



FIKCYJNE SAMOZATRUDNIENIE



Kim jest pracownik? Czy to określenie prawne czy potoczne o małym znaczeniu? Otóż ustalenie statusu pracowniczego osoby odgrywa istotną rolę z wielu powodów. Ma to znaczenie zwłaszcza biorąc pod uwagę określone prawa, które ustawowo zarezerwowane są tylko dla pracowników. Odpowiedź na pytanie czy dana osoba jest pracownikiem nie jest łatwa. Niestety w praktyce często zdarza się, iż pracodawca celowo ukrywa prawdziwy status pracownika. Cel jest oczywisty – to wyłączenie działania przepisów prawnych, które mają zastosowanie wyłącznie do pracowników nadając im szeroko zakrojoną ochronę. Są to przypadki tzw. fałszywego samozatrudnienia. W obecnych czasach zmienia się również dynamicznie sam model ekonomii, gdzie osoby coraz częściej zatrudniane są na bardziej elastycznej zasadzie, doraźnie dla realizacji określonego celu czy zadania. To znacznie utrudnia ocenę statusu pracowniczego takiej osoby, tak w kontekście praw pracowniczych jak i implikacji podatkowych. Te zagadnienia są obecnie szeroko dyskutowane na arenie międzynarodowej gdzie celem jest wypracowanie w miarę jednolitego podejścia do zagadnienia.

Punktem wyjścia dla ustalenia statusu pracowniczego jest Ustawa o Prawach Pracowniczych 1996 (ERA 1996). Generalnie osoba, która świadczy pracę osobiście na podstawie umowy o pracę jest pracownikiem. Elementem kluczowym definicji ustawowej jest więc umowa o pracę. Tu ważne jest jej odróżnienie od cywilnej umowy o usługi, gdzie stroną nie jest pracownik a wykonawca usługi. W umowie o pracę istotnym elementem jest to, iż pracownik zgadza się pracować dla pracodawcy, pod jego nadzorem i kontrolą, natomiast w umowie o usługi przedmiotem jest sama usługa natomiast relacja pomiędzy stronami jest bardziej niezależna. Kluczowe znaczenie mają więc takie elementy jak zatrudnienie i podległość pod pracodawcę oraz osobiste

świadczenie pracy na jego rzecz, zgodnie z Dyrektywą Ramową UE o Równym Traktowaniu 2000/78/EC. Przy czym podległość nie oznacza tu jedynie związku ekonomicznej zależności ale głównie obowiązku działania na podstawie instrukcji pracodawcy. Biorąc pod uwagę wachlarz praw i dostępną ochronę prawną, warto zaznaczyć, iż przedmiotowa definicja ustawowa ERA 1996 obejmuje również kategorię pośrednią pomiędzy pracownikiem a niezależnym wykonawcą, która również podlega ochronie, nieco węższej na podstawie ERA 1996 ale pełnej np. w sprawach o dyskryminację na podstawie Ustawie o Równości 2010 (EqA 2010) czy w sprawach objętych zakresem regulacji Rozporządzenia o Czasie Pracy (WTR 1998).

Różnica pomiędzy w/w kategoriami osób wykonujących pracę ma istotne znaczenie z różnych powodów, włączając w to następujące: Pracodawcy i pracownicy podlegają pewnym obowiązkom, które implikowane są do umów o pracę, to jest obowiązują one nawet jeśli nie są wyraźnie zapisane w umowie. Przykładem może tu być wzajemny obowiązek zaufania i poufności. Jak wcześniej wspominaliśmy, pewne prawa i ochrona przysługują wyłącznie pracownikom. Złuszczając dotyczy to praw gwarantowanych z chwilą zakończenia zatrudnienia, które przysługują na podstawie ERA 1996. Przykładem jest prawo do tego by nie być niesłusznie zwolnionym z pracy, czy też prawo do otrzymania ustowej odprawy redukcyjnej. Tylko do pracowników ma zastosowanie Kodeks Postępowania ACAS w sprawach procedur dyscyplinarnych i skargowych. Podobnie tylko pracownicy korzystać mogą z automatycznej ochrony ich statusu w razie transferu do nowego pracodawcy na podstawie Rozporządzenia TUPE 2006. Istotnie, pracodawca ma obowiązek zapewnienia swym pracownikom bezpieczeństwa pracy, włączając w to prewen-

cję lub minimalizację ryzyka stresu w miejscu pracy. Co do kwestii należnych podatków oraz ochrony socjalnej również zależą od statusu osoby, której one dotyczą. Warto tu zwrócić uwagę na to, iż nawet jeśli urząd skarbowy uzna, iż dla celów podatkowych osoba jest przez nich uznana jako samozatrudniona, nie oznacza to, iż ma to efekt decyzyjny w zakresie ustalenia statusu tejże osoby wg prawa pracy. Tak stało się w sprawie Autoclenz 2011 gdzie Sąd Najwyższy uznał status pracowniczego osoby, która wg HMRC była samozatrudniona.

Na koniec ważna kwestia tzw. kontraktów fikcyjnych. Pytanie, które często stawiane jest przed trybunałami to czy dokumentacja kontraktowa stron jest tylko fikcją, która przykrywa prawdziwą naturę ich relacji prawnej. Zazwyczaj dotyczy to osoby, która wstępnie w umowę rzekomo jako samozatrudniona, po czym zamierza ona dochodzić swych praw jako pracownik. Trybunał musi wówczas zdecydować w kwestii jej statusu celem wstępnego ustalenia jurysdykcji do orzekania w sprawie. Bardzo często takie sytuacje mają miejsce z inicjatywy pracodawcy, który poprzez ukrycie prawdziwej natury relacji prawnej z pracownikiem zamierza zwyczajnie uniknąć odpowiedzialności określonej przepisami prawa pracy. Wówczas zadanie trybunału nie jest łatwe, albowiem wymaga ono wnikliwej analizy kontekstu sprawy oraz poszczególnych elementów faktycznych związanej przez strony relacji prawnej.

Artykuł opracowany przez Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)

Twój kontakt do kancelarii:

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,
(przy stacji metra Liverpool Street)

Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę

Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,

E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu

skype: eurolexpartners