

Mgr Gabriela Gospodarek

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0001-9048-443

e-mail: gabriela.gospodarek@gmail.com

Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni

UK Supreme Court judgment in Uber BV v. Aslam and others case

Streszczenie

Autorka omawia wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego z 19 lutego 2021 r. w najbardziej dyskutowanej na przestrzeni ostatnich lat misklasyfikacyjnej sprawie platformowej. Szczegółowe omówienie wyroku wydaje się ważne przede wszystkim z dwóch powodów. Po pierwsze jest to swego rodzaju zwieńczenie pewnej sagi platformowej. Po drugie orzeczenie dostarcza wskazówek technicznych przydatnych dla każdego sądu pracy (niezależnie od jurysdykcji), który stanie przed zadaniem rozstrzygnięcia sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy między platformą a wykonawcą pracy (usługi) platformowej.

Słowa kluczowe

niezależny usługodawca, samozatrudnienie, błędna klasyfikacja, gig economy, Uber, internetowa platforma pracy, aplikacja, gospodarka na żądanie, zarządzanie algorytmiczne, podejście celowościowe, spory sądowe

JEL: K31

Abstract

Article is a detailed study on the UK Supreme Court judgment in the most debated platform economy misclassification case in recent years. The elaboration on the judgment seemed necessary for two main reasons. Firstly, it is a kind of culmination of a certain platform saga. Secondly, the judgment provides valuable technical guidance for any labour court (regardless of jurisdiction) faced with the task of determining the existence of an employment relationship between a platform and a user who provides the work (service) within platform.

Keywords

independent contractor, self-employment, misclassification, gig economy, Uber, online labour platform, app, on-demand economy, algorithmic management, purposive approach, legal proceedings

Podłoże faktyczne i prawne sprawy

Brytyjski Sąd Najwyższy potwierdził w wyroku z 19 lutego 2021 r. w sprawie Uber BV i inni przeciwko Aslam i inni (numer sprawy [2021] UKSC 5, dalej: wyrok SN w sprawie Uber v. Aslam i inni), że kierowcy Ubera w Londynie to osoby świadczące usługę przewozu osób **na rzecz** Ubera, a nie osoby świadczące usługę przewozu osób **na własny rachunek**. Tym samym ostatecznie uznano, że Uber w Londynie zatrudnia swoich kierowców, a nie jedynie umożliwia im rozwijanie swojej własnej działalności gospodarczej. Postępowanie sądowe w tej sprawie toczyło się od 2016 roku. Strona wnosząca środek zaskarżenia do brytyjskiego Sądu Najwyższego to grupa spółek (Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, dalej: przedsiębiorstwo Uber lub Uber) świadczących usługi w zakre-

sie rezerwacji prywatnych przejazdów osobowych na terenie Zjednoczonego Królestwa oraz na terenie innych krajów. Przejazdy te są zamawiane przez aplikację na telefon, której właścicielem jest przedsiębiorstwo Uber. Natomiast strona pozwana to kierowcy, którzy byli lub są nadal aktywnymi użytkownikami aplikacji (świadczyli usługi przewozu osób). Uber w Londynie klasyfikował „swoich” kierowców jako niezależnych usługodawców, którzy mogli świadczyć usługi przewozu w ramach własnej działalności gospodarczej lub „podpiąć” się pod tzw. partnera (inny podmiot gospodarczy świadczący usługi transportowe).

Należy podkreślić, że w Wielkiej Brytanii osoby pracujące zarobkowo tradycyjnie dzielono na: 1) pracowników świadczących pracę (employee) w reżimie prawa pracy oraz 2) osoby samozatrudnione świadczące usługi (independent contractor/self-employed) poza reżimem prawa

pracy. Dodatkowo pod koniec lat 90. XX wieku wprowadzono trzecią kategorię osób pracujących zarobkowo, pośrednią między pracownikiem a niezależnym usługodawcą, tzw. osobą zatrudnioną (worker). Zatrudniony (worker) to wciąż kategoria pracownicza, jednak wyposażona w mniejszy wachlarz praw pracowniczych¹. Jak zatem odróżnić pracownika (employee) od zatrudnionego (worker) w prawie brytyjskim? W literaturze wskazuje się, że zarówno pracownik jak i zatrudniony należą do tego samego rodzaju (kategorii pracowniczej), ale innego stopnia. Co to oznacza? Najprościej można powiedzieć, że pracownik od zatrudnionego różni się poziomem nasycenia wzajemności zobowiązań (mutuality of obligation) względem podmiotu zatrudniającego. Osobą zatrudnioną łączy z pracodawcą więź prawna o mniejszym natężeniu tej wzajemności (tzw. nieredukowalna wzajemność zobowiązań) (Freedland i Prassl, 2017, s. 13–18; Davidov, 2005, s. 1–12).

Przechodząc do analizy wyroku brytyjskiego SN w sprawie Uber v. Aslam i inni należy podkreślić, że pozwani kierowcy, którzy ponad 5 lat temu wystąpili z pozwem misklasyfikacyjnym (postępowanie sądowe na kształt postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy z art. 189 polskiego kodeksu postępowania cywilnego) utrzymywali, iż w okresach objętych ich żądaniem (roszczeniem) mieli status osoby zatrudnionej (worker) w rozumieniu: 1) ustawy o prawach pracowniczych z 1996 roku (Employment Rights Act 1996 — ERA), 2) ustawy o krajowej płacy minimalnej z 1998 roku (National Minimum Wage Act 1998 — NMWA) oraz 3) rozporządzenia o czasie pracy z 1998 roku (Working Time Regulations 1998 — WTR) i w związku z tym uważali się za uprawnionych do płacy minimalnej, płatnego urlopu i innych środków (świadczeń) ochrony prawnej związanych ze statusem workera. Wnoszące środek zaskarżenia przed Sąd Najwyższy przedsiębiorstwo Uber twierdziło, że kierowcy byli pracującymi na własny rachunek niezależnymi usługodawcami, którzy świadczyli usługę przewozu na podstawie umów zawieranych z pasażerami; natomiast przedsiębiorstwo Uber udostępniało jedynie technologię (aplikację) oraz pełniło rolę agenta ds. rezerwacji przejazdów, nie będąc podmiotem zatrudniającym kierowców. W tej sprawie Trybunał Zatrudnienia (sąd pracy I instancji) orzekł, że kierowcy byli zatrudnieni przez przedsiębiorstwo Uber w rozumieniu s. 230(3)(b) ERA (jako worker) oraz świadczyli pracę za każdym razem gdy: 1) byli zalogowani do aplikacji Ubera, 2) znajdowali się na terytorium, na którym byli upoważnieni do świadczenia przejazdów (w obrębie licencji), 3) byli zdolni i chętni do świadczenia pracy (w gotowości do świadczenia pracy). Apelacyjny Trybunał Zatrudnienia (I apelacja) oraz Sąd Apelacyjny (II apelacja) podtrzymały wyrok sądu pracy I instancji (omówienie wyroków sądów niższych instancji zob. Gospodarek, 2019, s. 21–30). Następnie przedsiębiorstwo Uber otrzymało pozwolenie na wniesienie środka zaskarżenia przed Sąd Najwyższy.

Sąd Najwyższy stanął przed koniecznością udzielenia odpowiedzi na dwa pytania: 1) czy kierowca Ubera jest osobą zatrudnioną (worker) przez Ubera w rozumieniu

przepisów prawa pracy, tak jak orzekły sądy niższych instancji oraz 2) jeżeli kierowca jest rzeczywiście osobą zatrudnioną przez Ubera, to jak należy liczyć jego czas pracy?

Teoretycznie, przedsiębiorstwo Uber mogłoby zostać uznane za podmiot zatrudniający (pracodawcę) kierowców świadczących usługę przewozu osób w dwóch konfiguracjach prawnych. Pierwsza z nich zakładałaby zidentyfikowanie (uznanie) kierowców za osoby zatrudnione przez Ubera na podstawie umowy o pracę (s. 230(3)(a) ERA), czyli za pracowników (employee). Druga konfiguracja zakładałaby zidentyfikowanie (uznanie) kierowców za osoby zatrudnione przez Ubera na podstawie tzw. umowy o zatrudnienie (s. 230(3)(b) ERA), tj. osoby zatrudnione (worker). W niniejszej sprawie wnoszący pozew kierowcy domagali się przyznania im statusu osoby zatrudnionej (worker), dlatego sądy pracy nie badały, czy mogliby oni zostać uznani za pracowników (employee), co nie wyklucza wniesienia takiego powództwa w przyszłości przez innych kierowców.

Umowa o zatrudnienie związana ze statusem osoby zatrudnionej (worker) w ustawodawstwie brytyjskim została zdefiniowana jako: „każda inna od umowy o pracę umowa, na podstawie której dana osoba: 1) zobowiązuje się do wykonywania albo wykonuje jakąkolwiek pracę lub usługę, 2) wykonuje pracę lub usługę osobiście, 3) wykonuje pracę lub usługę na rzecz drugiej strony umowy, która to strona nie jest klientem czy kontrahentem przedsiębiorstwa prowadzonego przez tę osobę”. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy kierowcy świadczyli usługę przewozu na podstawie umowy z Uberem (jako osoba zatrudniona), czy też na podstawie umowy z pasażerem (jako niezależny usługodawca). Innymi słowy, czy to Uber świadczył pasażerowi usługę przewozu, czy też to kierowca świadczył usługę przewozu pasażerowi. Główna trudność polegała na tym, że chociaż na pojedynczą sytuację świadczenia usługi przewozu (pracy) składało się kilka umów, to nie istniała żadna pisemna umowa między kierowcą a spółką zależną Ubera w Londynie (Uber London). Kierowca zawierał umowę tylko ze spółką dominującą (Uber BV) i w założeniu była to tzw. umowa dostępową, mająca za przedmiot korzystanie z narzędzia technologicznego w postaci aplikacji. W takich okolicznościach natura stosunku prawnego między kierowcami a spółką zależną Ubera w Londynie, który stanowił przedmiot zainteresowania prawa pracy, musiała zostać ustalona na podstawie zachowań stron (*per facta concludentia*) w adekwatnym kontekście faktycznym oraz prawnym.

Czy Uber jest podmiotem zatrudniającym kierowców?

Sąd Najwyższy przystąpił do odkodowania relacji prawnej między Uberem a kierowcami od ustalenia, który podmiot (Uber London czy kierowca) był nie tyle zobowiązany do świadczenia usługi przewozu na rzecz pasażera, ile **rzeczywiście uprawniony** do świadczenia takich usług. Sąd Najwyższy doszedł do konkluzji, że gdyby przyjąć postulowaną przez Ubera narrację, że Uber jako ope-

rator mający licencję na przewozy osobowe w Londynie przyjmował rezerwacje na te przejazdy wyłącznie jako agent kierowców — byłoby to niezgodne z przepisami regulacyjnymi ruchu drogowego. Z przepisów tych wynikało w sposób wyraźny, że to operator licencji przyjmował na siebie zobowiązanie o charakterze osobistym na dokonanie rezerwacji przejazdu i zapewnienie pojazdu w tym celu, a nie w imieniu innego podmiotu (kierowcy). Dlatego też jedyne zgodne z przepisami prawa regulacyjnego ułożenie relacji umownej między Uberem a kierowcą musiało być tego rodzaju, że Uber jako operator licencji przyjmuje na siebie zobowiązanie do wyświadczenia pasażerowi usługi przewozu i w tym celu zawiera (jakąś) umowę z wykonawcą tej usługi (pojedynczym kierowcą lub firmą transportową), który zgadza się na wyświadczenie tej usługi „w imieniu”, a tak naprawdę „na rzecz” Ubera. W ten sposób runął najważniejszy fragment taktyki kontraktowej stosowanej przez Ubera, polegającej na twierdzeniu, że stronami umowy mającej za przedmiot usługę przewozu osób są każdorazowo kierowca i pasażer, a Uber nie jest stroną tej umowy. Upadła również koncepcja statusu prawnego Ubera jako agenta kierowców, ponieważ — jak wskazano — na żadnym etapie kontraktowania nie poczyniono adekwatnych (wyraźnych lub dorozumianych) kroków prawnych ku temu, by można uznać Ubera za agenta kierowców. Innymi słowy, kierowcy nie udzielili stosownego umocowania Uberowi.

Ustaliwszy, że podmiotem zobowiązanym do wyświadczenia usługi przewozu dla pasażera jest przedsiębiorstwo Uber, które jednocześnie nie może uczynić zadość temu zobowiązaniu bez udziału kierowców, wykazano istnienie (jakiejś) umowy między Uberem a kierowcą. I właśnie ta umowa, a raczej stosunek prawny wyinterpretowany na podstawie okoliczności faktycznych i prawnych sprawy, z dużym udziałem intuicji prawniczej, stanowi przedmiot zainteresowania prawa pracy.

Wnioski o charakterze uniwersalnym dla każdego postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy

Mogłoby się wydawać, że rozważania poczynione przez brytyjski Sąd Najwyższy są dedykowane wyłącznie sytuacjom świadczenia pracy w gospodarce platformowej. Nic bardziej mylnego. Wyrok ma charakter instrukcyjny (techniczny) dla postępowań misklasyfikacyjnych, przez co wiele wniosków znajdzie zastosowanie w każdej sprawie sądowej, w której poddaje się w wątpliwość status prawny osoby świadczącej pracę.

Sąd Najwyższy, bazując na materiale dowodowym, który składał się przede wszystkim z kompilacji pisemnych warunków umownych skonstruowanych przez Ubera, rozstrzygnął jak dalece można odstąpić od respektowania treści takich pisemnych warunków (umów) w postępowaniu przed sądem pracy. Wskazał, że o ile w prawie cywilnym trudno jest wykazać, że strony, które zawarły umowę na piśmie, są związane jeszcze jakimiś innymi (np. ustnymi) postanowieniami umownymi, niewyrażonymi na piśmie (parol evidence rule), o tyle w prawie pracy dopusz-

cza się większy margines swobody co do konieczności respektowania treści pisemnych warunków umowy. W prawie pracy sedno sprawy nie rozstrzyga się tylko i wyłącznie na podstawie tego, co strony ustaliły (ustnie i/lub pisemnie), ale na podstawie zweryfikowania rzeczywistego sposobu wykonania zobowiązania (reality test). Nie chodzi więc o przyzwolenie na ignorowanie pisemnych postanowień ustalonych przez strony umowy, ale o przegląd ich rzeczywistego działania w praktyce na podstawie wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Nie bez znaczenia jest rozkład autonomii stron w procesie kontraktowania, czyli ustalenie czy strony miały równy wpływ na kształt postanowień umownych. Dlatego podkreślono, że wszystkie postanowienia umowne składające się na model działalności Ubera były jednostronnie kształtowane przez to przedsiębiorstwo bez możliwości ich negocjacji przez kierowców.

Sąd Najwyższy przypomniał, że istota i rola prawa pracy tkwi w udzieleniu ochrony prawnopracowniczej tym podmiotom, które tej ochrony potrzebują (koncepcja celowościowego podejścia do prawa pracy propagowana przez profesora G. Davidova). Kryterium decydującym o objęciu taką ochroną jest fakt wykonywania pracy podporządkowanej, ale nie jest to jedyny wskaźnik. Można bowiem przywołać stany faktyczne, w których mimo braku ścisłego podporządkowania pracowniczego inne właściwości (np. silne zespolenie z działalnością gospodarczą podmiotu zatrudniającego przejawiające się w całkowitym zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia), zadecydowały o objęciu wykonawcy pracy ochroną prawa pracy. Chodzi więc o wykształcenie się szczególnego rodzaju zależności i podatności na nadużycia.

W związku z tym, pisemne warunki umów nie mogą stanowić wyłącznej podstawy dowodowej dla ustalenia statusu prawnego osoby świadczącej pracę zarobkową. Dlatego też, w postępowaniu sądowym o ustalenie istnienia stosunku pracy poszukuje się cech „prawdziwej” (rzeczywistej) umowy między stronami. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie można tolerować zwłaszcza sytuacji, w których strony celowo wyłączają lub ograniczają działanie ustawodawstwa (w tym przypadku ustawodawstwa pracy), które powinno mieć zastosowanie. Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że wiele postanowień umownych wprowadzonych przez Ubera należy uznać za nieskuteczne (nieważne), ponieważ: 1) to sąd, a nie strona umowy, określi skutek prawny umowy; poza tym Uber przesądzał o skutkach prawnych umów, których nawet nie był stroną, oraz 2) to sąd, a nie strony, zdecyduje o charakterze prawnym umowy oraz o statusie prawnym stron tej umowy. Podejście to potwierdza pierwszeństwo ustawy przed umową w prawie pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, żeby ustalić, czy dana osoba jest pracownikiem (worker), nie ma lepszego sposobu niż przyłożenie treści ustawy do okoliczności faktycznych sprawy. Jednocześnie przy stosowaniu ustawy równie ważne jak realistyczne spojrzenie na fakty jest wzięcie pod uwagę celu ustawodawstwa. Słabość (umowna) pracownika, która stwarza potrzebę ochrony ustawowej, wynika z podporządkowania i zależności od innej

osoby w związku z wykonywaną pracą w połączeniu ze stopniem kontroli sprawowanej przez domniemanego pracodawcę. Im większy zakres takiej kontroli, tym silniejsze argumenty przemawiają za uznaniem danej osoby za pracownika (worker) zatrudnionego na podstawie umowy o zatrudnienie. Również z najnowszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wyrok TSUE w sprawie AFMB Ltd v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, C-610/18) wynika, że zasadniczą cechą umowy między pracodawcą i pracownikiem (definicja autonomiczna) jest pozostawanie w zależności hierarchicznej. Przy ustalaniu, czy taka zależność istnieje, konieczne jest uwzględnienie obiektywnej sytuacji danej osoby i wszystkich okoliczności świadczenia przez nią pracy. Brzmienie pisemnych postanowień umownych, choć istotne, nie jest rozstrzygające. Konieczne jest uwzględnienie sposobu realizacji zobowiązania w praktyce. Należy podkreślić, że prezentowane spostrzeżenia są oczywiście zgodne z polską linią orzeczniczą.

Zastosowanie wniosków o charakterze uniwersalnym do okoliczności niniejszej sprawy

Brytyjski Sąd Najwyższy nie kwestionował, że kierowcy (w założeniu) dysponowali znaczną dozą autonomii i niezależności (mieli swobodę wyboru: kiedy, jak długo i gdzie pracować). Nie twierdzono również, aby na kierowcach ciążył obowiązek ciągłego świadczenia pracy. Postanowienia umowne nie wiązały kierowców w okresach, w których nie świadczyli pracy; ustalały raczej warunki świadczenia pracy od momentu jej podjęcia (od momentu zalogowania do aplikacji, co traktowano jako potwierdzenie gotowości do świadczenia pracy). Powołując się na ugruntowane orzecznictwo, Sąd Najwyższy podkreślił, że sam fakt, iż dana osoba jest całkowicie wolna co do podjęcia lub niepodjęcia pracy oraz nie ma żadnych zobowiązań umownych wobec osoby, na rzecz której praca jest wykonywana, gdy praca nie jest świadczona, nie wyklucza ustalenia, że osoba ta jest osobą zatrudnioną (workerem), a nawet pracownikiem (employee) w czasie gdy praca jest już świadczona.

Istotne dla Sądu Najwyższego było zbadanie kto sprawował kontrolę (władzę) nad świadczoną pasażerowi usługą przewozu: Uber czy kierowca? Chodziło o ustalenie, który podmiot był odpowiedzialny za: 1) zdefiniowanie oraz 2) świadczenie usługi pasażerowi. Za istotne dla rozstrzygnięcia o statusie prawnym kierowców Sąd Najwyższy uznał pięć konkluzji poczynionych przez sądy niższych instancji.

Za pierwszy i najważniejszy wskaźnik uznano to, że wynagrodzenie wypłacane kierowcom za wykonaną pracę (usługę przewozu) jest ustalane przez Ubera i kierowcy nie mają wpływu na jego wysokość (kierowcy mogą jedynie pracować więcej, aby zarobić więcej, ponieważ natężenie pracy ze swej istoty wpływa na wysokość zarobków w tym modelu biznesowym). Kierowca nie może zażądać od pasażera wyższej opłaty niż opłata ustalona przez Ubera. Dostrzeżono również, że wszelkie oferowane pa-

sażerom zniżki są tak naprawdę czynione kosztem (z kieszeni) kierowców, a świadczenie usługi jest zorganizowane w taki sposób, aby uniemożliwić kierowcy nawiązanie z pasażerem relacji, która mogłaby w przyszłości wygenerować klientelę (a więc i dochód) dla kierowcy; kontrola Ubera nad wysokością wynagrodzenia zasadza się również na tym, że Uber według własnego uznania decyduje czy dokonać zwrotu opłaty za przejazd pasażerowi w odpowiedzi na skargę dotyczącą usługi wyświadczonej przez kierowcę. Po drugie podkreślono, że warunki dotyczące organizacji świadczenia usługi na rzecz pasażera są jednostronnie narzucane przez Ubera (Uber narzuca standardy świadczenia usługi, która rzekomo nie jest usługą Ubera). Po trzecie wskazano, że wraz z momentem zalogowania do aplikacji decyzyjność kierowcy co do tego, czy przyjmować zlecenia na przejazdy, jest ograniczona przez Ubera, który ustala progi realizacji zleceń. Dzieje się tak, ponieważ sam Uber zachowuje całkowitą swobodę w zakresie akceptowania lub odrzucenia każdego żądania przejazdu od pasażera (czyli wpływa na liczbę klientów). Poziom kontroli Ubera nad usługą polega z jednej strony na tym, że chociaż to kierowca świadczy usługę przewozu, to jednak na zasadzie przewagi informacyjnej Ubera (np. kierowca nie jest informowany o celu podróży pasażera), a z drugiej strony na tym, że Uber monitoruje wskaźnik akceptacji (i anulowania) zleceń przejazdów przez kierowcę. Spadek poniżej poziomu ustalonego (oczekiwanego) przez Ubera prowadzi do zastosowania serii komunikatów ostrzegawczych, które jeżeli wyniki nie ulegną poprawie prowadzą do tego, że kierowca zostaje automatycznie wylogowany z aplikacji i pozbawiony możliwości ponownego zalogowania się (świadczenia pracy). Uber usprawiedliwiał stosowanie tej „kary” troską o poziom zadowolenia pasażerów. Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości co do prawdziwości tego argumentu. Dla rozstrzygnięcia sprawy nie było bowiem istotne czy system kontroli stosowany przez Ubera jest w jego interesie (komercyjnym), lecz to, czy system ten stawiał kierowców w pozycji podporządkowanej wobec Ubera. Zdaniem Sądu Najwyższego, w sposób oczywisty tak było. Po czwarte, technologia, która jest integralną częścią usługi, stanowi własność Ubera i jest wykorzystywana jako środek sprawowania kontroli nad kierowcami. Przykładem tej kontroli jest poleganie na ratingu, czyli podejmowanie decyzji dotyczących kierowców na podstawie opinii (ocen) zwrotnych wystawianych przez pasażerów. Sąd Najwyższy podkreślił, że stosowanie ratingu jest dopuszczalne, ale czym innym jest system ocen stosowany jako informacja na zasadzie zachęty handlowej do zakupu określonego produktu lub wybrania określonej usługi w przyszłości (przyciągnięcia klientów), a czym innym system ocen stosowany w taki sposób, w jaki robi to Uber. System ocen nie jest dedykowany pasażerom żeby mogli wybrać „najlepszego” kierowcę. Oceny te są raczej wykorzystywane przez Ubera wyłącznie jako wewnętrzne narzędzie do zarządzania wydajnością oraz jako podstawa do podejmowania decyzji o zakończeniu (współ)pracy z kierowcą, w przypadku gdy z informacji zwrotnych od pasażerów wynika, że kierowcy nie spełniają poziomów wydajności oraz jakości

określonych przez Ubera. Zdaniem Sądu Najwyższego jest to klasyczna forma podporządkowania, która jest charakterystyczna dla stosunku pracy. Po piąte, Uber ogranicza komunikację między kierowcą a pasażerem do minimum niezbędnego do odbycia danego przejazdu oraz podejmuje kroki w celu uniemożliwienia kierowcom nawiązania jakichkolwiek relacji z pasażerem, które mogłyby wykraczać poza pojedynczy przejazd. Podobnie organizacja pobierania opłat za przejazd, wynagradzania kierowców i rozpatrywania skarg jest zarządzana przez Ubera w sposób, który ma na celu uniknięcie bezpośredniej interakcji między pasażerem i kierowcą. Jaskrawym tego przykładem jest generowanie dokumentu elektronicznego, który choć określany jako „faktura” wystawiana przez kierowcę dla pasażera, nigdy nie jest wysyłany do pasażera i chociaż jest dostępny dla kierowcy, zawiera jedynie imię pasażera. Ponadto Uber wyraźnie zabrania kierowcom wymiany danych kontaktowych z pasażerem lub kontaktowania się z nim po zakończeniu podróży, chyba że w celu zwrotu zagubionej własności. Usługa transportowa świadczona przez kierowców i oferowana pasażerom za pośrednictwem aplikacji Uber jest ściśle określona i kontrolowana przez Ubera. Z punktu widzenia kierowców brak możliwości ustalania własnych cen oraz kontrola Ubera nad wszystkimi aspektami interakcji z pasażerami oznaczały, że mieli oni niewielką lub właściwie żadną możliwość poprawy swojej pozycji ekonomicznej dzięki swoim umiejętnościom biznesowym (co powinno być oczywiste dla niezależnego usługodawcy). W praktyce, jedynym sposobem w jaki mogli oni zwiększyć swoje zarobki, było wydłużenie czasu pracy przy jednoczesnym stałym spełnianiu kryteriów wydajności określonych przez Ubera.

Za adekwatne Sąd Najwyższy uznał porównanie metody działania Ubera i jego relacji z kierowcami do działania platform cyfrowych, które pośredniczą przy rezerwacji innych usług (np. zakwaterowania). Dostrzeżono podobieństwa. Na przykład platforma, za pośrednictwem której klienci mogą rezerwować noclegi, również działa na podstawie standardowych pisemnych warunków umownych, które regulują relacje platformy z dostawcami usługi i klientami. Zazwyczaj taka platforma zajmuje się pobieraniem płatności i potrąca ustaloną przez siebie opłatę za usługę pośredniczenia. Platforma może wymagać od dostawców usługi przestrzegania określonych zasad i standardów w odniesieniu do oferowanego zakwaterowania, może zajmować się rozpatrywaniem skarg. Niemniej jednak platformy te różnią się od Ubera sposobem działania na kilka sposobów. Przede wszystkim oferowane zakwaterowanie nie jest produktem zdefiniowanym przez platformę. Klienci mają możliwość dokonania wyboru spośród wielu różnych hoteli, podczas gdy pasażer nie może wybrać sobie kierowcy, który go przewiezie. Dostawcy są również odpowiedzialni za definiowanie i dostarczanie dowolnego poziomu usług w zakresie komfortu, udogodnień itp. Oprócz opłaty za usługę pośredniczenia, to przede wszystkim dostawca, a nie platforma, ustala cenę usługi dla klienta. Taka platforma może mieć system ocen, ale oceny te są

publikowane, aby pomóc klientom w wyborze między różnymi dostawcami; nie są one wykorzystywane jako system wewnętrznego pomiaru wydajności i kontroli przez platformę nad dostawcami. Platforma nie ogranicza również komunikacji między dostawcą usługi a klientem ani nie stara się uniemożliwić im bezpośredniego kontaktu w przyszłości. Dostawcy noclegów rezerwowanych za pośrednictwem platformy konkurują ze sobą w celu przyciągnięcia klientów poprzez cenę i jakość świadczonych przez siebie usług. Są oni postrzegani jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą niezależną od działalności gospodarczej platformy, a swoje usługi świadczą na rzecz klientów, a nie na rzecz platformy. Tymczasem kierowca Ubera nigdy nie mógł konkurować z innymi kierowcami Ubera za pomocą ceny, bo cena usługi była ta sama i ustalana ogólnie przez Ubera.

Sąd Najwyższy przyznał, że sprawa Ubera mogłaby zostać rozstrzygnięta inaczej, gdyby przyłożono inną wagę do autonomii posiadanej przez kierowców. Zadecydowała kwestia tego, jak wytłumaczono obowiązek świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Można by przecież przyjąć, że brak jakiegokolwiek obowiązku świadczenia pracy w innym terminie niż wybrany przez kierowcę był sprzeczny z istnieniem umowy o zatrudnienie (*per analogiam* do sprawy Khan v Checkers Cars Ltd). Jednak w okolicznościach tej sprawy ważniejszy był poziom kontroli sprawowanej przez platformę w tych okresach, gdy praca była świadczona. Sąd Najwyższy, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne poczynione przez sądy niższych instancji, uznał, że były one uprawnione do uznania kierowców Ubera za osoby zatrudnione (*worker*) przez Ubera Londyn. Zdaniem Sądu Najwyższego to jedyne rozsądne rozstrzygnięcie.

Czas pracy kierowców Ubera

W opinii brytyjskiego Sądu Najwyższego, kierowca wykonywał pracę na podstawie umowy zawartej z Uberem, najpóźniej od chwili przyjęcia zlecenia przejazdu (jeżeli nie wcześniej). Nawet jeżeli kierowca następnie anulował przejazd, oznacza to jedynie, że zobowiązanie do odebrania pasażera i przewiezienia go do miejsca docelowego wygasło. Nie oznacza to jednak, że zobowiązanie to nie zostało nigdy podjęte. Trudniejsze pytanie dotyczyło tego, czy sądy niższych instancji słusznie orzekły, że realizacja zobowiązania wynikającego z umowy nastąpiła od momentu zalogowania do aplikacji. Zdaniem Sądu Najwyższego sama możliwość odmowy podjęcia pracy nie przekreśla statusu pracowniczego. Aby być uważanym za pracownika (osobę zatrudnioną), konieczne jest istnienie tego, co zostało określone jako „nieredukowalne minimum obowiązku”. Sąd Najwyższy zauważył, że w tzw. Pakiecie powitalnym Ubera (rodzaj wewnętrznego dokumentu dla nowych kierowców) zalogowanie się do aplikacji zostało nazwane jako „gotowość do służby” (*going on duty*), co zdefiniowano jako: „bycie zdolnym i gotowym do przyjmowania zleceń przejazdu”. Tak więc zalogowanie do aplikacji było przez samego Ubera uważane za przyjęcie na siebie zobowiązania do

świadczenia pracy (jeżeli pojawi się zlecenie przejazdu). Poza tym z postanowień umownych wyraźnie wynikało, że kierowca, który nie zamierzał świadczyć usług przejazdu, powinien wylogować się z aplikacji. Moment zalogowania/wylogowania z aplikacji rodził określone implikacje natury prawnej. To, że kierowca był ogólnie uprawniony do odrzucenia jakiegokolwiek zlecenia przejazdu, nie zmieniało faktu, że od kierowcy wymagano ogólnej gotowości i dyspozycyjności do przyjmowania zleceń przejazdu, a powtarzające się przypadki nieprzyjmowania tych zleceń traktowano jako naruszenie tego obowiązku. Ponieważ tzw. nieredukowalne minimum obowiązku akceptowania zleceń pracy przez kierowców nie zostało precyzyjnie określone w pisemnych umowach, sąd pracy był uprawniony do powiązania ich z kryteriami Ubera dotyczącymi wylogowywania kierowców z aplikacji. Uber starał się opisać ten system automatycznego wylogowywania jako zwykły sposób zapewnienia, że kierowcy nie pozostaną zalogowani do aplikacji, być może przez nieuwagę, podczas gdy nie są w rzeczywistości dostępni do świadczenia pracy. Gdyby jednak był to jedyny cel automatycznego wylogowywania kierowcy, to trudno zrozumieć, dlaczego kierowca ten miałby być następnie odcięty od możliwości ponownego zalogowania się do aplikacji przez okres dziesięciu minut. Nie ulegało również wątpliwości, że czas, w którym osoba pozostaje „na wezwaniu”, jest i powinien być traktowany jako czas pracy, jeżeli pracownik jest zobowiązany do przebywania w swoim miejscu pracy lub w jego pobliżu. Ponieważ miejscem pracy kierowcy jest miejsce, w którym aktualnie znajduje się jego pojazd, to należało uznać, że czas pracy obejmuje czas od zalogowania do aplikacji, mimo nieświadczenia usługi przewozu. Sąd Najwyższy zauważył problem spełnienia warunku pozostawania do dyspozycji Ubera w sytuacji, gdy kierowca mógł być jednocześnie zalogowany do kilku aplikacji (konkurencyjnych wobec Ubera), podzielił jednak w tym względzie wnioski sądów niższych instancji. SN dostrzegł też, że o ile w 2016 r. Uber nie miał na rynku londyńskim żadnej konkurencji, o tyle wnioski te nie muszą być adekwatne w 2021 r., ale okoliczność ta nie miała zdaniem SN wpływu na zidentyfikowanie czasu pracy kierowców Ubera.

Uwagi końcowe

Środek zaskarżenia zastosowany przez Ubera nie zasługiwał na uwzględnienie. Wyrok Sądu Najwyższego należy postrzegać nie tyle jako przełomowy, co przełamujący stereotypy myślenia o świadczeniu pracy platformowej. Potwierdzono, że zastosowanie narzędzi technologicznych w procesie świadczenia pracy (aplikacja) nie przekreśla dorobku prawa pracy w zakresie identyfikowania cech stosunku pracy. Cechy te należy jednak „aktualizować” z uwzględnieniem nowych rozwiązań technologicznych (np. algorytm). Wyrok ten wpisuje się w powszechny trend, w ramach którego sądy pracy w różnych krajach (np. Holandia, Francja, Włochy) potwierdzają pracowniczemu status osób wykonujących pracę na platformach (Gruber-Risak, 2021, s. 14–15). Po raz kolejny obalono propa-

gowany przez przedsiębiorstwa platformowe „mit elastyczności”, który polega na twierdzeniu jakoby nie można było jednocześnie pracować w sposób elastyczny i posiadać statusu pracownika. Sąd Najwyższy potwierdził, że sama swoboda w podjęciu decyzji co do zalogowania/wylogowania się z platformy (aplikacji) nie przesądza o posiadaniu lub nie statusu pracowniczego. Za ważniejsze uznano warunki organizacji świadczenia pracy platformowej od momentu zalogowania do momentu wylogowania oraz konieczność ustalenia, czy w tym okresie występuje element podporządkowania pracowniczego połączony z podleganiem uprawnieniom kierowniczym podmiotu zatrudniającego. Jak już wspominałam, wyrok ten ma charakter uniwersalny. Powzięte wnioski nie dotyczą wyłącznie świadczenia pracy w ramach gospodarki platformowej, ale znajdują zastosowanie w każdej sprawie, gdzie zachodzi potrzeba weryfikacji statusu prawnego osoby wykonującej pracę zarobkową. Problem niezgodności pisemnej treści umowy z rzeczywistymi warunkami wykonywania zobowiązań nie narodził się wraz z pojawieniem się internetowych platform pracy, lecz leży u fundamentów sądowego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Mimo iż można by odnieść takie wrażenie, to wbrew pozorom Wielka Brytania nie jest krajem, gdzie osoby świadczące pracę platformową (np. kurierzy, kierowcy, dostawcy) nieprzerwanie wygrywają spory sądowe o ustalenie istnienia stosunku pracy wytaczane przeciwko przedsiębiorstwom platformowym. Tak nie jest (Lomas, 2021) i tak być nie może. Platformy różnią się od siebie pod względem warunków organizacji świadczenia usług platformowych, więc to rozumiały, że niektórzy wykonawcy usług platformowych są osobami prawdziwie samozatrudnionymi, a niektórzy (tak jak kierowcy Ubera w Londynie) są osobami fałszywie samozatrudnionymi. Na koniec, czyniąc zadość sumienności sprawozdawczej, należy wspomnieć o implikacji omówionego wyroku Sądu Najwyższego w Wielkiej Brytanii. Oczywiście jest, że każde orzeczenie sądu ma zastosowanie jednostkowe, a nie generalne. Dlatego też w kategorii ewenementu należy postrzegać fakt, że w miesiąc po wydaniu orzeczenia Sądu Najwyższego przedstawicielstwo Ubera w Wielkiej Brytanii ogłosiło, że przeklasyfikuje wszystkich swoich kierowców (ok. 70 tysięcy osób) z niezależnych usługodawców na osoby zatrudnione (worker) (Porterfield, 2021; Browne, 2021), co oznacza m.in., że wszyscy kierowcy uzyskają gwarancję płacy na krajowym poziomie minimalnym. Reklasyfikacja nastąpiła i ku rozwianiu wątpliwości: nie rozpościera się na kurierów świadczących usługę UberEats. W kwietniu br. Uber zamieścił na swojej stronie internetowej wideoinstruktaże tłumaczące kierowcom przyczynę zmiany ich statusu prawnego z niezależnego usługodawcy na osobę zatrudnioną (worker) oraz zestaw najczęściej zadawanych pytań z odpowiedziami (Q&A) (Uber blog, 2021). Co prawda nie dostosowano jeszcze treści wszystkich dokumentów w zakładce z informacjami prawnymi po dokonaniu wspomnianej reklasyfikacji, ale dodano nowe dokumenty (np. dokument dotyczący odprowadzania składek emerytalnych) (Uber Le-

gal, 2021). Dla porównania, kiedy francuski Sąd Najwyższy wydał w 2018 roku wyrok potwierdzający, że dostawcy platformy Take Eat Easy powinni zostać uznani za pracowników (employees) przedsiębiorstwa platformowego (wyrok z 28 listopada 2018 r. przeciwko Take Eat Easy, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737), przedsiębiorstwo to zlikwidowało swoją działalność we Francji.

Postępowanie sądowe o ustalenie istnienia stosunku pracy między platformą a wykonawcą pracy platformowej, jest zwykłym postępowaniem misklasyfikacyjnym. Aby jednak było to postępowanie rzetelnie przeprowadzone, sąd pracy musi dokładnie przeanalizować specyfikę świadczenia pracy platformowej na konkretnej

platformie. Tylko wtedy, sąd będzie w stanie ocenić, czy wykonawca pracy platformowej jest osobą prawdziwie czy też fałszywie samozatrudnioną (ewentualnie: czy spełnia warunki zaliczenia do quasi-kategorii wprowadzonych w niektórych jurysdykcjach). Jednym ze sposobów na gromadzenie wiedzy o specyfice świadczenia pracy platformowej jest „śledzenie” zagranicznych postępowań sądowych. Chodzi głównie o to, żeby gdy przyjdzie ku temu czas, polski sąd pracy, do którego wpłynie pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko przedsiębiorstwu platformowemu, wiedział jak stawiać pytania poszukując cech stosunku pracy (Szymaniak, 2021).

Przypisy/Notes

¹ GOV. UK, Employment status. <https://www.gov.uk/employment-status>.

Bibliografia/References

- Browne, R. (2021). *Uber employment rights setback is a 'gut punch' to its prospects in the UK*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2021/03/18/uber-is-reclassifying-uk-drivers-as-workers-heres-what-happens-next.html>
- Davidov, G. (2005). Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 34(1). <https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57>
- Freedland, M. i Prassl, J. (2017). Employees, workers and the 'Sharing Economy'. Changing practices and changing concepts in the United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1–2). <https://doi.org/10.20318/sllerj.2017.3922>
- Gospodarek, G. (2019). Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy — cz. 2. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4), s. 21–30. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.4.3>
- Gruber-Risak, M. (2021). There is a crack, a crack in everything... How European courts counter bogus self-employment in the platform economy. *International Union Rights*, 28(1). <https://www.jstor.org/stable/10.14213/inteuniorigh.28.1.0014>. <https://doi.org/10.14213/inteuniorigh.28.1.0014>
- Lomas, N. (2021). *Deliveroo defeats another workers' rights challenge in UK courts*. TechCrunch. <https://techcrunch.com/2021/06/24/deliveroo-defeats-another-workers-rights-challenge-in-uk-courts/>
- Porterfield, C. (2021). Uber Will Reclassify U. K. Drivers as Workers. A First for the Ride-Share Giant. *FORBES*. <https://www.forbes.com/sites/carlieporterfield/2021/03/16/uber-will-reclassify-uk-drivers-as-workers-a-first-for-the-ride-share-giant/?sh=474875b33c97>
- Szymaniak, M. (2021). Glovo jednym kliknięciem stłumiło strajk kurierów w Polsce. Praca jak z Black Mirror. *SPIDER'S WEB*. <https://spidersweb.pl/plus/2021/05/kurierzy-glovo-strajk-protest-aplikacja-black-mirror>
- Uber blog (2021). Frequently Asked Questions — Worker Protections. <https://www.uber.com/en-GB/blog/driver-worker-faq/>
- Uber Legal (2021). Uber Worker Pension Privacy Notice. <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=uber-uk-worker-pension-privacy-notice&country=great-britain&lang=en-gb>

Mgr Gabriela Gospodarek, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Do jej zainteresowań naukowych należą m.in.: zatrudnienie na internetowych platformach pracy, zarządzanie algorytmiczne, czynniki wpływające na nierówności, rozdrobnione rynki pracy.

Mgr Gabriela Gospodarek, PhD candidate at the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Her research interests include: employment through online labour platforms, algorithmic management, factors affecting inequalities, fragmented labour markets.