

Oryginalny artykuł naukowy
Original article

Data wpływu/Received: **24.10.2019**

Data recenzji/Accepted: **12.11.2019**

Data publikacji/Published: **30.12.2019**

Źródła finansowania publikacji: **Wyższa Szkoła Humanitas**

DOI: 10.5604/01.3001.0014.1048

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) **Statistical Analysis (analiza statystyczna)**

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Andrzej Marian Świątkowski*

Nr ORCID: 0000-0003-1753-78109

PRÓBA OCHRONY PRZED ELEKTRONICZNĄ TECHNOLOGIĄ PRACOWNICZEGO STATUSU ZATRUDNIONYCH

WPROWADZENIE

Wprowadzona przez czwartą rewolucję przemysłową elektroniczna technologia zatrudnienia stanowi zagrożenie dla pracowniczego statusu zatrudnionych. Pozbawia ich bowiem większości powszechnych uprawnień pracowniczych i socjalnych gwarantowanych standardami ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracy. Spektakularnym przykładem zmian zachodzących w globalnych stosunkach zatrudnienia jest sytuacja prawna osób zatrudnionych w firmach Uber B.V (UBV), Uber London Limited (ULL), Uber Britannia Limited (UBL), zarządzających w Londynie i innych miastach Zjednoczonego Królestwa (*United Kindom*) przewozem osób¹. Firmy te i ich wyspecjalizowane podmioty zostały uzna-

* prof. dr hab.; Akademia Ignatianum w Krakowie.

ne przez prawników specjalizujących się w prawie pracy za „współczesny fenomen biznesu”. Uber, założony w 2009 r. w Stanach Zjednoczonych w celu świadczenia usług polegających na przewozie pasażerów, nie jest uważany za pracodawcę, mimo że zarządza pracą wykonywaną przez kierowców. Czyni to za pomocą nowoczesnych urządzeń elektronicznych – inteligentnego telefonu komórkowego pełniącego funkcję komputera (*smartphones*) oraz programów – mobilnych aplikacji (*the App.*). Nowoczesne elektroniczne technologie zatrudnienia umożliwiają przedsiębiorcom organizującym pracę kierowców Ubera twierdzenie, iż nie podlegają oni międzynarodowym standardom i krajowym regulacjom prawnym z dziedziny prawa pracy – indywidualnego i zbiorowego – oraz prawa zabezpieczenia społecznego. Brak regulacji prawnej pracy świadczonej w ramach platform zatrudnienia sprawia, iż współcześnie wyłącznie organy wymiaru sprawiedliwości (sądy pracy) są w stanie ocenić sytuację prawną osób wykonujących pracę, określić pozycję prawną osób zatrudnionych oraz podmiotów organizujących pracę, polegającą na świadczeniu usług przewozowych. W sprawach *Aslam, Farrar, Dawson others v. UBV, ULL, UBL* rozpoznanych przez instancje brytyjskiego wymiaru sprawiedliwości: *Employment Tribunal (ET)*, *Employment Appeal Tribunal (EAT)* oraz sąd apelacyjny (*England and Wales Court of Appeal*) uznano kierowców za pracowników, a firmę Uber za zatrudniającego ich pracodawcę². Dla prawnika zajmującego się prawem pracy interesujące są kryteria, jakimi kierowały się poszczególne sądy, przyznając status pracowniczy osobom zatrudnionym, z którymi przedsiębiorca zawarł umowy, eliminując uprawnienia do świadczeń pracowniczych i socjalnych przysługujących wyłącznie pracownikom oraz uniemożliwiające zasądzenie roszczeń odnoszących się do minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz świadczeń majątkowych wypłacanych pracownikom w okresach uznanych przez ustawodawcę za usprawiedliwione przerwy w pracy (*paid leave*). Wymienione orzeczenia mają zastosowanie do 40 tysięcy kierowców zatrudnionych przez Ubera oraz 3,5 milionów pasażerów korzystających z mobilnej aplikacji tego przedsiębiorstwa świadczącej usługi komunikacyjne.

POZYCJA PRAWNA I WARUNKI ZATRUDNIENIA W FIRMACH UBER

Pozycja prawna i warunki zatrudnienia kierowców zostały szczegółowo uregulowane w dokumentach prawnych (*Partner Terms*³, *the New Terms*⁴ oraz *the UK Rider Terms*)⁵ opracowanych samodzielnie, bez konsultacji z kimkolwiek, w szczególności z przedsta-

¹ Sprawa: *Uber BV, Uber London Limited, Uber Britannia Limited and Aslam, Farrar, Dawson and others, England and Wales Court of Appeal (Civil Decisions)*, [2019 WLR(D)6]ICLR report: [2019] ICR 945]. Case No: A2/2017/3467, Neutral Citation Number[2018]EWCA Civ.2748.

² J. Thomas, *Court of Appeal rejects Uber's Workers status appeal (UK)*, European Employment Law Cases (EELC), 2019/2. Zob. też EELC 2017/10, 2018/1 i 2018/9.

³ [2018]EWCA z 1.07.2013 r., § 32-35.

⁴ [2018]EWCA z października 2015 r., § 36-37.

⁵ [2018]EWCA z 16.06.2016 r., § 28-30.

wicielami zatrudnionych, przez firmy Uber: *UBV* – właściciela uprawnień elektronicznych wykorzystywanych do świadczenia usług transportowych, *ULL* i *ULB* – posiadaczy licencji *Private Hire Vehicle (PHV)*, upoważniających do prowadzenia działalności transportowej w granicach administracyjnych Londynu (*ULL*) oraz poza jego granicami (*ULB*). Z wymienionych dokumentów *expressis verbis* wynika, że firmy Uber akceptują *PHV* jako pośrednika w świadczeniu usług przewozowych, natomiast same nie świadczą żadnych usług transportowych, logistycznych, dostawczych, jak również polegających na sprzedaży tego typu usług, albowiem wszystkie rodzaje wymienionych usług są świadczone przez niezależnych dostawców (*third party contractors/providers*), niewystępujących w charakterze stron w stosunkach prawnych polegających na świadczeniu usług dotyczących przewozu osób. Osoby świadczące tego typu usługę przez niezależnych od Ubera kontraktorów nie są zatrudnione w firmach Uber ani u innych, powiązanych z Uberem, podmiotów⁶. W wymienionych dokumentach z naciskiem podkreślono, że Uber nie występuje w roli przewoźnika ludzi i towarów (*its not a transportation or passenger carrier*⁷). Jego wyłącznym zadaniem jest dostarczanie informacji oraz instrumentów umożliwiających nawiązanie relacji między potencjalnymi klientami poszukującymi usług polegających na transporcie osób a osobami posiadającymi konieczne uprawnienia zawodowe do przewozu osób (kierowcami). Osoby w dokumentach wytworzonych przez Ubera zwane są „partnerami” (*partners*) lub „klientami” (*customers*). Ta ostatnia nazwa jest osobliwie wieloznaczna (*idiosyncratic*). Została użyta w oficjalnych dokumentach Ubera dla uzasadnienia szczególnej hipotezy, wedle której to nie kierowcy wykonują pracę polegającą na świadczeniu usług transportowych na rzecz Ubera, lecz firma Uber świadczy usługi na rzecz kierowców występujących w charakterze jednoosobowych podmiotów gospodarczych (samozatrudnionych), świadczących usługi osobom korzystającym ze środków prywatnego transportu. W dokumentach prawnych regulujących status prawny kierowców Ubera potencjalni kierowcy zostali zobowiązani do złożenia oświadczenia przyjmującego do akceptującej wiadomości fakt, iż firma Uber występuje wyłącznie w charakterze „dostawcy usług technologicznych (*technology services provider*). Nie może zatem być postrzegana przez kierowców jako „realizator usług transportowych (*does not provide transportation services*)⁸. Jest to istotne zastrzeżenie, ponieważ w sprawie [2018] EWCA Civ 2748 zostało przedstawione zdanie odrębne, w którym Lord Justice Underhill zane-gował fundamentalne ustalenia i stwierdzenia dokonane przez orzekające w niniejszej sprawie w pierwszej i drugiej instancji organy wymiaru sprawiedliwości *ET* i *EAT*, iż Uber stworzył legalny i bezpośredni stosunek prawny pomiędzy klientem (*customer*) a kierowcą. Ponieważ nie wiadomo, kto występuje w roli „klienta” – pasażer, kierowca czy firma Uber, Underhill proponuje, aby przyjąć, że Uber występuje w roli pośrednika (*intermedia-*

⁶ [2018]EWCA z 16.06.2016 r., § 29.

⁷ [2018]EWCA z 16.06.2016 r., § 32.

⁸ [2018]EWCA z października 2015 r., § 37.

ry) między kierowcą a pasażerem⁹. Jest to propozycja nierealistyczna, aczkolwiek kompromisowa, zmierzająca do poszukania „złotego środka” pomiędzy ustaleniami poczynionymi przez *ET* i *EAT* oraz decyzjami podjętymi przez te organy wymiaru sprawiedliwości, wedle których osoby świadczące usługi (kierowcy) mają status zatrudnionych (*workers*)¹⁰. *Conditio sine qua non* uzyskania takiego statusu jest dopełnienie wymagań sformułowanych w przepisach brytyjskiej ustawy *Employment Rights Act (ERA)* z 1996 r.

LEGALNA DEFINICJA PRACOWNIKA I ZATRUDNIONEGO

Analizując dokumenty prawne wydane przez Ubera, *ET* jako organ wymiaru sprawiedliwości orzekający w pierwszej instancji, doszedł do przekonania, iż o nawiązaniu stosunku prawnego zatrudnienia między kierowcą a Uberem można pisać wówczas, gdy kierowca znajduje się na obszarze, na którym zgodnie z prawem może świadczyć usługi, włączy aplikację umożliwiającą nawiązanie i utrzymywanie kontaktu elektronicznego z przedstawicielem firmy Uber, podejmie decyzję o przyjęciu i realizacji zleceń wykonania usług przekazanych mu przez Ubera¹¹. Poza wymienionymi przesłankami świadczenia usług w ramach stosunków prawnych poddanych regulacji przepisom brytyjskiego prawa pracy należy wspomnieć o zdolności i możliwości wykonywania usługi, ponieważ kierowca może w tym samym czasie mieć dwie lub więcej ofert wykonywania czynności polegających na świadczeniu pracy także na rzecz innych platform zatrudnienia¹². W stosunkach zatrudnienia w warunkach nieuregulowanych przepisami prawa pracy potencjalni realizatorzy poszczególnych usług, w tym przypadku kierowcy, nie są ograniczeni przepisami o zakazie konkurencji.

Pracownikiem w rozumieniu art. 230 ust. 1 *ERA 1996* jest osoba, która nawiązała umowę o pracę (*contract of employment*) lub jest zatrudniona na podstawie takiej umowy. Za umowę o pracę uznawany jest każdy kontrakt świadczenia usług polegających na wykonywaniu pracy lub przygotowania zawodowego albo nauki zawodu (*apprenticeship*) zawarty w formie ustnej bądź pisemnej (art. 230 ust. 2 *ERA 1996*). Specyfikę brytyjskiego prawa pracy znamionuje regulacja prawna polegająca na odróżnieniu od pracownika (*employee*) osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy, niemającej jednak statusu pracowniczego w rozumieniu przepisów art. 230 ust. 1-2 *ERA 1996*. Powyższy przepis określa bowiem sytuację prawną pracowników (*employees*), zatrudnionych (*workers*) oraz innych osób, takich jak samozatrudnieni (*selfemployed*). Z perspektywy rozważań nad pozycją i uprawnieniami pracowniczymi i socjalnymi przysługującymi osobom zatrudnionym, wykonującym usługi w ramach elektronicznych platform zatrudnienia, konieczne jest wyraźne określe-

⁹ [2018]EWCA z 16.06.2016 r., § 113.

¹⁰ [2018]EWCA Civ 2748, § 86.

¹¹ [2018]EWCA Civ 2748, § 86.

¹² [2018]EWCA Civ 2748, § 108.

nie różnic występujących pomiędzy tymi trzema kategoriami osób zatrudnionych: pracownikami (*employees*), pozostałymi zatrudnionymi, których sytuacja jest regulowana przepisami prawa pracy (*workers*) i samozatrudnionymi (*selfemployed*).

Za zatrudnionego *ERA 1996* uznaje osobę, która nawiązała umowę o pracę (*contract of employment*) (art. 230 ust. 3 lit. a *ERA 1996*) albo inną umowę, zgodnie z którą zobowiązała się osobiście wykonywać pracę lub świadczyć inną usługę (*any work or service*) na rzecz strony, z którą powyższa umowa została nawiązana (art. 230 ust. 3 lit. b *ERA 1996*). Ta ostatnia osoba albo podmiot nie może być klientem, odbiorcą lub zleceniodawcą (*customer*) profesjonalnego lub biznesowego przedsięwzięcia należącego do osoby zawierającej umowę o pracę bądź o świadczenie usług innego rodzaju. Skutkiem prawnym zawarcia jednej z takich umów jest nawiązanie stosunku prawnego, w ramach którego obydwie wymienione w art. 230 ust. 1 i 3 *ERA 1996* osoby – *employee* i *worker* występują w charakterze zatrudnionych. Art. 230 ust. 5 *ERA 1996* używa prawnego określenia „zatrudnienie” (*employment*) dla określenia osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę – pracowników i innych osób wykonujących pracę albo świadczących inne usługi, uważanych przez przepisy art. 230 *ERA 1996* za „zatrudnionych” (*employeeed*). Termin „zatrudniony” (*worker*) jest współcześnie powszechnie stosowany w brytyjskim środowisku prawniczym dla określenia osoby fizycznej zatrudnionej na zasadach uregulowanych w art. 230 ust. 3 lit. b *ERA 1996*¹³.

Przed wejściem w życie *ERA 1996* pojęcia *worker* używano w brytyjskim prawie pracy dla zdefiniowania rodzaju i charakteru pracy – fizyczna (*manual*) wykonywanej przez zatrudnionego¹⁴. Cechą wspólną pracownika i zatrudnionego, odróżniającą tego ostatniego od osoby pracującej na własny rachunek – samozatrudnionego, jest zależność organizacyjna i gospodarcza osoby świadczącej pracę lub wykonującej usługi na podstawie umowy innej aniżeli umowa o pracę. W brytyjskiej judykaturze różnicę między zatrudnionym, niebędącym pracownikiem (*worker*), a osobą samozatrudnioną upatruje się w podstawie klasyfikacji stosunku prawnego, w ramach którego wykonywane są prace lub inne usługi.

Judykatura wyodrębnia dwa podstawowe typy relacji, w jakich pozostają pracownicy z pracodawcami i usługobiorcy z usługodawcami: stosunek zależny (*dependent*) i niezależny (*independent*). Pracownicy i inni zatrudnieni w ramach zależnego stosunku prawnego są postrzegani jako osoby uzależnione od osoby zarządzającej zakładem pracy – dyrektora (*principal*). Zostali zatrudnieni do wykonywania pracy albo świadczenia innego rodzaju usług na jego rzecz. Czynności, jakie wykonują, stanowią integralną część przedsięwzięcia kierowanego przez osobę, która ich zatrudniła. W stosunkach zatrudnienia relacje między ludźmi są klasyfikowane jednoznaczne. Praca oraz innego rodzaju usługi mogą być świadczone na czyjąś rzecz lub na rachunek własny. Stworzona

¹³ [2018]EWCA Civ 2748, § 29.

¹⁴ M.Terry, L. Dickens, *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Sweet and Maxwell – Office of Publications of the European Communities, London–Dublin 1991.

przez brytyjską judykaturę linia dychotomicznego podziału osób aktywnych zawodowo na zatrudnionych i samozatrudnionych pozwala odróżnić jednych od drugich. Pracownicy oraz „zależni” zatrudnieni (*dependent workers*) są podporządkowani tym, którzy organizują ich pracę, kierują przedsięwzięciem, w jakim uczestniczą zatrudnione przez nich osoby¹⁵. Umowny stosunek pracy (*employment*) i „zależnego” zatrudnienia (*dependent work*) odróżnia się zasadniczo od kontraktu zawieranego przez dwa niezależne przedsięwzięcia biznesowe¹⁶. Brytyjskie prawo pracy ustanawia wyraźną linię podziału między zatrudnionymi (*workers*), których stosunek pracy jest regulowany przepisami *ERA 1966*, a osobami zawodowo aktywnymi prowadzącymi niezależną działalność gospodarczą, polegającą na wykonywaniu różnego rodzaju usług, w tym również polegających na pracy na rzecz innych osób i/lub podmiotów¹⁷.

Granica między statusem zatrudnionych świadczących pracę podporządkowaną zatrudniającemu staje się mniej wyraźna wówczas, kiedy osoba podejmująca wysiłki na rzecz zróżnicowania pozycji prawnej samozatrudnionego wcześniej prezentowanego przez osoby trzecie jako podmiot niezależny wobec innych, zaliczanych do „świata zewnętrznego” (*independent person to the world in general*) potencjalnych klientów, mogących wystąpić lub występować w roli usługodawców, nie poprzestaje na podejmowaniu działań biznesowych wyłącznie na własną rzecz, lecz jest ukierunkowana komercyjnie. Mając na uwadze konieczność podejmowania działań biznesowych na rzecz określonej kategorii społecznych (*target groups*), samozatrudniony staje się uzależniony zarówno w sensie zawodowym, organizacyjnym i ekonomicznym od określonej grupy osób, postrzeganych i zaliczanych przez specjalistów od marketingu do potencjalnych nabywców produkowanych dóbr albo świadczonych usług.

Utrzymywanie przez judykaturę i doktrynę prawa pracy w Wlk. Brytanii dwóch odrębnych, teoretycznie różnych, rodzajów instytucji samozatrudnienia: „zależnego” i „niezależnego” jest ryzykowne, albowiem we współczesnym świecie, przeżywającym czwartą rewolucję przemysłową zapoczątkowaną przez nowe, dotychczas nieznanne elektroniczne technologie zatrudnienia, traci sens dotychczasowe kryterium podziału pracy i innych usług polegających na świadczeniu pracy na wykonywane na własny lub cudzy rachunek. W wyroku wydanym przez Sąd Apelacyjny Anglii i Walii w sprawie *Springfellow Restaurants Ltd v. Quashie*¹⁸ utrzymany został wyrok *EAT*, który zmienił wyrok *ET* i oddalił powództwo osoby zatrudnionej w charakterze tancerki „parkietowej” (*lap dancer*) w lokalu gastronomicznym, zarzucającej zatrudniającemu bezpodstawne zwolnienie z pracy. Za dodatkowym wynagrodzeniem przyjmowała zaproszenia klientów restauracji do tańca. Oddalone

¹⁵ Por. wyrok *EAT* w sprawie *Cotswold Developments Ltd v. Williams* [2006] UKEAT 0457 [2006] IRR 181.

¹⁶ Por. wyrok *EAT* w sprawie *James v. Redcats (Brands) Ltd.* [2007] UKEAT 0475, [2007] ICR 1006.

¹⁷ Zob. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie *Bates van Winkelhof v. Clyde & Co LLP and another* [2014] UKSC 32 [2014] 1 WLR 2047.

¹⁸ [2013] IRLR 99 CA [2013] EWCA Civ 1735.

także zostało powództwo zatrudnionego w klubie golfowym w charakterze asystenta (nosiela kijów golfowych) zajmującego się sprzętem sportowym (*caddy*) osoby grającej w golfa¹⁹. W tym przypadku zatrudniony został wyposażony przez klub golfowy w strój służbowy, korzystał z szatni klubowej oraz miał przyznany służbowy numer. W obydwu wymienionych sytuacjach orzekające organy wymiaru sprawiedliwości – Sąd Apelacyjny oraz Tajna Rada Jej Majestatu (*Privy Council HM*) – nie uznały osób skarżących (powodów) za zatrudnionych. Pozwane jednostki świadczące usługi gastronomiczne oraz sportowe nie były bowiem zobowiązane dostarczać pracy skarżącym. Koniecznym warunkiem uznania za pracownika lub „zależnego” zatrudnionego (*worker*), niebędącego samodzielnym samozatrudnionym, jest wzajemność zobowiązań stron stosunków prawnych, w ramach których wykonywana jest praca lub świadczone są inne usługi. Ani restauracja, w której usługi taneczne świadczyła tancerka, ani władze klubu golfa niewymagające od graczy samodzielnego transportowania kijów golfowych, stwarzali jakieś szanse osobom zajmującym się świadczeniem usług, dawali im bowiem możliwość zarobkowania.

Uber jako firma powiązana z transportem osób stwarza kierowcom świadczącym usługi przewozowe szansę zarobkowania (*business oportunities*) w tej rozbudowanej sferze usług²⁰. Umożliwia „swoim kierowcom” (*Uber drivers, Uber vehicules*²¹) podjęcie zatrudnienia w charakterze „uzależnionego” od niej zatrudnienia. Z zakładowych aktów prawnych regulujących warunki współpracy z firmą Uber – określanych terminami *partner terms, rider terms* wyraźnie wynika, że firma korzysta z następujących uprawnień władczych wobec kandydatów do zatrudnienia na stanowiskach kierowców²²: 1) korzysta z „wyłącznej kompetencji i całkowitej dyskrekcji” (*sole and absolut discretion*) przy podejmowaniu decyzji personalnych dotyczących zatrudniania kierowców; 2) prowadzi postępowanie rekrutacyjne; 3) żąda, a następnie zatrzymuje do swojej wyłącznej dyspozycji wrażliwe informacje personalne o danych osobowych kierowców, sposobach kontaktowania się z nimi oraz o podejmowanych przez nich decyzjach w sprawach dotyczących sposobów wykonywania pracy. Wskazuje trasy, z jakich kierowcy winni korzystać, realizując poszczególne zlecenia transportowe, wydaje kierowcom konkretne polecenia w tego typu sprawach oraz korzysta z uprawnień do podejmowania działań – stosowania sankcji dyscyplinujących wobec kierowców nieakceptujących decyzji przekazywanych im przez instytucję zarządzającą usługami polegającymi na przewozie osób; 4) Uber zobowiązuje zatrudnionych kierowców do konkutowania między sobą w sprawach odnoszących się do akceptowania zleceń przekazywanych przez osobę, mającą status pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku w centrali tej firmy w charakterze dyspozytora

¹⁹ Wyrok w sprawie *Cheng Yuen v. Royal Hong Kong Golf Club* [1988] ICR 131 Pc.

²⁰ [2018]EWCA Civ 2748, § 94.

²¹ *Ibidem*.

²² *Ibidem*, § 96.

(*dispatcher*). Wewnętrzna rywalizacja prowadzona przez „zależnych” zatrudnionych polega na jak najszybszym pobieraniu zleceń, niewylogowaniu się z systemu umożliwiającego osobie organizującej pracę podział zadań przypadających na napływające do centrali Ubera zapotrzebowania na określone usługi. Dotyczy również obowiązku bezzwłocznej i sumiennej realizacji poszczególnych zadań. W tej sferze aktywności zawodowej kierowców przedstawiciele Ubera mają największy wpływ na kierowców występujących w roli wykonawców dokładnie określonych zadań; 5) ustala – na podstawie aplikacji (*the Apps*) – hipotetyczne (*default*) trasy poszczególnych przejazdów, od których kierowcy mogą odstępować na własne ryzyko; 6) cena usługi za przewóz jest ustalona przez Ubera. Kierowca nie może jej podwyższyć. Może ją wprawdzie obniżyć, zmniejszając w ten sposób należny sobie 20% ryczałt, jednakże powyższe uprawnienie nie wywiera, zdaniem organów wymiaru sprawiedliwości, zasadniczej zmiany w ocenie roli firmy transportowej, w jakiej ta firma występuje; 7) Uber ustala warunki świadczenia przez kierowców usługi polegającej na pracy. Określa kolory samochodów osobowych (czarny i srebrny), jakich mogą używać kierowcy do przewozu pasażerów, instruuje kierowców, jak mają się zachowywać, wykonując usługi. Zabrania im na przykład prowadzenia towarzyskich konwersacji z pasażerami. Sprawuje nad kierowcami ścisły nadzór i systematycznie kontroluje ich postępowanie. Wykorzystuje w tym celu ankietowane badania ocen sposobu świadczenia pracy przez kierowców, jakim regularnie, w ustalonym rytmie, poddawani są pasażerowie. Czyni z tych ocen użytek w procesach oceny jakości świadczonej pracy oraz nagradzania i dyscyplinowania zatrudnionych kierowców; 8) wyznacza stawki opłat dla pasażerów za kilometry przejechanych trans i/lub czas świadczenia usług transportowych, podejmuje decyzję o ich obniżeniu z powodów, które sam określa. Często nie uzgadnia wprowadzenia powyższych rabatów z zainteresowanymi kierowcami; 9) ponosi ryzyko strat, jakim ze względów profesjonalnych mógłby, zgodnie z przepisami prawa, obciążyć kierowców; 10) rozpatruje skargi i zażalenia pasażerów składane na kierowców wykonujących usługi. Spełnia zatem względem zatrudnionych kierowców rolę pracodawcy. Ma nad nimi bezpośrednią władzę oraz korzysta z nieograniczonych uprawnień do samodzielnego podejmowania decyzji o zmianie ich warunków zatrudnienia.

Według ET, EAT oraz sądu apelacyjnego dla Anglii i Walii kierowca Ubera w stosunkach prawnych występuje w roli zatrudnionego. Świadczy usługę polegającą na przewozie pasażerów firmy transportowej, za jaką brytyjskie organy wymiaru sprawiedliwości uznały firmy Uber²³. Kierowców, zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie innych usług aniżeli praca systematycznie świadczona na podstawie umowy o pracę oraz w ramach prawnych takiej umowy, zgłaszających gotowość wykonywania pracy, polegającej na przewozie pasażerów, niezakwalifikowanych przez Ubera do kategorii pracowników (*employee*), można uznać za pracowników w rozumieniu art. 230 ust. 1,

²³ [2018]EWCA Civ 2748, § 31 (orzeczenie ET) i § 103 (orzeczenie EAT oddalające apelację).

2 i 3 lit. a *ERA 1996*. Można także traktować ich jak zatrudnionych (*workers*), niemających statusu osób samodzielnie wykonujących pracę na własny rachunek art. 230 ust. 3 lit. b *ERA 1996*. O tym, w jakiej roli będą występować względem klientów samodzielnie decyduje podmiot, który ich zatrudnia. Jest nim firma przewozowa Uber, na rzecz której – zdaniem instytucji wymiaru sprawiedliwości UK – kierowcy wykonują pracę. W taki sposób przewoźnik osób jest definiowany przez brytyjskiego ustawodawcę.

Stosownie do art. 230 ust. 5 *ERA 1996* pracodawcą w stosunkach prawnych z pracownikiem (*employee*) albo osobą niesamodzielnie zatrudnioną (*worker*) uznaje się każdego, kto zatrudnił (*employed*) wyżej wymienione osoby. Wobec osób zatrudnionych niesamodzielnie (*workers*) nie tracą znaczenia określenia stosowane przez ustawodawcę w stosunku do pracowników i pracodawców. W rozumieniu art. 230 ust. 5 lit. b *ERA 1996* różnica między pracownikiem a „niesamodzielnie” zatrudnionym polega na tym, że każda z tych osób wykonuje pracę na podstawie innej umowy. W każdej z takich umów po stronie osoby albo podmiotu występującego w roli zatrudniającego występuje pracodawca (*employer*). Art. 230 ust. 5 lit. b *ERA 1996* stanowi, że jeżeli treści stosunków prawnych nawiązanych przez pracodawców z pracownikami i/lub zatrudnionymi „niesamodzielnie” różnią się, podmiot zatrudniający powinien być postrzegany i rozumiany odpowiednio (*shall be construed accordingly*). Powyższe stwierdzenie utrudnia postrzeganie firmy Uber w charakterze pośrednika między osobą zatrudnioną (kierowcą) a beneficjentem stosunku prawnego, w jakim występują kierowca i firma Uber. Wprawdzie pośrednik może w jednakowym stopniu co pracodawca zainteresowany być jakością świadczonych usług, jednak nie przysługują mu uprawnienia władcze wobec osób świadczących takie usługi. Fakt, że Uber umożliwia podjęcie zatrudnienia osobom posiadającym uprawnienia do przewozu osób, chcącym osiągać profit z powyższej umiejętności zawodowej, nie czyni – w sensie prawnym – z Ubera instytucji pośrednictwa pracy. Nie Uber bowiem świadczy usługi na rzecz kierowców, lecz kierowcy, transportując osoby, wykonują usługi regulowane przez ustawodawcę przepisami prawa pracy lub zatrudnienia na rzecz Ubera.

PRAWNE WYMAGANIA DO NABYCIA STATUSU ZATRUDNIONEGO PRZEZ KIEROWCĘ UBERA

W świetle przepisów prawa pracy obowiązujących w państwach członkowskich UE pracownikiem, uznawanym za zatrudnionego, jest osoba fizyczna wykonująca osobiście, za wynagrodzeniem pracę na rzecz pracodawcy, zobowiązana do stosowania się do poleceń podmiotu zatrudniającego, określającego sposób, miejsce i czas świadczenia pracy. Analizując dokumenty prawne Ubera, regulujące sytuację prawną osób świadczących usługi polegające na przewozie ludzi, *ET* jako sąd orzekający w pierwszej instancji zobowiązany do ustalenia stanu faktycznego sprawy doszedł do wniosku, iż przepisy regulujące zasady i warunki zatrudnienia kierow-

ców w firmie Uber odbiegają od praktyki przestrzeganej przez strony stosunków prawnych, w ramach których wykonywane są usługi przewozu osób²⁴.

Akty prawne regulujące podstawy i ramy prawne zatrudnienia kierowców w firmie Uber zostały uregulowane w taki sposób, aby sprawiać wrażenie, iż Uber nie zajmuje się usługami polegającymi na przewozie pasażerów w obrębie określonej aglomeracji, w tym przypadku Londynu. Korzysta z usług kierowców, z którymi nie nawiązuje żadnych umów, w szczególności umów o pracę, bądź zatrudnienie na innej podstawie prawnej. Przeważająca większość kierowców świadczących za pośrednictwem Ubera usługi transportowe występuje w charakterze osób samozatrudnionych, działających na własny rachunek. Uber dokłada starań, aby prezentować ich jako samodzielnych operatorów (*sole operators*). Nieliczne czynności nadzorcze wobec „niezależnych” samozatrudnionych, takie na przykład jak stałe monitorowanie kierowców, Uber realizuje wyłącznie po uzyskaniu uprzedniej zgody przez poszczególnych kierowców, zainteresowanych powyższą ingerencją w świadczone przez nich usługi. Oficjalnie Uber świadczy kierowcom, samodzielnie i niezależnie realizującym usługi polegające na przewozie osób, jedynie usługi technologiczne. W tym celu korzysta z nowoczesnych urządzeń elektronicznych wykorzystywanych wyłącznie do informowania, gdzie i kogo należy przewieźć w granicach administracyjnych Londynu. Sprzedaje zatem zainteresowanym osobom, występującym w charakterze „niezależnych kontraktorów” *know-how* oraz instrumenty elektroniczne umożliwiające mu nawiązywanie i utrzymywanie z nimi stałych kontaktów. Wymaga także od kierowców, aby samodzielnie wykonywali wszelkie przeglądy, naprawy akceptowanych przez Ubera pojazdów, opłacali koszty zakupu paliwa, rejestracji i utrzymania samochodów. Nakłada na nich obowiązki przyjmowania co najmniej 80% zleceń na przewóz osób we wskazanym przez niego rejonie.

Ustanowione przez Ubera warunki świadczenia „samodzielnych” usług transportowych przez kierowców wzbudziły wątpliwość *ET*. Najistotniejsze z merytorycznego punktu widzenia jest, że *ET* skorzystał z przysługującego mu uprawnienia dokonania oceny wiarygodności zakładowych aktów prawnych przygotowanych przez Ubera do wykorzystania w procesie kształtowania stosunków prawnych nawiązanych przez tę firmę z kierowcami. Obowiązkiem brytyjskich organów wymiaru sprawiedliwości jest ocena wiarygodności regulacji prawnej dokonywanej w zakładowych źródłach prawa. Praktyka judykacyjna wypracowana na przełomie pierwszej i bieżącej dekady obecnego stulecia nakazuje sądom w UK zbadanie, czy uzgodnienia poczynione między Uberem a kierowcami, dokonane na podstawie obowiązujących w tej firmie zakładowych aktów prawnych, można uznać za prawdziwe (*true agreement*), realne – a więc odzwierciedlające możliwości wykonania wszelkich zobowiązań uzgodnionych przez strony stosunków prawnych, w ramach których świadczone są usługi polegające na przewozie osób²⁵. Istotne bowiem jest,

²⁴ Ibidem, § 38.

²⁵ Zob. Wyrok w sprawie *Autoclenz Ltd v. Belcher* [2011] UKSC 41 [2011] ICR 1157.

czy zakładowe akty prawne opracowane przez przedsiębiorców, na rzecz których wykonywane są usługi, były przestrzegane przez strony stosunków prawnych²⁶.

Organ orzekający w pierwszej instancji – *ET* jest zobowiązany do zweryfikowania sytuacji faktycznej osób świadczących usługi i ustalenia ich pozycji prawnej. Zobowiązują go tego przepisy art. 230 *ERA* 1996, które umożliwiają wykonywanie usług w ramach prawnych trzech rodzajów umów: o pracę, o zatrudnienie „zależne” albo o „niezależne” wykonywanie usług. Punktem wyjścia dla dokonania tego typu ustaleń są sformułowania użyte w zakładowych aktach prawnych (*statutory language*). Ponieważ przedsiębiorcy najczęściej posługują się w tych dokumentach terminologią charakterystyczną, najczęściej wykorzystywaną w stosunkach prawnych nawiązywanych z osobami fizycznymi wykonującymi usługi na własny rachunek, a więc z samozatrudnionymi (*selfemployed*), przeto w orzeczeniu wydanym w sprawie *Autoclenz Ltd v. Blecher* zalecono *ET* i *EAT* ustalenie rzeczywistych znaczeń terminów prawnych wykorzystanych przez strony, a w zasadzie jedną stroną stosunku prawnego – przedsiębiorcą, występującego w roli pracodawcy, stosunków prawnych, na podstawie których świadczone są usługi. Strony tych stosunków nie mogą bowiem posługiwać się „etykietami” (*labels*), ponieważ język i określenia stosowane przez i wobec osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą (*selfemployment*) nie oznaczają, że w rzeczywistości usługi są świadczone w ramach dwóch różnych kontraktów wymienionych w art. 230 ust. 1 i 2 *ERA* 1996. W kolejnym orzeczeniu wydanym w tej serii polecono organom wymiaru sprawiedliwości, ustalającym istotne fakty w niejasnych stosunkach prawnych, badać rzeczywistą intencję stron²⁷. Uczyniono to po to, aby wyeliminować praktykę zawierania przez strony pozornych umów (*a sham*), wymagających sprostowania (*liable to rectification*). Takie „porozumienia” ustalane między stronami albo samodzielnie opracowane przez jedną ze stron – przedsiębiorcę – mogły być *ET* i *EAT* ignorowane (*disregard*)²⁸. Sąd Apelacyjny dla Anglii i Walii w sprawie [2018] EWCA Civ 2748 postąpił podobnie. Pominął klauzule wprowadzone przez Ubera do aktów zakładowego prawa, nieodzwierciedlające rzeczywistej intencji stron stosunków prawnych²⁹.

ET orzekł, że kierowcy wybrani przez Ubera do świadczenia usług nie są zobowiązani włączać urządzenia uruchamiającego elektroniczną technologię (*the App*) umożliwiającą komunikację za pośrednictwem odpowiedniej aplikacji z dyspozytorem zarządzającym przedsięwzięciem transportowym. Używając obrazowego porównania, *ET* stwierdził, że nie ma prawnych zakazów zobowiązujących „drzemiących kierowców” (*dormant drivers*), którzy nie chcą pracować, do podejmowania

²⁶ Wyrok w sprawie *Consistent Group Ltd. v. Kalwak* [2007] UKEAT 0535 [2007] IRLR 560.

²⁷ *Secret Hotels2 Ltd (formerly Med Hotels Ltd.) v. Revenue and Customs Commissioners* [2014] UKSC 16, [2014] All ER 685.

²⁸ Wyrok w sprawie *Addison Lee Ltd. v. Lange* [2018] UKEAT 37.

²⁹ [2018]EWCA Civ 2748, § 65.

zatrudnienia. Oznacza to, że uruchomienie przez kierowcę aplikacji, udostępnionej przez Ubera, jest równoznaczne z powiadomieniem dyspozytora Ubera o podjęciu przez kierowcę decyzji o gotowości i chęci przyjmowania zleceń na przewóz osób. Ze względu na różnice między zasięgiem oddziaływania tej aplikacji a terytorium administracyjnym, na którym kierowca Ubera ma prawo świadczyć usługi transportowe, nieodzownym warunkiem pozostawania w gotowości do wykonywania pracy jest pozostawanie na wyznaczonym terytorium administracyjnym. Za pozostającego w stanie gotowości do świadczenia usług transportowych można uważać kierowcę Ubera chcącego pracować, zdolnego do pracy i mogącego ją legalnie wykonywać. Status zatrudnionego kierowcy Ubera odzwierciedlają sentencje, według których gotowość do wykonywania pracy stanowi istotny składnik usługi świadczonej Uberowi przez kierowców (*They also serve who only stand and wait*)³⁰.

ZDANIE ODREBNE

Powyższe orzeczenia, korzystne dla osób zatrudnionych w charakterze zatrudnionych jako *workers*, kontestuje sędzia sądu apelacyjnego dla Anglii i Walii, Lord Justice Underhill³¹. W zdaniu odrębnym do wyroku wydanego 19.12.2018 r.³² stwierdza, że kierowca Ubera, świadcząc usługę polegającą na przewozie pasażerów, nie występuje w roli zatrudnionego³³. Według niego judykatura Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) uznaje, iż w unijnych stosunkach prawnych termin „pracownik” ma specjalne, autonomiczne znaczenie³⁴. Powyższą tezę dokumentuje trzema orzeczeniami TSUE w sprawach: *Allonby v. Accrington & Rossendale College*³⁵, *Trojani v. Centre Public d'Aide Sociale de Bruxelles*³⁶, *Fenoll v. Centre Public d'Aide par le Travail „La Jouvene”*³⁷. Warto przypomnieć, że według dyrektywy 2001/23/WE z 12.3.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw albo zakładów³⁸ pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa UE jest ten zatrudniony, który spełnia wymagania ustanowione przepisami prawa pracy państwa członkowskiego UE niezbędne do tego, aby uznać go za pracownika³⁹.

Wzorzec prawny zatrudnionego został przedstawiony w omówionych wyżej przepisach art. 230 *ERA* 1996. Nie ma tam żadnych sformułowań, które uniemożliwiałyby

³⁰ [2018]EWCA Civ 2748, § 101.

³¹ [2018]EWCA Civ 2748, § 107 i nast.

³² Royal Court of Justice Strand, London WC2A 2 LL 19/12/2018.

³³ [2018]EWCA Civ 2748, § 155.

³⁴ *Ibidem*, § 151.

³⁵ C-256/01 [2004]ICE 1328.

³⁶ C-456/02 [2004], 3 CMLR 38.

³⁷ C-316/13 [2016] IRLR 67.

³⁸ Dz.Urz. UE L Nr 82, s.16.

³⁹ A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11.

uznanie za zatrudnionego kierowcy Ubera. Koncepcja Underhilla, według którego kierowca nie pracuje dla Ubera, ale Uber świadczy usługi dla kierowcy, jest mało przekonująca. Autor bowiem nie wskazuje, na czym miałyby polegać usługi Ubera na rzecz kierowcy występującego w charakterze „niezależnego”, a więc zatrudnionego na własny rachunek (*independent selfemployed*). Uber stwarza szansę zatrudnienia, albowiem inicjuje, o czym pisałem, stosunek prawny pracy lub zatrudnienia. Jednakże w okresie pracy lub zatrudnienia nie świadczy na rzecz kierowcy niemal żadnych usług. Nie można bowiem do takiej kategorii zaliczać świadczeń majątkowych, w szczególności 80% wynagrodzenia należnego kierowcy za przewóz transportowanych przez niego osób na zlecenie Ubera. Okoliczność, iż kierowca, a nie Uber ponosi ryzyko braku zapłaty za przewóz z powodu wady elektronicznych urządzeń technologicznych albo upadłości ogłoszonej przez Ubera, nie stwarza podstaw faktycznych i prawnych do występowania przez poszkodowanych kierowców o zapłatę niezaspokojonych należności od klienta. Wbrew nieumotywowanym supozycjom Underhilla między kierowcą Ubera a pasażerem nie nawiązuje się żaden stosunek prawny bezpośrednio połączony rodzajem kontraktu (stosunek pracy lub zatrudnienie zależne), w ramach którego świadczona jest usługa przewozowa/transportowa). Najłatwiej byłoby zakwalifikować opisane wyżej sytuacje do trzeciej kategorii stosunków prawnych, w ramach których usługi są świadczone przez kierowców występujących w charakterze „niezależnych” zatrudnionych (*selfemployed*). Udział i warunki uczestnictwa Ubera w realizacji takich usług uniemożliwiają przeniesienie na pasażerów (klientów) obowiązków wynikających z niedopełnionych przez nich powinności wobec kierowcy.

UWAGI KOŃCOWE

Orzeczenie wydane w sprawie *Aslam, Farrar, Dawson others v. UBV, ULL, UBL* ma charakter precedensowy w skali globalnej. Było ono szeroko komentowane nie tylko przez prawników specjalizujących się w pracy⁴⁰. Ma decydujące znaczenie dla przyszłości umowy o pracę w erze postindustrialnej. Umowa o pracę jest centralną instytucją prawną w każdym systemie prawa pracy krajowego i międzynarodowego prawa pracy kuli ziemskiej. Gwarantuje stronom stosunków pracy, indywidualnych i zbiorowych, adekwatną ochronę prawną, wyrównuje pozycję zajmowaną przez poszczególnych pracowników, ich zbiorowości oraz – w ograniczonym zakresie – także ich organizacje związkowe wobec pracodawców i organizacji reprezentujących ich interesy⁴¹. Umowa o pracę nakłada na pracodawców i zatrudnionych dwa fundamentalne obowiązki. Pierwszy dotyczy pracodawcy, odnosi się do konieczności dostarczenia pracy osobom zatrudnionym oraz nakazuje świadczyć pracę na rzecz podmiotów, zatrudniających pracowników. Drugi także

⁴⁰ Uber BV v. Aslam, Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Uber_by_Aslam; M. Courtin, *Uber loses key Court Appeal hearing on worker rights*, „The Financial Times” (19.12.2018).

⁴¹ M. Freedland et al. (eds.), *The contract of employment*, Oxford University Press, Oxford 2016.

spoczywa przede wszystkim na pracodawcy. Zobowiązuje go do zapłaty co najmniej minimalnego wynagrodzenia pracownikowi niewykonującemu pracy za pozostawanie w gotowości do jej świadczenia⁴². Podlega zatem szczególnej ochronie. Przewidywany od stu lat międzynarodowy system ochrony praw pracowniczych nie może być podważony przez przyniesione przez czwartą rewolucję przemysłową koncepcje, kształtujące odmienne niestosowane dotychczas elektroniczne technologie zatrudnienia.

Brak reakcji władz państwowych wobec dynamicznie rozwijających się platform zatrudnienia oraz innych instytucji wobec idei, wedle których praca człowieka – mimo wyraźnych deklaracji MOP sprzed 75 lat – nie jest uważana za towar, sprawia, że w początkowym okresie ery postindustrialnej mamy do czynienia z bezosobowym fenomenem przedstawiającym pracę ludzi jako nowoczesną, elektroniczną technologię. Powyższe podejście do pracy stwarza poważne zagrożenie dla podstawowych wartości, jakie w stosunkach zatrudnienia są kształtowane i nadzorowane przez międzynarodowe i regionalne organizacje funkcjonujące w skali globalnej – Międzynarodową Organizację Pracy, oraz w Europie – Radę Europy i Unię Europejską. Wartościami szczególnie narażonymi przez idee *GIG economy* oraz inne procesy digitalizacji stosunków pracy i zabezpieczenia społecznego są systemy prawne gwarantujące zatrudnionym ochronę praw pracowniczych i uprawnień socjalnych.

Brytyjskie organy wymiaru sprawiedliwości orzekające w sprawie [2018] EWCA Civ 2748 uzmysłowiły osobom zajmujących się pracą wykonywaną przez człowieka powszechną konieczność dostosowania współczesnych systemów prawa pracy do wymagań wynikających z czwartej rewolucji przemysłowej bez stwarzania równoczesnego uszczerbku dla interesów przedsiębiorców oraz osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia oraz innych nowych, nowoczesnych technologii opanowujących globalny rynek pracy. Moim zdaniem w przypadku UK rekonstrukcję prawa pracy należałoby zacząć od likwidacji przedstawionych w niniejszym opracowaniu trzech form zatrudnienia: „zależnego”, „niezależnego” i „pracowniczego”⁴³. Ustanowiony w *ERA 1996* system zatrudnienia jest nie tylko przestarzały, ale głównie niezrozumiały w kontynentalnej części Europy i poza jej granicami. Należałoby go zastąpić uniwersalnym, opartym na zasadach zobowiązaniowych, a więc równych prawach i szczególnej ochronie pracowników jako słabszej strony indywidualnych stosunków pracy⁴⁴.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu orzeczenia organów wymiaru sprawiedliwości są pierwszą, najbardziej zaawansowaną próbą ochrony „tradycyjnego”

⁴² P. Elias, *Changes and Challenges to the contract of employment*, “Oxford Journal of Legal Studies”, Vol. 38, Issue 4, Winter 2018.

⁴³ Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices (11 July 2017), An independent review of modern working practices by Matthew Taylor, chief executive of Royal Society of Arts, published 11 July 2017, updated 4 May 2018.

⁴⁴ E. McGangey, *Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty to not misrepresent employment status*, “Industrial Law Journal” 2017, SSRN 3018516, <http://ssrn.com/abstract=3018516>; E. McGangey, *Uber Fraud, Mutuality and the Taylor Review*, “Industrial Law Journal” 2017, 280, No. 48(2).

systemu prawa pracy przed elektroniczną technologią stosunków pracy⁴⁵. Należy jedynie mieć nadzieję, że rozstrzygnięcia, jakie stosunkowo niedawno zapadły w Wlk. Brytanii, nie zostaną poddane korekcje, lecz będą powielane przez sądy pracy także w innych państwach.

Bibliografia

Courtin M., *Uber loses key Court Appeal hearing on worker rights*, "The Financial Times" (19.12.2018).

Elias P., (2018), *Changes and Challenges to the contract of employment*, Oxford Journal of Legal Studies 2018, Vol. 38, Issue 4, Winter 2018.

Freedland M. et al. (eds.), *The contract of employment*, Oxford University Press, Oxford 2016.

Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices (11 July 2017), An independent review of modern working practices by Matthew Taylor, chief executive of Royal Society of Arts, published 11 July 2017, updated 4 May 2018.

McGangey E., *Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty to not misrepresent employment status*, "Industrial Law Journal" 2017, SSRN 3018516, <http://ssrn.com/abstract=3018516>.

McGangey E., *Uber Fraud, Mutuality and the Taylor Review*, "Industrial Law Journal" 2017, 280, No. 48(2).

McGangey E., *Taylorooism: when network technology meets corporate Power*, "Industrial Relations Journal" 2018, No. 49(5-6); King's College London School Research Paper, No. 19-13.

Świątkowski A.M., *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11.

Terry M., Dickens L., *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Sweet and Maxwell – Office of Publications of the European Communities, London – Dublin 1991.

Thomas J., *Court of Appeal rejects Uber's Workers status appeal (UK)*, European Employment Law Cases (EELC), 2019/2.

Uber BV v. Aslam, Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Uber_BV_v_Aslam.

Streszczenie: Organy wymiaru sprawiedliwości Wlk. Brytanii orzekające w sprawach z zakresu pracy, w tym sąd apelacyjny dla Anglii i Walii (sprawa [2018] EWCA Civ 2748) orzekły, że kierowcy Ubera włączający aplikację umożliwiającą kontakt z firmą Uber zgłaszają gotowość do wykonywania pracy. Tym samym sądy brytyjskie zakwestionowały regulacje prawne obowiązujące w firmie Uber, według których kierowcy są osobami zatrudnionymi

⁴⁵ E. McGangey, *Taylorooism: when network technology meets corporate Power*, "Industrial Relations Journal" 2018, No. 49(5-6); King's College London School Research Paper, No. 19-13.

prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek. O zmienionej pozycji prawnej kierowców zatrudnionych przez firmę Uber zadecydowały ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi Uber rekrutuje kierowców, kontroluje proces wykonywania pracy, wyznaczy im trasy poszczególnych kursów, ustala stawki wynagrodzenia, nakłada na kierowców określone obowiązki, zmienia warunki świadczenia usług, rozstrzyga sprawy sporne między kierowcami a klientami. Zatem nie najważniejsze jest w procesie świadczenia usług przez kierowców zatrudnionych przez Ubera przekazywanie informacji za pośrednictwem elektronicznych technologii. Wydając powyższy wyrok, sąd brytyjski rozwiązał podstawowy problem prawny, w jakiej roli występuje firma Uber w stosunkach prawnych nawiązanych z kierowcami. Uber został uznany za nowoczesny fenomen biznesowy. Bez względu na szczególną rolę, jaką ta firma odgrywa w przedsiębiorczości, Uber jest zobowiązany stosować się do standardów obowiązującego prawa pracy, według których praca człowieka nie jest ani towarem, ani elektroniczną technologią.

Słowa kluczowe: elektroniczne technologie, kierowcy, pracownicy, pracodawcy, stosunek pracy, Uber, usługi, zatrudnieni

An attempt to protect against the electronic technology of employee status

Summary: The Employment Tribunals and England and Wales Court of Appeal accepted in the case [2018]EWCA Civ 2748 that any Uber driver who has the App switched on the territory in which he/she is authorized to work, and is able and willing to accept assignments is working for Uber under a worker contract. The UK courts had disregarded some provisions of the Uber's Driver Agreement. They had been entitled to do so because the relevant provisions of the Driver Agreement did not reflect the reality of the bargain made between the parties. The fact that Uber interviews and recruit drivers, controls the key information, requires drivers to accept trips, sets the route, fixes the fare, imposes numerous conditions on drivers, determines wages, amends the driver's terms unilaterally, and handles complaints by passengers makes him a transportation or passenger carrier, not an information and electronic technology provider. Therefore the UK courts solved the central issue of for whom (Uber), under contract with whom (Uber), drivers perform their services. Uber is a modern business phenomenon. Regardless of its special position in business Uber is obliged to follow the rules according to which the work is not a commodity neither online technology device.

Keywords: drivers, employees, employment relationship, employers, on line technologies, selfemployed, services, Uber, workers