

Samozatrudnienie w świetle prawa obowiązującego w Zjednoczonym Królestwie

Catherine Barnard

prof. prawa UE i prawa pracy
oraz starszy opiekun naukowy (Senior Tutor)
w Trinity College, Uniwersytet w Cambridge

Despoina Georgiou

wykładowca, doktorantka Girton College,
Uniwersytet w Cambridge¹

1. Uwagi wprowadzające

Przez ostatnie czterdzieści lat rynek pracy w Zjednoczonym Królestwie odnotował gwałtowny wzrost liczby samozatrudnionych. W 1979 r. samozatrudnieni stanowili 6,6% brytyjskiej siły roboczej², a w 2020 r. liczba ta podwoiła się (15,3%). W ostatnim kwartale 2019 r. było ponad 5 milionów samozatrudnionych w Wielkiej Brytanii³, podczas gdy w 2000 r. było ich 3,2 miliona⁴. Jednym z kluczowych czynników powodujących wzrost samozatrudnienia jest rosnące znaczenie branży usługowej. Niedawne tendencje mające wpływ na strukturę rynku, takie jak globalizacja i cyfryzacja brytyjskiej gospodarki, nacisk na elastyczność w zakresie liczby pracowników poprzez franchising i outsourcing oraz rozwój pracy za pośrednictwem platform internetowych, zmieniły krajobraz brytyjskiego rynku pracy przyspieszając „rozkwit”

- 1 Wsparcie od fundacji the Onassis Foundation (nr stypendium: F ZQ 016-1/2020-2021), the Cambridge AHRC i the Cambridge Trust.
- 2 K. Gottschall, D. Kroos, *Self-Employment in Germany and the UK: Labor Market Regulation, Risk-Management and Gender in Comparative Perspective*, „ZeS-Arbeitspapier” 2003, Nr. 13.
- 3 Dla celów tego opracowania terminy „Zjednoczone Królestwo” i „Wielka Brytania” są używane zamiennie.
- 4 *Coronavirus and Self-Employment in the UK*, Office of National Statistics (ONS), 17.04.2020, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandselfemploymentintheuk/2020-04-24> (dostęp: 28.03.2021).

samozatrudnienia⁵. Komentując coraz większe znaczenie tej kategorii wykonawców pracy, były premier David Cameron powiedział, że samozatrudnieni są „krwiobiegim brytyjskiej gospodarki”⁶.

„Renesans” samozatrudnienia⁷ wywołał dyskusję nad prawną definicją tej kategorii wykonawców pracy. W tym kontekście definicje odgrywają szczególnie ważną rolę, nie tylko dla celów nomenklatury lub semantyki, ale przede wszystkim dlatego, że stanowią one „nośnik praw i uprawnień do świadczeń”⁸. Status wynikający z zaklasyfikowania danej osoby określa jej prawa i obowiązki na mocy indywidualnego prawa pracy, prawa podatkowego oraz prawa zabezpieczenia społecznego. Co do zasady pracownicy mają zapewnioną ochronę na mocy indywidualnego prawa pracy, ale samozatrudnieni już takiej ochrony nie posiadają. Ci ostatni nie mają podstawowych praw pracowniczych, takich jak ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem, ani nie są uprawnieni do otrzymywania ustawowo zagwarantowanych świadczeń chorobowych związanych z macierzyństwem czy odpraw. Nie posiadają także prawa do przerw na odpoczynek, płatnego urlopu itd. Jednocześnie samozatrudnieni mają zagwarantowaną ochronę wynikającą z zabezpieczenia społecznego w podstawowym zakresie i mogą stosować korzystne rozwiązania podatkowe, co z kolei umożliwia im zatrzymanie większej części dochodu.

Niniejszy rozdział ma na celu przedstawienie regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia w Zjednoczonym Królestwie. Punkt 2 opisuje główne tendencje w samozatrudnieniu wynikające z raportu brytyjskiego Głównego Urzędu Statystycznego⁹ za 2020 rok. Przedmiotem pkt 3 są prawne definicje samozatrudnienia w brytyjskim prawie pracy, prawie zabezpieczenia społecznego i prawie podatkowym. Szczególny nacisk autorzy opracowania kładą na trójstronną strukturę brytyjskiego systemu prawnego w indywidualnym prawie pracy, które włącza pewne kategorie samozatrudnionych do definicji „pracownika” (*worker*) obowiązującej w Zjednoczonym Królestwie. W pkt 4 dokonano analizy praw i obowiązków samozatrudnionych wynikających z brytyjskiego indywidualnego prawa pracy,

5 Zob.: J. Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018; K. Schulze Buschoff, C. Schmidt, *Adapting Labour Law and Social Security to the Needs of the 'New Self-Employed' – Comparing the UK, Germany and the Netherlands*, „Journal of European Social Policy” 2009, vol. 19, s. 147–159.

6 P. Borghi, A. Mori, R. Semenza, *Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison Between Italy, Germany and the UK*, „Transfer” 2018, vol. 24, s. 414.

7 *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, „IZA Research Report” 2013, no. 54, s. 19.

8 G. Davidov, B. Langille, *Introduction: Goals and Means in the Regulation of Work*, [w:] eidem (red.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford 2006, s. 4.

9 *Self-Employment in the UK and Its Characteristics*, Office of National Statistics (ONS), 17.04.2020, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/selfemploymentintheukanditscharacteristics> (dostęp: 28.03.2021).

prawa zabezpieczenia społecznego i prawa podatkowego. Na koniec, w punkcie 5, przedstawiono coraz powszechniejsze zjawisko „fikcyjnego samozatrudnienia” oraz mechanizmy służące do jego zwalczania.

2. Trendy w samozatrudnieniu

Samozatrudnieni stanowią w dużej mierze zróżnicowaną grupę, która składa się z różnych kategorii osób pracujących o bardzo odmiennych cechach¹⁰. W oparciu o raport ONS¹¹ w niniejszym punkcie zostaną przeanalizowane główne cechy charakteryzujące samozatrudnionych w Zjednoczonym Królestwie z demograficznego i biznesowego punktu widzenia.

2.1. Rodzaje samozatrudnienia

Przede wszystkim należy dokonać rozróżnienia pomiędzy samozatrudnionymi, którzy sami zatrudniają pracowników („samozatrudnieni – pracodawcy”) a tymi, którzy pracują na własny rachunek („samozatrudnieni bez pracowników” lub „osoby pracujące na własny rachunek”). Jak piszą John S. Earle i Zuzana Sakova¹²: „[...] przydatne jest rozróżnienie samozatrudnionych – pracodawców i osób pracujących na własny rachunek, tych którzy pracują sami lub współpracują tylko z pomagającymi im bezpłatnie członkami rodzin, ponieważ ci pierwsi stanowią oczywiste przypadki prawdziwej przedsiębiorczości: tworzą miejsca pracy dla innych, zakładając, że odnieśli jakiś sukces w swojej działalności, byli w stanie pozyskać kapitał i inny wkład, by pracować ze swoimi pracownikami i najprawdopodobniej dobrowolnie zaczęli pracę jako samozatrudnieni. [...] Z kolei status osób pracujących na własny rachunek jest mniej jasny: nawet jeśli niektórzy z nich odnoszą sukcesy jako przedsiębiorcy, to inni mogą być zwolnionymi pracownikami wywodzącymi się z upadających firm lub branż, którzy zostali zmuszeni do podjęcia jakiegokolwiek działalności, by zapewnić sobie przetrwanie”.

Wzrost samozatrudnienia w Zjednoczonym Królestwie jest napędzany głównie przez drugą kategorię, czyli „samozatrudnionych bez pracowników”. Zjednoczone Królestwo jest jednym z państw OECD, które ma największą liczbę samozatrudnionych bez pracowników i odnotowało jeden z największych wzrostów tej grupy. W rankingu państw OECD Wielka Brytania zajmuje dziewiąte miejsce spośród

10 D.G. Blanchflower, *Self-Employment in OECD Countries*, „Labour Economics” 2020, vol. 7, s. 471–505.

11 *Self-Employment in the UK and Its Characteristics...*

12 J.S. Earle, Z. Sakova, *Business Start-Ups or Disguised Unemployment? Evidence on the Character of Self-Employment from Transition Economies*, „Labour Economics” 2000, vol. 7, s. 580.

państw z największą liczbą „samozatrudnionych bez pracowników”¹³. Na przykład w 2019 r. stanowili oni 92,7% wszystkich samozatrudnionych w Zjednoczonym Królestwie. Z 4 973 000 samozatrudnionych tylko 365 000 zgłosiło posiadanie pracowników (7,3%). Większość tych, którzy zatrudniają innych, miała tylko jednego lub dwóch pracowników (odpowiednio 98 000 i 79 000), a zaledwie 9000 samozatrudnionych zgłosiła posiadanie 10 pracowników lub więcej.

W kategorii „samozatrudnionych bez pracowników” można dokonać dalszych rozróżnień. „Samozatrudnieni bez pracowników” przyjmują różne formy działalności biznesowej. Większość z nich pracuje na własny rachunek (68%). Prawie 19% twierdzi, że prowadzi własną firmę, a kolejne 14,3% oświadcza, że są jedynym zarządzającym swojej własnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wolni strzelcy stanowią 12,3% wszystkich samozatrudnionych, następnymi są wspólnicy (10,6%), podwykonawcy (10,2%) i pracownicy tymczasowi, którzy stanowią tylko 3,3% wszystkich samozatrudnionych.

2.2. Płeć samozatrudnionych

Samozatrudnienie jest bardziej rozpowszechnione wśród mężczyzn niż kobiet. Samozatrudnieni mężczyźni stanowią dwie trzecie (66,5%) całej populacji samozatrudnionych (3 307 000 osób), podczas gdy kobiety to pozostała jedna trzecia (33,5% czyli 1 667 000 osób). Ta różnica w podziale ze względu na płeć nie dotyczy pracowników najemnych, wśród których obie płcie są tak samo reprezentowane (mężczyźni stanowią 50,2% wszystkich pracowników najemnych, a kobiety pozostałą ich część).

2.3. Wiek samozatrudnionych

Samozatrudnieni są przeciętnie starsi od pracowników najemnych. Prawie 10% samozatrudnionych ma co najmniej 65 lat, a wśród pracowników najemnych jest to 2,7%. Samozatrudnienie jest najpopularniejsze wśród osób w wieku pomiędzy 45 a 54 rokiem życia (1 317 000) i w grupie pomiędzy 55 a 65 lat (1 103 000 osób). Te dwie kategorie łącznie obejmują połowę populacji samozatrudnionych (48,7%). Z kolei w kategorii pracowników najemnych te grupy wiekowe stanowią tylko 38,1% wszystkich pracowników. Najmniejsza grupa to osoby w wieku od 16 do 24 lat, które stanowią tylko 4% wszystkich samozatrudnionych.

13 *Self-Employed Without Employees*, OECD, 13.04.2021, <https://data.oecd.org/entrepreneur/self-employed-without-employees.htm#indicator-chart> (dostęp: 13.04.2021); G. Giupponi, X. Xu, *What Does the Rise of Self-Employment Tell Us About the UK Labour Market?*, London 2020.

2.4. Zawody w ramach samozatrudnienia

Z punktu widzenia profilu zawodowego samozatrudnieni obejmują cały wachlarz branż. Podczas gdy większość z nich pracuje w branżach tradycyjnych, takich jak: branża budowlana, transportowa, rolnictwo i produkcja¹⁴, to samozatrudnionych można też teraz znaleźć w tzw. „nowych branżach usługowych”, czyli: służbie zdrowia, edukacji i usługach finansowych¹⁵. W 2019 r. większość samozatrudnionych pracowała w Zjednoczonym Królestwie w następujących branżach:

- 1) bankowość i finanse (1 177 000 osób);
- 2) budownictwo (942 000 osób);
- 3) administracja publiczna, edukacja i służba zdrowia (678 000 osób);
- 4) handel, hotele i restauracje (568 000 osób);
- 5) transport i komunikacja (544 000 osób).

2.5. Rozmieszczenie geograficzne samozatrudnionych

Samozatrudnionych znajdujemy na wszystkich obszarach geograficznych Zjednoczonego Królestwa, ale występują wyraźne różnice regionalne w odsetku samozatrudnionych. Obszary z największą liczbą samozatrudnionych wśród ludności w wieku produkcyjnym zamieszkującej dany region to: Kornwalia (21,5%), Zachodni Londyn (20,3%), Surrey oraz East i West Sussex (19,6%). Z kolei obszary z najniższą liczbą samozatrudnionych to Szkocja: West Central i North East (odpowiednio 9,9% i 11,7%) oraz South Yorkshire (11,3%).

2.6. Pochodzenie etniczne samozatrudnionych

W Zjednoczonym Królestwie poziom samozatrudnienia różni się w poszczególnych grupach etnicznych. Samozatrudnieni stanowią 15,3% całej siły roboczej, ale ten odsetek rośnie w przypadku osób o pochodzeniu pakistańskim lub bengalskim. Co czwarta osoba będąca z pochodzenia Pakistańczykiem (24,9%) i co piąta osoba będąca z pochodzenia Bengalczykiem (19,1%) zaznacza, że jest samozatrudniona. Z tej grupy prawie połowa to osoby pracujące w branży transportowej lub łączności (45%). Jest to wyjątkowo duża liczba zważywszy, że zaledwie 11% pozostałych samozatrudnionych pracuje w tych sektorach. Niższy poziom samozatrudnienia

14 R. Pedersini, D. Coletto, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, Brussels 2010; N. Meager, *Self-Employment in the United Kingdom*, „Institute of Manpower Studies. Report” 1991, no. 205.

15 J. Deane, *Self-Employment Review*, London 2016; R. Böheim, U. Mühlberger, *Dependent Self-Employment: Workers Between Employment and Self-Employment in the UK*, „Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung” 2009, vol. 42, s. 182–195; K. Schulze Buschoff, C. Schmidt, Claudia, *Adapting Labour Law and Social Security...*

odnotowuje się w grupach osób o następującym pochodzeniu: białoskórzy (15,2%), czarnoskórzy (11,2%) i żółtoskórzy (13,4%).

Ogólnie rzecz biorąc samozatrudnieni w Zjednoczonym Królestwie stanowią zróżnicowaną grupę, która składa się z osób o odmiennych cechach charakterystycznych z biznesowego, jak i demograficznego punktu widzenia. Większość brytyjskich samozatrudnionych pracuje na własny rachunek i nie zatrudnia innych osób. W porównaniu z pracownikami najemnymi, samozatrudnieni to w większości mężczyźni, starsi i imigranci, którzy mieszkają w Londynie lub w regionie South East England.

3. Definicje prawne

3.1. Uwagi wprowadzające

W Zjednoczonym Królestwie nie ma jednej wspólnej definicji „samozatrudnienia” we wszystkich dziedzinach prawa. Dla celów podatkowych i zabezpieczenia społecznego stopniowo przyjmowano coraz bardziej zbieżne definicje¹⁶, ale w prawie pracy istnieje odmienna koncepcja. W związku z tym można spotkać się z sytuacją, w której dana osoba ma status „samozatrudnionego” dla celów podatkowych i zabezpieczenia społecznego, ale jednocześnie jest „pracownikiem” (*worker*) na mocy brytyjskiego indywidualnego prawa pracy. W niniejszym punkcie dokonano analizy prawnej koncepcji „samozatrudnienia” w świetle brytyjskiego indywidualnego prawa pracy oraz prawa podatkowego i prawa zabezpieczenia społecznego.

3.2. Indywidualne prawo pracy

Brytyjskie indywidualne prawo pracy nie zawiera ustawowej definicji „samozatrudnienia”. Natomiast „samozatrudnieni” są traktowani jako kategoria rezydualna, którą identyfikuje się w odniesieniu do „pracowników najemnych”: osoby, które nie pracują na podstawie umowy o pracę są „samozatrudnione” (*argumentum a contrario*). Brytyjskie ramy prawne wywodzą się z historycznego podziału na „panów” i „służących” (*master and servants*). Zgodnie z tą klasyfikacją osoba jest albo zależnym „pracownikiem” zatrudnionym na podstawie „umowy o pracę” (*contract of service*), albo niezależnym „samozatrudnionym”, który pracuje na podstawie „umowy o świadczenie usług” (*contract for services*)¹⁷. Kryteria pozwalające

16 B. Casey, S. Creigh, Stephen, *Self-Employment in Great Britain: Its Definition in the Labour Force Survey, in Tax and Social Security Law and in Labour Law*, „Work, Employment and Society” 1998, vol. 2, s. 381–391.

17 M. Freedland, *The Role of the Contract of Employment in Modern Labour Law*, [w:] L. Betten (red.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Deventer 1995, s. 17–37.

dokonać rozróżnienia nie zostały określone w ustawodawstwie, ale wypracowało je orzecznictwo sądowe. Z biegiem lat w tym zakresie najważniejsze okazały się cztery kryteria: (a) kontrola; (b) integracja; (c) rzeczywistość biznesowa i (d) wzajemność zobowiązań. W celu stwierdzenia obecności tych kryteriów sądy opierają się na matrycy wskaźników, takich jak: obowiązek wykonywania poleceń; możliwość decydowania o godzinach i miejscu pracy; nadzór; postępowanie dyscyplinarne lub procedura składania skarg; członkostwo w programie świadczeń pracowniczych; sposób płatności; możliwość zatrudniania innych osób lub korzystania z zastępców; dostarczanie sprzętu; podejmowanie ryzyka biznesowego; czas trwania umowy; regularność zatrudnienia; prawo odmowy pracy i inne¹⁸. Żaden z tych elementów nie jest rozstrzygający przy dokonywaniu oceny. Sądy przyglądają się wszystkim faktom w sprawie i podejmują decyzję w oparciu o przepisy prawa i konkretną sytuację¹⁹. Osoby, które charakteryzują się cechami typowymi dla archetypowego stosunku pracy klasyfikuje się jako „pracowników najemnych”, a te które nie mają takich cech uważa się za „samozatrudnionych”.

Nawet jeśli brytyjski system zachował pierwotne rozróżnienie pomiędzy „pracownikami najemnymi” a „samozatrudnionymi”, to z czasem pojawiła się w nim kategoria pośrednia wykonawców pracy, czyli „pracowników” (*workers*). W latach 70. XX wieku wąski podział zerojedynkowy na „zatrudnienie” i „samozatrudnienie” został zakwestionowany w związku z pojawieniem się ustawy o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i ustawy o zakazie dyskryminacji, co poszerzyło zakres ochrony poprzez włączenie pewnych kategorii samozatrudnionych zależnych ekonomicznie. Ustawa o równej płacy z 1970 r., ustawa o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć z 1975 r. oraz ustawa o stosunkach rasowych z 1976 r. wprowadziły kategorię „osób zatrudnionych”, która obejmowała osoby posiadające „umowy o osobiste wykonanie pracy”²⁰. Opierając się na koncepcji indywidualnych umów o pracę (*personal work contracts*), ustawa o prawach w zatrudnieniu (ERA) z 1996 r. utworzyła pośrednią kategorię „pracownika” (*worker*). Zgodnie z art. 230(3) ustawy ERA „pracownikiem” (*worker*) jest „każda osoba, która zawarła umowę lub pracuje na podstawie (a jeśli zatrudnienie ustało, to pracowała na podstawie) (a) jakiegokolwiek umowy o pracę (innymi słowy „pracownik najemny”) lub (b) jakiegokolwiek innej umowy, jawnej lub domniemanej, a jeśli jawnej to ustnej lub sporządzonej na piśmie, w ramach której osoba zobowiązuje się osobiście wykonać jakąś pracę lub usługę na rzecz drugiej strony umowy, której status na podstawie umowy nie jest równy statusowi klienta zawodu wykonywanego przez tę osobę lub firmy przez nią prowadzonej. Z ustawowej definicji wynika, że osoby są „pracownikami” jeśli są pracownikami najemnymi (wariant „a”) lub spełniają łącznie następujące kryteria (wariant „b”):

18 S. Deakin, *Decoding Employment Status*, „King’s Law Journal” 2020, vol. 31, s. 180–193.

19 *Autoclenz Ltd. przeciwko Belcher* [2010] IRLR 70; [2011] UKSC 31, [2011] IRLR 820.

20 Zob.: S. Fredman, *Discrimination Law*, Oxford 2011. Podobne koncepcje były wprowadzone wcześniej poprzez ustawę o sporach handlowych z 1906 r. i ustawę o ochronie zatrudnienia (konsolidacyjną) z 1978 r.

- 1) pracują na podstawie umowy. Umowa nie musi być zawarta na piśmie. Ustne lub dorozumiane umowy też są ważne. Wystarczy minimalne oczekiwanie, że będzie dostępna praca, za którą osoba otrzyma wynagrodzenie (wymiana pracy za płacę)²¹;
- 2) muszą osobiście świadczyć usługę. Jeśli mają prawo do zatrudniania pracowników najemnych lub korzystania z zastępców, to nie będą uważani za „pracowników” (*workers*). Tymczasem sądy będą pomijać klauzule dotyczące zastępowstwa, jeśli zostały wpisane do umowy z zamiarem uniknięcia „zatrudnienia”²²;
- 3) nie prowadzą firmy na własny rachunek²³;
- 4) nie mogą sprzedawać usługi klientowi;
- 5) znajdują się w stosunku „podporządkowania” wobec przełożonego, co oznacza że są pod jego kontrolą lub nadzorem²⁴.

Od przyjęcia ustawy ERA w 1996 r. ta sama definicja „pracownika” (*worker*) była używana w innych aktach prawnych, takich jak: ustawa o związkach zawodowych i zbiorowych stosunkach pracy z 1992 r. (art. 296.1.b), ustawa o krajowej minimalnej płacy z 1998 r. (art. 54.3) i rozporządzenie dotyczące czasu pracy z 1998 r. (art. 2). Podobna koncepcja została przyjęta dla celów ustawy o równym traktowaniu z 2010 r. Zgodnie z art. 83.2 tego aktu ustawa ta ma zastosowanie do każdej osoby, która jest zatrudniona na podstawie „umowy o pracę”, umowy o praktykach lub *umowy o osobiste wykonanie pracy*. Nawet jeśli art. 83.4 używa na te osoby zatrudnione na podstawie tych umów terminu „pracownicy najemni”, to orzecznictwo potwierdziło, że kategoria „pracownika najemnego” zgodnie z ustawą o równym traktowaniu z 2010 r. jest identyczna z kategorią „pracownika” (*worker*) zdefiniowaną w ustawie ERA z 1996 r.²⁵

Podsumowując, pojawiła się trójstronna struktura, w której osoba może być „pracownikiem najemnym”, „pracownikiem” (*worker*) lub „samozatrudnionym”. Ci, którzy rzeczywiście prowadzą firmę na własny rachunek są traktowani, jak

21 *Cotswold Developments Construction Ltd. przeciwko Williams* [2006] IRLR 181.

22 Zob. A.C.L. Davies, *Sensible Thinking About Sham Transactions: Protectacoat Firthglow Ltd v Szilagyi* [2009] EWCA Civ 98, „Industrial Law Journal” 2000, vol. 38; *Autoclenz* (n 2); *Tilson przeciwko Alstom Transport* [2011] IRLR 169; *Protectacoat Firthglow przeciwko Szilagyi* [2009] IRLR 365; *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd. przeciwko Buckborough* [2009] IRLR 34; *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd* [2004] IRLR 720. Analiza zawarta jest w punkcie 5 o „pozornym samozatrudnieniu” poniżej.

23 *James przeciwko Redcats (Brands) Ltd.* [2007] IRLR 296.

24 *Jivraj przeciwko Hashwani* [2011] UKSC 40, [2011] IRLR 827; *Windle przeciwko Ministrowi Sprawiedliwości (Secretary of State for Justice)* [2016] IRLR 628.

25 Zob. M. Freedland, J. Prassl, *Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom*, „Legal Research Paper Series” 2017, no. 19, s. 16; C. Barnard, A. Blackham, *Self-Employed: The Implementation of Directive 2010/41 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity*, Brussels 2015. Por. *Clyde & Co LLP & Anor przeciwko Bates van Winklehof* [2014] UKSC 32, [2014] ICR 730; *Pimlico Plumbers Ltd & Anor przeciwko Smith* [2018] UKSC 29, [2017] ICR 657, [2017] EWCA Civ 51.

„samozatrudnieni” i będą wyłączeni z ochrony wynikającej z praw pracowniczych (patrz poniżej). Z kolei ci samozatrudnieni, którzy świadczą osobiście usługę na rzecz przełożonego będąc pod jego kontrolą lub nadzorem, zostaną uznani za „pracowników” (*workers*) i będą mogli korzystać z pewnego poziomu ochrony zatrudnienia (patrz punkt 4).

3.3. Prawo o zabezpieczeniu społecznym i prawo podatkowe

W przeciwieństwie do indywidualnego prawa pracy, brytyjski system zabezpieczenia społecznego i podatkowy nie wypracował trójpodziału nazewnictwa w zakresie klasyfikacji osób pracujących. Brytyjskie ramy prawne dotyczące podatków i zabezpieczenia społecznego są trwale zbudowane wokół zero-jedynkowego podziału na „zatrudnienie” i „samozatrudnienie”. Jeśli chodzi o przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i podatków, osoba jest albo zależnym „pracownikiem najemnym” lub niezależnym „samozatrudnionym”. Jednocześnie ta sama osoba może być zatrudniona lub samozatrudniona w związku z różnymi formami zatrudnienia²⁶. Mimo istnienia pewnych różnic pomiędzy rozwiązaniami dla celów podatkowych i dla celów zabezpieczenia społecznego, od lat 90. XX wieku podjęto świadomy wysiłek ujednoczenia obu tych obszarów, tak aby zmniejszyć koszty administracyjne i te związane z przestrzeganiem prawa²⁷. Obecnie koncepcje „pracownika najemnego” i „samozatrudnionego” używane w obu tych dziedzinach są w dużej mierze podobne, co oznacza, że osoby, które są traktowane w konkretny sposób dla celów podatkowych, zazwyczaj są traktowane w taki sam sposób dla celów ubezpieczenia (*National Insurance* – NI)²⁸.

Ani prawo podatkowe, ani prawo zabezpieczenia społecznego nie zawierają ustawowych definicji czy testów pozwalających na rozróżnienie pomiędzy „pracownikiem najemnym” a „samozatrudnionym”. Art. 4 ustawy o podatku dochodowym (zarobki i emerytury) (ITERA) z 2003 r. stanowi, że termin „zatrudnienie” obejmuje „każdą formę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (*contract of service*), na podstawie umowy o praktyki i w służbie Koronie”. Przepis ten nie zawiera dalszych wyjaśnień. Jeśli chodzi o składki na ubezpieczenie NI, ustawa o składkach na ubezpieczenie społeczne i o świadczeniach (SSCBA) z 1992 r. rozróżnia „osoby zarabiające będące pracownikami najemnymi” i „osoby zarabiające w warunkach samozatrudnienia”, a definiuje je następująco (art. 2.1):

„Osoba zarabiająca będąca pracownikiem najemnym” to „osoba, która wykonuje pracę zarobkową w Wielkiej Brytanii na podstawie umowy o pracę /*contract of*

26 J. Freedman, *Employed or Self-Employed? Tax Classification of Workers and the Changing Labour Market*, London 2001, s. 41.

27 J. Freedman, E. Chamberlain, *Horizontal Equity and the Taxation of Employed and Self-Employed Workers*, „Fiscal Studies” 1997, vol. 18, s. 87–118; D. Sandler, *Harmonising the Fringes of National Insurance and Income Tax*, London 1993.

28 B. Casey, S. Creigh, *Self-Employment in Great Britain...*

service/ lub w urzędzie (w tym wybrana na urząd) z uposażeniem podlegającym opodatkowaniu podatkiem dochodowym na podstawie aneksu E”;

„Osoba zarabiająca w warunkach samozatrudnienia” to „osoba, która wykonuje pracę zarobkową w Wielkiej Brytanii na innej podstawie niż osoba zarabiająca jako pracownik najemny (bez względu na to czy sama jest zatrudniona dla celów wykonania takiej pracy)”.

Art. 122.1 ustawy SSCBA wyjaśnia, że termin „zatrudnienie” obejmuje „każdą branżę, firmę, zawód, urząd lub powołanie”, a z kolei pojęcie „umowa o pracę” (*contract of service*) dotyczy „każdej umowy o pracę lub umowy o praktyki, zawartej na piśmie lub ustnie, w sposób jawny lub domniemany”. Niewątpliwie definicje te prowadzą do tzw. „błędnego koła” i w niewielkim stopniu pomagają rozróżnić pojęcia: „pracownik najemny” i „samozatrudniony”²⁹.

Kryteria używane do takiego rozróżnienia zostały wypracowane przez orzecznictwo. Wprawdzie nie istnieje jeden standardowy test pozwalający ustalić status danej osoby, to jednak przyjęto określone wskaźniki użyteczne do przeprowadzenia takiej oceny. Są to: praca na własny rachunek; podejmowanie finansowego ryzyka; kontrola nad wykonywaną pracą; zdolność do zatrudniania zastępców; zdolność do odmawiania zleceń pracy; dostarczanie narzędzi lub sprzętu; wyłączność stosunku i inne³⁰. Decyzja w tej kwestii stanowi mieszankę prawa i faktów. Jest w bardzo dużym stopniu zależna od rzeczywistych warunków świadczenia pracy (usług). Jak powiedział sędzia Nolan w sprawie *Lorimer* (zgadzając się z opinią przedstawioną przez Mummery J.): „[i] w celu stwierdzenia, czy osoba prowadzi firmę na własny rachunek, trzeba wziąć pod uwagę wiele różnych aspektów działalności zawodowej takiej osoby. Nie jest to mechaniczna czynność polegająca na szybkim odhaczeniu poszczególnych punktów z listy, sprawdzając czy mają miejsce, czy nie w danej sytuacji. Przedmiotem tej czynności jest stworzenie obrazu sytuacji poprzez zebranie szczegółowych informacji. Ogólny skutek może być oceniony patrząc na ten obraz ze szczegółowymi informacjami z pewnej odległości, a ocena całości musi być świadoma, przemyślana i jakościowa. [...] Nie wszystkie szczegółowe informacje mają takie samo znaczenie w konkretnej sytuacji. Szczegółowe informacje mogą też mieć różne znaczenie w poszczególnych sytuacjach”³¹.

Samozatrudnieni są odpowiedzialni za określenie swojego własnego statusu i wiążących się z nim zobowiązań tytułem podatków i ubezpieczenia społecznego. Brytyjska administracja podatkowa i celna (HMRC) utworzyła narzędzie dostępne online, które pomaga osobom fizycznym ocenić swoją sytuację i sprawdzić status z punktu widzenia zatrudnienia, a potem obliczyć należny podatek i składkę na ubezpieczenie. Administracja ta wydała również Instrukcję dotyczącą Statusu

29 A. Seely, *Self-Employment in the Construction Industry*, London 2016.

30 *Market Investigations Ltd przeciwko Ministrowi Zabezpieczenia Społecznego (Minister of Social Security)* [1969] 2 QB 173; *Hall (HM Inspector of Taxes) przeciwko Lorimer* [1994] 1 WLR 209, [1994] ICR 218, [1993] EWCA Civ 25.

31 *Lorimer* (n 9).

Zatrudnienia (EMS), która kodyfikuje orzecznictwo w dziedzinie podatków i zabezpieczenia społecznego z podaniem przykładów, kiedy można uznać, że pracująca osoba „prowadzi firmę na własny rachunek”.

W ramach walki z unikaniem płacenia podatków HMRC wprowadziła w 2000 r. zasady pracy „poza listą płac” (off-payroll). Zasady te (w skrócie IR35) mają zastosowanie do osób fizycznych, które świadczą usługi osobiste poprzez pośredników (np. poprzez własną spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, agencję lub inne firmy zajmujące się zatrudnieniem). Do tej pory za określenie statusu takiej osoby fizycznej był odpowiedzialny pośrednik. Od 6 kwietnia 2021 r. zmieniły się zasady IR35: wszystkie organy administracji publicznej oraz średni i duzi klienci są odpowiedzialni za określenie statusu zatrudnienia osób fizycznych, których zatrudniają poprzez pośredników. Decyzja oraz jej uzasadnienie muszą być opisane w Oświadczeniu o Wskazaniu Statusu (SDS), które zostanie przekazane pracownikom i podmiotom pośredniczącym. Ci ostatni będą odpowiedzialni za określenie statusu osób, które są zatrudnione (za pośrednictwem ich firmy) w małych firmach sektora prywatnego.

4. Ramy prawne samozatrudnienia

4.1. Indywidualne prawo pracy

Rozwiązania dotyczące samozatrudnienia uważa się za przedmiot prawa cywilnego i handlowego, a nie indywidualnego prawa pracy³². W Zjednoczonym Królestwie oznacza to normy prawa anglosaskiego (*common law*) dotyczące umów. Samozatrudnieni nie mają zatem praw wynikających z zatrudnienia, które ustawa przyznaje pracownikom najemnym, ale posiadają prawa i obowiązki określone w umowie, którą uzgodnili z klientem. W szczególności nie mogą oni korzystać z następujących praw, które przyznane są tylko osobom uznanym za „pracowników najemnych” (tzn. pracującym na podstawie umowy o pracę):

- 1) ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem;
- 2) ustawowo zagwarantowany zasiłek chorobowy;
- 3) ustawowo zagwarantowany urlop macierzyński i ojcowski oraz związany z tym zasiłek;
- 4) ustawowo zagwarantowana odprawa;
- 5) krajowa płaca minimalna;
- 6) przerwy na odpoczynek, płatny urlop i ograniczenia w pracy nocnej;
- 7) ochrona przed nieuprawnionymi potrąceniami od płacy.

32 K. Schulze Buschoff, C. Schmidt, *Adapting Labour Law and Social Security...*, s. 154.

Jednocześnie samozatrudnieni mają też prawa i obowiązki wynikające z ustawy o BHP z 1974 r.³³ Zgodnie z art. 3 tego aktu:

(1) Obowiązkiem każdego pracodawcy będzie prowadzenie przedsiębiorstwa w taki sposób, by zapewnić, w stopniu w jakim będzie to możliwe, osobom, które nie są przez niego zatrudnione, ale które w związku z pracą na jego rzecz mogą być narażone, ochronę w zakresie BHP.

(2) Obowiązkiem każdego samozatrudnionego [który prowadzi przedsiębiorstwo opisane w przepisie] jest prowadzić [je] w taki sposób, by zapewnić, w stopniu w jakim będzie to możliwe, samozatrudnionemu i innym osobom (które nie są jego pracownikami najemnymi), które w związku z pracą na jego rzecz mogą być narażone, ochronę w zakresie BHP.

(2A) Opis przedsiębiorstwa, o którym jest mowa w przepisach zawartych w artykule 2 może być sformułowany w odniesieniu do:

(a) rodzaju działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo, w którym taka działalność jest prowadzona lub jakiegokolwiek innej cechy przedsiębiorstwa;

(b) tego czy osoby, których prowadzenie przedsiębiorstwa może dotyczyć, niebędące samozatrudnionymi (lub ich pracownikami najemnymi), mogą być narażone na ryzyko dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.

Z powyższego wynika, że przepisy dotyczące BHP nie mają zastosowania do samozatrudnionych, którzy (a) pracują na własny rachunek; (b) nie zatrudniają innych osób; (c) nie pracują w konkretnej branży lub nie prowadzą konkretnej działalności; (d) ich praca nie naraża innych na ryzyko. „Samozatrudnieni bez pracowników”, którzy pracują w siedzibie swojego przełożonego, mają zagwarantowaną ochronę wynikającą z przepisów BHP.

Osoby pracujące na własny rachunek są również chronione przed dyskryminacją, kiedy są angażowane przez instytucję publiczną (np. szkołę publiczną) lub organizację prywatną, która realizuje publiczne zadania. Wynika to z tego, że wszystkie organy administracji publicznej mają „obowiązek równego traktowania dotyczący sektora publicznego” w celu: (a) wyeliminowania niezgodnej z prawem dyskryminacji; (b) zwiększania równości szans między osobami, które mają jakąś wspólną cechę chronioną a tymi, które takiej cechy nie posiadają; (c) rozwijania dobrych relacji oraz zachęcania do ich rozwoju między osobami, które mają jakąś wspólną cechę chronioną a tymi, którzy takiej cechy nie posiadają (ustawa o równym traktowaniu z 2010 r., art. 149). Obowiązek ten ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających jakąkolwiek cechę chronioną (cechy chronione to: wiek, małżeństwo lub cywilny związek partnerski, rasa, płeć, niepełnosprawność, przypisanie płci, religia lub wiara, ciąża lub macierzyństwo oraz orientacja seksualna), bez względu na ich status zatrudnieniowy.

Wyższy poziom ochrony wynikającej z zatrudnienia przyznany jest tym samozatrudnionym, których klasyfikuje się jako „pracowników” (*workers*). „Samozatrudnieni

³³ Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy została zmieniona w 2015 r. w wyniku zaleceń raportu Löfstedta, który wzywał do deregulacji obszaru BHP.

bez pracowników”, którzy nie prowadzą firmy na własny rachunek, ale pracują pod kontrolą przełożonego (*workers*) mają następujące prawa (pracownicy najemni też posiadają te przywileje, ponieważ ich obejmuje zakres powyższej definicji pracownika z podpunktu „a”):

- 1) ochrona przed nieuprawnionymi potrąceniami z wynagrodzenia (ustawa o płacy z 1986 r.);
- 2) ochrona BHP (ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy itd. z 1974 r.);
- 3) krajowa płaca minimalna (ustawa o krajowej płacy minimalnej z 1998 r.);
- 4) ustawowy minimalny wymiar płatnego urlopu (rozporządzenie o czasie pracy z 1998 r., pkt 13);
- 5) ustawowy minimalny wymiar przerw na odpoczynek (rozporządzenie o czasie pracy z 1998 r., pkt 12);
- 6) prawo do niepracowania przez czas dłuższy niż 48 godzin średnio w tygodniu (rozporządzenie o czasie pracy z 1998 r.);
- 7) ustawowo zagwarantowany zasiłek chorobowy (ustawa o składkach na ubezpieczenie społeczne i o świadczeniach z 1992 r., art. 151);
- 8) prawo, aby nie być traktowanym mniej korzystnie w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu (rozporządzenie o pracownikach pracujących w niepełnym wymiarze czasu /zapobieganie mniej korzystnemu traktowaniu/ z 2000 r., pkt 5);
- 9) prawo do automatycznego objęcia systemem emerytalnym (ustawa o emeryturach z 2008 r., art. 3);
- 10) zakaz dyskryminacji i prawo do równej płacy (ustawa o równym traktowaniu z 2010, odpowiednio art. 13 i 66). Samozatrudnieni zależni ekonomicznie, którzy kwalifikują się jako „pracownicy” (*workers*) mają prawo do ochrony przed niezgodną z prawem dyskryminacją, jeśli odmawia im się pracy z powodu cechy chronionej. Ponadto osoby z niepełnosprawnościami mogą żądać od swojego zleceniodawcy, aby wprowadził „uzasadnione zmiany”, tak aby dostosować miejsce pracy do ich niepełnosprawności;
- 11) ochrona sygnalistów (ustawa o ujawnianiu nieprawidłowości w interesie publicznym z 1998 r., art. 2). Zgodnie z orzecznictwem sądów udziałowcy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (LLP) są uznawani za „pracowników” (*workers*) dla celów ochrony przed działaniami odwetowymi z powodu zgłoszenia nieprawidłowości w miejscu pracy³⁴. Udziałowcy LLP, którzy zostaną zwolnieni z powodu zgłoszenia działania niezgodnego z prawem mogą domagać się odszkodowania bez ograniczeń.

Podsumowując, w przeciwieństwie do osób rzeczywiście samozatrudnionych, które są w dużej mierze wyłączone z ochrony gwarantowanej pracownikom najemnym, zależni samozatrudnieni, którzy nie zatrudniają pracowników i nie pracują na własny rachunek (*workers*) są objęci pewną ochroną. Ci wykonawcy pracy zaliczani do kategorii *workers* mają prawo do wielu takich samych przywilejów, które

³⁴ Bates van Winklehof (n 8).

są przyznane „pracownikom najemnym”³⁵. Jednocześnie jednak nie mogą korzystać z szeregu kluczowych uprawnień pracowników najemnych, jak np.: prawo do minimalnego okresu wypowiedzenia; prawo do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem; prawo do żądania elastycznej organizacji pracy; prawo do ustawowo zagwarantowanej odprawy; prawo do żądania czasu wolnego w nagłych wypadkach i inne. Ustawa o zbiorowych stosunkach pracy z 1999 r. przyznaje Sekretarzowi Stanu uprawnienie do rozszerzenia ochrony gwarantowanej pracownikom najemnym na inne kategorie wykonawców pracy, którzy aktualnie nie mogą korzystać z praw wynikających z zatrudnienia. Jednakże z tego przywileju w praktyce nigdy nie skorzystano.

4.2. Prawo zabezpieczenia społecznego i prawo podatkowe

4.2.1. Uwagi wprowadzające

Brytyjski system zabezpieczenia społecznego wywodzi się z raportu Beveridge’a z 1942 r. (Cmnd. 6404). Ukazał się on podczas II wojny światowej i przygotował podwaliny pod brytyjskie „państwo opiekuńcze” proponując szeroko zakrojone reformy, takie jak rozszerzenie systemu ubezpieczeń (NI) oraz utworzenie Narodowego Funduszu Zdrowia³⁶. Powszechny system opiekuńczy, który był przygotowany na podstawie zaleceń raportu Beveridge’a został skrytykowany przez konserwatywne rządy w latach 80. XX wieku, kiedy to kładło się większy nacisk na „kulturę przedsiębiorczości” i na to, że każdy jest odpowiedzialny za siebie i musi sam o siebie zadbać³⁷. Opierając się na idei „gospodarczego obywatelstwa”³⁸, administracja Thatcher ograniczyła dużą część siatki bezpieczeństwa socjalnego „w rzeczywistości demonstując państwo opiekuńcze i zasady zabezpieczenia społecznego, które leżały u jego podstaw”³⁹. Mimo tego, że kolejne laburzystowskie rządy przyjmowały ochronne rozwiązania w ramach zabezpieczenia społecznego, tak aby zagwarantować ochronę tym, którzy jej potrzebują, to brytyjski system ubezpieczeniowy nie powrócił do swoich powojennych założeń państwa opiekuńczego⁴⁰.

35 *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers...*; R. Böheim, U. Mühlberger, *Dependent Self-Employment...*

36 N. Timmins, *The Five Giants: A Biography of the Welfare State*, Oxford 1995; J. Hills, J. Ditch, H. Glennester, *Beveridge and Social Security: An International Perspective*, Oxford 1994.

37 N. Meager, P. Bates, *The Self-Employed and Lifetime Incomes: Some UK Evidence*, „International Journal of Sociology” 2001, vol. 31.

38 R. Lister, *Women, Economic Dependency and Citizenship*, „Journal of Social Policy” 1990, vol. 19, s. 445–567.

39 R. Boden, *The UK Social Security System for Self-Employed People*, Berlin 2005, s. 3.

40 *Ibidem*, s. 18.

4.2.2. Składki

Brytyjski system zabezpieczenia społecznego opiera się na wpływach z podatków i składek ubezpieczeniowych (NIC) płaconych przez pracodawców, pracowników najemnych i samozatrudnionych. Składki wykorzystywane są do finansowania systemu opieki zdrowotnej oraz świadczeń, takich jak państwowe emerytury czy ulgi podatkowe. Finansowe obciążenie związane z mechanizmem ubezpieczeń społecznych jest co do zasady wspólnie ponoszone przez pracowników najemnych i samozatrudnionych, choć wysokość składek nie jest taka sama. Pracownicy najemni płacą podatek dochodowy i podstawowe składki ubezpieczeniowe pierwszej kategorii (Class 1 NIC) na podstawie załącznika E od wynagrodzenia za pracę. Są one automatycznie potrącane od wynagrodzenia w ramach potrącenia u źródła (Pay As You Earn – PAYE). Pracodawca musi również odprowadzić składki pierwszej kategorii (Class 1 NICs) od dochodów pracownika najemnego. Z kolei samozatrudnieni nie płacą podatku od miesięcznych przychodów, ale od rocznych zysków z działalności komercyjnej (załącznik D). Odprowadzają również składki ubezpieczeniowe kategorii 2 i 4, których wysokość jest uzależniona od zysków (osoby fizyczne, których zysk przekroczył 8632 funty brytyjskie płacą dodatkową składkę kategorii 4). W związku z tym najważniejszą sprawą jest obliczenie zarobków. O ile dochód pracownika najemnego jest w dużej mierze przejrzysty, a w związku z tym łatwo jest obliczyć podatek i wysokość składek na ubezpieczenie społeczne, to w przypadku zarobków samozatrudnionych tak już nie jest. Nie są one automatycznie obliczane i potrącane przez PAYE, ale to sam samozatrudniony musi określić swój zysk podlegający opodatkowaniu i zgłosić go do HMRC.

„Samozatrudnieni bez pracowników” oraz ci którzy zatrudniają inne osoby mogą stosować korzystne przepisy podatkowe dotyczące spółek z ograniczoną odpowiedzialnością typu Private Limited Company (Ltd). Pracodawcy wolą angażować samozatrudnionych, którzy świadczą swoje usługi za pośrednictwem firmy, ponieważ to pozwala obniżyć koszty. Pracodawca nie musi bowiem gwarantować im praw pracowniczych, ani płacić składki na ubezpieczenie kategorii 1, jak robi to w przypadku pracownika najemnego. Dość często osoby pracujące na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony proszone są o założenie spółki z o.o. jako „prawnego rozwiązania służącego świadczeniu usług”⁴¹. Także osoby fizyczne nierzadko wolą taką formę pracy zarobkowej, gdyż pozwala im ona zachować większą część ich dochodu poprzez wypłatę dywidendy. Od 2018 r. kwota dywidendy niepodlegającej opodatkowaniu wynosi 2000 funtów. Powyżej tej kwoty osoby posiadające osobowość prawną płacą podatek według skali podatkowej. Podstawowa stawka opodatkowania dywidendy powyżej kwoty wolnej wynosi 7,5%, a wyższa i dodatkowa stawka to odpowiednio 32,5% i 38,1%. Osoby fizyczne prowadzące spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością

41 Zob.: A.C.L. Davies, *Sensible Thinking About Sham Transactions...*; A. McGregor, A. Sproull, *Employer Labour Use Strategies: Analysis of a National Survey*, „Department of Employment Research Paper” 1991, no. 83.

typu: Private Limited Company (Ltd) lub Limited Liability Partnership (LLP) muszą także zapłacić podatek dochodowy od osób prawnych od zysków spółki w wysokości 19%. Podsumowując, samozatrudnieni podlegają bardziej korzystnym przepisom podatkowym, co oznacza, że płacą niższe podatki i składki na ubezpieczenie niż ich odpowiednicy pracujący na podstawie umowy o pracę⁴².

4.2.3. Świadczenia

Oprócz możliwości płacenia niższych podatków i składek na ubezpieczenie, samozatrudnieni mogą korzystać z takich samych świadczeń socjalnych, co pracownicy najemni. W szczególności samozatrudnieni mają następujące przywileje:

a) Prawo do darmowej opieki zdrowotnej

Brytyjski Narodowy Fundusz Zdrowia (NHS) jest finansowany z budżetu państwa pochodzącego z podatków i płaconych składek. System opieki zdrowotnej jest powszechny, ponieważ świadczy powszechne i nieodpłatne (w chwili świadczenia) usługi opieki zdrowotnej wszystkim rezydentom w Wielkiej Brytanii, w tym samozatrudnionym. Osoby fizyczne, które przechodzą z samozatrudnienia do pracy najemnej (i w drugą stronę), nie muszą płacić dodatkowych podatków, przyjmować alternatywnych rozwiązań ani zmieniać systemu opieki zdrowotnej, bo są już objęci NHS⁴³.

b) Prawo do państwowego systemu emerytalnego i dodatku emerytalnego

Tak jak pracownicy najemni, samozatrudnieni mają prawo do podstawowego państwowego systemu emerytalnego. W poprzednim systemie pracownicy najemni mieli prawo do dodatkowego systemu emerytalnego (znanego też pod nazwą „druga państwowa emerytura”), który opierał się na ich zarobkach oraz na składkach ubezpieczeniowych (kategoria 1) płaconych przez nich lub, które były im przypisane. W 2016 r. rząd Wielkiej Brytanii wprowadził nowy ryczałtowy system emerytalny, który funkcjonuje na zmienionych zasadach. Według niego nowa emerytura opiera się całkowicie na składkach odprowadzanych przez konkretnego ubezpieczonego. Osoby, które płaciły składki przez 35 lat mogą otrzymać do 175,20 funtów tygodniowo (za rok podatkowy 2020/2021), co daje około 9000 funtów rocznie. Pracownicy najemni mogą uzyskać więcej niż ta maksymalna kwota, jeśli zgromadzili prawa do świadczeń w ramach dodatkowego systemu emerytalnego na poprzednich zasadach.

42 Zob. *Intermediaries Legislation (IR35) Discussion Document*, HM Revenue & Customs (HMRC), 17.07.2015, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446242/Intermediaries_legislation_IR35-discussion_document.pdf (dostęp: 30.03.2021). Por. też: R. Boden, *The UK Social Security System...*

43 K. Schulze Buschoff, C. Schmidt, *Adapting Labour Law and Social Security...*, s. 154.

Osoby fizyczne, które nie mogą wykazać się składkami uiszczanymi przez 35 lat otrzymują mniejszą kwotę.

Samozatrudnieni mają również prawo do dodatku emerytalnego. Jest to świadczenie wypłacane osobom, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny i miały niskie dochody. Dodatek emerytalny składa się z dwóch części: (a) dodatek gwarantowany i (b) dodatek oszczędnościowy. Dodatek gwarantowany uzupełnia dochód osoby samozatrudnionej o 173,75 funty tygodniowo, jeśli jest samotna oraz o 265,20 funtów, gdy żyje w małżeństwie lub cywilnym związku partnerskim. Z kolei dodatek oszczędnościowy jest dostępny tylko dla tych, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny po 6 kwietnia 2016 r. i oszczędzali na emeryturę wpłacając oszczędności lub składki do innego systemu niż podstawowy system emerytalny. Dodatkowy przychód wypłacany w ramach dodatku oszczędnościowego może wynosić maksymalnie 13,97 funtów tygodniowo dla osoby samotnej i 15,62 funtów dla małżeństw lub cywilnych związków partnerskich.

Podsumowując, o ile samozatrudnieni są uprawnieni do podstawowej emerytury i dodatku emerytalnego, to świadczenia te nie są wystarczające, aby się z nich utrzymać na starość. W przeciwieństwie do pracowników najemnych, którzy są automatycznie objęci systemem emerytalnym (ustawa o emeryturach z 2003 r., art. 3) i za których pracodawca płaci składki, samozatrudnieni sami muszą zadbać o jakieś rozwiązanie na czas emerytury. Mogą na przykład wykupić udziały w programie emerytalnym dla udziałowców lub pracowników i otrzymać ulgę podatkową od kwot, które się w taki plan inwestuje. Nie jest to jednak rozwiązanie dostępne dla wszystkich samozatrudnionych. Wielu z nich ma niskie i nieregularne dochody, które utrudniają im wykazanie wymaganych 35 lat opłacania składek ubezpieczeniowych, a co dopiero mówić o inwestowaniu w osobisty program emerytalny. Badania pokazują, że 67% samozatrudnionych martwi się czy będzie im starczało na życie w starszym wieku⁴⁴, a tylko 31% z nich oszczędza w ramach programu emerytalnego⁴⁵.

c) Prawo do ulg podatkowych

Samozatrudnieni są uprawnieni do takiej samej kwoty wolnej od podatku, która w latach 2020–2021 wynosiła 12 750 funtów. Ponadto osoby te mają dostęp do takich samych ulg podatkowych, co pracownicy najemni. Termin „ulga podatkowa” jest mylący. Jak pisze Rebecca Boden, „ulgi podatkowe” to „świadczenia socjalne skierowane do osób, które pracują i które, z powodu swojej sytuacji, mogą być postrzegane jako osoby mające niski dochód”⁴⁶. Ulgi podatkowe mają stanowić

44 J. Lima-Matthews, *How to Solve the Self-Employed Pensions Crisis*, IPSE, 26.06.2018, <https://www.ipse.co.uk/ipse-news/news-listing/how-to-solve-the-self-employed-pensions-crisis.html> (dostęp: 24.03.2021).

45 *Pensions for the Self-Employed*, Money Advice Service, <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/pensions-for-the-self-employed> (dostęp: 24.03.2021).

46 R. Boden, *The UK Social Security System...*, s. 12.

podstawową siatkę bezpieczeństwa dla wszystkich (również samozatrudnionych) wobec przerw w zarobkach poprzez uzupełnienie miesięcznego dochodu.

Podstawowym świadczeniem dostępnym dla samozatrudnionych jest Universal Credit. Było ono głównym elementem reformy polityki socjalnej przeprowadzonej przez brytyjski rząd. Zostało wprowadzone w 2013 r. w ramach uproszczenia systemu świadczeń socjalnych, a składa się z sześciu świadczeń i ulg uzależnionych od dochodów: (a) świadczenie dla osoby poszukującej pracy; (b) świadczenie wspierające powiązane z dochodem; (c) wsparcie dochodu; (d) ulga podatkowa dla pracujących o niskich dochodach; (e) ulga podatkowa na dzieci; (f) dodatek mieszkaniowy. Sprowadzają się one do jednej miesięcznej płatności. Aby otrzymywać Universal Credit wnioskodawcy muszą mieszkać w Zjednoczonym Królestwie oraz spełniać łącznie następujące warunki: (a) nie mogą być w wieku emerytalnym; (b) muszą mieć niski dochód lub być bez pracy; (c) mieć nie więcej niż 16 000 funtów oszczędności (wspólnie z partnerem). Ci którzy się zakwalifikują, otrzymują standardowe świadczenie w miesięcznej wysokości 409,89 funtów miesięcznie, jeśli mają ukończonych 25 lat i są samotni, albo 594,05 funty miesięcznie, jeśli jest to para (na parę).

Dodatkowa pomoc jest przewidziana dla osób fizycznych (również samozatrudnionych), które:

- 1) mają dzieci – osoby te mogą otrzymać dodatkową miesięczną kwotę w wysokości 281,25 funtów na pierwsze dziecko i 235,83 funtów na drugie dziecko. Dodatkowe kwoty są wypłacane na dzieci niepełnosprawne (128,25 funtów) lub poważnie niepełnosprawne (400,29 funtów);
- 2) są niepełnosprawne lub cierpią na schorzenie, które nie pozwala im pracować. W przeciwieństwie do pracowników najemnych, którzy są uprawnieni do zasiłku chorobowego, samozatrudnieni nie są ustawowo chronieni na wypadek choroby. Samozatrudnieni, którzy cierpią na jakieś schorzenie lub są niepełnosprawni, co ma wpływ na ich aktywność zawodową, mogą starać się o świadczenie Universal Credit i otrzymać dodatkowo 341,92 funtów miesięcznie. Ponadto samozatrudnieni, którzy cierpią na jakieś schorzenie lub są niepełnosprawni, co ma wpływ na ich zdolność do pracy i którzy zapłacili już wystarczającą kwotę składek ubezpieczeniowych (lub zebrali dość punktów w systemie ubezpieczenia [NI credits]) w przeciągu 2 lat przed rokiem zgłoszenia roszczenia, również mogą starać się o zasiłek dla osób niepełnosprawnych lub niezdolnych do pracy (ESA) w „nowym stylu”. Jest to świadczenie składkowe składające się z płatności mającej miejsce co dwa tygodnie, o którą można wnioskować osobno lub jednocześnie z Universal Credit. Istnieje także dodatkowe wsparcie finansowe (w kontekście Universal Credit) dla tych, którzy opiekują się osobami z poważną niepełnosprawnością przez co najmniej 35 godzin tygodniowo (dodatkowe 162,92 funty miesięcznie);
- 3) potrzebują wsparcia w związku z kosztem mieszkania. Tu nie jest przewidziana standardowa kwota dla tych, którzy potrzebują pomocy, by opłacić czynsz i opłaty eksploatacyjne. Wypłacana suma zależy od wieku i okoliczności. Osoby, które posiadają dom mogą również starać się o pożyczkę na spłatę odsetek od kredytu lub hipoteki.

Podsumowując, kwota świadczenia Universal Credit przyznawana danej osobie zależy od jej osobistej sytuacji. Ocenia się ją co miesiąc, aby określić i dostosować poziom przekazywanego dodatkowego dochodu. Stosuje się również górne granice świadczeń, aby ograniczyć ogólną kwotę pomocy, którą można przyznać danej osobie. Oprócz świadczenia Universal Credit, samozatrudnione kobiety mają prawo do zasiłku macierzyńskiego. Te, które płaciły składki ubezpieczeniowe kategorii 2 przez co najmniej 13 z 66 tygodni przed porodem, otrzymają 151,20 funtów tygodniowo lub 90% średnich tygodniowych zarobków (niższa kwota ma zastosowanie) przez 39 tygodni. Z kolei samozatrudnione kobiety, które nie wpłaciły wystarczającej kwoty składek, otrzymają tylko 27 funtów tygodniowo przez 39 lub 14 tygodni (w zależności od kryteriów kwalifikowalności). Ogólnie rzecz biorąc, osoby pracujące na własny rachunek są objęte systemem ubezpieczenia społecznego w taki sam sposób, jak pracownicy najemni i w związku z tym są uprawnione do korzystania z wielu rozwiązań w ramach ochrony socjalnej⁴⁷.

4.3. Inne rozwiązania dla samozatrudnionych

W ostatnich latach brytyjski rząd uruchomił kilka inicjatyw mających na celu wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnionych. W 2011 r. wprowadzono świadczenie New Enterprise Allowance pomagające bezrobotnym przejść na samozatrudnienie. Program jest dostępny dla wszystkich osób, które ukończyły 18 lat i otrzymują: (a) zasiłek dla poszukujących pracy, (b) zasiłek dla osób niepełnosprawnych lub niezdolnych do pracy (ESA) lub (c) świadczenie Universal Credit i nie są zatrudnione, nie chodzą do szkoły ani nie szkolą się. Osobom, które przyłączą się do programu wyznaczany jest biznesowy mentor, który kieruje ich działaniem i wspiera je, podczas gdy one opracowują biznes plan na czas pierwszych sześciu miesięcy funkcjonowania firmy. Z chwilą, gdy wnioskodawca udowodni, że ma realny biznesplan, otrzymuje wsparcie finansowe w postaci kwoty 65 funtów tygodniowo przez pierwszych 13 tygodni i 33 funty tygodniowo przez kolejnych 13 tygodni.

W zależności od innych czynników, osoby mogą również wnioskować o pożyczkę na rozpoczęcie działalności, jeśli ona tego wymaga. Wsparcie finansowe pozwala uniknąć ograniczeń wynikających z zabezpieczeń kredytowych, z którymi muszą się mierzyć małe firmy oraz niweluje ryzyko dochodowe związane z rozpoczęciem jednoosobowej działalności gospodarczej⁴⁸. W 2017 r. rząd brytyjski rozszerzył kryteria kwalifikowalności do programu New Enterprise Allowance, aby włączyć do niego nie tylko bezrobotnych, ale również tych, którzy już prowadzą firmę, lecz pobierają świadczenie Universal Credit, bo ich zarobki są poniżej minimalnego

47 K. Schulze Buschoff, C. Schmidt, *Adapting Labour Law and Social Security...*; zob. *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers...*

48 M. Cowling, P. Mitchell, *The Evolution of UK Self-Employment: A Study of Policy and the Role of the Macroeconomy*, „The Manchester School” 1997, vol. LXV, s. 427–442.

dochodu. Takie osoby muszą wziąć udział w warsztacie Link Up: Start Up (LUSU) nim dostaną dostęp do wsparcia finansowego i do mentora.

Ponadto w 2012 r. brytyjski Departament ds. Firm, Innowacji i Umiejętności (BIS) uruchomił program pożyczkowy Start Up Loans, aby pomóc przedsiębiorcom zakładać firmy we wszystkich gałęziach przemysłu i branżach w Zjednoczonym Królestwie. Program przewiduje pomoc finansową i mentoring dla osób fizycznych, które chcą rozpocząć działalność lub rozwinąć swoją firmę, ale nie są w stanie pozyskać finansowania od instytucji kredytowych. Każdy kto ma skończone 18 lat, mieszka w Zjednoczonym Królestwie oraz posiada firmę z siedzibą w Wielkiej Brytanii, która działa niecałe dwa lata lub planuje otworzyć firmę, może starać się o pożyczkę. W przeciwieństwie do tradycyjnych pożyczek dla przedsiębiorców, które nie są zabezpieczone, świadczenia te są zagwarantowane przez rząd. Nie jest pobierana opłata za wcześniejszą spłatę ani za wnioski. Osoby fizyczne mogą pożyczyć kwotę od 500 do 25 000 funtów, którą muszą zwrócić w okresie od 1 roku do 5 lat, a odsetki są stałe i wynoszą 6% rocznie.

Oprócz programów New Enterprise Allowance i Start Up Loans, rząd brytyjski uruchomił również kilka innych inicjatyw, które mają na celu wspieranie przedsiębiorczości. Są to: ulga podatkowa na inwestycje (the Annual Investment Allowance); ulga kapitałowa (Capital Allowance); ulga dla przedsiębiorców (Entrepreneurs' Relief); ulga podatkowa dla inwestorów wspierających start-upy (Seed Enterprise Investment Scheme); program grantowy Rady Sztuki (the Arts Council Grant Scheme); wsparcie dla projektantów innowacyjnych produktów (the Design Council Spark); bony na innowacje Innovate UK oraz granty⁴⁹. Ponadto, z uwagi na epidemię koronawirusa, rząd Zjednoczonego Królestwa przyjął szereg środków mających łagodzić gospodarcze skutki lockdownu dla firm i samozatrudnionych. Program służący utrzymaniu miejsc pracy (Coronavirus Job Retention Scheme – CJRS) został wprowadzony z myślą o pracodawcach, aby pomóc im zatrzymać pracowników i opłacać ich podczas pandemii („tymczasowy urlop”), a program wsparcia dla samozatrudnionych (Self-Employment Income-Support Scheme – SEISS) powstał, aby wesprzeć osoby „samozatrudnione bez pracowników”. Do grudnia 2020 r. wypłacono 14,5 miliarda funtów, by uzupełnić dochody samozatrudnionych. Wprowadzono również zmiany do świadczenia Universal Credit, aby rozszerzyć kryteria kwalifikowalności i wesprzeć większą część społeczeństwa.

Ogólnie rzecz biorąc status samozatrudnionego w Zjednoczonym Królestwie wiąże się z pewnymi korzyściami. Co do zasady osoby te uiszczają niższe podatki i składki ubezpieczeniowe od tych płaconych przez pracowników najemnych, mają dostęp do opieki zdrowotnej i podstawowej emerytury, otrzymują dotacje na finansowanie działalności i mogą korzystać z takich samych ulg podatkowych i świadczeń, co pracownicy najemni. Jednakże ten obraz parasola ochronnego może być mylący. Jak pisze Boden: „nawet jeśli samozatrudnieni rzekomo korzystają z podobnej

49 *Finance and Support for Your Business*, GOV.UK, 2021, <https://www.gov.uk/business-finance-support> (31.03.2021).

ochrony socjalnej w Zjednoczonym Królestwie, to w rzeczywistości mogą być narażeni na różnego rodzaju ryzyko⁵⁰. Osoby pracujące na własny rachunek nie są chronione przed: nieuzasadnionym zwolnieniem; w przypadku sygnalizowania nieprawidłowości; przed niesprawiedliwymi potrąceniami z wynagrodzenia oraz przed dyskryminacją w sektorze prywatnym. Nie mają też podstawowych praw wynikających z zatrudnienia, takich jak: prawo do świadczenia chorobowego; prawo do urlopu i świadczenia macierzyńskiego; prawo do odprawy; prawo do przerw na odpoczynek; prawo do płatnego urlopu i minimalnego wynagrodzenia. Jedynie niewielka grupa samozatrudnionych, ci którzy podlegają przełożonemu i w rzeczywistości nie pracują na własny rachunek, korzystają z pewnej ochrony wynikającej z zatrudnienia. Jednocześnie, wsparcie finansowe, które otrzymują poprzez ulgi podatkowe i świadczenia, nie wystarcza, aby zagwarantować, że nie popadną w „biedę”. Ponadto samozatrudnieni w niewielkim stopniu są chronieni na wypadek przerwy w zarobkach w wyniku bezrobocia, choroby lub starości. Świadczenie Universal Credit zostało wprowadzone, aby uprościć i unowocześnić system zabezpieczenia społecznego, ale z dużym prawdopodobieństwem przyczyniło się do pogorszenia sytuacji samozatrudnionych⁵¹. Dodatkowo niski poziom emerytury zakłada, że osoby te oszczędzają w programie emerytalnym dla udziałowców lub pracowników, co jest szczególnie trudne z uwagi na często niskie i nieregularne zarobki. Dlatego nawet jeśli samozatrudnieni mają pewne korzyści, których nie mają pracownicy najemni (bo płacą niższe podatki i składki na ubezpieczenie), to są w o wiele mniejszym stopniu chronieni.

5. Fikcyjne samozatrudnienie

Termin „fikcyjnego samozatrudnienia” opisuje sytuację, w której osoba fizyczna jest celowo (błędnie) zaklasyfikowana (przez samą siebie lub pracodawcę) jako „samozatrudniona”, by uniknąć podatku, składek na ubezpieczenie i obowiązków związanych z zatrudnieniem na umowę o pracę. Ci fikcyjnie samozatrudnieni nie wykazują cech, które zazwyczaj są charakterystyczne dla przedsiębiorców, takich jak: prawo podejmowania decyzji w sprawach firmy, finansowa autonomia i odpowiedzialność czy akumulacja aktywów⁵². Za to znajdują się w podobnej

50 R. Boden, *The UK Social Security System...*, s. 22.

51 Zob.: J. Millar, F. Bennett, *Universal Credit: Assumptions, Contradictions and Virtual Reality*, „Social Policy and Society” 2017, vol. 16, s. 169–182; P. Dwyer, S. Wright, *Universal Credit, Ubiquitous Conditionality and Its Implications for Social Citizenship*, „Journal of Poverty and Social Justice” 2014, vol. 22, s. 27–35; A. Gillies, H. Krishna, J. Paterson, J. Shaw, A. Toal, M. Willis, *Universal Credit: What You Need to Know*, London 2013.

52 *Self-Employed or Not Self-Employed? Working Conditions of ‘Economically Dependent Workers’ – Background Paper*, EWCS, Brussels 2013. Zob. S. Shane, *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*, Cheltenham 2003.

sytuacji do pracowników najemnych, bo są zależni ekonomicznie i podporządkowani przełożonemu. Z tego powodu mówi się, że takie rozwiązanie ma na celu ukrycie rzeczywistego stosunku pracy.

W Zjednoczonym Królestwie zjawisko fikcyjnego samozatrudnienia nasila się, co zwróciło uwagę polityków i wysokich urzędników w rządzie. W pytaniu zadany podczas debaty o budżecie w dniu 15 marca 2017 r. minister finansów przyznał, że „istnieje problem fikcyjnego samozatrudnienia”⁵³. Powiedział: „istnieje problem osób fizycznych, którym księgowi powszechnie doradzają, że oszczędzą na podatku zmieniając sposób wykonywania pracy. Uważamy, że ludzie powinni mieć wybór i uważamy, że sposobów świadczenia pracy powinno być wiele, ale nie uważamy, że powinno to być powodowane nieuzasadnionymi korzyściami podatkowymi”. W badaniu przeprowadzonym dla związku zawodowego Union of Construction Allied Trade and Technicians (UCATT) Mark Harvey ustalił, że 30% wszystkich osób pracujących w brytyjskim budownictwie w 2008 r. to „fikcyjnie samozatrudnieni”⁵⁴. W oparciu o ten procent Harvey oszacował, że podatek, którego zapłaty uniknięto poprzez koszty związane z „fikcyjnym samozatrudnieniem”, kosztował rocznie Skarb Państwa około 1,7 miliarda funtów. Podobne liczby zostały zgłoszone przez Jamiego Elliotta. W raporcie dla UCATT z 2012 r. pt. *The Great Payroll Scandal* Elliott obliczył on roczną utratę wpływów do budżetu na 2 miliardy funtów⁵⁵. Bardziej ostrożne dane zostały podane przez Biuro Doradztwa Obywatelom (the Citizens Advice Bureau – CAB)⁵⁶. Po przeprowadzeniu szczegółowych rozmów z 491 samozatrudnionymi, ta organizacja charytatywna ustaliła, że co 10 osoba pracująca na własny rachunek jest źle zaklasyfikowana. W raporcie podano, że około 460 000 osób to osoby fikcyjnie samozatrudnione w Zjednoczonym Królestwie, co kosztuje Skarb Państwa 341 milionów funtów rocznie⁵⁷.

W ramach walki ze zjawiskiem fikcyjnego samozatrudnienia rząd brytyjski wprowadził w 2000 r. zasady pracy „poza listą płac” (off-payroll – IR 35) dla osób świadczących usługi poprzez pośredników (patrz wyżej). Zgodnie z przepisami obowiązującego prawa samozatrudnieni, którzy są w podobnej sytuacji do pracowników najemnych będą traktowani, jak „zatrudnieni na podstawie umowy o pracę dla celów podatkowych”. Ponadto ustawa budżetowa na 2014 rok stanowiła, że agencje muszą uiszczać składki ubezpieczeniowe i składać kwartalnie elektroniczne zeznania za wypłaty na rzecz pracowników bez potrącenia składek PAYE. HMRC

53 *Taxation: Self-Employed* [pytanie 934 zadane 23 czerwca 2017 r. ministrowi finansów], UK Parliament Written Questions, Answers and Statements, 2017, <https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2017-06-23/934> (dostęp: 26.03.2021).

54 M. Harvey, F. Behling, *The Evasion Economy: False Self-Employment in the UK Construction Industry*, London 2008.

55 J. Elliott, *The Great Payroll Scandal*, London 2012.

56 *Bogus Self-Employment Costing Millions to Workers and Government*, Citizens Advice, 19.08.2015, <https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/about-us1/media/press-releases/bogus-self-employment-costing-millions-to-workers-and-government/> (dostęp: 26.03.2021).

57 *Ibidem*.

wykorzystuje informacje przekazane w zeznaniach do uporania się z fikcyjnym samozatrudnieniem poprzez pośredników⁵⁸. Oczekiwano, że przepisy te obejmą ochroną dodatkowych 200 000 samozatrudnionych⁵⁹.

Najwyraźniej to sądy są najaktywniejszym podmiotem w walce z fikcyjnym samozatrudnieniem. W sprawach *Mitchell*⁶⁰ i *Dhillon*⁶¹ brytyjskie sądy nie wahały się pokazać tej patologii i zmienić klasyfikację tych osób na „pracowników najemnych” dla celów prawa podatkowego. W sprawie *Dhillon* Sąd orzekł, podkreślając w szczególności fakt, że pracodawca zasięgnął porady prawnika, aby wprowadzić takie rozwiązania, które pozwolą uniknąć „zatrudnienia na podstawie umowy o pracę”): „[...] mamy tu przypadek osoby (strony składającej odwołanie) z głową do interesów, która zawarła szczegółowe ustalenia na piśmie, aby świadczyć usługi dostawcze swoim klientom [...] i stworzyła siatkę ludzi, którzy prowadzili jej samochody dostawcze. [...] Kierowcy byli [...] w gruncie rzeczy «pracownikami dniówkowymi» zatrudnionymi na warunkach, które nie zostały spisane, nie były skomplikowane i nie podlegały negocjacom. W taki sposób odwołujący się postanowił prowadzić swoją firmę i kontrolować jej główny koszt (oprócz kosztu samych samochodów dostawczych). Nawet jeśli osoby były zatrudnione na krótki czas – zdaniem Sądu – patrząc na całą sytuację z pewnej perspektywy, stosunek pomiędzy odwołującym się a kierowcami najlepiej opisuje stwierdzenie «pan i służyący» (nawet jeśli dziś te słowa brzmią przestarzałe). Pan Dhillon, wspólnik zarządzający składającego odwołanie, był – zdaniem Sądu – jak najbardziej «szefem» (przełożonym) w tym stosunku i to właśnie ten element, w powiązaniu z praktycznym brakiem dowodów na to, że kierowcy prowadzili własne firmy, sprowadza sąd do orzeczenia, że kierowcy byli pracownikami najemnymi składającego odwołanie, a nie samozatrudnionymi zleceniobiorcami”⁶².

Podobne wyroki zapadały również w kontekście indywidualnego prawa pracy. Sądy bardzo niechętnie nadawały moc klauzulom dotyczącym zastępstwa lub klauzulom znoszącym obowiązek świadczenia lub akceptowania pracy, kiedy były one umieszczane w umowach z jedynym zamiarem, aby obejść przepisy o zatrudnieniu na umowę o pracę⁶³. Jak orzeczono w sprawie *Uber*, sądy „mogą pominąć warunki umowy stworzonej przez pracodawcę w zakresie, w jakim starają się one opisać stosunek pomiędzy pracodawcą a osobami fizycznymi, które świadczą na jego rzecz usługi (bez względu na to czy są to pracownicy najemni czy nie) w szczególności

58 J. Heyes, T. Hastings, *The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, Brussels 2017, s. 19.

59 *Ibidem*.

60 *Mitchell & Another przeciwko HMRC* [2011] UKFTT 172 (TC) (15 marca 2011 r.).

61 *RS Dhillon and GP Dhillon Partnership przeciwko HMRC* [2017] UKFTT 17 (TC) (3 stycznia 2017 r.).

62 *Ibidem*, pkt 88–89.

63 Zob.: S. Fredman, D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, „Industrial Law Journal” 2019, vol. 48, s. 260–277; A.L. Bogg, *Sham Self-Employment in the Supreme Court*, „Industrial Law Journal” 2012, vol. 41, s. 328–345.

sztuczny sposób”⁶⁴. Kiedy postanowienia umowy „nie odzwierciedlają rzeczywistości tego, co dzieje się naprawdę”⁶⁵, sądy mogą je pominąć, „aby zapobiec osłabieniu ich istoty”⁶⁶. Dokonując oceny szczególną uwagę należy zwrócić na względną siłę negocjacyjną stron, kiedy ustala się warunki porozumienia. W wyroku *Uber* Sąd Najwyższy orzekł (powtarzając słowa sędziego Clarka w sprawie *Autoclenz*): „[...] względna siła negocjacyjna stron musi być wzięta pod uwagę, gdy decyduje się o tym czy postanowienia umowy sporządzonej na piśmie faktycznie odzwierciedlają to co zostało ustalone, a rzeczywista umowa często musi być ustalona na podstawie okoliczności sprawy, której umowa sporządzona na piśmie jest tylko częścią. Można to opisać jako celowościowe podejście do problemu. Jeśli tak jest to ten opis mnie zadowala”⁶⁷.

Podsumowując tę część rozdziału, niedawne orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie *Uber* potwierdziło to co wynikało już z wcześniejszych wyroków, a mianowicie odejście od „podejścia kontraktowego” na rzecz „podejścia celowościowego” do prawa, zgodnie z którym szczególną uwagę należy zwrócić na rzeczywisty stosunek pracy (faktyczne warunki zatrudnienia). Fikcyjnie „samozatrudnieni bez pracowników”, którzy jak się okazuje są kontrolowani i nadzorowani przez przełożonego, będą na nowo zaklasyfikowani jako „pracownicy najemni” dla celów brytyjskiego indywidualnego prawa pracy i otrzymają związaną z tym ochronę wynikającą z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę⁶⁸.

6. Uwagi podsumowujące

Obserwowane od jakiegoś czasu zjawiska mające wpływ na strukturę rynku, takie jak globalizacja i cyfryzacja współczesnego świata oraz przejście na system franczyzowy i outsourcingu spowodowały, że wielu brytyjskich pracowników znalazło się w „szarej strefie” pomiędzy zatrudnieniem a samozatrudnieniem. Wraz ze wzrostem liczby „samozatrudnionych bez pracowników” pojawiła się potrzeba ponownej analizy głównych cech i ram prawnych mających zastosowanie do tej kategorii wykonawców pracy. W niniejszym opracowaniu dokonano analizy uregulowań dotyczących samozatrudnienia w Zjednoczonym Królestwie. Jak pokazano, nawet jeśli samozatrudnieni mogą korzystać z bardziej przyjaznych rozwiązań podatkowych, to nie są właściwie chronieni na wypadek przerwy w zarobkach z powodu choroby, bezrobocia lub starości. Większość samozatrudnionych nie ma prawa do ochrony

64 *Uber B.V. (UBV) i inni przeciwko Aslam* [2018] EWCA Civ 2748, pkt 54.

65 *Ibidem*, pkt 66.

66 *Consistent Group Ltd. przeciwko Kalwak* [2007] UKEAT 0535, pkt 59.

67 *Uber B.V. (UBV) i inni przeciwko Aslam i innym* [2021] UKSC 5 powtórzenie słów sędziego Clarke’a w sprawie *Autoclenz* (n 2), pkt 35.

68 *Uber B.V. (UBV) i inni przeciwko Aslam i innym* [2021] UKSC 5, [2018] EWCA Civ 2748; *Dewhurst przeciwko Citysprint UK Ltd* ET/2202512/2016 (5 stycznia 2017 r.); *Pimlico* (n 8); *Autoclenz* (n 2).

wynikającej z prawa pracy, a tylko niewielka ich liczba (ci którzy są podporządkowani przełożonemu i nie pracują na własny rachunek) może korzystać z niektórych praw pracowniczych. Jednocześnie poziom zabezpieczenia społecznego przyznany samozatrudnionym poprzez system emerytalny i ulgi podatkowe nie wystarcza, aby zagwarantować, że nie popadną w biedę z chwilą przejścia na emeryturę albo utraty pracy. Dlatego też wiele osób pracujących na własny rachunek musi samemu szukać rozwiązań pozwalających ograniczyć ryzyko finansowe i to związane z rynkiem pracy, które wynika z ich statusu. Sytuacja tych osób, które są fikcyjnie samozatrudnione jest jeszcze bardziej niepewna. Wielu wykonawców, którzy znajdują się w takim samym położeniu co pracownicy najemni zostaje nieprawidłowo zaklasyfikowana przez swoich pracodawców jako „samozatrudnieni”, tylko po to, aby uniknąć obciążeń związanych z umową o pracę, podatkami i ubezpieczeniem. Ta świadoma błędna klasyfikacja tych osób powoduje utratę ochrony przez wykonawcę pracy, a Skarb Państwa traci z tego powodu miliony funtów. Zgodnie z sugestią Boden, być może Zjednoczone Królestwo powinno zająć się efektami swojej polityki wynikającej z prawa dotyczącego ubezpieczeń społecznych i indywidualnego prawa pracy dla samozatrudnionych, zamiast patrzeć jedynie na sytuację w punkcie wejścia⁶⁹.

Bibliografia

- Barnard C., Blackham A., *Self-Employed: The Implementation of Directive 2010/41 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity*, Brussels 2015.
- Blanchflower D.G., *Self-Employment in OECD Countries*, „Labour Economics” 2020, vol. 7, s. 471–505.
- Boden R., *The UK Social Security System for Self-Employed People*, Berlin 2005.
- Bogg A.L., *Sham Self-Employment in the Supreme Court*, „Industrial Law Journal” 2012, vol. 41, s. 328–345.
- Bogus Self-Employment Costing Millions to Workers and Government*, Citizens Advice, 19.08.2015, <https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/about-us1/media/press-releases/bogus-self-employment-costing-millions-to-workers-and-government> (dostęp: 26.03.2021).
- Böheim R., Mühlberger U., *Dependent Self-Employment: Workers Between Employment and Self-Employment in the UK*, „Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung” 2009, vol. 42, s. 182–195.
- Borghini P., Mori A., Semenza R., *Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison Between Italy, Germany and the UK*, „Transfer” 2018, vol. 24, s. 405–419.
- Casey B., Creig S., *Self-Employment in Great Britain: Its Definition in the Labour Force Survey, in Tax and Social Security Law and in Labour Law*, „Work, Employment and Society” 1998, vol. 2, s. 381–391.

69 R. Boden, *The UK Social Security System...*, s. 22.

- Coronavirus and Self-Employment in the UK*, Office of National Statistics (ONS), 17.04.2020, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandselfemploymentintheuk/2020-04-24> (dostęp: 28.03.2021).
- Cowling M., Mitchell P., *The Evolution of UK Self-Employment: A Study of Policy and the Role of the Macroeconomy*, „The Manchester School” 1997, vol. LVX, s. 427–442.
- Davidov G., Langille B., *Introduction: Goals and Means in the Regulation of Work*, [w:] G. Davidov, B. Langille (eds), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Oxford 2006, s. 1–10.
- Davies A.C.L., *Sensible Thinking About Sham Transactions: Protectacoat Firthglow Ltd v Szilagyi* [2009] EWCA Civ 98, „Industrial Law Journal” 2000, 38, s. 318–328.
- Deakin S., *Decoding Employment Status*, „King’s Law Journal” 2020, vol. 31, s. 180–193.
- Deane J., *Self-Employment Review*, London 2016.
- Dwyer P., Wright S., *Universal Credit, Ubiquitous Conditionality and Its Implications for Social Citizenship*, „Journal of Poverty and Social Justice” 2014, vol. 22, s. 27–35.
- Earle J.S., Sakova Z., *Business Start-Ups or Disguised Unemployment? Evidence on the Character of Self-Employment from Transition Economies*, „Labour Economics” 2000, vol. 7, s. 575–601.
- Elliott J., *The Great Payroll Scandal*, London 2012.
- Finance and Support for Your Business*, Gov.UK, 2021, <https://www.gov.uk/business-finance-support> (dostęp: 31.03.2021).
- Fredman S., *Discrimination Law*. Oxford 2011.
- Fredman S., Du Toit D., *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, „Industrial Law Journal” 2019, 48, s. 260–277.
- Freedland M., *The Role of the Contract of Employment in Modern Labour Law*, [w:] L. Betten (red.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Deventer 1995, s. 17–37.
- Freedland M., Prassl J., *Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom*, „Legal Research Paper Series” 2017, no. 19.
- Freedman J., *Employed or Self-Employed? Tax Classification of Workers and the Changing Labour Market*, London 2001.
- Freedman J., Chamberlain E., *Horizontal Equity and the Taxation of Employed and Self-Employed Workers*, „Fiscal Studies” 1997, 18, s. 87–118.
- Gillies A., Krishna H., Paterson J., Shaw J., Toal A., Willis M., *Universal Credit: What You Need to Know*, London 2013.
- Giupponi G., Xu X., *What Does the Rise of Self-Employment Tell Us About the UK Labour Market?*, London 2020.
- Gottschall K., Kroos D., *Self-Employment in Germany and the UK: Labor Market Regulation, Risk-Management and Gender in Comparative Perspective*, „ZeS-Arbeitspapier” 2003, Nr. 13.
- Harvey M., Behling F., *The Evasion Economy: False Self-Employment in the UK Construction Industry*, London 2008.
- Heyes J., Hastings T., *The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, Brussels 2017.
- Hills J., Ditch J., Glennester H., *Beveridge and Social Security: An International Perspective*, Oxford 1994.

- Intermediaries Legislation (IR35) Discussion Document*, HM Revenue & Customs (HMRC), 17.07.2015, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446242/Intermediaries_legislation_IR35-discussion_document.pdf (dostęp: 30.03.2021).
- IZA, *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, „IZA Research Report” 2013, no. 54.
- Lima-Matthews J., *How to Solve the Self-Employed Pensions Crisis*, IPSE, 26.06.2018, <https://www.ipse.co.uk/ipse-news/news-listing/how-to-solve-the-self-employed-pensions-crisis.html> (dostęp: 24.03.2021).
- Lister R., *Women, Economic Dependency and Citizenship*, „Journal of Social Policy” 1990, vol. 19, s. 445–567.
- McGregor A., Sproull A., *Employer Labour Use Strategies: Analysis of a National Survey*, „Department of Employment Research Paper” 1991, no. 83.
- Meager N., *Self-Employment in the United Kingdom*, „Institute of Manpower Studies. Report” 1991, no. 205.
- Meager N., Bates P., *The Self-Employed and Lifetime Incomes: Some UK Evidence*, „International Journal of Sociology” 2001, vol. 31, s. 27–58.
- Millar J., Bennett F., *Universal Credit: Assumptions, Contradictions and Virtual Reality*, „Social Policy and Society” 2017, vol. 16, s. 169–182.
- Pedersini R., Coletto D., *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, Brussels 2010.
- Pensions for the Self-Employed. The Money Advice Service*, Money Advice Service, <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/pensions-for-the-self-employed> (dostęp: 24.03.2021).
- Prassl J., *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018.
- Sandler D., *Harmonising the Fringes of National Insurance and Income Tax*, London 1993.
- Schulze Buschoff K., Schmidt C., *Adapting Labour Law and Social Security to the Needs of the ‘New Self-Employed’ – Comparing the UK, Germany and the Netherlands*, „Journal of European Social Policy” 2009, vol. 19, s. 147–159.
- Seely A., *Self-Employment in the Construction Industry*, London 2016.
- Self-Employed or Not Self-Employed? Working Conditions of ‘Economically Dependent Workers’ – Background Paper*, EWCS, Brussels 2013.
- Self-Employed Without Employees*, OECD, 13.04.2021, <https://data.oecd.org/entrepreneur/self-employed-without-employees.htm#indicator-chart> (dostęp: 13.04.2021).
- Self-Employment in the UK and Its Characteristics*, Office of National Statistics (ONS), 17.04.2020, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/selfemploymentintheukanditscharacteristics> (dostęp: 28.03.2021).
- Shane S., *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*, Cheltenham 2003.
- Taxation: Self-Employed* [pytanie 934 zadane 23 czerwca 2017 r. ministrowi finansów], UK Parliament Written Questions, Answers and Statements, 2017, <https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2017-06-23/934> (dostęp: 26.03.2021).
- Timmins N., *The Five Giants: A Biography of the Welfare State*, Oxford 1995.