

## Przełamując podziały pomiędzy ochroną pracy i konkurencji, czyli jak chronić uczestników *gig economy*?

### Spis treści

- I. Wprowadzenie
- II. Problemy społeczne w dobie rewolucji przemysłowej a kształtowanie się nowoczesnych systemów prawa pracy oraz prawa antymonopolowego
  1. Zarys genezy prawa pracy
  2. Zarys kształtowania się nowoczesnego prawa antymonopolowego w Stanach Zjednoczonych i w Unii Europejskiej
  3. Podsumowanie
- III. Analiza modeli gospodarczych w *gig economy* z perspektywy prawa konkurencji
  1. Problem braku konkurencji wewnątrz platformy – oceny w wybranych ustawodawstwach
  2. Problem braku konkurencji wewnątrz platformy w ocenie polskiej doktryny
  3. Problem dysproporcji siły rynkowej pomiędzy platformą a uczestnikami *gig economy*
- IV. Analiza dopuszczalności zawierania układów zbiorowych przez samozatrudnionych w wybranych systemach prawnych
  1. Uwagi wstępne
  2. Sprawa *Seattle*, czyli prawo konkurencji jako przeszkoda dla rokowań zbiorowych wśród samozatrudnionych
  3. Ewolucja oceny dopuszczalności rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych w prawie unijnym
  4. Samozatrudniony w Australii – wyjęty spod prawa (antymonopolowego)
  5. Skutki niedostosowania systemu rokowań zbiorowych do potrzeb samozatrudnionych, czyli perspektywa polska
  6. Podsumowanie zestawienia
- V. Wnioski końcowe

### Streszczenie

*Gig economy* to model gospodarczy oparty na działaniu platform pośredniczących pomiędzy osobami zainteresowanymi skorzystaniem z określonej usługi oraz tymi, którzy są gotowi ją świadczyć na żądanie. Rozwój tego modelu jest postrzegany jako jeden z przejawów fragmentacji rynku pracy, w którym upowszechniają się atypowe stosunki zatrudnienia. Związany z tym zagrożeniem

\* Doktorant Szkoły Doktorskiej na Uniwersytecie Łódzkim; pracownik Departamentu Ochrony Konkurencji w Urzędzie Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Wszystkie opinie i oceny wyrażone w niniejszym artykule stanowią opinie i oceny autora i nie powinny być utożsamiane ze stanowiskiem Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów; adres e-mail: filip.wiaderek@edu.uni.lodz.pl; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5267-8206>.

\*\* Absolwentka WPIA UW, aplikantka sędziowska; adres e-mail: zosia.wiaderek@gmail.com; ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5177-6712>.

jest prekaryzacja na rynku pracy, która historycznie stanowiła podstawowy problem społeczny towarzyszący powstaniu prawa pracy. Mechanizmem, za pomocą którego można przeciwdziałać negatywnym konsekwencjom społecznym analizowanego zjawiska są rokowania zbiorowe. Dopuszczalność jego zastosowania do uczestników *gig economy* może jednak rodzić wątpliwości z punktu widzenia zgodności takiego rozwiązania z regułami prawa konkurencji. Z formalnego punktu widzenia uczestnicy *gig economy* są bowiem zwykle przedsiębiorcami, podobnie z resztą jak zrzeszająca ich platforma. Prawo antymonopolowe ogranicza zaś co do zasady możliwość koordynowania zachowań rynkowych przez przedsiębiorców. Celem rozważań zawartych w artykule jest przedstawienie opisanego konfliktu prawa konkurencji i prawa pracy w kontekście pierwotnych założeń systemowych obydwu wymienionych wyżej gałęzi prawa.

**Słowa kluczowe:** *gig economy*; zatrudnienie prekaryjne; fragmentacja rynku pracy; samozatrudnieni; prawo pracy; prawo antymonopolowe; rokowania zbiorowe; cele prawa antymonopolowego.

**JEL:** J80, J83, K21, K31, L40, L49

## I. Wprowadzenie

Historycznie problem braku równowagi między stroną dającą pracę a stroną świadczącą pracę był rozwiązywany za pomocą dwóch środków: wprowadzenia przepisów prawa pracy oraz umożliwienia pracownikom prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy (Daskalova, 2018).

Współcześnie jednak rynek pracy najemnej doświadcza coraz dalej idącej fragmentacji (*fissured workplace*), która opiera się na tak zwanym zatrudnieniu niestandardowym<sup>1</sup>. Dodatkowo rozwój Internetu i elektronicznych form komunikacji w ramach czwartej rewolucji cyfrowej<sup>2</sup> doprowadził do powstania *gig economy*, w ramach której platformy cyfrowe umożliwiają świadczenie pracy na nowych warunkach. *Gig economy*, podobnie jak zatrudnienie niestandardowe, nie zostało jednoznacznie zdefiniowane. Generalnie jako *gig economy* rozumie się model gospodarczy składający się z platformy pośredniczącej, której rola polega na łączeniu zainteresowanych (organizacji, konsumentów) z osobami świadczącymi pracę na żądanie (Meijerink i Keegan, 2019). Co do zasady wyróżnia się dwie główne formy działania platform: *crowdwork* oraz praca na żądanie (*on-demand work*) (de Stefano, 2016). Pierwszy rodzaj opiera się na świadczeniu pracy online, bezpośrednio przez aplikację i polega na udostępnieniu przez zainteresowanego zadania, którego może podjąć się ktoś z „tłumu” (*crowd*) (np. platforma Fiverr). Z kolei drugi typ platform służy do łączenia usługodawcy z usługobiorcą w celu wykonania usługi offline (np. Uber). Średnio co dziesiąty dorosły mieszkaniec wszystkich krajów Unii przynajmniej raz w życiu świadczył pracę

<sup>1</sup> Brakuje jednej definicji „zatrudnienia niestandardowego”, jednak wskazuje się, że obejmuje ono m.in. 1) umowy o pracę na czas określony i inne formy pracy tymczasowej; 2) pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej i inne porozumienia umowne obejmujące wiele stron; 3) „ukryte stosunki pracy” i „zależne samozatrudnienie” oraz 4) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (Gospodarek, 2019).

<sup>2</sup> Tym zbiorczym pojęciem określa się aktualnie występujące procesy społeczno-gospodarcze, zestawiając je z wcześniejszymi „rewolucjami przemysłowymi” – pierwszą, bazującą na silniku parowym, drugą opartą na energii elektrycznej, trzecią bazującą na elektronice i możliwości automatyzacji produkcji. Z kolei czwarta rewolucja charakteryzuje się łączeniem technologii, które prowadzą do zacierania się granic między sferami: fizyczną, cyfrową a biologiczną (zob. Schwab, 2017).

za pośrednictwem platformy internetowej, a aż 2% ogólnej populacji poświęca aktywności zawodowej wykonywanej za pośrednictwem platformy więcej niż 20 godzin tygodniowo (KE, 2018).

Jak szeroko wskazuje się w literaturze światowej, *gig economy* stanowi kolejne zagrożenie w sferze praw osób świadczących pracę zarobkową, pogłębiające fragmentację rynku pracy i prowadzące do jeszcze głębszej prekaryzacji zatrudnionych (de Stefano, 2016; Rogers, 2017; Prassl, 2018).

W przypadku platform typu *on-demand*, które stanowią główny przedmiot tego opracowania, zasadniczym problemem jest to, że w wielu ustawodawstwach osoby świadczące pracę przez platformę nie są pracownikami, lecz osobami samozatrudnionymi (*self-employed*), które co do zasady są traktowane na równi z innymi przedsiębiorcami. Jednocześnie są one często osobami ekonomicznie zależnymi od platformy, za pośrednictwem której świadczą usługi. Umowy zawierane przez platformy z osobami świadczącymi pracę za ich pośrednictwem są umowami adhezyjnymi, a świadczący pracę nie ma faktycznej możliwości ich negocjowania, co w przypadku platform przewozowych dotyczy także stawek, po których kierowcy wykonują przejazdy. Dodatkowo, na przykładzie Ubera widać, że możliwe jest sprawowanie swego rodzaju kierownictwa poprzez użycie odpowiednich algorytmów (Wiener, Cram i Benlian, 2021). W przypadku Ubera objawia się ono przede wszystkim tym, że wprowadzone algorytmy mają na celu wyegzekwowanie od kierowców pożądaných z punktu widzenia platformy zachowań<sup>3</sup>.

Na gruncie skomplikowanego statusu zatrudnionych w *gig economy*, powstał w nauce szereg opracowań dotyczących prawidłowej klasyfikacji tej grupy osób na rynku pracy, w których autorzy rozważali czy świadczący pracę w *gig economy* powinni zostać uznani za pracowników i czy są osobami fałszywie zatrudnionymi (*employee misclassification*) (Sprague, 2015; Prassl i Risak, 2017). Odrębnymi zagadnieniami są: faktyczna kwalifikacja osób świadczących pracę za pośrednictwem platform, takich jak np. Uber, w różnych ustawodawstwach<sup>4</sup>, czy też badania nad koniecznością wprowadzenia do ustawodawstw kategorii pośredniej – między pracownikiem a samozatrudnionym przedsiębiorcą (np. Kozak, 2019), która na gruncie projektu Kodeksu Pracy Komisji Kodyfikacyjnej, powołanej w 2016 r., została określona jako „samozatrudniony ekonomicznie zależny”<sup>5</sup>. Zagadnienia te jednak, ze względu na ramy niniejszego opracowania, nie będą szczegółowo rozwijane, a ich nakreślenie miało na celu jedynie wskazanie mnogości problemów powstających w *gig economy*.

Zagadnieniem istotnym z perspektywy niniejszego opracowania jest natomiast wpływ statusu *workerów*, jako samozatrudnionych, na dopuszczalność prowadzenia przez nich rokowań

<sup>3</sup> W tym celu np. kierowcy otrzymują informację zwrotną dotyczącą ocen wystawionych im przez klientów, a aplikacja w razie potrzeby proponuje kierowcy zachowania, które mogą poprawić oceny klientów. Aplikacja śledzi także współczynnik odrzuconych przejazdów, a w razie zbyt częstego odrzucania kursów kierowcy grozi najpierw ostrzeżenie, a następnie swoista kara w postaci wylogowania z aplikacji na 10 minut. Dodatkowo, kierowca dowiaduje się o trasie kursu dopiero w momencie, gdy pasażer wsiądzie do pojazdu. Celem powyższego jest ograniczenie możliwości wybierania przez kierowcę pomiędzy bardziej i mniej opłacalnymi zleceniami. Stosowanie wskazanych mechanizmów przez Ubera ustalił Sąd Najwyższy Wielkiej Brytanii w sprawie *Uber BV i inni przeciwko Aslamowi i innym*, 19.02.2021 r.

<sup>4</sup> Odmienności te w pierwszej kolejności są konsekwencją różnic między definicjami „pracownika” w różnych systemach prawnych. Między innymi w Belgii, czy w Szwecji definicja pracownika jest tak szeroka, że zawiera w sobie osoby, które w innych systemach prawnych byłyby zakwalifikowane jako osoby samozatrudnione (Countouris, de Stefano i Lianos, 2019). Natomiast także i w państwach, w których status pracowniczy kierowców nie jest z góry przesądzony, toczy się wiele sporów sądowych o ustalenie istnienia stosunku pracy kierowców Ubera, które coraz częściej kończą się korzystnymi dla kierowców rozstrzygnięciami. W Wielkiej Brytanii spór o przyznanie statusu pracowniczego kierowcom Ubera dotarł do Sądu Najwyższego (UK Supreme Court), który ostatecznie przesądził, że kierowcy Ubera mają status „workerów”, czyli przyznany został im szereg praw pracowniczych (wyr. Sądu Najwyższego w Wielkiej Brytanii (Supreme Court of the United Kingdom) z 19.02.2021 r. *Uber BV i inni przeciwko Aslamowi i innym*). Z kolei we Francji w marcu 2020 r. Sąd Najwyższy potwierdził, że kierowcy Ubera są pracownikami, a nie podwykonawcami (wyr. francuskiego Sądu Kasacyjnego (Cour de cassation) z 4.03.2020 r. (ECLI: FR: CCASS: 2020: SO00374)).

<sup>5</sup> Projekt kodeksu pracy Komisji Kodyfikacyjnej z 14.03.2018 r. Pozyskano z: <https://archiwum.mriips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10948/1/1/Kodeks%20pracy.pdf> (6.01.2022).

zbiorowych i zawierania porozumień. W praktyce na świecie obserwuje się rozwój aktywności w tym zakresie, co zostanie szerzej omówione w dalszej części opracowania. Jak wspomniano we wstępie, rokowania zbiorowe stanowią jeden z podstawowych instrumentów kształtowania norm prawa pracy i bardzo skuteczny instrument ochrony pracowników. Istotą układu zbiorowego pracy jest to, że ma on charakter normatywny i taką samą moc jak ustawa, mimo że do jego zawarcia dochodzi na drodze umowy między pracodawcą (organizacją pracodawców) a organizacją pracowników. Tym samym postanowienia układu mogą być podstawą indywidualnych roszczeń konkretnego pracownika. Dzięki zrzeszeniu się, pracownicy są w stanie lepiej przeciwstawić się silniejszej pozycji negocjacyjnej pracodawcy i osiągnąć korzystniejsze warunki niż te, które byłyby zagwarantowane w razie braku układu. Układy zbiorowe pracy umożliwiają indywidualizację warunków zatrudnienia w danym zakładzie, branży czy zawodzie. Tym samym, szczególnie w systemach, w których rokowania zbiorowe stanowią istotny element systemu gospodarczego i w zauważalny sposób poprawiają sytuację pracowników, naturalną reakcją niezadowolonych ze swojego położenia samozatrudnionych jest sięgnięcie po tę instytucję.

Gdzie jednak leży problem? Nie ma wątpliwości, że porozumienie zawarte w relacji pracodawca – przedstawiciele pracowników jest dopuszczalne. Jeżeli jednak zostałoby ono zawarte w relacji platforma – samozatrudnieni świadczący za jej pośrednictwem pracę, mielibyśmy do czynienia z porozumieniem dwóch przedsiębiorców. Tym samym wchodziłoby ono w zakres stosowania norm prawa konkurencji i mogłoby zostać uznane za naruszenie zakazu zawierania porozumień ograniczających konkurencję (ILO, 2021).

W naszej ocenie, chociaż obecnie obowiązujące przepisy prawa antymonopolowego mogą być wykorzystywane w celu ograniczania tego rodzaju form koordynacji przedsiębiorców, z perspektywy pierwotnych celów i systemowych założeń aksjologicznych prawa antymonopolowego nie stanowiły one zagrożenia dla konkurencji. Dzisiejsze wątpliwości na gruncie ich prawnokonkurencyjnej oceny stanowią wynik wieloletnich przemian w sposobie postrzegania celów, którym powinna służyć publicznoprawna ochrona konkurencji. Obserwowane dzisiaj przeobrażenia społeczno-gospodarcze sygnalizują potrzebę przypomnienia systemowych założeń prawa konkurencji, które również rodziło się w czasach dynamicznych przemian społecznych. Tak jak wówczas przyniosło ono na nie odpowiedź, podobnie i dzisiaj nie powinno naszym zdaniem stawać na przeszkodzie ich rozwiązywania.

W pierwszej części artykułu przedstawiony zostanie zarys genezy prawa pracy i nowoczesnych systemów prawa antymonopolowego. Celem historycznego wprowadzenia jest przedstawienie problemów społecznych, których próba rozwiązania legła u podstaw obydwu dziedzin – zarówno prawa pracy, jak i prawa antymonopolowego oraz wskazanie rezultatów, do których miała prowadzić instytucjonalna ochrona konkurencji.

Druga część poświęcona będzie, po pierwsze, aktualnie pojawiającym się w doktrynie i orzecznictwie wątpliwościom co do zgodności modeli biznesowych występujących w *gig economy* z obowiązującymi regułami konkurencji. Po drugie, zostanie zarysowany inny wymiar konfliktu *gig economy* z prawem konkurencji, odnoszący się do prawnokonkurencyjnej oceny koordynacji podejmowanej w celu ograniczania dysproporcji w sile rynkowej uczestników *gig economy*.

W trzeciej części zostanie omówiony sposób rozwiązania zarysowanego wcześniej konfliktu za pomocą narzędzi zbiorowego prawa pracy. Przedstawiony zostanie aktualny stan

dopuszczalności rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych na świecie oraz zasygnalizowane zostaną wątpliwości wynikające z zakresu dopuszczalności takich rozwiązań na gruncie prawa konkurencji.

Zawarte w opracowaniu liczne odwołania do platform taksówkarskich, a szczególnie Ubera, wynikają z faktu, że w sektorze usług taksówkarskich analizowane zagadnienia są szczególnie widoczne. Sam zaś Uber jest globalnym przedsiębiorstwem, które było oceniane przez orzecznictwo i doktrynę różnych systemów prawnych, co zapewnia odpowiednio szeroki materiał badawczy.

## II. Problemy społeczne w dobie rewolucji przemysłowej a kształtowanie się nowoczesnych systemów prawa pracy oraz prawa antymonopolowego

### 1. Zarys genezy prawa pracy

Prawo pracy narodziło się w dobie rewolucji przemysłowej, w ramach której dokonała się zmiana organizacji pracy polegająca na przeniesieniu produkcji z małych manufaktur do wielkich fabryk. To właśnie wykonywana na masową skalę w fabrykach praca najemna przyniosła nowe problemy, na które odpowiedzią okazało się prawo pracy. Między formalnie równouprawnionymi pracodawcą i pracownikiem występowała faktyczna nierówność ekonomiczna. To bowiem pracodawca jednostronnie określał warunki zatrudnienia, narzucając długie godziny pracy, często w niebezpiecznych warunkach. Dodatkowo, na korzyść pracodawcy działało także wysokie bezrobocie, dzięki któremu mógł łatwo zastąpić jednego pracownika innym kandydatem. Odpowiedzią pracowników na te problemy było podejmowanie zbiorowych działań nakierowanych na poprawę warunków pracy, co dało początek ruchowi związkowemu. (Mitrus, 2017). Pierwotną reakcją ustawodawstw był zakaz działalności związków zawodowych (np. wprowadzoną w Anglii w 1799 r. ustawą o zmowach), jednak z czasem, przede wszystkim na skutek prowadzonych przez związki zawodowe strajków, zakazy były uchylane, a związki zawodowe zaczęły być tolerowane (np. w Anglii w 1871 r. zalegalizowano związki zawodowe na mocy *Trade Union Act*). Celem działalności związków zawodowych była ochrona szeroko rozumianych interesów pracowniczych oraz zapewnienie skuteczności wywalczonych praw, między innymi poprzez możliwość zawierania układów zbiorowych pracy (Mitrus, 2017). Protesty pracowników przyniosły również efekt na poziomie ustawodawstw krajowych – państwa stopniowo ograniczały, a następnie zakazywały pracy dzieci, ograniczały długość dnia roboczego, ustanawiały regulacje dotyczące wypadków przy pracy czy chorób zawodowych tak, by zapewnić pracownikom minimalny poziom ochrony (Mitrus, 2017).

### 2. Zarys kształtowania się nowoczesnego prawa antymonopolowego w Stanach Zjednoczonych i w Unii Europejskiej

Podobnie demokratyczna i oddolna geneza stała u podstaw kształtującego się w Stanach Zjednoczonych nowoczesnego ustawodawstwa antymonopolowego (Skoczny, 1990). Jego podstawową siłę stanowił dziewiętnastowieczny ruch farmersko-konsumencki wyrosły na gruncie ukształtowanego w tradycji *common law* paradygmatu „gospodarki moralnej” (*moral economy*) (Paul, 2021). Gospodarka moralna postrzegala rynek jako płaszczyznę kształtowaną przez instytucje

prawne i społeczne formy współdziałania, a nie jako samoregulujący się mechanizm. Miał on zatem wyraźnie społeczny wymiar, nakierowany przede wszystkim na osiągnięcie sprawiedliwych (*fair*) rezultatów. Zgodnie z tym założeniem, jego działanie nie powinno odbierać pracownikom moralnego prawa do owoców ich pracy (Paul, 2021).

Przyjmowano, że tak rozumiany rynek nie może działać w oparciu o neutralny aksjologicznie standard ekonomiczny. Stąd też konkurencji, jako jednemu z fundamentów gospodarki moralnej, towarzyszyło nieobojętne aksjologicznie kryterium uczciwości (*fair competition*). Działania, które zakłócały normalne funkcjonowanie konkurencji, *common law* określało jako „ograniczenia w handlu” (*restraints of trade*)<sup>6</sup>. To właśnie z tradycji *common law* wyrosło nowoczesne amerykańskie prawo antymonopolowe, do czego wyraźnie odnosili się sędziowie stosujący przepisy ustawy Shermana w początkach jej obowiązywania<sup>7</sup>. Ówczesne *common law* tolerowało przypadki horyzontalnej koordynacji cenowej, o ile tylko nie odbywała się ona za pomocą metod uznawanych za nieuczciwe (Paul, 2021).

Rewolucja przemysłowa przyniosła dla tak skonstruowanego modelu fundamentalne zagrożenie – akumulację kapitału w rękach wąskiego grona przemysłowców. Jej skutkiem było pojawienie się prywatnej władzy gospodarczej, której uosobieniem były trusty. Nadużywanie przez nie siły rynkowej w stosunku do mniejszych uczestników rynku doprowadziło do powstania wspomnianego ruchu farmersko-konsumenckiego. Kiedy w amerykańskich Kongresie i Senacie trwała dyskusja nad tym, w jaki sposób za pomocą prawa wcielić w życie jego postulaty, rozważano kilka scenariuszy. Zastanawiano się bowiem, w jaki sposób, poddając prywatną władzę gospodarczą mechanizmowi publicznej kontroli, nie stworzyć jednocześnie regulacji zbyt szerokiej podmiotowo, która ograniczałaby możliwość podejmowania skoordynowanych działań przez producentów rolnych i innych podobnych im drobnych przedsiębiorców<sup>8</sup>. Ostatecznie zdecydowano się na wariant, który bezpośrednio odwoływał się do wywodzącego się z tradycji *common law* pojęcia „ograniczenia w handlu” (*restraint of trade*). W ten sposób, odwołując się do tradycji gospodarki moralnej, zamierzano uchronić mechanizm rynkowy przed szkodliwym działaniem podmiotów, dysponujących znaczną siłą rynkową, nie ingerując jednocześnie w działalność mniejszych podmiotów<sup>9</sup>.

Chociaż wśród części środowiska naukowego panuje błędne przekonanie, że nowoczesne europejskie ustawodawstwo antymonopolowe stanowi transplant amerykańskiego ustawodawstwa

<sup>6</sup> Polegały one na nieuczciwym wykorzystywaniu mechanizmu rynkowego dla osiągnięcia własnych korzyści i głównie obejmowały swoim zakresem działania o charakterze spekulacyjnym. Przykładowe praktyki określane jako *restraints of trade to: engrossing* – skupywanie hurtowych ilości towarów z rynku w celu ich późniejszej odsprzedaży, *regrating* – skupywanie towarów z rynku w celu ich późniejszej odsprzedaży na tym samym rynku, *forestalling* – przeciwdziałanie wprowadzaniu towarów na rynek.

<sup>7</sup> Zob. np. wyr. SN Stanów Zjednoczonych w sprawie *Standard Oil Co.p-ko Stany Zjednoczone*, 221 U.S. 1, 50–60 (1911).

<sup>8</sup> Pierwotnie ustawa Shermana miała zakazywać zrzeczeń, które zakłócały pełną (*full*) oraz wolną (*free*) konkurencję albo obciążać kosztami konsumentów nabywających określone dobra. Taka propozycja spotkała się jednak ze zdecydowaną krytyką, gdyż odbierałaby producentom rolnym prawo do podejmowania skoordynowanych działań o charakterze gospodarczym, polegających np. na ustalaniu godziwej ceny za płody rolne. Zob. 20 Congressional Record 1459 (1889): *By this provision is drawn within the punitive provisions of this bill every agreement made by farmers not to sell any particular article of their production unless they receive a certain price for it [...] There have been combinations of that sort, lawful in their character, meritorious in their aims, which have tended to prevent the farmers of this country from being fleeced by the great trusts [...]*. Na dalszym etapie prac nad powyższym rozwiązaniem proponowano wprowadzenie wyłączeń z zakresu jej obowiązywania, co miało zapobiec zbyt szerokiemu zakresowi jej zastosowania.

<sup>9</sup> Istotny wpływ na późniejsze rozumienie celów prawa konkurencji miały twierdzenia Roberta Borka, który uznał odwołanie się do pojęcia „ograniczeń w handlu” za sprzeciwienie się przez autorów ustawy Shermana jakimkolwiek formom koordynacji cenowej (Bork, 1966). W zakresie aksjologicznych podstaw amerykańskiego ustawodawstwa antymonopolowego stanowisko R. Borka było poddawane krytyce w literaturze już od lat 90. (Grandy, 1993). Owa krytyka prowadzi do wniosku, że zarówno na płaszczyźnie instytucjonalnej (jako sojusz farmersko-konsumencki), jak i materialnej (czerpiącej z tradycji koncepcji gospodarki moralnej), nowoczesne ustawodawstwo antymonopolowe wyrosło z dążenia do zachowania „moralnej” substancji mechanizmu konkurencji, który miał prowadzić do rezultatów uczciwych, czyli społecznie pożytecznych.

antytrustowego, który dokonał się wraz z przyjęciem ustaw dekartelizujących niemiecką gospodarkę po kapitulacji hitlerowskich Niemiec, stanowiło ono tak naprawdę produkt rodzimy, którego korzeń wyrastał z przedwojennej tradycji niemieckich ordoliberalistów i stworzonej przez nich koncepcji społecznej gospodarki rynkowej (Felice i Vatiello, 2014).

Podobnie jak w przypadku genezy prawa konkurencji w Ameryce oraz genezy prawa pracy, materialnym źródłem europejskiego prawa antymonopolowego była diametralna zmiana stosunków społecznych, towarzysząca XIX-wiecznej rewolucji przemysłowej. Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw na europejskim rynku, rosła ich zdolność do wpływania na otaczającą ich rzeczywistość. Na taki obrót spraw pozwolił przyjazny klimat polityczny, ukształtowany na liberalnych założeniach, zakładających brak konieczności wprowadzania ograniczeń zdolnej do samoregulowania się gospodarki. Okazało się jednak, że wspomniane wyżej przemiany gospodarcze dokonywały się ogromnym kosztem społecznym, samo zaś działanie nieskrępowanego niczym mechanizmu konkurencji zaczęło być postrzegane nie jako napędzający rozwój społeczny proces rywalizacji przedsiębiorców, a źródło społecznych problemów. Skartelizowane przedsiębiorstwa wykorzystywały bowiem swoją ogromną siłę rynkową i, nadużywając przysługującej im swobody kontraktowej, maksymalizowały swoje korzyści, czyniąc to kosztem społecznym. Powstawanie i nadużywanie prywatnej władzy gospodarczej było zatem zjawiskiem, które stanowiło zagrożenie dla integralnego rozwoju wolnego społeczeństwa i z tejże przyczyny należało mu przeciwdziałać (Gerber, 2003).

W efekcie pojawiło się społeczne dążenie do poddania procesowi publicznej kontroli rosnącej w siłę prywatnej władzy gospodarczej, którą w gospodarce ówczesnej Europy uosabiała kartele. Mechanizmem tejże kontroli miało zaś być właśnie prawo antymonopolowe, które stało się jednym z filarów wyrosłej na gruncie myśli ordoliberalnej koncepcji ustroju gospodarczego powojennych Niemiec – społecznej gospodarki rynkowej. Wspomniany model gospodarczy zakładał ograniczenie zarówno publicznej władzy politycznej, jak i prywatnej władzy gospodarczej. Warto zaznaczyć, że myśl ordoliberalna nie wypływała z żadnej teorii ekonomicznej proponującej konkretny rodzaj efektywności gospodarowania – jej twórcy odwoływali się raczej do uniwersalnych wartości humanistycznych.

Projekt niemieckiej ustawy antymonopolowej stanowił inspirację dla historycznego, a pośrednio również i obecnego kształtu unijnych reguł konkurencji (Felice i Vatiello, 2014). Do samej zaś koncepcji społecznej gospodarki rynkowej odnoszą się współcześnie ustrojodawcy zarówno unijny (art. 3 ust. 3 TUE), jak i polski (art. 20 Konstytucji RP).

### 3. Podsumowanie

Zaprezentowane rozważania dotyczące okoliczności powstawania nowoczesnego prawa antymonopolowego oraz prawa pracy pozwalają dostrzec wspólną dla nich płaszczyznę aksjologiczną. Były one bowiem odpowiedzią na problemy społeczne wynikające z niekontrolowanego wzrostu prywatnej władzy gospodarczej, w wyniku której mechanizm rynkowy pogłębiał istniejące w społeczeństwie podziały zamiast prowadzić do jego integralnego i zrównoważonego rozwoju. Twórcy nowoczesnych ustaw antymonopolowych po obydwu stronach Atlantyku zamierzali rozwiązać ten problem, doprowadzając do rozproszenia w społeczeństwie przysługujących jednostkom praw ekonomicznych, w szczególności tych, upoważniających do podejmowania przez nie

skoordynowanych działań rynkowych. Tak ujęte cele ustawodawstwa antymonopolowego nie stanowią jednak wyłącznie pieśni przeszłości, ale są osadzone w koncepcji społecznej gospodarki rynkowej, mającej swoją normatywną podstawę w unijnej i krajowej konstytucji gospodarczej. W naszej ocenie powyższe przemawia za koniecznością poszerzenia perspektywy, z której doktryna, orzecznictwo, a także ustawodawstwo reagują na zjawiska obserwowane w sektorach gospodarki, w których występujące pomiędzy jednostkami relacje społeczne charakteryzuje znaczna dysproporcja siły rynkowej. Jednym zaś z takich obszarów, któremu zdecydowaliśmy się poświęcić to opracowanie, jest *gig economy*.

### III. Analiza modeli gospodarczych w *gig economy* z perspektywy prawa konkurencji

#### 1. Problem braku konkurencji wewnątrz platformy – oceny w wybranych ustawodawstwach

Pierwsze sygnały o potencjalnej niezgodności modeli biznesowych stosowanych w *gig economy* z prawem konkurencji dotyczyły platform internetowych, które oprócz pośredniczenia w świadczeniu usług, dokonywały również ich wyceny. W szczególności miało to miejsce w przypadku platform organizujących świadczenie usług przewozowych. W literaturze pojawiły się opinie, że tego rodzaju koordynacja może być złą cenową. Zaprezentowany został pogląd, że platforma może zostać uznana za organizatora kartelu (*cartel facilitator*) o układzie gwiazdowym (*hub-and-spoke*) lub stroną serii porozumień wertykalnych z kierowcami. Nie wykluczano również, że praktyka polegająca na narzucaniu kierowcom cen świadczenia usług może stanowić naruszenie zakazu nadużywania pozycji dominującej, o ile możliwe byłoby wyodrębnienie rynku, na którym platforma zajmowałaby pozycję dominującą, a jej zachowanie mogłoby zostać uznane za jej nadużycie (Bekisz, 2021).

Powyższy problem stał się przedmiotem rozważań w kilku postępowaniach antymonopolowych oraz sądowych. W literaturze najszerzej skomentowana została sprawa *Meyer vs. Kallanick*<sup>10</sup>, która dotyczyła powództwa jednego z kierowców Ubera przeciwko jego prezesowi. Z uwagi na zawartą przez strony klauzulę arbitrażową, na którą powołał się pozwany, nie doczekaliśmy się jednak jej merytorycznego rozstrzygnięcia. Z kolei luksemburski organ antymonopolowy ocenił zgodność z regułami konkurencji ujednoliczonego mechanizmu wyceny na platformie *Webtaxi*<sup>11</sup>. W przedmiotowej sprawie organ antymonopolowy stanął na stanowisku, że relacja kontraktowa jest wprawdzie objęta zakresem stosowania art. 101(1) TfUE, jednakże spełnia ona jednocześnie przesłanki wyłączenia indywidualnego i z tej przyczyny nie narusza reguł konkurencji. Na podobnym stanowisku stanął indyjski organ ochrony konkurencji, który rozpatrywał sprawę wszczętą przez jednego z kierowców Ubera oraz popularnej w Indiach aplikacji przewozowej *Ola*<sup>12</sup>. Korzystający z aplikacji kierowca zarzucił, że stosowany mechanizm wyceny usług stanowi naruszenie zakazu porozumień ograniczających konkurencję. Niemniej, indyjski organ antymonopolowy, podobnie jak jego luksemburski odpowiednik, objął porozumienie wyłączeniem indywidualnym.

<sup>10</sup> *Spencer Meyer v. Travis Kalanick*, 15 Civ 9796; 2016 US. Dist. Lexis 43944.

<sup>11</sup> Dec. luksemburskiego organu ochrony konkurencji z 7.06.2018 r., sygn. 2018-FO-01, *Webtaxi S.à r.l.* Na marginesie należy wskazać, że z usług platformy korzystały korporacje taksówkarskie, a nie bezpośrednio indywidualni kierowcy.

<sup>12</sup> Dec. indyjskiego organu ochrony konkurencji z 6.11.2018 r., sygn. 37/2018 w sprawie *Saimra Agravala oraz ANI Technologies Pvt. Ltd. i in.*



## 2. Problem braku konkurencji wewnątrz platformy w ocenie polskiej doktryny

Polscy autorzy, analizujący to zagadnienie, również opowiadają się za tezą o zgodności przedstawionego modelu świadczenia usług z prawem konkurencji. Przykładowo, model działalności platform przewozowych jest przedstawiany jako produkt ewolucji sposobu funkcjonowania tradycyjnej korporacji taksówkarskiej, która w orzecznictwie polskiego organu antymonopolowego stanowi zrzeszenie przedsiębiorców, w obrębie którego obowiązuje jednolita polityka cenowa (Toroń i Wiese, 2017). Taksówkarze jeżdżący we flocie określonej korporacji pozostają w stałym kontakcie z dyspozytornią, która informuje ich o lokalizacji pasażerów oczekujących na taksówkę. Od strony konstrukcyjnej wprowadzenie jednolitych stawek za przejazdy stanowi w istocie porozumienie cenowe, zawarte pomiędzy podmiotem pośredniczącym (dyspozytornią) oraz poszczególnymi kierowcami. Chociaż działalność przedsiębiorstw taksówkarskich była przedmiotem kilku orzeczeń Prezesa UOKiK, dotyczyły one wyłącznie relacji występujących pomiędzy poszczególnymi korporacjami, a nie wewnątrz nich. Rozważania w przedmiocie relacji wewnętrznych zawarte w uzasadnieniach wspomnianych orzeczeń miały wyłącznie charakter *obiter dictum*. Na ich podstawie należy jednak wysnuć wniosek, że jednolite stawki za przejazdy w obrębie określonej korporacji nie naruszają reguł konkurencji. W ocenie Prezesa UOKiK taksówkarze jeżdżący w jednej korporacji tworzą jednoznacznie identyfikowalną na rynku grupę, realizującą wspólne dla jej wszystkich członków cele i spełniającą określone zadania. Funkcjonowanie taksówkarzy na rynku samodzielnie, poza korporacją, nie jest ani celowe, ani możliwe. Mimo że działalność korporacji sprowadza się przede wszystkim do przyjmowania i rozdzielania zleceń, to jej ścisłe powiązanie ze świadczonymi przez indywidualnych taksówkarzy usługami prowadzi do postrzegania korporacji w otoczeniu rynkowym jako jednego podmiotu. Konsumenci nie postrzegają poszczególnych taksówkarzy oraz podmiotu, który przyjmował od nich zlecenie, jako osobnych przedsiębiorców.

Dokonując interpretacji stanowiska Prezesa UOKiK, można dojść do wniosku, że zastosował on do formy organizacyjnej korporacji taksówkarskich doktrynę jednolitego organizmu gospodarczego (*single economic unit*)<sup>13</sup>. Alternatywnie, za podstawę tego stanowiska może zostać uznana także doktryna niezbędnych ograniczeń konkurencji (*ancillary restraints doctrine*). Uzgodnienie jednolitej polityki cenowej, której wprowadzenie w normalnych warunkach stanowiłoby naruszenie zakazu porozumień ograniczających konkurencję, powinno być zgodnie z nią uznane za część szerszej działalności gospodarczej, obiektywnie konieczną dla prawidłowej realizacji przedsięwzięcia gospodarczego w postaci korporacji taksówkarskiej<sup>14</sup>. Gdy konsument zamawia przejazd taksówką, nie dokonuje wyboru między konkretnymi taksówkarzami, ale między zrzeszającymi ich korporacjami. Stąd też może on oczekiwać, że cena usługi obowiązująca w obrębie określonej korporacji będzie jednakowa.

Nie wydaje się przy tym, aby naruszało to zasadę proporcjonalności. Jednolita cena obowiązująca w ramach korporacji ma charakter maksymalny. Klienci zachowują zatem możliwość

<sup>13</sup> Pomijamy w tym miejscu rozważania przedstawicieli nauki na temat dopuszczalności stosowania doktryny *single economic unit* w polskim prawie antymonopolowym.

<sup>14</sup> Przez obiektywną konieczność rozumie się sytuację w brak ograniczenia uniemożliwiłaby lub co najmniej utrudniałaby wykonanie czynności podstawowej. W przypadku Ubera wątpliwości co do spełnienia przesłanki konieczności mogły pojawić się w połowie 2020 roku. Uber poinformował wówczas o wprowadzeniu możliwości ustalania przez kierowców w Kalifornii własnych cen przejazdów. Wprowadzenie takiego rozwiązania może sugerować, że założenie dotyczące konieczności utrzymywania ujednoczonego mechanizmu wyceny było nie do końca prawdziwe lub stało się nieaktualne.

indywidualnej negocjacji ceny przejazdu z konkretnym taksówkarzem w indywidualnych przypadkach (np. gdy zamawiają kurs bezpośrednio u taksówkarza oczekującego w miejscu postoju taksówek).

### 3. Problem dysproporcji siły rynkowej pomiędzy platformą a uczestnikami *gig economy*

W odniesieniu do platform taksówkarskich wątpliwości dotyczą głównie kwestii narzucania przez nie jednolitych stawek za przejazd. Jak pokazują powyższe rozważania, ujednoczenie stawek może być postrzegane jako konieczność dla funkcjonowania zarówno tradycyjnych taksówek, jak i dla platform świadczących usługi przewozowe lub wynikać z tego, że w obrębie jednego podmiotu, którym jest korporacja taksówkarska lub platforma przewozowa, konkurencja w ogóle nie występuje.

Wydaje się również, że samo zagadnienie braku istnienia konkurencji wewnątrz platform pośredniczących w świadczeniu usług, stanowi zaledwie jedno z wyzwań dla konkurencji, które pojawiły się w gospodarce wolnorynkowej wraz z upowszechnianiem się *gig economy*.

Osobnym zagadnieniem jest natomiast, w jaki sposób prawo antymonopolowe odnosi się do kwestii podejmowania przez uczestników *gig economy* skoordynowanych działań względem platformy, których celem jest negocjowanie warunków relacji kontraktowych istniejących pomiędzy tymi podmiotami. Modele biznesowe oparte na *gig economy* stają się coraz bardziej powszechne w gospodarce i z sukcesem wypierają dotychczasowe formy organizacyjne przedsiębiorstw, czego zmiany zachodzące na rynku przewozów taksówkarskich są potwierdzeniem. Istotną różnicą pomiędzy nowymi a dotychczasowymi modelami jest występowanie znacznej różnicy potencjałów siły rynkowej pomiędzy uczestnikami rynku, co tworzy możliwość jej nadużywania względem słabszej strony relacji kontraktowej. Problem dysproporcji siły rynkowej zostanie omówiony w kolejnym fragmencie, natomiast kwestia relacji prawa konkurencji do przejawów skoordynowanych działań uczestników *gig economy* zostanie rozwinięta w dalszej części opracowania.

Wymagającym szerszego omówienia źródłem problemów w obszarze konkurencji, związanym z rozpowszechnianiem się modeli opartych na *gig economy*, jest po pierwsze zastępowanie przez nie tradycyjnych form organizacyjnych świadczenia usług, po drugie zaś „przechylenie się” tego rodzaju rynków w stronę największych graczy pośredniczących w świadczeniu usług. Zjawiska te skutkują wzrostem siły rynkowej pośredników względem podmiotów korzystających z tego pośrednictwa.

Kontrola praktyk podejmowanych jednostronnie przez platformy internetowe obecnie możliwa jest jedynie wówczas, jeżeli zajmują one dominującą pozycję na rynku. Właśnie z tego powodu zakaz nadużywania pozycji dominującej nie znalazłby zapewne zastosowania do platform pośredniczących w świadczeniu usług przewozowych, ponieważ żadna z nich prawdopodobnie nie zajmuje takiej pozycji na rynku<sup>15</sup>.

Poszukując odpowiedzi na pytanie, jakie okoliczności stały za dynamicznym wzrostem siły rynkowej platform, należy wyjść od scharakteryzowania typów rynków, na których funkcjonują. Pośrednicząc w zawieraniu odpłatnych umów, platformy operują na dwustronnym rynku o charakterze transakcyjnym. Kojarzą one odbiorców końcowych z osobami świadczącymi poszukiwaną

<sup>15</sup> Pomimo że platformy przewozowe to często ponadnarodowe korporacje obecne w wielu państwach, nie świadczą one usług na rynkach o wymiarze krajowym lub szerszym, ale na określonych rynkach lokalnych, obejmujących terytorialnie wybrane większe miasta.

przez nich usługę. Z kolei wobec usługodawcy świadczą usługę polegającą na pośredniczeniu w zawieraniu transakcji z odbiorcami końcowymi<sup>16</sup>.

Pomiędzy obydwoma grupami – odbiorcami końcowymi i usługodawcami – zachodzi tzw. pośredni efekt sieciowy (Whish i Bailey, 2003). Jego działanie polega na tym, że wraz ze wzrostem liczby podmiotów zgromadzonych po jednej stronie rynku (podażowej), użyteczność usługi oferowanej wobec grupy znajdującej się po jego drugiej stronie (popytowej) wzrasta. W rezultacie liczba podmiotów zgromadzonych po drugiej stronie rynku (popytowej) rośnie, co z kolei napędza wzrost liczby podmiotów po pierwszej stronie rynku (podażowej), dla których świadczenie usługi staje się coraz bardziej atrakcyjne.

Należy mieć przy tym na uwadze, że efekt sieciowy nie jest zjawiskiem, które zachodzi w sposób całkowicie niekontrolowany. Odnosząc się ponownie do przykładu platform przewozowych, są one w stanie wpłynąć na działanie efektu sieciowego tak, aby zachodził on w pożądanym przez nie sposób. Odnosząc się ponownie do przykładu platformy przewozowej, w początkowym okresie swojej działalności, kiedy dopiero buduje ona swoją pozycję na rynku, to kierowcy stanowią dla niej jego ważniejszą część – od przyciągnięcia ich na platformę zależy sukces przedsięwzięcia. Próżnia regulacyjna, w której platformy mają często okazję funkcjonować po wejściu na rynek<sup>17</sup>, pozwala im na stworzenie atrakcyjnego dla usługodawców otoczenia do prowadzenia przez nich działalności, m.in. aplikacje nie wymagały od kierowców posiadania licencji, które musieli uzyskiwać taksówkarze (Sylwestrzak, 2018). Dodatkowo, na początku działalności platformy oferowały pasażerom atrakcyjne rabaty na przejazdy, których koszty ponoszone były przez same platformy, aby pozyskani kierowcy mogli liczyć na napływ klientów. Kiedy liczba kierowców była na tyle duża, aby na bieżąco zaspokajać popyt na przewozy osobowe, znaczenie kierowców, jako jednej ze stron rynku, zaczęło maleć. Z kolei rosnąć zaczęło znaczenie grupy pasażerów. Kluczowa dla platform przewozowych była i jest maksymalizacja zysku, który generują przede wszystkim pobierane prowizje. Niekontrolowany wzrost podaży mógłby zaś wiązać się z koniecznością obniżenia cen usług, a co za tym idzie – mniejszymi wpływami z prowizji. W naszej ocenie to właśnie umiejętność zrozumienia działania efektu sieciowego, odpowiedniego nim sterowania oraz wykorzystania go dla własnych celów pozwoliły na dynamiczny rozwój platform.

Efektom opisanego rozwoju jest to, że relację kierowcy i platformy charakteryzuje coraz większa dysproporcja siły rynkowej, pozwalająca na ograniczenie udziału kierowców w korzyściach wynikających z innowacyjności modelu świadczenia usług, a także wykreowanego przy ich udziale efektu sieciowego (Steinbaum, 2019, s. 2). Wobec rosnącej popularności stosunkowo nielicznych platform przewozowych i związanej z tym możliwości wyparcia tradycyjnych korporacji taksówkarskich z rynku (Duszczak, 2018), kierowcy będą mieli ograniczoną możliwość wyboru pośrednika, który zapewni dogodny dla nich warunki świadczenia pracy. Innymi słowy, rynek usług przewozowych w perspektywie pracowniczej będzie przekształcał się w struktury oligopsonistyczne lub monopsonistyczne. Skutkiem tego zjawiska może być pogłębienie prekaryzacji tej grupy osób aktywnych zawodowo.

<sup>16</sup> Przedstawione wyżej wielorynkowe podejście do wyznaczania rynku właściwego w praktyce Komisji Europejskiej jest charakterystyczne dla dwustronnych rynków transakcyjnych. Odmienne podejście do wyznaczania rynku właściwego obserwuje się w Stanach Zjednoczonych (zob. wyr. Sądu Najwyższego w sprawie *Ohio, i in., p-ko American Express Company, i in.*, 585 U.S. (2018)) (szerzej na temat wyznaczania rynku właściwego w gospodarce cyfrowej zob. Franck i Peitz, 2021).

<sup>17</sup> Przykładowo, w odniesieniu do rynku usług przewozowych, pomiędzy wejściem na rynek Ubera a wejściem w życie nowelizacji ustawy regulującej kwestie związane ze świadczeniem usług przewozowych za pośrednictwem aplikacji (tzw. *lex Uber*) minęły ok. 4 lata.

W związku z tym powstaje pytanie, czy prawo antymonopolowe mogłoby zostać wykorzystane w celu zabezpieczenia odpowiedniego udziału w korzyściach podmiotom uczestniczącym w procesie wytwarzania usług, których nabycie dokonuje się za pośrednictwem podmiotu trzeciego, któremu przysługuje możliwość jej wyceny (Cegnitz, 2021, s. 74). Wchodząc w ten obszar rozważań, mamy świadomość możliwości pojawienia się zarzutu, że powyższy problem nie znajduje się w zakresie zastosowania prawa antymonopolowego, gdyż rozwiązywanie problemów społecznych nie stanowi domeny jego działania. W celu obrony przed takim zarzutem na początku opracowania został przedstawiony zarys okoliczności, które towarzyszyły powstawaniu nowoczesnego ustawodawstwa antymonopolowego zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie. Wynika z niego, że to właśnie w odpowiedzi na zdominowanie gospodarek przez duże przedsiębiorstwa, nadużywające swojej siły rynkowej, powstały ruchy społeczne domagające się, aby system wolnorynkowy, działający w oparciu o mechanizm konkurencji, prowadził do rezultatów społecznie sprawiedliwych.

Podsumowując, skoro przedstawiony powyżej problem sprowadza się do negatywnych skutków dysproporcji siły rynkowej podmiotów stosunków gospodarczych występujących w *gig economy*, należy poszukiwać sposobów jej wyrównywania. W stosunkach zachodzących wewnątrz jednego przedsiębiorstwa, pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, tradycyjnym narzędziem realizującym ten cel są rokowania zbiorowe. Jak było już sygnalizowane, wątek ten zostanie szerzej omówiony w dalszej części artykułu.

Wskazując na inne obszary gospodarki, w których różnice siły rynkowej podmiotów stosunków gospodarczych doprowadziły do wprowadzenia mechanizmów ich wyrównania, należy wskazać na szczyt łańcucha dostaw na rynku rolno-spożywczym. Brak równowagi pomiędzy producentami rolno-spożywczymi a nabywcami (dużymi sieciami handlowymi) stwarza warunki do nadużywania siły rynkowej przez tych drugich. W rezultacie transfer korzyści wynikających ze sposobu działania mechanizmu konkurencji przebiega w głównej mierze w kierunku sieci handlowych. Nadmierny nacisk ze strony posiadającego przewagę kontraktową przedsiębiorcy może skutkować ograniczeniami produkcji lub całkowitym jej zaniechaniem, gdyż staje się ona nieopłacalna dla producentów. Ponadto, wymuszanie niskich cen na dostawcach może powodować, że producenci i przetwórcy będą zmuszeni do poszukiwania tańszych, a co za tym idzie – często gorszych jakościowo surowców wykorzystywanych w procesie produkcji. W ten sposób obniżenie ceny produktu dostarczanego konsumentowi odbywa się kosztem jego jakości, co stanowi przejaw „konkurencji toksycznej”, którą charakteryzuje jednowymiarowe spojrzenie na rezultat, do którego powinno prowadzić działanie mechanizmu konkurencji (szerzej: Stucke i Ezrachi, 2020). Opisany problem został zauważony przez europejskich ustawodawców. Do krajowych systemów prawnych zostały wprowadzone rozwiązania skierowane przeciwko nieuczciwemu nadużywaniu przewagi kontraktowej w stosunku do producentów rolnych. W maju 2021 r. upłynął zaś termin implementacji dyrektywy 2019/633 w sprawie nieuczciwych praktyk handlowych w relacjach między przedsiębiorcami w łańcuchu dostaw produktów rolnych i spożywczych<sup>18</sup>, która wprowadziła minimalną harmonizację w tym zakresie. Mechanizm wyrównania równowagi kontraktowej, oparty na modelu przewidzianym w dyrektywie, polega na zakazie stosowania praktyk, które mogą być

<sup>18</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/633 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie nieuczciwych praktyk handlowych w relacjach między przedsiębiorcami w łańcuchu dostaw produktów rolnych i spożywczych, (Dz. Urz. UE z 2019 L 111/59).

uznane za nieuczciwe wykorzystywanie przewagi kontraktowej. Polska ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi<sup>19</sup> definiuje pojęcie „nieuczciwości” jako sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, która zagraża lub narusza interes kontrahenta.

Problem zakłócenia sprawności działania mechanizmu konkurencji na rynku dostaw produktów rolno-spożywczych, wynikający z dysproporcji w sile rynkowej podmiotów występujących na różnych szczeblach łańcucha dostaw, jest obserwowany od momentu powstania międzynarodowych sieci handlowych, organizujących sprzedaż detaliczną w sklepach wielkopowierzchniowych. Brak równowagi kontraktowej na rynku przewozów osobowych jest natomiast zjawiskiem stosunkowo nowym, co wynika z krótkiego funkcjonowania platform przewozowych w Internecie.

Rozwiązania te funkcjonują na gruncie szeroko rozumianego prawa konkurencji, a ich wprowadzenie dowodzi, że brak równowagi kontraktowej w określonych sektorach gospodarki nie stanowi problemu o wymiarze wyłącznie historycznym, lecz jest dostrzeganym aktualnie problemem społecznym, który doczekał się szczególnych rozwiązań prawnych. *Gig economy* wydaje się wyrastać na kolejny obszar gospodarki, w którym analizowany problem zaczyna się objawiać.

## IV. Analiza dopuszczalności zawierania układów zbiorowych przez samozatrudnionych w wybranych systemach prawnych

### 1. Uwagi wstępne

Jak wspomniano we wstępie niniejszego opracowania, rokowania zbiorowe i zawierane w ich wyniku układy zbiorowe stanowią efektywny mechanizm poprawy warunków pracy dla pracowników. Dlatego także w interesie osób samozatrudnionych, świadczących pracę w ramach *gig economy* jest, by korzystanie z tych instrumentów było dla nich dopuszczalne. O ile w przypadku pracowników tego typu porozumienia są dopuszczalne, o tyle w przypadku samozatrudnionych, czyli formalnie przedsiębiorców, dopuszczalność takich porozumień budzi wątpliwości pod kątem ich zgodności z prawem antymonopolowym. Zawarcie przez przedsiębiorców porozumienia dotyczącego na przykład stawek, po jakich mają być świadczone przez nich usługi może być uznane za naruszenie zakazu kolektywnych praktyk ograniczających konkurencję.

Problem ten ujawnił się w wielu jurysdykcjach. W dalszej części artykułu przeanalizowane zostanie kilka przykładów z różnych systemów prawnych, w celu wskazania jak odmienne mogą być spojrzenia na ten sam problem. W pierwszej kolejności zarysowany zostanie stan faktyczny sprawy *US Chamber of Commerce p-ko Seattle*, ponieważ dobrze uwidacznia on napięcia występujące między prawem pracy a prawem konkurencji na tle dopuszczalności rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych, a następnie prześledzone zostaną regulacje dotyczące tego zagadnienia w różnych ustawodawstwach na świecie.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi (Dz. U. 2021, poz. 2262).

## 2. Sprawa *Seattle*, czyli prawo konkurencji jako przeszkoda dla rokowań zbiorowych wśród samozatrudnionych

Sprawa *US Chamber of Commerce p-ko Seattle*<sup>20</sup> (dalej jako: sprawa *Seattle*) wynikła na gruncie podjętej przez miasto Seattle decyzji o uregulowaniu sytuacji prawnej kierowców świadczących pracę w ramach *gig economy*. Na mocy wydanej regulacji<sup>21</sup> kierowcom, którym przysługiwał status niezależnych współpracowników (przedsiębiorców), nadane zostało prawo do prowadzenia sporów zbiorowych z podmiotami pośredniczącymi w organizowaniu świadczenia usług transportowych. Wprowadzone przepisy tworzyły procedurę wyboru przedstawiciela kierowców, który był upoważniony do negocjowania warunków pracy z podmiotem pośredniczącym, również w zakresie zasad ustalania wynagrodzenia. W ujęciu systemowym, wprowadzona regulacja kopiowała uprawnienia nadane pracownikom w ramach *National Labor Relations Act*.

W ocenie Izby Handlowej (*Chamber of Commerce*) wprowadzona regulacja była niezgodna z federalnym prawem antytrustowym, gdyż stanowiła ograniczenie swobody działania na wolnym rynku oraz uniemożliwiała skuteczne realizowanie przedsięwzięć gospodarczych w modelu tzw. gospodarki na żądanie. Izba uznała, że miasto Seattle poprzez wprowadzenie procedury rokowań zbiorowych, stworzyło mechanizm ustalania cen pomiędzy niezależnymi przedsiębiorcami stanowiący naruszenie zakazu kolektywnych praktyk ograniczających konkurencję z art. 1 ustawy Shermana<sup>22</sup>.

Sąd I instancji objął sporną regulację tzw. *state action exemption*, uznając, że jako działanie nakierowane na realizację interesu publicznego nie podlega ono zakazowi zawartemu w art. 1 ustawy Shermana (Harris, 2017). Sąd orzekający oparł się na ugruntowanej w amerykańskim orzecznictwie wykładni, zgodnie z którą przedmiotowe wyłącznie ma miejsce wówczas, gdy działanie, którego legalność została zakwestionowana, spełnia dwie przesłanki:

- 1) gdy realizuje ono jasno sformułowaną i pozytywnie wyrażoną politykę publiczną,
- 2) gdy polityka ta znajduje się pod aktywną kontrolą władzy publicznej<sup>23</sup>.

Z rozumowaniem tym nie zgodził się sąd II instancji, który stwierdził, że wprowadzona przez miasto Seattle regulacja nie spełnia żadnej z wymienionych przesłanek. Ograniczenie konkurencji cenowej, stanowiące skutek przepisów wprowadzonych przez miasto, nie wynikało z żadnego aktu prawnego na poziomie krajowym (stanowym), który autoryzowałby wprowadzenie przedmiotowej regulacji<sup>24</sup>. Jeśli chodzi o drugą z przesłanek, w ocenie Sądu nie była ona spełniona, ponieważ stan Waszyngton nie sprawował aktywnego nadzoru zmierzającego do ustalenia czy ograniczające konkurencję działania prywatnych podmiotów pozostają w zgodzie ze stanową polityką. Podsumowując omówione rozstrzygnięcie, za niezgodne z amerykańskim zakazem karteli zostały uznane wprowadzone przez miasto Seattle przepisy, na mocy których kierowcy posiadający status samozatrudnionych (*independent contractors*) uzyskali kolektywne prawa pracownicze. Regulacje

<sup>20</sup> Wyr. United States Court of Appeals, Ninth Circuit, *Chamber of Commerce of the United States of America v. City of Seattle*, No. 17-35640, 890 F.3d 769 (9th Cir. 2018).

<sup>21</sup> Seattle Council Bill 118499 (codified at Seattle, Wash., Mun. Code §§ 6.310.110-735 (2015)) ("An ordinance relating to taxicab, transportation network company, and for-hire vehicle drivers authorizing the election of driver representatives").

<sup>22</sup> Art. 1, Sherman Act, 15 U.S. Code Title 15.

<sup>23</sup> Wyr. SN Stanów Zjednoczonych w sprawie *California Retail Liquor Dealers Ass'n v. Midcal Aluminum, Inc.* 445 U.S. 97 (1980).

<sup>24</sup> Wyr. SA Stanów Zjednoczonych dla 9 Obwodu w sprawie *Chamber of Commerce of the United States of America, p-ko. City of Seattle; Seattle Department of Finance and Administrative Services No. 17-25640*, (2018) s. 20–31.

te w zakresie, w jakim umożliwiały ustalanie wysokości stawek stosowanych przez kierowców, zostały uznane za zakazane *per se* porozumienie cenowe.

### 3. Ewolucja oceny dopuszczalności rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych w prawie unijnym

Na gruncie prawa unijnego analizowany problem uwidocznił się w sprawie *FNV Kunsten*<sup>25</sup>, w której TS uznał, że wyjątek z zakresu zastosowania prawa konkurencji dotyczący rokowań zbiorowych odnosi się jedynie osób fałszywie samozatrudnionych, czyli takich usługodawców, których sytuacja zbliżona jest do sytuacji pracownika. Jak jednak wskazuje Międzynarodowa Organizacja Pracy, problem zapewnienia prawa do rokowań zbiorowych nie ogranicza się jednak wyłącznie do osób, które są fałszywie samozatrudnione (ILO, 2021). Dodatkowo, w literaturze wskazuje się, że kazuistyczne podejście prezentowane w orzecznictwie TS jest niewystarczające dla zapewnienia pewności prawa i może zniechęcać do rokowań zbiorowych osoby samozatrudnione (Countouris, de Stefano i Lianos, 2021).

Początkowo również Komisja Europejska sceptycznie odnosiła się do przyznania osobom samozatrudnionym prawa rokowań zbiorowych. Gdy irlandzki ustawodawca przegłosował poprawkę do ustawy o ochronie konkurencji mającą na celu umożliwienie osobom samozatrudnionym prowadzenie rokowań zbiorowych, Komisja ostrzegła, że taka regulacja może stać w sprzeczności z unijnymi regułami prawa konkurencji (Daskalova, 2018).

Ostatnie sygnały zdają się jednak sugerować, że Komisja zmieniła swoje zapatrywanie w przedmiotowej kwestii. Potwierdzając, że obecnie obowiązujące reguły konkurencji mogą stać na drodze rokowaniom zbiorowym przez samozatrudnionych, Komisja podjęła wstępne kroki w celu przeprowadzenia wstępnej oceny skutków planowanej regulacji w tym zakresie, przedstawiając cztery możliwe opcje regulacji mających na celu zagwarantowanie prawa do rokowań zbiorowych:

1. samozatrudnionym, którzy nie zatrudniają innych osób, świadczącym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych;
2. samozatrudnionym, którzy nie zatrudniają innych osób i pracują, świadczącym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych lub na rzecz innych przedsiębiorców o określonym minimalnym rozmiarze;
3. samozatrudnionym, którzy nie zatrudniają innych osób i pracują, świadczącym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych lub na rzecz innych przedsiębiorców, z wyłączeniem wolnych zawodów;
4. samozatrudnionym, którzy nie zatrudniają innych osób, świadczącym pracę za pośrednictwem platform cyfrowych lub na rzecz innych przedsiębiorców, niezależnie od ich rozmiarów<sup>26</sup>.

Tym samym na gruncie prawa unijnego dostrzegalna jest tendencja zmierzająca w kierunku uznania dopuszczalności rokowań zbiorowych dla osób samozatrudnionych pod określonymi, zdefiniowanymi warunkami, która znacząco odchodzi od pierwotnego stanowiska zaprezentowanego

<sup>25</sup> Wyr. TS z 4.12.2014 r., C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media, przeciwko Staat der Nederlanden* (ECLI:EU:C:2014:2411).

<sup>26</sup> Komisja Europejska, *Inception Impact Assessment, Układy zbiorowe dla osób samozatrudnionych – zakres stosowania unijnych reguł konkurencji*, (Ares(2021)102652 – 06/01/2021).

w sprawie *FNV Kunsten*, opierającego się na ocenie przeprowadzanej *ad casum*, a przez to, niezapewniającego samozatrudnionym dostatecznych gwarancji.

#### 4. Samozatrudniony w Australii – wyjęty spod prawa (antymonopolowego)

O ile zarówno w sprawie *Seattle*, jak i w prawie unijnym rokowania zbiorowe dla samozatrudnionych napotykają problemy, o tyle w prawie australijskim mamy do czynienia z przykładem bardziej afirmatywnego stosunku do opisanych przejawów koordynacji. W prawie antymonopolowym w Australii od 2018 r. obowiązuje ustawowe wyłączenie spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję dla małych przedsiębiorców oraz tych działających w sektorze rolnictwa. Z kolei od 3 czerwca 2021 r. zakresem wyłączenia objęto wybrane rynki, na których wykonywanie działalności gospodarczej wiąże się z koniecznością nawiązania relacji gospodarczej z podmiotem, któremu przysługuje przewaga kontraktowa (Countouris, de Stefano i Lianos, 2021). Rozwiązanie to zostało wprowadzone z inicjatywy Australijskiej Komisji Ochrony Konkurencji i Konsumentów (Australian Competition and Consumer Commission) i zakłada ono, że z zakazu zawierania porozumień ograniczających konkurencję wyłączeniu podlegają:

- 1) korporacje lub indywidualni przedsiębiorcy o łącznym obrocie poniżej 10 milionów dolarów australijskich – mogą oni prowadzić rokowania z dostawcami lub klientami;
- 2) franczyzobiorcy, którzy mogą prowadzić rokowania zbiorowe z franczyzodawcą;
- 3) grupy sprzedawców paliwa, którzy mogą prowadzić rokowania z dostawcami paliwa.

#### 5. Skutki niedostosowania systemu rokowań zbiorowych do potrzeb samozatrudnionych, czyli perspektywa polska

Przechodząc do omówienia polskich uregulowań i ich przełożenia na praktykę, na wstępie należy zauważyć, że 1 stycznia 2019 r. weszła w życie nowelizacja<sup>27</sup> ustawy o związkach zawodowych (dalej: uzz)<sup>28</sup>. W art. 1<sup>1</sup> pkt 1 wprowadziła ona pojęcie „osoby wykonującej pracę zarobkową”, którą jest nie tylko pracownik w rozumieniu kodeksu pracy, lecz także osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych służy aktualnie właśnie „osobom wykonującym pracę zarobkową”. Tym samym, nowelizacja z 2019 r. w wyraźny sposób rozszerzyła prawo koalicji. Zakładając, że świadczący usługi przez platformę nie zatrudnia innych osób, należałoby uznać, że służy mu prawo koalicji. Ponadto, taki samozatrudniony w większości przypadków miałby prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, wspólne dla grupy pracujących za pośrednictwem danej platformy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy także został ujęty szeroko. Zgodnie z art. 21 ust. 3 uzz przepisy działu jedenastego kodeksu pracy („Układy zbiorowe pracy”) stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców (podmiotów zatrudniających), a także do organizacji zrzeszających te podmioty.

<sup>27</sup> Ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018 poz. 1608).

<sup>28</sup> Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 263 ze zm.).



Ewentualne wątpliwości co do dopuszczalności zawarcia tego porozumienia wynikają z tych samych źródeł co w sprawie *Seattle*, to jest z napięć między zbiorowym prawem pracy (czy też zbiorowym prawem zatrudnienia) a prawem konkurencji. W Polsce ani przepisy prawa związkowego, ani ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów nie rozstrzygają wprost kwestii dopuszczalności rokowań zbiorowych samozatrudnionych w świetle ochrony przewidzianej przez prawo konkurencji. Argument ze spójności systemu przemawiałby za uznaniem, że art. 21 ust. 3 uzz mieści się w wyłączeniu z art. 3 uokik<sup>29</sup> (Pisarczyk, 2019).

Sytuacja w Polsce jest jednak o tyle nietypowa, że mimo szerokiego przyznania uprawnień osobom wykonującym pracę zarobkową, fakt ten nie ma dużego przełożenia na sytuację osób świadczących pracę. Wynika to z faktu, że zbiorowe prawo pracy w ogóle znajduje się w głębokim kryzysie, a poszerzenie prawa koalicji nie pociągnęło za sobą wprowadzenia rozwiązań prawnych, gwarantujących realną reprezentację zbiorową zatrudnionym niebędącym pracownikami.

Jeśli chodzi o sytuację zbiorowego prawa pracy w Polsce, to uzwiązkowienie w 2014 r. w Polsce było na poziomie 11% (GUS, 2015, s. 5), w 2018 r. zaś liczba osób zrzeszonych w związkach zawodowych spadła o kolejne 0,1 mln osób (GUS, 2019). Negatywne skutki niskiego poziomu uzwiązkowienia są pogłębiane przez model relacji zbiorowych opierających się na dialogu zakładowym, a także fakt, że organizacje pracodawców reprezentują niewielką liczbę podmiotów. Co więcej, porozumienia zbiorowe, a szczególnie układy zbiorowe pracy, które powinny stanowić jeden z podstawowych instrumentów kształtowania ładu społecznego zgodnie z art. 59 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji RP, także znajdują się w zapaści. W szczególności tyczy się to ponadzakładowych układów zbiorowych, które mogłyby odgrywać doniosłą rolę społeczną, koordynując warunki zatrudnienia, jak dzieje się to w wielu krajach europejskich (Pisarczyk, 2019). Poziom objęcia układami zbiorowymi spadł z 25% w 2000 r. do 15% w roku 2016 r. (ETUI, 2018). Mimo prób reform podejmowanych w ramach powoływanych kolejno w 2002 r. i 2016 r. komisji kodyfikacyjnych, przygotowane przez obydwie komisje projekty nie zostały skierowane na ścieżkę legislacyjną.

Jeśli z kolei chodzi o brak dostosowania regulacji dotyczących zarówno reprezentacji zbiorowej samozatrudnionych, jak i zasad zawierania przez nich porozumień zbiorowych, wynika on z tego, że ustawodawca zdecydował się w tym zakresie posłużyć techniką odesłań do uregulowań stworzonych wyłącznie z myślą o pracownikach. Biorąc pod uwagę podstawowe założenia ustroju społeczno-gospodarczego państwa, ustawodawca powinien dokonać przebudowy zbiorowego prawa pracy, tak aby efektywnie chroniło zatrudnionych (Grzebyk i Pisarczyk, 2019, s. 95–96).

## 6. Podsumowanie zestawienia

Zaprezentowany dobór przykładów miał unaocznic, jak odmienne mogą być oceny analizowanego zjawiska w różnych systemach prawnych. O tym, że jest to zagadnienie aktualne i istotne społecznie świadczy, że w różnych ustawodawstwach występują tak istotne rozbieżności, dodatkowo zaś stanowiska różnych ustawodawstw krajowych i ponadnarodowych

<sup>29</sup> Art. 3 uokik stanowi, że przepisów ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów nie stosuje się do ograniczeń konkurencji dopuszczonych na podstawie odrębnych ustaw.

ulegają w ostatnich latach zmianie. Ukazuje to zestawienie ze sobą rozstrzygnięcia w sprawie *Seattle* z nowymi regulacjami wprowadzonymi w Australii i wstępnymi projektami zmian w Unii Europejskiej.

Przyczyn tych rozbieżności można zaś upatrywać w odmiennych spojrzeniach na wartości i cele, które powinna realizować wolnorynkowa gospodarka oparta na zasadzie wolnej konkurencji, zabezpieczanej przepisami prawa antymonopolowego. O ile z rozstrzygnięcia w sprawie *Seattle* wyłania się jednowymiarowe spojrzenie na cel działania mechanizmu konkurencji, któremu powinna przyświecać wyłącznie maksymalizacja dobrobytu odbiorców końcowych, o tyle rozwiązania wprowadzone w Australii dowodzą, że prawo antymonopolowe może służyć również innym celom. Te same wartości, których ochronę chcieli zapewnić Australijczycy, zdawały się przyświecać twórcom nowoczesnych systemów prawa antymonopolowego. Przykład Australii pokazuje, że ochrona mechanizmu konkurencji może odbywać się w sposób, który pozwala gospodarce wolnorynkowej prowadzić do rezultatów społecznie sprawiedliwych i akceptowalnych.

Analizowana w opracowaniu problematyka jest szczególnie intensywnie podejmowana w literaturze amerykańskiej. Zajmujący się nią badacze wysuwają tezy o podobieństwach pomiędzy obserwowanymi dzisiaj zjawiskami społeczno-gospodarczymi oraz tymi, które towarzyszyły powstawaniu systemów nowoczesnego prawa antymonopolowego. W powrocie do ich aksjologicznych źródeł, upatrują oni szansy na uporządkowanie relacji gospodarczych w sposób społecznie sprawiedliwy, co miałyby dokonać się przez zmniejszenie różnic w sile rynkowej podmiotów będących stronami tych samych relacji gospodarczych (Paul, 2020).

Z kolei przykład Polski pokazuje, że samo wprowadzenie regulacji dających samozatrudnionym prawo do rokowań zbiorowych, bez dopasowania tej regulacji do realiów świadczenia przez nich pracy, realnie nie doprowadzi do poprawy ich warunków pracy. Warunkiem skuteczności rokowań zbiorowych jest bowiem istnienie podstawowych struktur zrzeszających uprawnionych do rokowań oraz zagwarantowanie prawa do strajku, by mogli efektywnie dochodzić swoich żądań (McCrystal i Hardy, 2020).

## V. Wnioski końcowe

Upowszechniające się dobie *gig economy* metody świadczenia usług za pośrednictwem platform prowadzą do pogłębienia się zjawiska fragmentacji prawa pracy. Głównym problemem w przypadku platform typu *on-demand* jest to, że osoby świadczące pracę często są samozatrudnionymi (przedsiębiorcami), którzy jednak są ekonomicznie zależni od platformy posiadającej decydujący wpływ na warunki świadczenia przez nich usług, łącznie z możliwością określania wysokości stawki należnego im wynagrodzenia. Taka sytuacja grozi prekaryzacją tej grupy osób aktywnych zawodowo.

Tymczasem, na gruncie prawa konkurencji, dotychczasowe rozważania w zakresie *gig economy* sprowadzały się do oceny czy relacje łączące jej użytkowników z platformą nie naruszają reguł konkurencji. Artykuł miał poszerzyć tę dyskusję przez zwrócenie uwagi na kwestię negatywnych skutków dysproporcji w sile rynkowej występującej pomiędzy platformą a zgromadzonymi wokół niej usługodawcami oraz stosowaniu reguł konkurencji w sposób niepozwalający na ich zmniejszenie. Niedostrzeżenie tego problemu wynika w dużej mierze z przywiązania przedstawicieli

nauki i praktyki prawa antymonopolowego do obecnego paradygmatu prawa konkurencji, zgodnie z którym jego celem jest osiągnięcie efektywności gospodarowania, której praktycznym rezultatem powinna być maksymalizacja dobrobytu konsumentów. W praktyce skutkuje to pozytywną oceną modeli gospodarowania, które wprawdzie prowadzą do osiągnięcia korzyści dla odbiorców końcowych, ale dzieje się to kosztem pogłębiających się nierówności społecznych.

Jak pokazują przedstawione rozważania historyczne, zarówno prawo pracy, jak i prawo konkurencji u swoich początków stanowiły odpowiedź na społeczne niesprawiedliwości powstałe w dobie rewolucji przemysłowej. Obserwowane aktualnie przemiany społeczno-gospodarcze, których część stanowi *gig economy* i problemy z nią związane, budzą skojarzenia z tym okresem historii. Znajduje to wyraz chociażby w tym, że obecne czasy określane są jako „czwarta rewolucja cyfrowa”. Skoro zatem mamy do czynienia z głębokimi zmianami sposobu funkcjonowania gospodarki, należy zastanowić się czy nie zagrażają one wartościom wpisanim w konstytucyjny model ustroju gospodarczego Polski oraz UE, którego instytucjonalna ochrona konkurencji jest integralną częścią.

Naszym zdaniem, prawo konkurencji nie powinno stawać na przeszkodzie prowadzenia rokowań zbiorowych przez osoby samozatrudnione. Rokowania zbiorowe są tradycyjnym instrumentem zwalczania braku równowagi stron w relacjach pracowniczych. Osoby świadczące usługi za pośrednictwem platform cyfrowych w wielu ustawodawstwach są osobami prawdziwie samozatrudnionymi, jednak mimo to mają wiele cech upodabniających je do pracowników. W związku z tym, także i te osoby powinny móc korzystać z rokowań zbiorowych. W praktyce, uznanie dopuszczalności zawierania układów zbiorowych przez samozatrudnionych nie jest powszechnie spotykane na świecie, jakkolwiek możliwe jest zaobserwowanie tendencji zmierzającej w kierunku akceptacji takich rozwiązań. Trend ten pokazuje, że niektóre systemy prawa konkurencji zaczynają inaczej postrzegać rezultaty, do których ma prowadzić działanie mechanizmu rynkowego, opartego na zasadzie wolnej konkurencji. Powyższe zaś można odczytywać jako przełamywanie się obecnego paradygmatu w prawie konkurencji.

## Bibliografia

- Bekisz, H. (2021). When Does Algorithmic Pricing Result in an Intra-Platform Anticompetitive Agreement or Concerted Practice? The Case of Uber in the Framework of EU, *Competition Law Journal of European Competition Law & Practice*, 12(3), 217–235.
- Cengiz, F. (2021). The conflict between market competition and worker solidarity – moving from consumer to a citizen welfare standard in competition law. *Legal Studies*, 41, 73–90. <http://dx.doi.org/10.1017/1st.2020.31>.
- Countouris, N., De Stefano, V. i Lianos, I. (2021). *The EU, competition and workers' rights, Research Paper*. Londyn: Centre for Law, Economics and Society (CLES).
- Daskalova, V. (2018). Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law? *German Law Journal*, 19(3).
- Duszczek, M. (2018). Uber podgryza taxi coraz mocniej. *Rzeczpospolita*. Pozyskano z: <https://www.rp.pl/transport/art1824201-uber-podgryza-taxi-coraz-mocniej> (06.01.2022).
- de Stefano, V. (2016). The rise of the „just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, (71), ILO.

- ETUI. (2018). *Benchmarking Working Europe 2018*. Bruksela: European Trade Union Institute.
- Felice, F. i Vatiery, M. (2014). Ordo and European Competition Law. *A Research Annual*, 32, 147–157.
- Florek, L. (2013). Znaczenie układów zbiorowych pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 2–10.
- Franck, J. i Peitz, M. (2021). Market Definition in the Platform Economy. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 1–37. <http://dx.doi.org/10.1017/cel.2021.13>.
- Gospodarek, G. (2019). Status „niezależnego usługodawcy” a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy – cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), 9–17.
- Grzebyk, P. i Pisarczyk, Ł. (2019). Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1. <http://dx.doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.10>.
- Grandy, C. (1993). Original Intent and the Sherman Antitrust Act: A Re-examination of the Consumer- Welfare Hypothesis. *The Journal of Economic History*, 53(2), 359–376.
- GUS. (2015). *Notka informacyjna Związki zawodowe w Polsce 2014*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Pozyskano z: [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5490/10/1/1/notatka\\_zz\\_1007\\_ost.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5490/10/1/1/notatka_zz_1007_ost.pdf).
- GUS. (2019). *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Harris, B. (2017). Uber, Lyft, and Regulating the Sharing Economy. *Seattle University Law Review*, 41, 269–285.
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office.
- Jones, A. (2012). The Boundaries of an Undertaking in EU Competition Law. *European Competition Journal*, 8(2), 301–331.
- KE. (2018). *Platform Workers in Europe*. Evidence from the COLLEEM Survey. Bruksela: Komisja Europejska.
- Kozak, M. (2019). Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera. *Monitor Prawa Pracy*, 9.
- Lianos, I., Countouris, N. i De Stefano, V. (2019). Re-thinking the competition law labour law interaction – Promoting a fairer labour. *European Labour Law Journal*, 10(3), 291–333.
- Mccrystal, S. i Hardy, T. (2021). Filling the Void? A Critical Analysis of Competition Regulation of Collective Bargaining Amongst Non-employees. *International Journal of Comparative Labour Law*, 37(4), 355–384.
- Meijerink, J. i Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214–232. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>.
- Mitrus, L. (2017). Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy. W K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Paul, S.M. (2020). Antitrust as Allocator of Coordination Rights. *UCLA Law Review*, 67, 378–341.
- Paul, S. (2021). Recovering the Moral Economy Foundations of the Sherman Act. *The Yale Law Journal*, 81.
- Pisarczyk, Ł. (2019). *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Prassl, J. (2018). Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. University of Oxford; B. Rogers, The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1).
- Prassl, J. i Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, & Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37.
- Rogers, B. (2015). The Social Costs of Uber. *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 82(1), 85–102. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2608017>.

- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Penguin UK.
- Skoczny, T. (1990). *Ustawodawstwo antymonopolowe na świecie w latach 1890–1989*. Warszawa: Wydawnictwo Przemiany.
- Sprague, R. (2015). Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 31(1), 53–76. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2606600>.
- Steinbaum, M. (2019). Antitrust, the Gig Economy, and Labor Market Power. *Law and Contemporary Problems*, 82, 45–64.
- Stucke, M.E. i Ezrachi, A. (2020). *Competition Overdose. How Free Market Mythology Transformed us from Citizen Kings to Market Servants*. Nowy York: Harper Business.
- Sylwestrzak, D. (2018). Klasyczne przewozy taksówkowe kontra Uber. *Gdańskie Studia Prawnicze*, 39, 135–148.
- Toroń, M. i Wiese, K. (2017). Aplikacja UBER lub jak ująć sharing economy w istniejące ramy prawne? *internetowy Kwartalnik Antymonopolowy i Regulacyjny*, 5(6).
- Weil, D. (2014). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.
- Whish, R. i Bailey, D. (2003). *Competition law 7<sup>th</sup> edition*. Nowy York: Oxford University Press.
- Wiener, M., Cram, W. i Benlian, A. (2021). Algorithmic control and gig workers: A legitimacy perspective of Uber drivers. *European Journal of Information Systems*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1977729>.