniającej jednostronną decyzję o rozwiązaniu umowy łączącej strony. Ustawodawca zdecydował się jednak na zawarcie w tym unormowaniu otwartego katalogu okoliczności, o czym świadczy lit. h), dopuszczając „każdą inną zgodną z prawem przyczynę”. Wspomniany katalog obejmuje:

- porozumienie stron;
- przyczyny prawidłowo określone w umowie, chyba że w oczywisty sposób stanowią nadużycie prawa;
- śmierć, przejście na emeryturę lub niepełnosprawność nie dająca się pogodzić z działalnością zawodową, zgodnie z odpowiednimi przepisami dotyczącymi zabezpieczenia społecznego;
- odstąpienie od umowy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego za uprzednim powiadomieniem, zgodnie z obowiązującymi zwyczajami;

- wolę osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej opartą na poważnym naruszeniu umowy przez kontrahenta;
- wolę klienta uzasadnioną ważną przyczyną, za uprzednim powiadomieniem, zgodnie z obowiązującymi zwyczajami;
- decyzję osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej zmuszonej do rozwiązania umowy w wyniku przemocy ze względu na płęć.

W przypadku, gdy rozwiązanie umowy wynika z woli jednej ze stron w związku z naruszeniem umowy przez drugą, strona rozwiązująca umowę ma prawo do otrzymania odpowiedniego odszkodowania (art. 15 ust. 2 ustawy LETA). Odszkodowanie to przysługuje samozatrudnionemu ekonomicznie zależnemu także wtedy, gdy rozwiązanie umowy następuje z woli klienta bez uzasadnionej przyczyny. Jeżeli rozwiązanie umowy następuje zaś w wyniku odstąpienia przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego z zachowaniem uprzedniego powiadomienia, klient może otrzymać odszkodowanie, jeżeli odstąpienie spowoduje znaczne szkody, które paraliżują lub zakłócają normalne prowadzenie jego działalności (ust. 3). W przypadku, gdy stroną uprawnioną do odszkodowania jest samozatrudniony ekonomicznie zależny, kwota odszkodowania wynika z indywidualnej umowy lub umowy o interesach zawodowych. W sytuacji zaś, gdy kwota odszkodowania nie została określona w umowie, w celu jej ustalenia bierze się pod uwagę m.in.: pozostały czas trwania umowy, ciężar naruszenia przez klienta, inwestycje i wydatki przewidywane przez osobę samozatrudnioną ekonomicznie zależną związane z wykonywaniem zakontraktowanej działalności zawodowej i okresem wypowiedzenia udzielonym przez klienta w dniu rozwiązania umowy (ust. 4).

Co ważne, sądami właściwymi do rozpoznawania wszelkich sporów wynikających z umowy zawartej pomiędzy samozatrudnionym ekonomicznie zależnym a jego klientem są sądy pracy (art. 17 ustawy LETA). Jednakże wniesienie powództwa w zakresie odnoszącym się do statusu zawodowego samozatrudnionego ekonomicznie zależnego winno być poprzedzone próbą pojednania lub mediacji przed odpowiednim organem powołanym do pełnienia tej roli. Ponadto na mocy wskazanej wyżej umowy o interesach zawodowych (art. 13 ustawy LETA) może dojść do powołania specjalnych organów właściwych do rozstrzygania sporów pomiędzy samozatrudnionym ekonomicznie zależnym a jego klientem. Pozasądowe procedury rozstrzygania sporów oparte są w Hiszpanii na zasadach szybkości, skuteczności i nieodpłatności⁴¹.

41 Zob. A. Musiała, *Prawna regulacja pracy...*, s. 153.

4.5. Uzasadnione przerwy w działalności zawodowej samozatrudnionego ekonomicznie zależnego

Art. 16 ust. 1 ustawy LETA wprowadza katalog należycie uzasadnionych przyczyn przerwania działalności przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego. Należą do nich:

- porozumienie stron;
- potrzeba spełnienia pilnych i nieprzewidywalnych obowiązków rodzinnych;
- poważne i bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia osoby prowadzącej działalność na własny rachunek;
- tymczasowa niepełnosprawność, narodziny, przysposobienie, opieka w celu przysposobienia i opieka zastępcza;
- ryzyko podczas ciąży i ryzyko podczas karmienia piersią dziecka poniżej 9 miesięcy;
- sytuacja przemocy uwarunkowanej płcią w celu zapewnienia skuteczności ochrony osoby samozatrudnionej ekonomicznie zależnej lub jej prawa do kompleksowej pomocy społecznej;
- siła wyższa.

Umowa lub umowa o interesach zawodowych mogą ustalać inne jeszcze niż wymienione powyżej uzasadnione przyczyny przerwania działalności zawodowej (ust. 2).

5. Uwagi podsumowujące

Hiszpańska ustawa LETA z 2007 r. miała na celu uporządkowanie sytuacji samozatrudnionych i przyznanie im szczególnych uprawnień. Stworzono nową kategorię osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, którą należy traktować jako podkategorię klasycznych samozatrudnionych. Z jednej strony osobom tym przyznano dodatkowe uprawnienia, z drugiej zaś podlegają one pod tzw. reżim wspólny. Wszystkim samozatrudnionym przyznano bowiem pewne prawa zawodowe oraz prawa indywidualne przysługujące „w ramach wykonywania działalności zawodowej”. Samozatrudnieni korzystają także z podstawowych praw zbiorowych uszeregowanych z perspektywy interesów indywidualnych oraz interesów zbiorowych. Bliższa analiza przepisów i orzecznictwa hiszpańskiego pozwala jednak stwierdzić, że osoby samozatrudnione korzystają wprawdzie z prawa do wolności zrzeszania się, ale nie mają już prawa do tworzenia własnych związków zawodowych w obronie swoich praw. Mogą jedynie zrzeszać się w stowarzyszeniach zawodowych. Ponadto klasyczni samozatrudnieni nie korzystają z prawa do strajku, które z kolei nie zostało wykluczone w przypadku osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych. Należy dodać, że tylko ta ostatnia grupa wykonawców pracy otrzymała także prawo do rokowań zbiorowych. Mogą oni bowiem zawierać tzw. umowy

o interesach zawodowych, które jednak nie są wiążące dla stron niebędących sygnatariuszami, w przeciwieństwie do układów zbiorowych pracy wiążących wszystkie przedsiębiorstwa i pracowników objętych ich zakresem. Jak wskazano wyżej, zakres przedmiotowy umów o interesach zawodowych został określony przez ustawodawcę hiszpańskiego wąsko, co oznacza, że nie pokrywa się z zakresem przedmiotowym układów zbiorowych pracy.

Rozwiązanie obowiązujące w Hiszpanii, które polega na uregulowaniu samozatrudnienia w jednym akcie prawnym wydaje się atrakcyjne, jednak kryteria wprowadzone przez ustawodawcę warunkujące status samozatrudnionych ekonomicznie zależnych w praktyce nie spełniają odpowiednio swojej roli. Ich restrykcyjny charakter, daleko idąca kazuistyka oraz trudne do obiektywnej weryfikacji i stosunkowo łatwe do obejścia (poprzez fikcyjną multiplikację kontrahentów) kryterium zależności ekonomicznej samozatrudnionych, którzy od jednego kontrahenta muszą osiągać co najmniej 75% swoich dochodów, skutkują tym, że liczba osób pracujących na własny rachunek korzystających z przewidzianych ustawą LETA gwarancji ochronnych jest znikoma. Dane wskazują bowiem, że spośród wszystkich osób, które w rzeczywistości pozostają ekonomicznie zależne (ponad 1 200 000), tylko niewielki odsetek (około 10 000) 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 Hiszpanii⁴². Liczby te pokazują zatem marginalne znaczenie regulacji prawnej omawianej podkategorii samozatrudnionych.

Niemniej uważam, że hiszpański pomysł 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 (w szczególności związanych: z ochroną życia i zdrowia, przeciwdziałaniem dyskryminacji i nierównemu traktowaniu; ochroną wynagrodzenia, rodzicielstwem, a także uprawnieniami zbiorowymi, zwłaszcza prawem koalicji) oraz na licznych odesłaniach do przepisów dotyczących pracowników bez uwzględnienia specyfiki samozatrudnienia i sprecyzowania zakresu ochrony. Ponadto polski ustawodawca powinien rozważyć skonstruowanie bardziej czytelnych kryteriów w przypadku nabycia prawa do minimalnej gwarantowanej stawki godzinowej. Należy bowiem podkreślić, że 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

42 A. Todolí-Signes, *Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain*, „European Labour Law Journal” 2019, no. 10(3), s. 258 i 266.

ekonomicznej z projektu indywidualnego kodeksu pracy z 2018 r. Osobny problem wiąże się z poziomem ochrony gwarantowanej ustawowo osobom samozatrudnionym. Jak słusznie wskazuje Tomasz Duraj⁴³, ochrona taka nie może być zrównana z tą, która przysługuje w ramach stosunku pracy. Autor podkreśla, że najszerza ochrona musi być zagwarantowana pracownikom, „rekompensując” im niejako „permanentny stan zależności (podporządkowania) względem pracodawcy”. Z tego punktu widzenia kluczowe wydaje się dostosowanie zakresu ochrony do charakteru zatrudnienia. Niezależni wykonawcy (w tym także osoby samozatrudnione), którzy nie pozostają pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego wydającego wiążące polecenia, przyjmują na siebie zwiększone ryzyko, a zatem poziom ich ochrony w naturalny sposób powinien być odpowiednio niższy.

Bibliografia

- Alzaga Ruiz I., Lasasoa Irigoyen E., *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 331–373.
- Apilluelo Martín M., *Ámbito subjetivo de aplicación*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 35–62.
- Apilluelo Martín M., Martínez Barroso M. de los Reyes, Sempere Navarro A.V., Barrios Baudor G.L., *Régimen profesional del trabajo autónomo*, [w:] G.L. Barrios Baudor (red.), *Tratado del Trabajo Autónomo*, Cizur Menor 2018, s. 63–330.
- Beuker L., Pichault F., Naedenoen F., *Comparing the national contexts*, [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. 140–177.
- Carrasco R., Ejrnæs M., *Labor market conditions and self-employment: a Denmark-Spain comparison*, „IZA Journal of Labor Policy” 2012, vol. 1, no. 13, <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-13>
- 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(2), s. 393–414, <https://doi.org/10.5209/CRLA.56769>
- Cherry M.A., Aloisi A., „Dependent contractors” in the gig economy: A comparative approach, „American University Law Review” 2017, vol. 66, no. 3, s. 635–689.
- Davidov G., Freedland M., Kountouris N., *The subjects of labor law: „Employees” and other workers*, [w:] M.W. Finkin, G. Mundlak (red.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham–Northampton 2015, s. 115–131.
- De la Torre C., *Liquid WorkForce: Nuevas reglas para el trabajo autónomo en la era digital*, „Capital Humano” 2018, N°. 327, s. 118–120.
- De la Torre C., *Plataformas digitales y fronteras entre trabajo autónomo y subordinado: ¿es necesaria una nueva regulación?*, „Capital Humano” 2020, N°. 349, s. 247–255.

43 T. Duraj, *The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New forms of employment and the challenges for Society, Law and Politics*, Wiesbaden 2020, s. 15–31.

- Duraj T., *The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment – Comments de lege lata and de lege ferenda*, [w:] J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (red.), *New forms of employment and the challenges for Society, Law and Politics*, Wiesbaden 2020, s. 15–31.
- Gómez Muñoz J.M., *Re-addressing Self-employment: Spain and the New Entrepreneurship*, [w:] E. Ales, O. Deinert, J. Kenner (red.), *Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Oxford 2017.
- Gómez Muñoz J.M., *Stimulating and protecting self-employment and entrepreneurship in Spain (2008–2018)*, „Italian Labour Law e-Journal” 2019, vol. 12, no. 1, s. 35–48.
- Martín-Artiles A., Godino A., Molina O., *Spain: The trend to professionals’ precarization*, [w:] R. Semenza, F. Pichault François (red.), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Cheltenham, UK–Northampton, MA, USA 2019, s. 116–122.
- Moreno Vida M.N., *Los instrumentos de «presión colectiva» y su singularidad en el trabajo autónomo*, [w:] J.L. Monereo Pérez, F. Vila Tierno (red.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, Granada 2017.
- Musiś A., *Prawna regulacja pracy samozatrudnionego w świetle hiszpańskiej ustawy o pracy autonomicznej*, [w:] Z. Niedbała (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, Warszawa 2010, Lex.
- Palomeque López M.C., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español*, „Revista Gaceta Laboral” 2004, vol. 10, N° 1, s. 61–71.
- Pereiro Cabeza J., *The status of self-employed workers in Spain*, „International Labour Review” 2008, vol. 147, no. 1, s. 91–99.
- Pérez Agulla S., *Trabajo Autónomo. Régimen Jurídico de la Prestación de Servicios Tras las Reformas Legislativas de 2015*, [w:] Y. Sánchez-Urán Azaña (red.), *Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Lisboa 2016, s. 1–177.
- Pérez Rey J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, Albacete 2016.
- Riesco Sanz A., *Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España*, „Revista Internacional de Sociología” 2016, vol. 74, N° 1, e026, <https://doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.026>
- Samek Lodovici M., Pichault F., Semenza R., *Conclusions: perspectives on self-employment in Europe*, [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. 206–221.
- Sorge S., *German Law on Dependent Self-Employed Workers: A Comparison to the Current Situation Under Spanish Law*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2010, vol. 31, no. 2, s. 249–252.
- Todolí-Signes A., *Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain*, „European Labour Law Journal” 2019, no. 10(3), s. 254–270.
- Tyc A., *Collective labour rights of self-employed persons on the example of Spain: is there any lesson for Poland?*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2021, vol. 95: *Collective Labour Law or Collective Employment Law? Protection of the rights and collective interests of persons engaged in gainful employment outside the employment relationship*, red. T. Duraj.
- Williams C.C., Lapeyre F., *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, „Employment. Working Paper” 2017, no. 228.