

Received: 20.09.2020
Accepted: 22.10.2020
Published: 30.12.2020

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2020, XX, z. 4: s. 245-259
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0014.8438
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Andrzej Marian Świątkowski^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-1753-7819

STATUS STRON CYFROWYCH STOSUNKÓW PRAWNYCH: CASUS FIRMY PRZEWOZOWEJ UBER

STATUS OF PARTIES DIGITAL LEGAL RELATIONS: CASUS OF THE UBER SHIPPING COMPANY

Streszczenie: Niejasny i niepewny status stron stosunków prawnych nawiązywanych na platformach zatrudnienia zobowiązuje do zastanowienia się nad rolą państw członkowskich UE w kształtowaniu i regulowaniu stosunków pracy na platformach zatrudnienia. Warunki zatrudnienia na platformach usługowych nie zbliżają się nawet do ustalonych i powszechnie obowiązujących standardów pracy. Tylko nieliczne państwa członkowskie UE częściowo uregulowały niektóre aspekty transportu pasażerskiego oraz sytuację kierowców i kurierów. *Casus* platformy Uber oraz innych podobnych do niej platform usługowych wskazuje na konieczność rozszerzenia unijnej, autonomicznej koncepcji pracownika na zawodowo aktywne także w ramach platform zatrudnienia.

Słowa kluczowe: kierowcy, kurierzy, platformy zatrudnienia, pracownik, samozatrudniony, warunki pracy, Uber

Summary: The unclear and uncertain status of parties to legal relations established on employment platforms obliges to reflect on the role of EU Member States in shaping and regulating employment relations on employment platforms. Terms of employment on service platforms do not even come close to established and universally applicable labor standards. Only a few EU Member States partly regulated some aspects of passenger transport and the situation of drivers and couriers. *Casus* of the Uber platform and other similar service platforms indicates the need to extend the EU's autonomous concept of an employee to professionally active also within employment platforms.

Keywords: couriers, drivers, employment platforms, employee, self-employed, working conditions, Uber

^{*} prof. dr hab.; Akademia Ignatianum w Krakowie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl

WPROWADZENIE

Współczesny fenomen platform zatrudnienia zagraża ustabilizowanym standardom prawa pracy. Osoby aktywne zawodowo wprowadzane przez platformy zatrudnienia za pośrednictwem elektronicznych technologii na rynki pracy – globalny, międzynarodowy i krajowy – w większości przypadków nie są uznawane za pracowników przez kierujących tymi platformami. Organizatorzy nowych, nietypowych, a więc odmiennych od standardowych form zatrudnienia nie uważają się za pracodawców. Nie są także uznawani za pracodawców przez organizacje międzynarodowe oraz władze państw poszczególnych państw, członków tych instytucji. *Casus Ubera*, firmy świadczącej usługi transportowe, polegające na przewozie osób w obrębie miast Unii Europejskiej, dowodzi prawdziwości powyższego twierdzenia. Wyrażona konstatacja ma również zastosowanie do firm kurierskich, na przykład Uber Eats i innych, dowożących, na żądanie zainteresowanych, posiłki do miejsc pracy osobom zatrudnionym. Uber jest klasyczną platformą zatrudnienia niestosującą się do międzynarodowych i krajowych standardów oraz przepisów prawa pracy, ustanowionych przez Międzynarodową Organizację Pracy, Unię Europejską, Radę Europy, obowiązujących w poszczególnych państwach.

GOSPODARCZE ASPEKTY SPRAWY CYFROWYCH STOSUNKÓW PRAWNYCH

W okresie dziesięciu lat obecnego stulecia, w którym zastosowane zostały cyfrowe technologie zatrudnienia, podejmowane były przez organy wymiaru sprawiedliwości, orzekające w poszczególnych państwach, działania zmierzające do zdefiniowania statusu wykonawców czynności polegających na świadczeniu pracy przez człowieka oraz podmiotów umożliwiających ich realizację. W dotychczasowych systemach prawa pracy wykonawcy byli kwalifikowani do kategorii pracowników lub osób samozatrudnionych, prowadzących jednoosobowo działalność gospodarczą na własny rachunek. Natomiast ci drudzy mogli występować w charakterze pracodawców, stałych albo tymczasowych, albo instytucji pośredniczących między osobami poszukującymi pracy oraz przedsiębiorcami zainteresowanymi w ich zatrudnieniu. Status pracowników był, i jest nadal, kształtowany przepisami prawa pracy. Natomiast sytuację osób samozatrudnionych określały, i nadal to czynią, przepisy prawa cywilnego i handlowego. Sytuacje niejednoznaczne – kto jest kim w stosunkach prawnych regulujących status zatrudnionych i zatrudniających – rozstrzygały sądy. One więc podjęły – jako pierwsze – próby rozstrzygnięcia przypadków odnoszących się do firmy Uber i osób, które dzięki zostały wprowadzane na rynki pracy. W niniejszym opracowaniu przedstawiam kryteria stosowane przez unijne sądy pracy do rozstrzygnięcia dylematów, jaką pozycję mają strony cyfrowych stosunków

prawnych, w ramach których wykonywana jest praca. Jest to istotne ze względu na zasadnicze różnice uprawnień pracowniczych, regulowanych przepisami indywidualnego prawa pracy (między innymi: ochrona trwałości stosunku pracy, minimalne wynagrodzenie, ryzyko szkody wyrządzone podczas pracy, zbiorowego prawa pracy: prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe, ubezpieczeń społecznych: świadczenia z ubezpieczenia społecznego i socjalne. Prezentowana w tym artykule tematyka uzupełnia zagadnienia prawne regulowane przepisami art. 22 § 1¹ – 2² k.p., w normach prawnych ustanawiających domniemanie zatrudnienia na podstawie i w ramach stosunku pracy bez względu na nazwę i rodzaj zawartej umowy przez strony stosunku prawnego.

Według interpelacji poselskiej¹ w Polsce jest zarejestrowana jedyna firma UBER, pod której szyldem działają dwie spółki (Uber B.V. oraz Rasier Operations B.V.), będące beneficjentami biznesu transportowego. Pobierają prowizje za wykonane przejazdy, a więc gromadzą zyski z wykonywanej przez kierowców działalności. Jednocześnie model świadczenia usług został ukształtowany w ten sposób, aby kierowcy ponosili wszelkie ryzyko związane ze świadczeniem przez nich usług poniżej kosztów ich wykonywania oraz z naruszaniem szeregu przepisów polskiego porządku prawnego². Podobnie przedstawiała się sprawa na poziomie UE. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł³, iż przepisy dyrektywy odnoszące się do aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego⁴, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (dyrektywy o handlu elektronicznym), należy interpretować w ten sposób, że usługę pośrednictwa, polegającą na odpłatnym umożliwianiu nawiązywania kontaktów poprzez aplikację na inteligentny telefon, między właścicielami pojazdów, niebędącymi zawodowymi kierowcami, a osobami chcącymi przebyć trasę miejską, należy uznać za usługę nierozzerwalnie związaną z usługą przewozową, a tym samym za usługę wchodzącą w zakres „usług w dziedzinie transportu” w rozumieniu art. 58 ust. 1 TFUE. Tego rodzaju usługę należy zatem wyłączyć z zakresu stosowania art. 56 TFUE. W uzasadnieniu przytoczonego wyroku TSUE stwierdził, że kiedy przewozem pasażerów zajmują się właściciele pojazdów niebędący zawodowymi kierowcami, podmiot świadczący

¹ Interpelacja nr 10362 do ministra finansów, ministra infrastruktury i budownictwo w sprawie funkcjonowania na polskim rynku korporacji Uber. 9.02.2017 „Prace Sejmu, Posiedzenie Sejmu, Interpelacje, zapytania, pytania i oświadczenia poselskie” tekst.

² Zarówno pytanie posła, jak i odpowiedzi przedstawicieli rządu RP z 20.03.2017 r. i 5.04.2017 r. dotyczyły problemów gospodarczych – konkurencji, a nie zagadnień prawa pracy.

³ Wyrok z 20.12.2017 r. (Wielka Izba) w sprawie *Asociación Profesional Elite Taxi przeciwko Uber Systems Spain SL*, ECLI: EU:2017:981.

⁴ Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym, OJ L 376, 27.12.2006, p. 36-68; Dyrektywa 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (dyrektywa o handlu elektronicznym), OJ L 178, 17.7.2000, p. 1-16.

tę usługę pośrednictwa tworzy jednocześnie ofertę miejskich usług przewozowych, którą udostępnia w szczególności za pomocą narzędzi informatycznych takich jak aplikacja, o której mowa w postępowaniu głównym, i której ogólne funkcjonowanie organizuje on w taki sposób, aby osoby chcące przebyć trasę miejską mogły z tej oferty skorzystać.

Usługa pośrednictwa świadczona przez przedsiębiorstwo Uber polega na selekcjonowaniu właścicieli pojazdów niebędących zawodowymi kierowcami, którym to przedsiębiorstwo dostarcza aplikację, bez której, po pierwsze, kierowcy ci nie świadczyliby usług przewozowych, a po drugie, osoby chcące przebyć trasę miejską nie miałyby dostępu do usług owych kierowców. Uber wywiera decydujący wpływ na warunki, na jakich kierowcy ci świadczą usługi. Co się tyczy tej ostatniej kwestii, okazuje się, że Uber określa – za pomocą aplikacji o tej samej nazwie – przynajmniej maksymalną kwotę za dany przewóz. Przedsiębiorstwo to pobiera tę kwotę od klienta, a następnie przekazuje jej część właścicielowi pojazdu niebędącemu zawodowym kierowcą. Sprawuje więc kontrolę jakości pojazdów, ich kierowców, a także zachowanie tych ostatnich podczas wykonywania usługi. Kontrola taka może w stosownym wypadku skutkować podjęciem decyzji przez władze Ubera o odebraniu kierowcy możliwości świadczenia usług przewozowych.

Usługę pośrednictwa TSUE uznał za integralną część wykonanej usługi, której głównym elementem jest usługa przewozowa, wobec czego należy zakwalifikować ją nie jako „usługę społeczeństwa informacyjnego” w rozumieniu art. 1 pkt 2 dyrektywy 98/34, do którego odsyła art. 2 lit. a) dyrektywy 2000/31, ale jako „usługę w dziedzinie transportu” w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. d) dyrektywy 2006/123⁵. Za przyjęciem takiej kwalifikacji przemawia orzecznictwo TSUE, w myśl którego pojęcie „usługi w dziedzinie transportu” obejmuje nie tylko usługi przewozowe jako takie, ale także wszelkie usługi nierozdzielnie związane z fizyczną czynnością polegającą na przemieszczaniu osób lub towarów z jednego miejsca do drugiego za pomocą środka transportu⁶.

Bliższy – aniżeli TSUE – rozważeniu problemów prawnych z zakresu pracy związanych ze statusem strony stosunku prawnego nawiązanego z platformą zatrudnienia przez osobę świadczącą pracę był M. Szpunar, rzecznik generalny (RG) TSUE. W opinii prawnej przedstawionej w omawianej sprawie C-435/17⁷ Uber jest powszechnie klasyfikowany jako platforma pracy funkcjonująca w ramach gospodarki społecznościowej (*sharing economy*)⁸. Nie może on jednak być uznany za platformę współdzielenia samochodów (*ride sharing*). Kierowcy Ubera w ramach tej platformy proponują

⁵ Ibidem, pkt 38-41.

⁶ Wyrok TSUE z 15.10. 2015 r., Grupo Itevelesa i in., C 168/14, EU:C:2015:685, pkt 45, 46 oraz opinia 2/15 (umowa o wolnym handlu z Singapurem) z dnia 16 maja 2017 r., EU:C:2017:376, pkt 61.

⁷ ECLI:EU:2017:364, pkt 43-53.

⁸ V. Hatzopoulos, S. Roma, *Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law*, “Common Market Law Review” 2017, nr 54, s. 81 i nast.

pasażerom usługę przewozu do wybranego przez pasażera miejsca i w zamian za nią otrzymują wynagrodzenie w kwocie, która znacznie przekracza zwykły zwrot poniesionych kosztów. Jest to zatem klasyczna usługa przewozowa⁹. Uber pozwala prywatnym, niekaranym kierowcom, posiadającym ważne prawo jazdy i samochody osobowe, zamierzającym podjąć działalność w zakresie przewozu miejskiego pasażerów, połączyć się z jego aplikacją i wykonywać ową działalność na warunkach przez siebie określonych, które są wiążące dla kierowców na podstawie umowy o korzystanie z aplikacji. Warunków tych jest wiele i dotyczą one zarówno dostępu do działalności, jak i jej prowadzenia, a nawet – zachowania kierowców w trakcie świadczenia usługi¹⁰. W sprawach bezpośrednio odnoszących się do czasu pracy RG TSU zwraca uwagę, że mimo nieuregulowanego czasu usługi świadczonej w ramach platformy Uber większość przejazdów jest realizowana przez kierowców, dla których działalność ta stanowi jedyną lub główną działalność zawodową. Otrzymują oni również od Ubera premie finansowe za wykonanie dużej liczby przejazdów. Uber wskazuje również kierowcom miejsca i okresy, w których mogą liczyć na dużą liczbę kursów lub korzystne taryfy. Zatem chociaż Uber nie wywiera formalnej presji na kierowców, jest w stanie dostosować swoją podaż do wahań popytu¹¹.

Najistotniejsze z punktu widzenia prawa pracy są dwa fakty podane przez RG TSUE:

1) Uber sprawuje kontrolę nad jakością świadczeń wykonywanych przez kierowców. Aplikacja Ubera jest wyposażona w funkcję pozwalającą pasażerom dokonywać oceny kierowców. Średnia ocen poniżej pewnego progu ustanowionego przez platformę może skutkować usunięciem kierowcy z platformy¹²;

2) Uber, a nie kierowca ustala cenę świadczonej usługi. Jej wysokość zależy od długości i czasu trwania przejazdu zarejestrowanego przez GPS. Mnoży podstawową opłatę za przejazd przez odpowiedni współczynnik. W razie wzrostu popytu albo ze względu na utrudnienia spowodowane zmianą warunków meteorologicznych algorytm opracowany przez Ubera koryguje opłatę za wykonany kurs¹³. Kalkulacja ceny przejazdu zaplanowanego przez aplikację pobierana jest przez Ubera tytułem prowizji przed rozpoczęciem jazdy. Stanowi to potwierdzenie, jak trafnie uważa RG TSUE, że opłata za przejazd jest ustalana przez Ubera¹⁴.

Uber sprawuje kontrolę – opartą na zachętach finansowych, ocenie przez pasażerów, niekontrolowanej możliwości odsunięcia od pracy – nad wszystkimi istotnymi aspektami usługi przewozu miejskiego, obowiązującymi wymaganiami dopuszczenia kierowcy do wykonywania pracy (świadczenia usług przewozowych) w ramach platformy zatrudnienia. Zdaniem RG TSUE okoliczności faktyczne dotyczące sposobu

⁹ Opinia prawna RG TSUE w sprawie C-434/15, ECLI:EU:2017:364, pkt 38.

¹⁰ Ibidem, pkt 44.

¹¹ Ibidem, pkt 47.

¹² Ibidem, pkt 48.

¹³ Ibidem, pkt 49.

¹⁴ Ibidem, pkt 50.

funkcjonowania Ubera wynikają¹⁵ – o czym piszę dalej – z orzeczeń sądów państw członkowskich¹⁶. Według niego prowadzone i stosowane przez Ubera metody kontrolowania kierowców pozwalają platformie zarządzać w sposób równie, a nawet bardziej skuteczny, aniżeli technika oparta na formalnych poleceniach wydawanych przez pracodawcę swoim pracownikom i bezpośredniej kontroli ich wykonania¹⁷.

W konkluzji tenże sam RG TSUE uważa, że działalność Ubera polega na świadczeniu jednolitej usługi przewozu za pomocą aplikacji na smartfony, a usługa ta – z gospodarczego punktu widzenia – nie ogranicza się do umożliwienia nawiązania elektronicznego urzędzenia pomiędzy kierowcami zdecydowanymi okazjonalnie oferować i realizować, w obrębie określonego obszaru administracyjnego – miasta, usług polegających na przewozie osób a klientami, potencjalnymi pasażerami, poszukującymi i zdecydowanymi na skorzystanie z takich usług. Uber jest więc *de facto* rzeczywistym organizatorem i operatorem usług przewozu miejskiego w miastach, w których prowadzi działalność gospodarczą¹⁸. W opinii RG TSUE uznanie Ubera za platformę grupującą i dominującą (*hub*) usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek (*spokes*)¹⁹ może budzić wątpliwości z punktu widzenia prawa konkurencji (*hub-and-spokes conspiracy*)²⁰, albowiem stosowanie przez konkurentów tego samego algorytmu do obliczania ceny może stanowić powód do postawienia zarzutu o ewentualnej zмовie (*conspiracy*), wówczas gdy siła rynkowa platformy będzie wzrastać. Ani TSUE, ani RG TSUE nie wypowiedzieli się w analizowanym wyroku na temat statusu stron nawiązanego stosunku prawnego. Złożony przez sąd gospodarczy w Barcelonie (*Juzgado de lo Mercantil n° 3 de Barcelona*) wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym odnosi się do kwalifi-

¹⁵ Ibidem, przypis 12.

¹⁶ Zob. wyrok London Employment Tribunal z 28.10. 2016 r., *Aslam, Farrar and Others v. Uber* (case 2202551/2015); orzeczenie Audiencia Provincial de Madrid no 15/2017 z 23.01. 2017 r., w sprawie sporu między Uberem a Asociación Madrileña del Taxi, i postanowienie Tribunale Ordinario di Milano z 2.07.2015 r. (sprawy 35445/2015 i 36491/2015). Podaję za: M. Szpunar, opinia prawna RG TS UE w sprawie C-434/15.

¹⁷ Opinia prawna, C-434/15, pkt52.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Amerykańska doktryna prawna stworzona w pierwszej połowie ubiegłego stulecia (1930-1940), *Interstate Circuit, Inc. v. United States*, 306 U.S. 208 (1939); *Kotteakos v. United States*, 328 U.S. 750 (1946). Stosowana w Europie od 2000 r. *JJB Sports PLC v Office of Fair Trading*, [2006] EWCA Civ 1318 (UK Ct App 2003). Obejmuje ona podmiot kontrolujący określony rynek (usług, pracy etc.), występującego w charakterze kupującego lub sprzedającego (*hub*) oraz zorganizowane w tajemnicy i współpracujące z nim osoby albo podmioty (*spokes*). Konstrukcja prawna relacji podmiotu dominującego (*hub*), powiązanego niejawną umową jest obrazowo przedstawiana symbolem obręczy koła wyrażającego porozumienia łączące poziomych konkurentów (dystrybutorów), które tworzą szprychy koła (*The rim of the wheel is the connecting agreements among the horizontal competitors (distributors) that form the spokes*). Zob. przywołane przez M. Szpunara artykuły: A. Ezrachi, M.E. Stucke, *Artificial Intelligence & Collusion: When Computers Inhibit Competition*, CCLP Working Paper 40, Oxford 2015, s. 14; V. Hatzopoulos, S. Roma, *Caring for Sharing?...*, s. 110 i nast.

²⁰ *Howard Hess Dental v. Dentsply Intern.*, 602 F.3d 237 (3rd Cir. 2010), Court of Appeals for the Third Circuit, April 16th, 2010, 602 F.3d 237, No 08-1693, 08-1694.

kacji prawnej spornej usługi: działalność przewozowa, elektroniczna usługa pośrednictwa, usługa społeczeństwa informacyjnego w rozumieniu art. 1 pkt. 2 dyrektywy 98/34²¹. Zatem nie wiadomo, czy kierowców Ubera należy uważać za pracowników zatrudnionych przez tę firmę. Uber może zgodnie z prawem wykonywać takie usługi przy pomocy niezależnych przedsiębiorców, występujących charakterze podwykonawców, a nie pracowników. Niezbędne jest więc dokonanie przeglądu judykatury sądów unijnych orzekających o statusie kierowców wobec Ubera w państwach członkowskich UE. Wyrok zapadły w sprawie C-434/15 ma ograniczone znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii prawnej, przedstawianej w niniejszym artykule. Można bowiem z niego wyciągnąć jedynie wniosek, iż kierowca Ubera może wykonywać pracę w ramach umowy cywilno-prawnej o świadczenie usług.

Judykatura Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE) pokazuje, iż osoby świadczące usługi mogą być uznane za pracowników pozostających w stosunkach pracy z platformą, funkcjonującą w charakterze pracodawcy wobec osób formalnie zatrudnionych przy wykonywaniu usług, jeżeli platforma posiada władzę nad podporządkowanymi jej osobami świadczącymi pracę, które w świetle przepisów prawa UE powinny mieć status pracowników.

W innej późniejszej sprawie – *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*²² – TSUE orzekł, że „usługę pośrednictwa, polegającą na odpłatnym umożliwianiu nawiązywania kontaktów poprzez aplikację na inteligentny telefon między właścicielami pojazdów, niebędącymi zawodowymi kierowcami, a osobami chcącymi przebyć trasę miejską, należy uznać za usługę nierozzerwalnie związaną z usługą przewozową, a tym samym za usługę wchodzącą w zakres usług w dziedzinie transportu. W uzasadnieniu zacytowanego orzeczenia TSUE orzekł, że „Uber nie jest więc tylko pośrednikiem pomiędzy kierowcami gotowymi okazjonalnie zaoferować usługę przewozu i pasażerami poszukującymi takiej usługi. Wręcz przeciwnie, Uber jest rzeczywistym organizatorem i operatorem usług przewozu miejskiego w miastach, w których jest obecny”. W stosunkach prawnych pełni więc funkcję pracodawcy w stosunku do kierowców świadczących na jego rzecz pracę, którą on traktuje jako usługę.

RG TSUE²³ dodał, że w ramach systemu funkcjonowania Ubera skomunikowanie potencjalnego pasażera z kierowcą nie ma – samo w sobie – wartości ekonomicznej, ponieważ kierowcy, działający na rachunek Ubera, nie prowadzą – gdy kierują pojazdami w ramach usług na rzecz Ubera – niezależnej działalności gospodarczej. W istocie bowiem w ramach tej usługi kierowcy Ubera nie mogą znajdować pasażerów inaczej niż za pomocą aplikacji Uber. Aplikacja ta umożliwia identyfikację

²¹ W rozumieniu tego przepisu „usługą społeczeństwa informacyjnego” jest każda usługa normalnie świadczona za wynagrodzeniem, na odległość, drogą elektroniczną i na indywidualne żądanie odbiorcy usług.

²² Wyrok (Wielka Izba) TSUE z 20.12.2017 r., ECLI:EU:C:2017:981.

²³ Opinia prawna z 11.5.2017 r., ECLI:EU:C:2017:364.

cję jedynie kierowców działających w ramach tej platformy. Kierowców Ubera nie należy jednak automatycznie uważać za jego pracowników. Spółka ta może w zupełności wykonywać swoje usługi przy pomocy niezależnych przedsiębiorców, którzy działają w jej imieniu w charakterze podwykonawców.

O statusie osób wykonujących pracę, polegającą na świadczeniu usług określonego rodzaju, decyduje praktyka stosowania postanowień sformułowanych w umowie o oświadczenie usług. Tak zwana zasada „supremacji faktów” (*the primacy of facts principle*) nad innymi dowodami – na przykład umową stron stosunku prawnego – umożliwia sądowi orzekającemu w sprawie o charakter prawny relacji, w ramach której świadczona jest praca – ocenić, czy zatrudnienie uważane przez zatrudniającego za usługę nie powinno być uznane za stosunek pracy. O wyborze właściwej podstawy zatrudnienia często świadczy osobista, a nie ekonomiczna, podległość zatrudnionego względem zatrudniającego. Już w orzeczeniu z 3.07.1986 r. w sprawie *Deborah Lawrie-Blum v. Land of Baden-Württemberg* TSUE uznał podporządkowanie osoby zatrudnionej za podstawowe kryterium uznania jej za pracownika²⁴.

Skoro Uber został uznany za funkcjonalnego pracodawcę²⁵, osoby z nim współpracujące (kierowcy, kurierzy i inni zatrudnieni) powinni być uznani za pracowników, a nie samozatrudnionych. Jednakże przegląd niejednolitej judykatury w państwach członkowskich UE, odnoszącej się do statusu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform zatrudnienia, nie pozwala na postawienie takiej hipotezy.

PRZEGLĄD I KRYTYCZNA OCENA JUDYKATURY PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH STATUSU OSÓB ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI POLEGAJĄCE NA WYKONYWANIU PRACY W RAMACH PLATFORM

Raport²⁶ na temat warunków pracy osób zatrudnionych na platformach, przedstawiony Komisji Europejskiej 13.12.2019 r. przez dziewięciu europejskich specjalistów z dziedziny pracy i polityki społecznej, podejmuje – wśród innych problemów zatrudnienia w ramach platform – próbę przedstawienia skromnego orzecznictwa sądów unijnych orzekających w niektórych państwach członkowskich, usiłujących określić kryteria decydujące o statusie zatrudnionych. W pierwszym rzędzie udział firmy Uber

²⁴ ECLI:EU:C:1986:284. “The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration”.

²⁵ Zob. bliżej: J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit and Co., Platforms as Employers – Rethinking the legal Analysis of Crowdwork*, “Comparative Labour Law and Policy Journal”, Feb.16, 2016, Oxford Legal Studies Research, Paper No. 8/2016, <https://ssrn.com/abstract=2733003>.

²⁶ Z. Kilhofer, W.P. De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Hauben, W. Waeyaert, E. Giacucatos, J.Ph. Lhernould, S. Robin-Oliver, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, VT/2018/032, 13 December 2019, CEPS, EFTHA, HIVA-KU Leuven, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.

występującej w charakterze strony pozwanej w sądach szwedzkich, belgijskich i słowackich dotyczył jego pozycji na krajowym rynku usług świadczonych w tych państwach. Jako cyfrowa platforma biznesowa Uber był postrzegany jako bardzo poważny konkurent korporacji taksówkarzy. Z tej przyczyny sądy gospodarcze wymienionych wyżej państw członkowskich UE orzekały o zawieszeniu usług polegających na przewozie osób ze względu na brak licencji wymaganych od taksówkarzy. Spory prawne nie odnosiły się do pozycji kierowców, komunikujących się z tą platformą zatrudnienia za pośrednictwem nowoczesnych, cyfrowych technik, ale do tego, czy usługi, jakie zapewniał Uber, były prowadzone zgodnie z prawem. Według judykatury sądów szwedzkich, belgijskich i słowackich z okresu 2015-2016 przewóz osób bez posiadania ważnej licencji przez kierowców nie miał nic wspólnego z koncepcją wykorzystywania prywatnego pojazdu samochodowego w charakterze taksówki pasażerskiej²⁷.

Sytuacja prawna firmy Uber uległa zmianie w styczniu 2019 r., kiedy sąd w Brukseli zmienił nieprawomocne orzeczenie sądu odbierające możliwość zgodnego z prawem prowadzenia, bez koniecznych uprawnień, działalności usługowej i wyraził zgodę na kontynuowanie dotychczasowej, uprzednio zdelegalizowanej, praktyki²⁸.

W powyższym wyroku nie chodziło o status kierowców Ubera, lecz o jego pozycję na rynku pracy. Według sądu belgijskiego Uber nie może być definiowany jako instytucja prowadząca działalność transportową, uważaną za usługę (*transport service*), lecz jako pośrednik (*intermediary*) w sektorze usług transportowych. Stanowisko zbliżone do judykatury belgijskiej zajęły wobec Ubera władze państwowe Słowacji. Międzynarodowe agencje prasowe podały do publicznej wiadomości informację o zmianie obowiązujących przepisów słowackiego prawa regulujących status Ubera. Wcześniej wymagany, dotychczas uznawany przez urzędy administracyjne i judykaturę sądową za wyłączny, obowiązek prowadzenia zgodnej z prawem działalności gospodarczej w usługach, posiadania licencji na usługi transportu osób został zniesiony 25.04.2019 r. Platforma cyfrowa Uber została zakwalifikowana do kategorii podmiotów świadczących zdigitalizowaną usługę transportu osób, różną od tej, jaką świadczą taksówki²⁹. W słowackich aktach prawnych Uber został uznany za firmę realizującą usługi wysyłkowe (*dispatching services*), a nie taksówkowe (*taxi services*). Uber jako dyspozytor (*dispatcher*) może więc występować w roli administratora, kierownika, koordynatora, zarządcy, ekspedytora, spedytora, dyspeczera, dyżurnego w branży transportowej, zarówno osób, jak i rzeczy. Zatem wykonywane przez niego w ramach pracy zadania, czynności zawodowe wykraczają, niekiedy znacznie, poza kompetencje taksówkarza, osoby wykonującej pracę zawodową polegającą na prowadzeniu

²⁷ Study to gather evidence..., s. 112.

²⁸ Orb., 16 januari 2019, AR A/1802920, <https://www.socialweb.be/Socialweb/NL/publichome/html/free/articles/3063152>. Ibid., s. 113, przypis 146.

²⁹ Zob. Uber backon the Road in Slovakia after Ban, Reuters, 25 April 2019, <https://www.reuters.com/article/us-uber-slovakia-idUSKCN1S116C> [dostęp: 2.06.2020].

samochodu przeznaczony do przewozu osób lub towarów. Można zatem uważać, że władze państwowe Słowacji jako pierwsze w Unii Europejskiej wskazały konieczność uregulowania statusu prawnego stron stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca polegająca na organizacji i zarządzaniu sektorem usług logistycznych, w jakich specjalizuje się – przy wykorzystywaniu urządzeń elektronicznych – Uber. Uregulowały one sytuację prawną podmiotu zarządzającego takimi usługami, który może występować w dwóch, różniących się rolach: 1) jako przedsiębiorca korzystający z umiejętności zawodowych współpracujących z nim osób, prowadzących podobnie jak on, aczkolwiek w znacznej mniejszej skali, określoną działalność usługową – podwykonawców, osób samozatrudnionych; 2) albo pracodawca. Pracodawca słowacki wskazał niewykorzystany dotąd kierunek postępowania, bardzo istotny w rozważaniach i argumentacji prawnej, umożliwiając nie tylko specjalistom zajmującym się prawem pracy, ale również sądom orzekającym w sprawach z dziedziny tego prawa przedyskutowanie możliwości zakwalifikowania stosunków prawnych, regulujących świadczenie usług polegających na pracy, do kategorii stosunków pracy. W tym kierunku zaczęła podążać judykatura brytyjska i francuska.

W 2016 r. Brytyjski Centralny Trybunał do Spraw Pracy dla Centralnego Londynu orzekł w sprawie *Aslam, Farrar versus Uber*³⁰, że wyrażenie przez pasażera zgody na przewóz prywatnym pojazdem nie czyni z pojazdu transportującego, związanego z firmą Uber, firmy uprawnionej do transportu osób. W uzasadnieniu przytoczonego wyroku zamieszczone zostały stwierdzenia zaznaczające posługiwanie się w postępowaniu przed brytyjskim organem wymiaru sprawiedliwości przez firmę Uber sformułowaniami fikcyjnymi, mylącymi, a nawet nieprawdziwymi zarzutami o podejmowania próby nowego klasyfikowania pracy jako usługi³¹. W tej samej sprawie sąd apelacyjny dla Anglii i Walii³² orzekł, że kierowcy Ubera, włączający aplikację umożliwiającą kontakt z firmą Uber, zgłaszają gotowość do wykonywania pracy. Tym samym sądy brytyjskie zakwestionowały regulacje prawne obowiązujące w firmie Uber, według których kierowcy są osobami zatrudnionymi, prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek³³. O zmienionej pozycji prawnej kierowców zatrudnionych przez firmę Uber zadecydowały ustalenia

³⁰ Case No. ET/2202550/2015, <http://www.judiciary.gov.uk/wp-content/up/pads/2016/10/aslam-and-farrar-v-Uber-reason-20161028.pdf> [dostęp: 10.12.2018].

³¹ „Any organisation in its documents to fictions, twisted language and even new brand terminology, merits, we think, a degree of skepticism”.

³² Sprawa [2018] EWCA Civ 2748.

³³ Podobne orzeczenia zostały wydane przez inne organy wymiaru sprawiedliwości w Wlk. Brytanii w sprawach odnoszących się do bezpodstawnego przekwalifikowania, w celu uniknięcia przez pracodawcę obowiązku uiszczania składek ubezpieczeniowych, rzeczywistych pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w pseudosamozatrudnionych, rzekomo prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą na własny rachunek – M.A. Cherry, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, *Saint Louis University School of Law Scholarship Commons*, „Comparative Labor Law & Policy Journal” 2016, Vol. 37, No. 3, s. 6 i nast.

faktyczne, zgodnie z którymi Uber rekrutuje kierowców, kontroluje proces wykonywania pracy, wyznacza im trasy poszczególnych kursów, ustala stawki wynagrodzenia, nakłada na kierowców określone obowiązki, zmienia warunki świadczenia usług, rozstrzyga sprawy sporne między kierowcami a klientami. Według ET, EAT oraz sądu apelacyjnego dla Anglii i Walii kierowca Ubera w stosunkach prawnych występuje w roli zatrudnionego³⁴. Świadczy usługę polegającą na przewozie pasażerów firmy transportowej, za jaką brytyjskie organy wymiaru sprawiedliwości uznały firmę Uber³⁵. Kierowców, zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie innych usług aniżeli praca systematycznie świadczona na podstawie umowy o pracę, zgłaszających gotowość wykonywania pracy, polegającej na przewozie pasażerów, niezakwalifikowanych przez Ubera do kategorii pracowników, można uznać za pracowników w rozumieniu brytyjskiego prawa pracy³⁶. Można także traktować ich jak zatrudnionych, niemających statusu osób samodzielnie wykonujących pracę na własny rachunek³⁷. Różnica między pracownikiem a „niesamodzielnym” zatrudnionym polega na tym, że każda z tych osób wykonuje pracę na podstawie innej umowy³⁸. W każdej z takich umów po stronie osoby albo podmiotu występującego w roli zatrudniającego występuje pracodawca. Art. 230 ust. 5 lit. b ERA 1996 stanowi, że jeżeli treści stosunków prawnych nawiązanych przez pracodawców z pracownikami i/lub zatrudnionymi „niesamodzielnymi” różnią się, podmiot zatrudniający powinien być „postrzegany i odpowiednio rozumiany”. Powyższe stwierdzenie utrudnia postrzeganie firmy Uber w charakterze pośrednika między osobą zatrudnioną (kierowcą) a beneficjentem stosunku prawnego, w jakim występują kierowca i firma Uber. Wprawdzie pośrednik może w jednakowym stopniu co pracodawca być zainteresowany jakością świadczonych usług, jednak nie przysługują mu uprawnienia władcze wobec osób świadczących takie usługi.

W dniu 28.11.2018 r. francuski Sąd Apelacyjny (*Cour de cassation*) uznał za pracowników kurierów, dostarczających żywność osobom zamawiających posiłki, uważanych dotychczas przez Ubera *Take Eat Easy* za samozatrudnionych³⁹. Doszedł bowiem do wniosku, że nawiązanie przez strony stosunku prawnego umowy cywilnoprawnej nie odzwierciedlało faktycznej sytuacji zatrudnionych zależnych od Ubera i podporządkowanych mu bezpośrednio dostawców żywności. Ponad miesiąc później, 10.01.2019 r., paryski Sąd Apelacyjny także uznał – z tych samych powodów – kierowców Ubera, zarejestrowanych jako samozatrudnionych, za pracowników. Stwierdził bowiem istnienie stanu podporządkowania między nimi

³⁴ A.M. Świątkowski, *Próba ochrony przed elektroniczną technologią pracowniczego statusu zatrudnionych*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2019, tom specjalny, nr XIX, s. 353 i nast.

³⁵ [2018] EWCA Civ 2748, § 31 (orzeczenie ET) i § 103 (orzeczenie EAT oddalające apelację).

³⁶ Art. 230 ust. 1, 2 i 3 lit. a ERA 1996.

³⁷ Art. 230 ust. 3 lit. b ERA1996.

³⁸ Art.230 ust. 5 lit. b ERA1996.

³⁹ Case 17-20.079.

a platformą, w ramach której wykonywali usługi, rzekomo na własny rachunek. Nie byli bowiem samodzielni⁴⁰. Osoby zarządzające platformami zatrudnienia nie tylko dostarczały kierowcom klientów, ale również sprawowały nad nimi stałą kontrolę w trakcie świadczenia pracy. Korzystały z przysługujących im władczych kompetencji, zezwalających na nakładanie kar porządkowych albo dyscyplinarnych na nie-subordynowanych, w opinii kierownika zmiany, kierowców oraz na rozwiązywanie z nimi więzi prawnych⁴¹. Orzekający w analogicznej sprawie, w tym samym miesiącu, sąd w Brukseli zaliczył kierowców Ubera do kategorii samozatrudnionych. Nie ustalił bowiem faktów świadczących o podporządkowaniu kierowców dyspeczerowi reprezentującemu platformę. Ponadto belgijski sędzia zwrócił uwagę, iż kierowca zawsze korzysta do wykonywania pracy z samochodu, którym ma prawo dysponować. Może więc wybierać godziny pracy⁴².

Bezpośrednie podporządkowanie osoby zatrudnionej podmiotowi zatrudniającemu jest zatem czynnikiem decydującym o uznawaniu przez sądy niektórych, wyżej wymienionych państw, kierowców Ubera za pracowników albo samozatrudnionych.

W dwóch ostatnich latach drugiej dekady obecnego stulecia orzecznictwo unijnych sądów pracy, rozstrzygających spory w niektórych państwach członkowskich o sprawach dotyczących statusu stron stosunków prawnych, zostało uznane za niestabilne. Krytyczne opinie o dyskrecjonalnej władzy sędziów⁴³, orzekających w sprawach o ustalenie statusu stron stosunków prawnych, w mniejszym stopniu odnosiły się do Ubera i zatrudnionych przezeń kierowców, w większym do zawodowych kurierów. Nowy wątek tematyczny nie odbiega od istoty sprawy, odnoszącej się do statusu mobilnych pracowników wykonujących dostawcze usługi w ramach platform zatrudnienia. Włoskie⁴⁴, hiszpańskie⁴⁵ i holenderskie⁴⁶ sądy rozpatrujące sprawy osób zatrudnionych w charakterze samozatrudnionych kurierów spedycyjnych na podstawie umów cywilnoprawnych oddalały powództwa o uznanie skarżących się za pracowników z uwagi na samodzielność i swobodę podejmowania decyzji o wykonywaniu pracy w elastycznych formach czasu pracy, a w następnym stadium postępowania uwzględniały żądania zatrudnionych. W zależności od tego, do jakich okoliczności wagę przykładali sędziowie orzekający w różnych instancjach w tej samej sprawie, ku-

⁴⁰ <https://doctrine.fr/AC/Paris/2017/C27AD99FFA3292FB31B1D> [dostęp: 3.05.2020].

⁴¹ Study to gather evidence..., s. 113.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem, s. 114-115.

⁴⁴ Trybunał w Turynie, sprawa nr 778/2018, orzeczenia: 7.05.2018 r., 4.02.1979; Trybunał w Mediolanie, sprawa nr 1853/2018 z 10.09.2018. Podają za: Study to gather evidence..., s. 114, przyp. 153-155, s. 115, przyp. 157.

⁴⁵ Orzeczenia sądów pracy (Juzgado de lo Social) w Madrycie z: 3.09.2018, 11.01.2019, 11.02.2019, 20.02.2019, 24.02.2019; Valencji – 1.06.2018; Barcelonie – 29.05.2018; Owiedo – 24.02.2019. Podają za: ibidem, s. 115-116, przyp. 157, 160, 161, 162, 163, 164.

⁴⁶ ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 Rechtbank Amsterdam, 23.07.2018, 6622665 CV EXPL 18-2673; ECLI:NL:RBAMS:2019:210 Rechtbank Amsterdam, 15.01.2019, 7044576 CV EXPL 18-14762. Podają za: Ibidem, s. 115, przyp. 158-159.

rierzy włoskich, hiszpańskich i holenderskich firm Uber Eats, Glovo, Deliveroo, Take Eat Easy zmieniali się w miarę postępu sprawy z samozatrudnionych na pracowników lub odwrotnie. O tym, w jakiej roli zawodowej występowali, decydowały okoliczności faktyczne, wśród których najważniejszą rolę spełnia „wolna wola” zatrudnionych w sprawach odnoszących się do decydowania o podjęciu lub powstrzymaniu się od wykonywania czynności zawodowych, wymiaru czasu pracy w okresie tygodnia lub dnia roboczego, kontrolowania sposobu wykonywania zadań, rozkładu ryzyka oraz rozkładu obowiązków w sprawach dotyczących dostarczenia urządzeń i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy (samochodu osobowego, roweru, skutera). Miejsce wymienionych czynników, zajmowane w indywidualnej hierarchii ważności przez sędziego, orzekającego w konkretnej sprawie, decydowało o decyzjach podejmowanych w poszczególnych instancjach postępowania sądowego. Sądy bowiem analizowały te same lub podobne dowody i dochodziły do różnych wniosków, podejmowały odmienne decyzje i wydawały różnorodne, sprzeczne orzeczenia⁴⁷.

Podzielam zapatrywania autorów raportu przedstawionego Komisji UE w styczniu 2020, którzy uważają, że *de lege lata* ostateczna ocena statusu pracowniczego osób wykonujących usługi w ramach platformy zatrudnienia Uber i innych podobnych platform, zrzeszających mobilnych pracowników, nie została wypracowana. Status stron stosunków prawnych współpracujących w ramach platform zatrudnienia nadal jest niejasny dla prawników.

UWAGI KOŃCOWE

Niejasny i niepewny status stron stosunków prawnych nawiązywanych na platformach zatrudnienia zobowiązuje do zastanowienia się nad rolą państw członkowskich UE w kształtowaniu i regulowaniu stosunków pracy opartych na platformach zatrudnienia. Warunki zatrudnienia na platformach usługowych nie zbliżają się nawet do ustalonych i powszechnie obowiązujących standardów pracy. Tylko nieliczne państwa członkowskie UE – Włochy, Francja, Portugalia uregulowały niektóre aspekty transportu pasażerskiego oraz sytuację kierowców i kurierów „na żądanie”. Inne państwa starają się poddać firmę Uber wymaganiom nałożonym na przedsiębiorstwa taksówkowe⁴⁸. Jeszcze inne unikają rozwiązania problemu konkurencyjności ze strony instalującej się od kilku firm Uber w Europie poprzez tworzenie nowych konstrukcji prawno-organizacyjnych, w rodzaju *ride-sharing type services*⁴⁹, albo tworzenia nowych rozwiązań, wedle których firmy Uber występują w roli zarządcy platformy, a ich kierowcy w roli jednoosobowych, samozatrudnionych przedsiębiorców.

⁴⁷ Ibidem, s. 116.

⁴⁸ Chorwacja, Hiszpania, Węgry.

⁴⁹ Litwa.

Obiektywny fakt to znaczna rozpiętość w krajowych systemach prawa pracy pojęć „samozatrudnieni” i „pracownicy”. Wśród tych pierwszych dokonuje się rozróżnień na niezależnych zatrudnionych oraz gospodarczo zależnych. Oparte na kryteriach samodzielności, autonomii, elastyczności w sprawach odnoszących się do zatrudnienia w ramach platform koncepcje zatrudnionych i zatrudniających stanowią próbę wyłonienia trzeciej, poza pracownikami i samozatrudnionymi, kategorii zatrudnienia. Na rynku zaczynają funkcjonować osoby aktywne zawodowo, uważane przez niektóre państwa członkowskie za „kontraktorów”⁵⁰, „zależne ekonomicznie”, ale świadczące na własny rachunek „autonomiczne usługi”⁵¹. Próbuje się formować nowe kategorie zatrudnionych, których status i wynikające z niego uprawnienia pracownicze i socjalne mają charakter „para-pracowniczy”⁵². *Casus* platformy Uber oraz innych podobnych do niej platform usługowych wyraźnie wskazuje na konieczność rozszerzenia unijnej, autonomicznej koncepcji pracownika na zawodowo aktywne także w ramach platform zatrudnienia.

Bibliografia

Literatura

Ezrachi A., Stucke M.E., *Artificial Intelligence & Collusion: When Computers Inhibit Competition*, CCLP Working Paper 40, Oxford 2015.

Hatzopoulos V., Roma S., *Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law*, “Common Market Law Review” 2017, No. 54.

Kilhofer Z., De Groen W.P., Lenaerts K., Smits I., Hauben H., Waeyaert W., Giacucatos, E., Lhernould J.Ph., Robin-Oliver S., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, VT/2018/032, 13 December 2019, CEPS,EFTHIEA, HIVA-KU Leuven, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.

Prassl J., Risak M., *Uber, Taskrabbit and Co., Platforms as Employers – Rethinking the legal Analysis of Crowdwork*, “Comparative Labour Law and Policy Journal”, Feb.16, 2016, Oxford Legal Studies Research, Paper No. 8/2016.

Świątkowski A.M., *Próba ochrony przed elektroniczną technologią pracowniczego statusu zatrudnionych*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2019, tom specjalny, nr XIX.

Akty prawne

Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym, OJ L 376, 27.12.2006.

Dyrektywa 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (dyrektywa o handlu elektronicznym), OJ L 178, 17.7.2000.

⁵⁰ Bułgaria.

⁵¹ Hiszpania.

⁵² Niemcy.

Kodeks pracy, ustawa z 26.06.1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., ze zm.

Źródła internetowe

<https://www.socialweb.be/Socialweb/NL/publichome/html/free/articles/3063152>.

<https://www.reuters.com/article/us-Uber-slovakia-idUSKCN1S116C>.

<http://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam=and-farrar-v-Uber-reason-20161028pdf>.

<https://doctrine.fr/AC/Paris/2017/C27AD99FFA3292FB31B1D>.

<https://ssrn.com/abstract=2733003>.