


A.M. Świątkowski, (Nie)solidarne traktowanie zatrudnionych w prawie unijnym, w: *Solidarność w życiu publicznym*, red. W. Zuziak, B. Żmuda-Frydrychowska, Kraków 2021, s. 137–156 (Etyka i Życie Publiczne, 10).

 <https://doi.org/10.15633/9788374389730.07>

Andrzej Marian Świątkowski

 <https://orcid.org/0000-0003-1753-7819>

Akademia Ignatianum w Krakowie

(Nie)solidarne traktowanie zatrudnionych w prawie unijnym

Zamierzeniem autora jest przedstawienie sytuacji osób zawodowo aktywnych wykonujących pracę w ramach platform zatrudnienia. Jest to nowa, wcześniej znana, prawnie nieuregulowana forma zatrudnienia, wprowadzona czwartą rewolucją przemysłową¹. Brak regulacji prawnej tej technologii zatrudnienia przepisami prawa pracy zarówno przez instytucje Unii Europejskiej, jak i przez państwa członkowskie wchodzące w skład tej regionalnej, europejskiej organizacji utrudnia klasyfikację osób świadczących tę pracę do jednolitej wspólnoty zatrudnionych. Pod tym zbiorczym pojęciem używanym w literaturze prawa unijnego dla oznaczenia poszczególnych kategorii pracujących następującymi określeniami: *workers*, *employees*, *self-employed*, *working population* mieszczą się identyczne kategorie osób zawodowo aktywnych, świadczących pracę w prawnych ramach indywidualnych stosunków pracy (pracownicy), wykonujących usługi polegające na wykonywaniu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (usługodawcy), pracujący na własny rachunek (samozatrudnieni). Wszyscy oni są zaliczani do najszerszej kategorii społecznej określonej jako „ludzie pracy”. W skład tej kategorii wchodzi osoby aktywne zawodowo pozostające w „pracowniczych” i „niepracowniczych” stosunkach pracy. W Unii Europejskiej i jej państwach członkowskich osoby

1 Por. A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2020.

te są zaliczane do jednej wspólnej kategorii społecznej osób solidarnych, mających poczucie wspólnoty i współodpowiedzialności. Względem siebie oraz pozostałych osób utrzymujących się z pracy przez nich wykonywanej są solidarni. Wspólnie bowiem działają na rzecz wyraźnie zdefiniowanych wartości, jakimi są dobra prywatne (indywidualne) i publiczne – oraz ich ochrona prawna – będące podstawowymi fundamentami dobrego społeczeństwa². Jednakże brak uregulowania w przepisach prawa pracy osób aktywnych zawodowo w ramach platform zatrudnienia nieuwzględnionych w dychotomicznym podziale na „pracowniczo” i „niepracowniczo” zatrudnionych stawia pod znakiem zapytania pojęcie „solidarność” ujmowane w kontekście wspólnego działania i odpowiedzialności za społeczeństwo narodowe (poszczególne państwa członkowskie Unii) i ponadnarodowe (unijne).

Odrębne traktowanie pracy ludzkiej zainicjowane i szybko rozwijające się w skali globalnej przez czwartą rewolucję przemysłową w nowoczesnej, cyfrowej erze postindustrialnej uzasadnia użycie antonimu w tytule niniejszego opracowania w celu zanegowania nazwy cechy „solidarny”. Ponieważ autor nie jest do końca przekonany o zasadności postawionej w niniejszym artykule hipotezy badawczej o nierównym (niesolidarnym) traktowaniu osób współcześnie zaangażowanych w zawodową aktywność w ramach platform zatrudnienia, negację najważniejszego analizowanego pojęcia „(nie)solidarne” umieścił w nawiasie. Postąpił tak ze względu na uchwalone 20 czerwca 2019 roku dwa akty prawne: pierwszy to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1150 w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego³; drugi to dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁴. Rozporządzenie bezwzględnie obowiązuje Unię i jej wszystkie państwa członkowskie od 11 lipca 2019 roku. Dyrektywa 2019/1150 wchodzi w życie 1 sierpnia 2022 roku.

2 Por. M. Bogunia-Borowska (red.), *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, Kraków 2015, s. 31 i n.

3 Por. ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1150/oj> (dostęp: 11.07.2019), Dz.Urz. UE L 186/57, s. 57–79.

4 Por. Dz.Urz. UE L 186/05, 11.07.2019, s. 105–121.

Główny problem to odpowiedź na pytanie, czy wskazane rozporządzenie chroni prawa i interesy wszystkich osób świadczących pracę w ramach platform i w tym celu wykorzystujących elektroniczne technologie.

Stosunki prawne i pozycja osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia

Według prawa unijnego osoby zatrudnione w ramach platform zatrudnienia mogą wykonywać usługi polegające na świadczeniu pracy na rzecz osób albo innych podmiotów wskazanych przez platformę na podstawie umów o pracę lub działalności prowadzonej na własny rachunek. Zatrudnieni w ramach platform mogą więc występować w charakterze pracowników albo samozatrudnionych. Rzecz w tym, że zarządzający platformami zdecydowanie negują nieśmiało i rzadkie próby nawiązywania stosunków pracy. Oficjalnie, niemal powszechnie przyjmowana rzecz, jaką jest koncepcja platformy zatrudnienia w ramach stosunków pracy, jest blokowana, albowiem – ich zdaniem – udział platformy ogranicza się wyłącznie do umożliwienia nawiązywania stosunków prawnych między zamawiającymi a wykonującymi usługi polegające na wykonywaniu jednorazowych czynności albo zadań dzięki zainstalowanym przez platformę urządzeniom elektronicznym. Tymczasem nawiązanie stosunku pracy na podstawie i w prawnych ramach umowy o pracę wymaga od zatrudnionego i zatrudniającego spełnienia określonych w unijnym i krajowym prawie pracy wspólnych kryteriów odnoszących się do pracownika. Zatrudniony, osoba fizyczna, uzyskuje status pracownika wówczas, gdy przez pewien okres świadczy usługi na rzecz i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie⁵.

Z perspektywy przepisów prawa pracy w państwie członkowskim, takim jak Rzeczypospolita Polska, wskazana definicja pracownika jest zbyt ogólna. Nie obejmuje ona innych, dodatkowych wymagań sformułowanych w art.

5 Por. Z. Kilfoffer, W.P. De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Hauiben, W. Waeyaert, E. Giacumacatos, J. Lherould, S. Robin-Olivier, *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*, Luxembourg 2020, s. 130.

z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku, tj. Dz.U. 2018, poz. 917 ze zm.⁶ Istotne cechy pracowniczego stosunku to: dobrowolność, odpłatność, ryzyko pracodawcy, podporządkowanie zatrudnionego i obowiązek osobistego wykonywania pracy przez zatrudnionego⁷. Osoba wykonująca pracę na własny rachunek, definiowana jako „samozatrudniona”, jest przeciwieństwem pracownika, ponieważ formalnie sprawę ujmując, nie jest podporządkowana temu, na czyją rzecz wykonuje pracę. Z tego względu w prawie unijnym jest określana terminami podkreślającymi jej niezależność: *entrepreneurs, autonomous, independent*⁸. *De facto* samozatrudniony, osobiście niezależny od nikogo w stosunkach pracy, jest uzależniony w sensie ekonomicznym od osób i innych podmiotów, na rzecz których świadczy pracę. Ta konstatacja nabiera znaczenia wówczas, kiedy formalnie niezależny zatrudniony wykonuje systematycznie pracę na rzecz określonego odbiorcy lub odbiorców. Z tej przyczyny w systemach prawa pracy niektórych państw członkowskich Unii wprowadzono do słowników pojęć prawnych takie określenia, jak: *employee-like persons, economically dependent self-employed persons, employer-coordinated collaborators* oraz *dependent contractors*. Wszystkie wymienione określenia sugerują wpływ czynników zewnętrznych na decyzje podejmowane przez zatrudnionego pracującego na własny rachunek i odpowiedzialność. Wszyscy samodzielni wykonawcy usług, również ci, którzy są finansowo uzależnieni od osób i podmiotów, na rzecz których osobiście i z udziałem innych osób (pracowników) świadczą pracę, występują pod określeniem „falszywych samozatrudnionych” (*bogus- lub fals-self-employed*). Nie są jednak zaliczeni do „trzeciej”, odmiennej od dwóch pierwszych wymienionych kategorii osób zatrudnionych w pracowniczych i niepracowniczych stosunkach pracy. Wszyscy zatrudnieni niebędący pracownikami nie korzystają z uprawnień gwarantowanych przepisami unijnego prawa pracy. Z tej przyczyny w prawie unijnym obserwujemy nieustanne próby dokonania zmiany statusu osób samozatrudnionych na pracowników. Ci drudzy bowiem korzystają z przywilejów polegających na obowiązku równego traktowania i zakazach dyskryminacji ze względu na prawnie zabronione kryteria

6 Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 13 i n.

7 Por. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 21–22.

8 Z. Kilfoffer i in., *Study to Gather...*, s. 131.

różnicowania: wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, przynależność związkową, formy zatrudnienia, powszechną ochronę trwałości stosunku pracy oraz zakazy wypowiedzania umów o pracę pracownikom szczególnie chronionym, dobowe i tygodniowe normy czasu pracy oraz roczne limity zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, uprawnienia do dziennego, tygodniowego wypoczynku i corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, prawa do doskonalenia kwalifikacji zawodowych, uprawnień i świadczeń macierzyńskich, ojcowskich i rodzinnych przysługujących rodzicom i opiekunom wychowującym dzieci, ochrony socjalnej, świadczeń pieniężnych należnych w razie upadłości pracodawcy, zwolnień grupowych, prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, negocjowania warunków zatrudnienia w układach zbiorowych pracy oraz podejmowania i uczestniczenia w akcjach zbiorowych. Dysproporcja między warunkami zatrudnienia pracowników i świadczenia usług polegających na pracy przez osoby samozatrudnione jest zatem ogromna, nie tylko ze względu na nieporównywalny poziom i zakres ochrony prawnej podstawowych praw pracowniczych, ale przede wszystkim na różnice w kosztach zatrudnienia. Ta okoliczność zawsze i wszędzie stanowiła i nadal stanowi główną przyczynę dyferencjacji przez przedsiębiorców statusu zatrudnionych i pracowników. To jest więc powód, dla którego osoby zatrudnione na platformach nie podlegają przepisom unijnego i krajowego prawa pracy. Unikanie wprowadzenia obowiązku dokonywania regulacji prawnej przez instytucje unijne oraz państwa członkowskie Unii statusu osób wykonujących usługi polegające na pracy w ramach platform zatrudnienia uzasadnia posłużenie się w tytule niniejszego artykułu antonimem słowa „solidarność” w publicznej sferze zatrudnienia w ramach wspólnego, unijnego rynku pracy.

W kolejnej części artykułu, poświęconej działaniom podjętym w połowie ubiegłego roku, przedstawione zostaną działania instytucji unijnych, Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej, podjęte w celu zachowania idei solidarności publicznej w sferze unijnego zatrudnienia. Od tego, jak zostaną ocenione i czy będą mogły być uznane za wystarczające, uzależniona jest odpowiedź na pytanie o zasadność posłużenia się przez autora nawiasem w słowie poprzedzającym tytuł tego opracowania poświęconego zjawisku solidarności w sferze publicznej.

Rozporządzenie 2019/1150 a gwarancja solidarnego traktowania zatrudnionych

Rozporządzenie 2019/1150 zostało wydane w celu umożliwienia korzystania z pośrednictwa internetowego przedsiębiorcom starającym się uzyskać bezpośredni dostęp do potencjalnych konsumentów. Tego typu usługi zostały uznane przez instytucje unijne za kluczowe czynniki wspierające przedsiębiorczość i nowe modele biznesowe, handel oraz innowacje. Coraz więcej transakcji zawieranych jest przy wykorzystaniu usług pośrednictwa internetowego. Sprzyjają temu silne, oparte na danych pośrednie efekty sieciowe. To zaś prowadzi do wzrostu zależności takich użytkowników biznesowych – w szczególności mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw – od tego typu usług. Dostawcy tych usług mają znacznie większą siłę przetargową w relacjach z użytkownikami biznesowymi. Umożliwia im ona samodzielne podejmowanie jednostronnych działań, które mogą być niesprawiedliwe i szkodliwe dla uzasadnionych interesów ich partnerów – użytkowników biznesowych, a pośrednio, również dla konsumentów w Unii.

Rozporządzenie 2019/1150 reguluje potencjalne zagrożenia i problemy dotyczące gospodarki platform internetowych⁹. W unijnym piśmiennictwie prawa pracy zwrócono uwagę na dwie zbieżne cechy odrębnych podmiotów – platform zatrudnienia i platform internetowych¹⁰. Jedna to podobny mechanizm – oparty na popycie i podaży – przejawiający się w zaspokajaniu zapotrzebowania osób fizycznych i innych podmiotów na odmienne usługi. W przypadku platform zatrudnienia tymi usługami są umiejętności zawodowe i praca człowieka. Natomiast w przypadku platform internetowych chodzi o zaspokojenie potrzeb handlowych. Funkcję pośredników w nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów między potencjalnie zainteresowanymi w nawiązaniu stosunków prawnych, stosunku pracy w przypadku platformy zatrudnienia, z osobą zainteresowaną wykonywaniem usług polegających na pracy oraz stosunku handlowego w przypadku platformy internetowej realizują wymienione platformy.

9 Por. motywy 1 i 2 preambuły rozporządzenia 2019/1150.

10 Por. Z. Kilfoffer i in., *Study to Gather...*, s. 171.

Pośrednikami w stosunkach między przedsiębiorstwami a konsumentami w internecie są dostawcy świadczący usługi wielostronne. W szczególności usługi te powinny obejmować usługi społeczeństwa informacyjnego, które charakteryzują się tym, że ich celem jest ułatwienie inicjowania bezpośrednich transakcji między użytkownikami biznesowymi a konsumentami, niezależnie od tego, czy transakcje te są zawierane w portalu internetowym danego dostawcy usług pośrednictwa internetowego lub danego użytkownika biznesowego, czy poza internetem. Mogą być wreszcie w ogóle niezawierane. W takim przypadku nie zostaje nawiązana więź prawna między użytkownikami biznesowymi a konsumentami. Oznacza to, że rozporządzenie 2019/1150 nie ustanawia warunku wstępnego wyrażającego się w obowiązku włączenia usług pośrednictwa internetowego do zakresu stosowania tego rozporządzenia. Taka sytuacja nie jest możliwa w przypadku świadczenia usług w ramach platformy zatrudnienia. Zatrudnieniu nawiązanemu w ramach elektronicznych technologii nie jest również znany przypadek polegający na włączeniu marginalnej usługi do porozumienia jako znak realizacji zamierzonego celu, jakim jest ułatwienie transakcji w rozumieniu usług pośrednictwa internetowego¹¹.

Do usług pośrednictwa internetowego objętych niniejszym rozporządzeniem zaliczane są między innymi internetowe platformy handlu elektronicznego, w tym platformy współpracy, na których działają użytkownicy biznesowi oraz internetowe usługi w zakresie oprogramowania w postaci aplikacji, sklepy z aplikacjami oraz internetowe serwisy społecznościowe, niezależnie od technologii wykorzystywanej do świadczenia takich usług. W tym znaczeniu usługi pośrednictwa internetowego mogłyby być również świadczone za pomocą technologii wykorzystującej asystentów głosowych. Nie ma również znaczenia, czy te transakcje między użytkownikami biznesowymi a konsumentami wiążą się z płatnościami pieniężnymi ani czy są zawierane częściowo poza internetem. Rozporządzenie 2019/1150 nie ma jednak zastosowania do wzajemnych usług pośrednictwa internetowego bez obecności użytkowników biznesowych, usług pośrednictwa internetowego wyłącznie między przedsiębiorstwami, które nie są oferowane konsumentom. Analizowanym rozporządzeniem nie powinny być objęte

¹¹ Motyw 10 preambuły rozporządzenia 2019/1150.

usługi optymalizacji oprogramowania wyszukiwarek ani usługi powiązane z programowaniem blokującym reklamy. Funkcje i interfejsy techniczne, które łączą jedynie sprzęt komputerowy i aplikacje, nie powinny być objęte niniejszym rozporządzeniem, ponieważ zazwyczaj nie spełniają wymogów, którymi objęte są usługi pośrednictwa internetowego. Takie funkcje lub interfejsy mogą jednak być bezpośrednio powiązane z niektórymi usługami pośrednictwa internetowego lub je uzupełniać i w takich przypadkach odpowiedni dostawcy usług pośrednictwa internetowego powinni podlegać wymogom przejrzystości związanym ze zróżnicowanym traktowaniem wynikającym z tych funkcji i interfejsów.

Rozporządzenie nie powinno mieć również zastosowania do internetowych usług płatniczych, ponieważ usługi te nie spełniają stosownych wymogów, ale są one raczej ze swej natury pomocnicze dla transakcji w zakresie dostarczania towarów i świadczenia usług na rzecz zainteresowanych konsumentów¹². Całkowicie odmiennie przedstawia się sytuacja w odniesieniu do usług polegających na pracy świadczonych w ramach platform zatrudnienia. W tym przypadku nie mogą mieć zastosowania, z podanych powodów, ograniczających albo wyłączających usługi społeczeństwa informatyczne. Natomiast wyłączenie niektórych z tych usług ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, czynności albo zadań polegających na świadczeniu pracy realizowanych w ramach platform zatrudnienia, przede wszystkim łączących się w sposób bezpośredni z płatności pieniężnymi, całkowicie dyskwalifikowałoby wszelkie relacje występujące między platformą zatrudnienia, osobami świadczącymi usługi polegające na wykonywaniu pracy i klientami. Przedstawiona dysharmonia występująca pomiędzy platformami pośrednictwa internetowego a platformami zatrudnienia uniemożliwia wykorzystanie modelu jako wzorca i zastępczego instrumentu regulującego stosunki pracy oraz pozycję prawną osób zatrudnionych przy świadczeniu usług w charakterze samozatrudnionych prowadzących działalność na własny rachunek.

Drugie podobieństwo między obydwojema rodzajami platform pośredniczących w zaspakajaniu zapotrzebowania na zupełnie odmiennie rodzaju usług wyraża się w nawiązywaniu nietypowych, trójstronnych relacji prawnych. W przypadku zapotrzebowania na pracę znaczenie platformy

12 Por. Motyw II preambuły rozporządzenia 2019/1150.

zatrudnienia jest uzależnione od osób lub podmiotów reprezentujących popyt na świadczenie usług polegających na wykonywaniu pracy przez osoby fizyczne zainteresowane podjęciem zatrudnienia. W tradycyjnym stosunku pracy strony nawiązywanych umów przez bezpośrednio zainteresowanych w wykonaniu na ich rzecz określonej pracy oraz tych, którzy chcą ją wykonać i mają kompetencje fachowe do jej wykonania, łączy nieskomplikowana więź prawna. Jest ona oparta na zasadzie *do ut des*, sformułowanej w prawie rzymskim. Identyczna konstrukcja prawna jest nawiązywana między podmiotami produkującymi określone dobra materialne a osobami i podmiotami zainteresowanymi nabyciem tych dóbr. W jednym i drugim przypadku w charakterze pośredników między stronami transakcji kupna–sprzedaży są platformy korzystające z elektronicznych urządzeń umożliwiających albo jedynie ułatwiających nawiązanie kontaktów biznesowych przez potencjalnych partnerów współpracujących ze sobą w procesie realizacji usługi. Pośrednik (*intermediate*) odgrywa w tych stosunkach prawnych decydującą rolę. Jest ona jednak całkowicie różna w stosunkach pracy od tej, jaką odgrywa pośrednik w stosunkach handlowych. Rozpocznę od prawdziwego, a nie hipotetycznego założenia, zgodnie z którym platforma zatrudnienia nie spełnia funkcji klasycznego pośrednika w nawiązywaniu więzi prawnej między zamawiającym usługę, czyli „usługobiorcą”, a jej wykonawcą – „usługodawcą”. W stosunkach prawnych regulowanych przepisami prawa pracy ten pierwszy podmiot o „cywilistycznej proveniencji” występowałby w charakterze zatrudniającego. Natomiast ta druga osoba winna występować w roli zatrudnionego na podstawie nawiązanej umowy o pracę, a więc w ramach pracowniczego stosunku pracy. Gdyby było inaczej, osoba fizyczna lub podmiot czerpiący korzyści z pracy wykonywanej przez zatrudnionego w każdym przypadku wykonania jakiegokolwiek zadania lub czynności mieszczących się w rodzaju zamówionej i wykonanej na jego rzecz pracy musiałby występować w roli podmiotu zatrudniającego, a więc pracodawcy. W rzeczywistości tak nie jest, albowiem zazwyczaj występuje on w roli usługobiorcy, a więc beneficjenta czynności zrealizowanej przez wykonawcę usługi. Dopuszczalne i zgodne z prawem oraz szeroko praktykowane jest uznawanie osoby wykonującej pracę na rzecz określonej osoby albo podmiotu zamawiającego jako pracodawcy. Jednakże żadnemu przedstawicielowi platformy zatrudnienia organizującemu pracę tym zatrudnionym, którym w imieniu platformy

on organizuje pracę i nią – oraz przy niej zatrudnionymi – zarządza, nie przysłoby na myśl uznać za pracodawcę osoby albo podmiotu będącego beneficjentem czynności wykonywanych przez zatrudnionego świadczącego pracę w ramach platformy. Określenie „w ramach platformy” jest ważne, albowiem nie definiuje pozycji prawnej żadnej ze stron stosunku prawnego nawiązanego przez platformę z osobą zatrudnioną. Pozycja prawna osób zatrudnionych „w ramach platformy” nie została ustalona. Zaznaczyć przy tym należy, iż znaczna część platform zatrudnienia nie identyfikuje się z twierdzeniami o występowaniu w stosunkach zatrudnienia w roli pośrednika między osobami, które poleca oraz którymi zarządza w procesach wykonywania usług zamówionych dzięki jej udziałowi w charakterystycznych trójstronnych stosunkach prawnych nawiązywanych przez uczestników technologicznego zatrudnienia – a nawet oficjalnie neguje takie sugestie.

Najbliższe skojarzenie, na jakie zdobyć się może prawnik specjalizujący się w prawie pracy, między zatrudnieniem w ramach platform zatrudnienia a inną pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy opartą na trójstronnej konstrukcji prawnej, jest praca wykonywana za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 19 listopada 2008 roku w sprawie pracy tymczasowej 2008/104/WE (Dz.Urz. UE L 327/9)¹³ nie ma zastosowania do przypadków, w których osoba fizyczna niebędąca przedsiębiorcą lub inny tego typu podmiot, na których rzecz świadczona jest praca wykonywana na zlecenie agencji pracy tymczasowej.

Analogicznie sytuacja została uregulowana również w Polsce przepisami ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. 2019, poz. 1568). Tak zwany *end user*, przedsiębiorca użytkownik nadzorujący i kierujący pracą wykonywaną przez pracownika tymczasowego, na rzecz którego praca jest świadczona, jest jednym z dwóch potencjalnych pracodawców. *De lege lata* pracownik tymczasowy jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej nawiązującą stosunki pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania tych pracowników do pracy wykonywanej u oraz na rzecz przedsiębiorców użytkowników. Podstawę prawną do podejmowania próby konstruowania potencjalnej paraboli podobieństwa między pracą tymczasową a zatrudnieniem w ramach platform pracy można byłoby

13 Por. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 228 i n.

utworzyć tylko wówczas, gdyby obydwa podmioty – platforma zatrudnienia, w ramach której zatrudniony wykonuje pracę w miejscu wskazanym przez platformę na rzecz innego przedsiębiorcy, z którym osoba zatrudniona w ramach platformy nie nawiązała związków regulowanych przepisami prawa pracy – miały identyczny status i wypełniły takie same zadania¹⁴. Musiałyby więc występować równocześnie w rolach dwóch różnych podmiotów zatrudnienia: agencji pracy tymczasowej i platformy zatrudnienia.

W zasadzie jest to sytuacja abstrakcyjna, ponieważ trudne do wyobrażenia jest występowanie platformy pracy w charakterze przedsiębiorstwa wypełniającego równolegle obowiązki agencji pracy tymczasowej. Gdyby taka kombinacja została zrealizowana, platforma jako pracodawca zatrudniająca pracownika o określonych kwalifikacjach zawodowych musiałaby podzielić się obowiązkami i kompetencjami z przedsiębiorcą użytkownikiem, na rzecz którego ten sam pracownik powinien czasowo wykonywać pracę innego rodzaju aniżeli ta, jaką wykonuje na rzecz platformy. Wymagałoby to posiadania innych – co nie jest niemożliwe do osiągnięcia – dodatkowych kwalifikacji zawodowych, różnych od tych, jakie są temu zatrudnionemu potrzebne w czasie paralelnego zatrudnienia u pierwszego pracodawcy – platformy zatrudnienia¹⁵.

Mam wątpliwości, czy osoby zatrudnione w ramach platform zatrudnienia mogą być porównywane z użytkownikami biznesowymi. Dla celów rozporządzenia 2019/1150 pojęcie „użytkownik biznesowy” zostało zdefiniowane w art. 2 pkt 1 analizowanego rozporządzenia w następujący sposób: użytkownikiem biznesowym może być „każda osoba prywatna działająca w celach handlowych lub zawodowych [...] oferująca za pośrednictwem internetowym konsumentom towary albo usługi związane z jej działalnością gospodarczą, rzemieślniczą lub zawodową”. Wyłącznym celem rozporządzenia 2019/1150 jest uregulowanie stosunków łączących dostawców usług pośrednictwa internetowego i użytkowników biznesowych¹⁶. Zakładając, iż zatrudnieni

14 Por. L. Ratti, *Online Platforms and Crowdswork in Europe: A two-step approach to expanding agency work provisions*, „Comparative Labour Law Policy Journal” 38 (2017) Issue 3, s. 477–478.

15 Por. Z. Kilfoffer i in., *Study to Gather...*, s. 142.

16 Por. motyw 5 preambuły rozporządzenia 2019/1150.

w ramach platformy zatrudnienia występują w roli „użytkowników biznesowych”, należałoby założyć, iż ta sama platforma odgrywa rolę „dostawcy usług lub usług pośrednictwa internetowego”. To z kolei nakładałoby na interpretatorów rozporządzenia 2019/1150 obowiązek postępowania odpowiednio stosowanego do relacji odnoszących się do zatrudnienia w ramach platform do przypadków, w których nie chodzi o zapewnienie osobom zatrudnionym uprawnień przynależnych pracownikom, ale o zaoferowanie „dostępnych i skutecznych wewnętrznych systemów rozpatrywania skarg”¹⁷. *Conditio sine qua non* wystąpienia z roszczeniem jest uprzednie ukształtowanie statusu pracowniczego zatrudnionych w ramach platform wymagające przyznania im stosownych uprawnień pracowniczych i socjalnych oraz zagwarantowanie zatrudnionym możliwości korzystania z nich. Podzielam zapatrywania wyartykułowane w motywie 7 preambuły rozporządzenia o niezbędnej potrzebie „ustanowienia zestawu obowiązkowych zasad na poziomie Unii, aby zapewnić istnienie sprawiedliwego, przewidywalnego, zrównoważonego i budzącego zaufanie otoczenia biznesowego w internecie w ramach rynku wewnętrznego”. Przekładając ten apel na terminologię użyteczną wobec platform zatrudnienia, należałoby uchwalić inne rozporządzenie, mające zastosowanie do platform zatrudnienia i prowadzonej w ich ramach działalności zawodowej i zarobkowej przez osoby mające trudności z dostępem do unijnego rynku pracy oraz osoby zmuszone do uzupełniania wynagrodzenia uzyskiwanego na tym rynku. Należy skonstatować, że rozporządzenie 2019/1150 nie stanowi dostatecznie wyraźnej podstawy prawnej do uznawania osób samozatrudnionych w ramach platform za użytkowników biznesowych. Nie można więc zapewnić im „odpowiedniego poziomu przejrzystości, a także możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń w całej Unii, aby ułatwić transgraniczne prowadzenie działalności gospodarczej w Unii”, ponieważ wskazane uprawnienia przysługują im w ramach swobody przepływu zatrudnionych na unijnym, wspólnym rynku pracy. Oni natomiast nie mają przyznanych przepisami unijnymi podstaw prawnych do dochodzenia roszczeń, opartych na materialno-prawnych normach gwarantujących ochronę nabytych podstawowych praw odnoszących się do warunków zatrudnienia zgodnych przynajmniej z minimalnymi standardami unijnymi.

17 Tamże.

Cyfrowe aplikacje wykorzystywane przez platformy zatrudnienia do zarządzania osobami świadczącymi usługi nie spełniają wymagań sformułowanych w art. 2 ust. 2 lit. a), c) rozporządzenia 2019/1150. Umożliwiają wprowadzić użytkownikom biznesowym oferowanie towarów i usług konsumentom, o czym traktuje art. 2 ust. 2 lit. b) tego rozporządzenia, ale nie z zamiarem ułatwienia transakcji bezpośrednich między tymi użytkownikami biznesowymi a konsumentami, ponieważ świadczący usługi w ramach platform zatrudnienia nie występują w roli handlowców – nie mogą więc inicjować ani oferować takich usług. Wykonują bowiem inne zadania, czynności lub prace przydzielone im przez platformy zatrudnienia. Nawet propagatorzy idei włączenia platform zatrudnienia w orbitę rozporządzenia 2019/1150¹⁸ przyznają, że prowadzący na własny rachunek w ramach platform zatrudnienia działalność usługową opartą na elektronicznych technologiach ukierunkowaną na osoby prywatne mogliby korzystać z ochrony prawnej gwarantowanej przepisami omawianego rozporządzenia, gdyby skodyfikowane normy prawne miały bezpośrednie zastosowanie do warunków pracy osób zatrudnionych i przyznawałyby im – oraz regulowałyby je tak, jak są regulowane – świadczenia socjalne należne osobom zatrudnionym w ramach pracowniczych stosunków pracy. Postanowienia rozporządzenia mają bowiem zastosowanie wyłącznie do osób i podmiotów pozostających w zobowiązaniowych stosunkach prawnych nawiązanych na podstawie umów zawieranych przez użytkowników biznesowych z dostawcami usług pośrednictwa internetowego. Nawet gdyby uznać osoby świadczące usługi w ramach platformy zatrudnienia w charakterze samozatrudnionych za użytkowników biznesowych, nie można byłoby im zapewnić przywilejów pracowniczych i socjalnych, ponieważ wyłącznym celem wydania i stosowania rozporządzenia jest ochrona konsumentów przed nieuczciwością użytkowników biznesowych. Tymczasem przedmiotem rozważań zamieszczonych w tym opracowaniu jest kwestia dotycząca przystosowania prawnych i socjalnych zabezpieczeń osobom zatrudnionym w ramach platform pracy.

Skoro nie można wykorzystać rozporządzenia 2019/50 do ochrony praw pracowniczych i socjalnych przysługujących osobom zatrudnionym, z którymi nawiązano pracownicze stosunki pracy, rozważyć trzeba możliwość

18 Por. Z. Kilfoffer i in., *Study to Gather...*, s. 172.

stosowania wobec osób wykonujących prace polegające na świadczeniu usług w ramach platform zatrudnienia przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej¹⁹.

Nieznaczące, aczkolwiek istotne, rozszerzenie pojęcia solidarności w zatrudnieniu w ramach platform pracy

Dyrektywa 2019/1152 ma zastosowanie wyłącznie do wszystkich zatrudnionych w charakterze pracowników bez względu na miejsce świadczenia pracy w Unii. To stwierdzenie oznacza, że ma ona zastosowanie do tych osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia w charakterze pracowników. O tym, kogo można uważać za pracownika w rozumieniu przepisów prawa unijnego, decydują władze poszczególnych państw członkowskich oraz Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Solidarny charakter Unii w sprawach publicznych został wyraźnie zasygnalizowany w judykaturze tego organu unijnego wymiaru sprawiedliwości. Z punktu widzenia tej dyrektywy statusu pracowników nie mają samozatrudnieni zakwalifikowani do kategorii „gospodarczo niezależnych”. W wyroku TSUE z 14 października 2010 roku w sprawie *Union Syndicale Solidaris Isère v. Premier Ministre* (C-428/09 [2010] ECR I-09961, pkt 28) skorzystano z konstrukcji prawnej „autonomicznej” definicji pojęcia prawnego „pracownik”. Niezbędnym warunkiem stworzenia takiej definicji jest wyraźne upoważnienie ustawodawcy²⁰. W unijnym prawie pracy autonomiczny charakter definicji tego pojęcia został potwierdzony w serii wyroków Trybunału Sprawiedliwości zacytowanych

19 Dz.Urz. UE L 186/05, s. 105–121. Z dniem 1 sierpnia 2022 roku zastąpi ona dotychczas obowiązującą dyrektywę Rady Nr 91/533/EWG z 14 października 1991 roku w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. UE L 288, s. 32). Por. A.M. Świątkowski, *Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (Część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 6 (2020), s. 15 i n.

20 Por. A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 11 (2014), s. 567 i n.

(Nie)solidarne traktowanie zatrudnionych w prawie unijnym

w przypisie numer 5 zamieszczonym w motywie ósmym preambuły dyrektywy 2019/1152²¹. Zatem pracownikami w rozumieniu przepisów unijnego prawa pracy, do których zastosowanie mają przepisy omawianej dyrektywy, są również – poza pracownikami *sensu stricto* w rozumieniu krajowych przepisów prawa pracy państw członkowskich oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości – osoby prowadzące jednoosobowo działalność gospodarczą na własny rachunek, zaliczane do kategorii aktywnych zawodowo, *de iure* i *de facto* niebędące osobami samozatrudnionymi. Przypadki pozorowanego samozatrudnienia mają miejsce wówczas, gdy osoby te zostają uznane za osoby samozatrudnione w celu uniknięcia obowiązków prawnych lub podatkowych, a w rzeczywistości świadczona przez nie praca spełnia warunki *stricto* charakterystyczne dla stosunku pracy. Osoby samozatrudnione uznane za pracowników są bowiem podporządkowana innej osobie zarządzającej personelem lub podmiotowi zatrudniającemu.

Podczas dokonywania oceny charakteru prawnego pracy w celu udzielenia odpowiedzi, czy ma miejsce przypadek zatrudnienia pracowniczego albo niepracowniczego, nie należy uwzględniać sposobu, w jaki zainteresowane strony prezentują nawiązaną przezeń więź prawną. Nie nazwa bowiem, lecz podlegające obiektywnej weryfikacji fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy mają decydujące znaczenie w prawnej klasyfikacji rodzaju i kategorii aktywności zawodowej, w ramach której wykonywana jest praca (motyw 8 preambuły dyrektywy 2019/1152 *in fine*). Po raz pierwszy solidarność unijna w sprawach zatrudnienia wyrażona została w zasadach nr 5, 6 i 7 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (EFPS)²². Zasada nr 5 brzmi następująco:

Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia. Zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi należy zapewnić pracodawcom

21 Por. A.M. Świątkowski, *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2019, s. 86–87.

22 European Pillar of Social Rights, Social Summit for Fair Jobs and Growth, Gothenburg, 17 November 2017, European Commission.

niezbędną elastyczność, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym. Należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

Zasada nr 6 stanowi:

Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących. Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

Zasada nr 7 odnosi się do procedur postępowania przez pracodawców wobec pracowników:

Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Nakazuje pracodawcy informować pracowników o przysługujących im uprawnieniach oraz spoczywających na nich obowiązkach.

Wymienione zasady przestrzegane wobec osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia pozwalają ustalić cezurę postępowania osób zarządzających platformami pomiędzy zachowaniem przed wejściem w życie przepisów unijnych pozwalających, przynajmniej częściowo, traktować zatrudnionych świadczących usługi w ramach i za pośrednictwem platform zatrudnienia jak pracowników, a także po wejściu tych przepisów.

Konkluzja

Solidarność w sferze publicznej na kontynencie europejskim wymaga równego traktowania wszystkich osób zawodowo aktywnych, zatrudnionych, świadczących pracę. Nie powinni oni być różnicowani ze względu na charakter i rodzaj wykonywanej pracy ani z uwagi na to, w jakich formach i na czyją rzecz ją wykonują. Dynamicznie rozwijające się elektroniczne technologie zatrudnienia stanowią poważne zagrożenie dla pracowniczego modelu zatrudnienia gwarantującego sprawiedliwe i jednakowe korzystanie przez osoby pracujące z uprawnień gwarantowanych europejskimi standardami prawnymi.

Zatrudnienie przybierające formę elektronicznych technologii nie zostało dotychczas prawnie uregulowane przepisami unijnymi i krajowymi. Praca świadczona w ramach platform zatrudnienia stanowi zagrożenie dla nadal obowiązujących, jeszcze w niedawnej przeszłości powszechnych, ochronnych standardów pracy i socjalnych. Myślą przewodnią tego opracowania jest wezwanie adresowane do instytucji unijnych i państwowych oraz partnerów społecznych: przedstawicieli pracowników i pracodawców o rozpoczęcie działań przeciwdziałających zagrożeniu idei solidarności w stosunkach zatrudnienia. Z tego względu ma sens zwrot „(nie)solidarność” użyty w tytule niniejszego artykułu.

Bibliografia

- Bogunia-Borowska M. (red.), *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, Kraków 2015.
- Kilfoffer Z., De Groen W.P., Lenaerts K., Smits I., Hauiben H., Waeyaert W., Giacomatos E., Lherould J., Robin-Olivier S., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*, Luxembourg 2020.
- Ratti L., *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A two-step approach to expanding agency work provisions*, „Comparative Labour Law Policy Journal” 38 (2017) Issue 3, s. 477–511.
- Świątkowski A.M., *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 11 (2014), s. 567–572.
- Świątkowski A.M., *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2020.

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019.

Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.

Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

Świątkowski A.M., *Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (Część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 6 (2020), s. 15–21.

Świątkowski A.M., *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2019.

■ Streszczenie

(Nie)solidarne traktowanie zatrudnionych w prawie unijnym

Praca platformowa, która pojawiła się niedawno jako odrębna technologia zatrudnienia w epoce postindustrialnej, przyniesiona światu przez Przemysł 4.0, w większości krajów europejskich nie jest regulowana prawem pracy. Status prawny osób wykonujących pracę na cyfrowych platformach pracy jest niepewny. W okresie ekonomii współdzielenia należy skupić się na zobowiązaniu państw członkowskich Unii Europejskiej do przestrzegania zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy: prawa każdego do pracy w bezpiecznych i zdrowych warunkach pracy, do godziwego wynagrodzenia, do ochrony zatrudnionych kobiet, prawa do równych szans i równego traktowania w sprawach pracy i zatrudnienia, prawa do ochrony ich roszczeń na wypadek niewypłacalności pracodawcy, prawa do ochrony w przypadku rozwiązania stosunku pracy, prawa do godności w pracy. Osoby zatrudnione na platformach internetowych pracują na własne ryzyko. Nie przysługuje im ochrona zdrowia, ubezpieczenie społeczne, pomoc społeczna, lekarska ani prawo do świadczeń z pomocy społecznej. Tymczasem praca nie jest towarem, usługą ani technologią. Zamiast akceptować niepoważne argumenty, że gospodarka platformowa jest zgodna ze wszystkimi odpowiednimi regulacjami prawnymi, w tym *lex loci laboris*, europejskie państwa członkowskie powinny przynajmniej wyjaśnić obecny status zatrudnienia „niezależnych wykonawców”, zagwarantować im prawo do organizowania się i zbiorowego negocjowania umów, podstawy płatności jednostkowej lub projektowej, ochronę socjalną, przejrzysty system rozstrzygania sporów między klientami a pracownikami, polepszenie dostępu do informacji dotyczących ich klientów *in spe* tak, aby rozwijać współpracę w zakresie stosunków pracy między przedstawicielami pracowników i organizatorów platform. Z tego względu ma sens zwrot „(nie)solidarność” użyty w tytule niniejszego artykułu.

Słowa kluczowe

platformy pracy, samozatrudniony, solidarność, Unia Europejska, niezależni kontrahenci, pracownicy

■ Summary

(No) Solidarity in the Treatment of Workers in the EU Law

Platform work – which emerged recently as a separate employment technology in the post-industrial era brought to the world by the Industry 4.0 – is not regulated by employment and labour law in the majority of European countries. Legal status of people performing work at the digital work platforms is uncertain. In the period of sharing economy, it is necessary to focus on the obligation of the European Member States to comply with principles of the International Labour Organization: the everyone's right to work in safe and healthy working conditions, to receive fair remuneration, the right of employed women to protection, the right to equal opportunities and equal treatment in matters of work and employment, the right to the protection of their claims in the event of insolvency of their employer, the right to protection in cases of termination of employment, the right to dignity at work. People employed through digital platforms work there at their own risk. They are not entitled to protection of health, social security, social and medical assistance and the right to benefits from social welfare services. The work is not a commodity, not a human service, not a technology. Instead of accepting not serious arguments that platform economy complies with all the relevant legal regulations, including *lex loci laboris*, the European Member States ought to at least clarify current employment status of “independent contractors,” guarantee to them the right to organize and negotiate collective agreements, payment base either on the piece or project basis, social protection, transparent system of dispute resolution between clients and workers, improve their access to information related to their clients *in spe* so as to develop co-operative labour management relations between representatives of workers and platform organizers. For this reasons, the phrase “(No) solidarity” – used in the title of the article – seems to make sense.

Keywords

platforms of work, self-employed, solidarity, European Union, independent contractors, workers