

ROKOWANIA ZBIOROWE A RYNEK PLATFORM CYFROWYCH

Tradycyjne narzędzie dla nowych modeli biznesowych

redakcja naukowa

Łukasz Pisarczyk

Elisabeth Brameshuber

José María Miranda Boto

Jeremias Adams-Prassl, José María Miranda Boto

Judith Brockmann, Elisabeth Brameshuber

Tamás Gyulavári, Gábor Kártyás

Marta Kozak-Maśnicka, Barbara Kresal

Sylvaine Laulom, Piera Loi

Yolanda Maneiro Vázquez

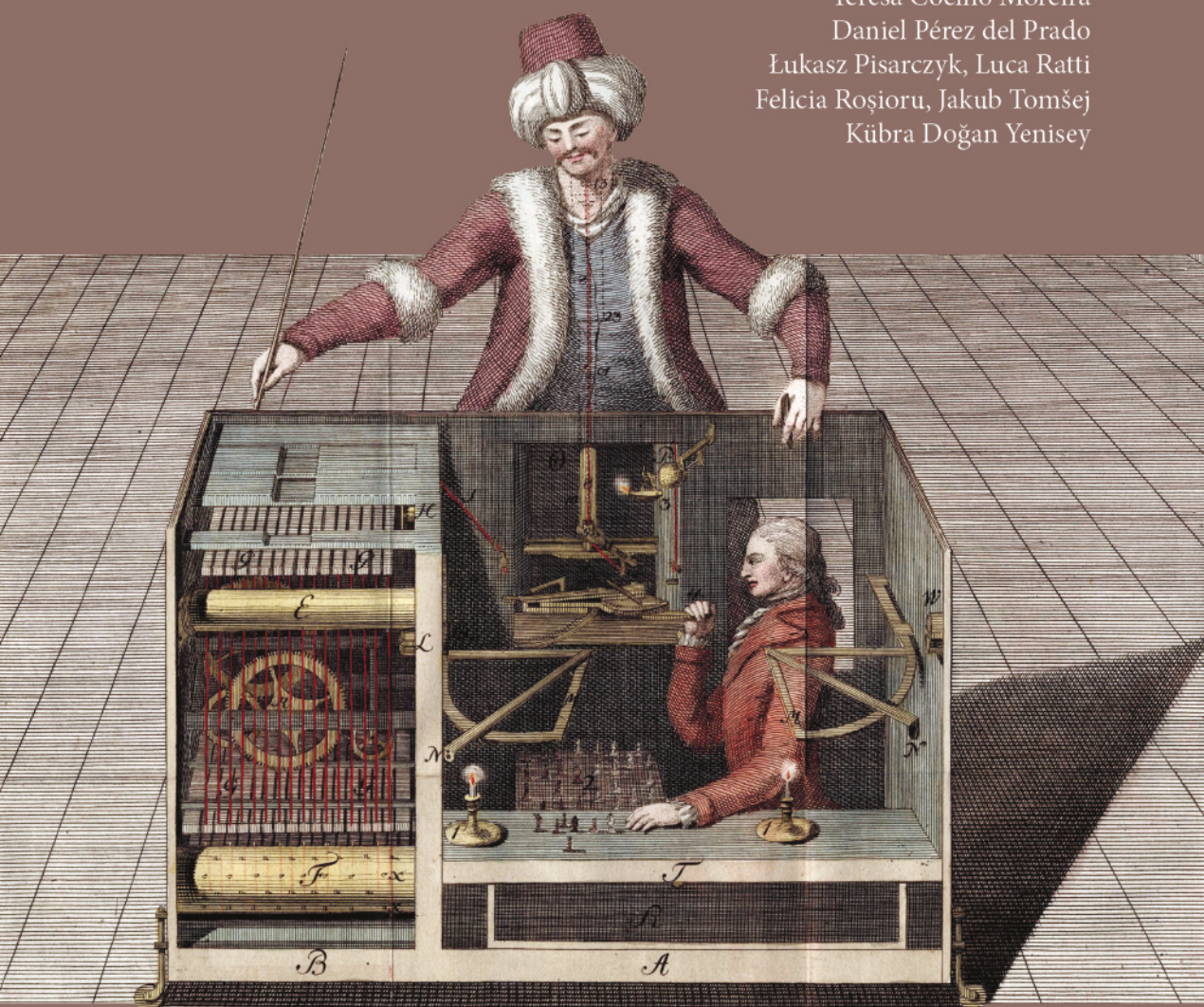
Teresa Coelho Moreira

Daniel Pérez del Prado

Łukasz Pisarczyk, Luca Ratti

Felicia Roşioru, Jakub Tomšej

Kübra Doğan Yenisey



ROKOWANIA ZBIOROWE A RYNEK PLATFORM CYFROWYCH

Tradycyjne narzędzie dla nowych modeli biznesowych

redakcja naukowa

Łukasz Pisarczyk
Elisabeth Brameshuber
José María Miranda Boto

Jeremias Adams-Prassl
José María Miranda Boto
Judith Brockmann
Elisabeth Brameshuber
Tamás Gyulavári
Gábor Kártyás
Marta Kozak-Maśnicka
Barbara Kresal
Sylvaine Laulom
Piera Loi
Yolanda Maneiro Vázquez
Teresa Coelho Moreira
Daniel Pérez del Prado
Łukasz Pisarczyk
Luca Ratti
Felicia Roşioru
Jakub Tomšej
Kübra Doğan Yenisey

The publication co-financed by Universidade de Santiago de Compostela

Niniejsza książka prezentuje wyniki projektu VS/2019/0084 COGENS:
Collective Bargaining and the Gig Economy – New Perspectives
(COGENS: *Rokowania zbiorowe a rynek platform cyfrowych – nowe perspektywy*).
Projekt był finansowany z budżetu Unii Europejskiej.

W tekście przedstawiono poglądy autorów, które nie są tożsame ze stanowiskiem Komisji Europejskiej.



ACTION CO-FINANCED
BY THE EUROPEAN UNION
VS/2019/0084

Tłumaczenie

Weronika Szemińska – wstęp, rozdziały 1–7, 14

Weronika Sobita – rozdziały 8 i 9

Danuta Przepiórkowska – rozdziały 10–12

Recenzent

Dr hab. Dagmara Skupień, prof. UŁ

Wydawca

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący

Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Projekt okładki

Przemysław Spiechowski

Ilustracja na okładce

Joseph Racknitz

Fotografia na stronie 5

Université Lyon 2, official picture

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-811-1

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Autorzy dedykują niniejszą publikację swojej drogiej przyjaciółce
MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL



jako świadectwo wielu lat owocnej współpracy
i tworzenia zespołów wykraczających poza akademickie granice

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Przedmowa	15
Przedmowa do wydania polskiego.....	19
Wstęp.....	27
Rozdział pierwszy	
Rokowania zbiorowe a rynek platform cyfrowych – realia a możliwości	
(José María Miranda Boto)	31
1. Różnorodność sytuacji.....	31
2. Różne źródła – od prawa w ścisłym znaczeniu po <i>soft law</i>	34
3. (Stare) związki zawodowe i nowi przedstawiciele	38
4. Porozumienia na szczeblu branży czy przedsiębiorstwa?	41
5. Treść rokowań zbiorowych w gospodarce platformowej.....	45
6. Podsumowanie.....	48

Część I

POTENCJALNE ŹRÓDŁA REGULACJI

Rozdział drugi

Granice między układami zbiorowymi pracy a ustawodawstwem w ramach rynku platform cyfrowych (Piera Loi)		53
1. Dylemat regulacyjny na rynku platform cyfrowych: ustawodawstwo, układy (porozumienia) zbiorowe czy orzecznictwo?		53
2. Milczenie ustawodawców w kontekście regulacji rynku platform cyfrowych		56
3. Czy nadal możemy mówić o prawie pomocniczym?		59

4. Czy potrzebne są nowe przepisy? Różne podejścia do ustawodawstwa dotyczącego pracy za pośrednictwem platform cyfrowych	62
5. Czy pozostałe kompetencje w zakresie stanowienia prawa należy pozostawić rokowaniom zbiorowym?	66

Rozdział trzeci

Długa droga ku regulacji pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

w Unii Europejskiej (Luca Ratti)	73
1. Wstęp	73
2. Trzy okresy badań nad pracą za pośrednictwem platform cyfrowych – czas na regulacje?	74
3. Częściowe reakcje – inicjatywy UE	76
4. Wstępna ocena aktualnego planu Komisji Europejskiej w sprawie uregulowania zatrudnienia za pośrednictwem platform cyfrowych	80
4.1. Pierwszy etap konsultacji	80
4.2. Drugi etap konsultacji	82
4.3. Propozycja dyrektywy w zakresie warunków pracy pracowników platformowych	85
4.4. Wytyczne Komisji w sprawie rokowań zbiorowych dla osób prowadzących jednoosobową działalność na własny rachunek	89
5. Zbiorowa samoregulacja pracy za pośrednictwem platform cyfrowych – unijni partnerzy społeczni zostają w tyle	90
6. Podsumowanie – <i>sectari rivulos</i> ?	93

Rozdział czwarty

Rokowania zbiorowe dotyczące pracowników platformowych a Europejska

Karta Społeczna (Barbara Kresal)	99
1. Wstęp	99
2. Europejska Karta Społeczna	101
3. Praca za pośrednictwem platform cyfrowych	103
4. Prawo do rokowań zbiorowych jako prawo człowieka	106
5. Sprawa ICTU przeciwko Irlandii	108
6. Prawo do rokowań zbiorowych w gospodarce platformowej – obowiązek uznania, szanowania i wspierania	111
7. Podsumowanie	112

Rozdział piąty

Rola sądów krajowych w ochronie pracowników platformowych –

analiza porównawcza (Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom, Yolanda Maneiro Vázquez)	115
1. Wstęp	115
2. Konteksty krajowe	116

2.1. Francja	116
2.2. Hiszpania.....	118
2.3. Wielka Brytania.....	119
3. Orzecznictwo	121
3.1. Francja	121
3.2. Hiszpania.....	124
3.3. Wielka Brytania	127
3.3.1. Historia sporu	127
3.3.2. W Sądzie Najwyższym	130
4. Reakcje	132
4.1. Francja	132
4.2. Hiszpania	134
4.3. Wielka Brytania	136
5. Refleksje końcowe.....	138

Rozdział szósty

Dlaczego rokowania zbiorowe są dla pracowników platformowych

koniecznością i jak do nich doprowadzić? (Tamás Gyulavári, Gábor Kártyás)	139
1. Wstęp.....	139
2. Zalety rokowań zbiorowych	140
3. Układy zbiorowe pracy a inne źródła prawa pracy	143
4. Czas pracy – popularny temat rokowań	145
4.1. Czas pracy w porozumieniach zbiorowych w ramach rynku platform cyfrowych – przykłady.....	147
5. Cele i przeszkody w prawie Unii Europejskiej	151
6. Przeszkody na szczeblu krajowym – przykład Węgier.....	154
7. Wnioski – cele i przeszkody.....	157

Rozdział siódmy

Dobrowolne zobowiązania jako alternatywne instrumenty normotwórcze?

Przykład niemieckiego kodeksu postępowania „Paid Crowdsourcing

for the Better” (Judith Brockmann)	159
1. Wstęp.....	159
2. Kodeks postępowania w świetle inicjatyw dotyczących pracy w tłumie w Niemczech	160
2.1. The Frankfurt Paper on Platform-Based Work	161
2.2. Wyzwania dla partnerstwa społecznego i rokowań zbiorowych w gospodarce platformowej	162
2.3. Opracowanie kodeksu postępowania.....	164
3. Kodeks postępowania – krótka prezentacja	164
3.1. Treść	164
3.2. Sygnatariusze	168

3.3. Sprawy stare i nowe	169
4. Analiza prawna	170
4.1. Charakter prawny	170
4.2. Zakres i stosowanie	171
4.3. Dostęp do praw	173
5. Wnioski i perspektywy	174

Część II

PODMIOTY I PRZEDMIOT ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Rozdział ósmy

„Inteligentny” związek zawodowy – nowe strategie dla cyfrowego

ryнку pracy (<i>Felicia Roşoru</i>)	179
1. Wstęp	179
2. Przeszkody w zbiorowej reprezentacji pracowników platformowych – uwagi wstępne	182
2.1. Przeszkody prawne uniemożliwiające zbiorową reprezentację osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych	183
2.2. Przeszkody faktyczne uniemożliwiające zbiorową reprezentację osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych	187
3. „Inteligentne” związki zawodowe i „inteligentne” strategie	189
3.1. Budowanie społeczności online	190
3.2. Podnoszenie świadomości a reputacja platformy	194
4. Podsumowanie – od „inteligentnych” strategii do „inteligentnej” treści układów zbiorowych	198

Rozdział dziewiąty

Algorytmy, dyskryminacja i rokowania zbiorowe (*Teresa Coelho Moreira*)

1. Wprowadzenie	201
2. Dyskryminacja przez algorytmy	204
3. Dyskryminacja przez algorytmy i rokowania zbiorowe	213
4. Podsumowanie	216

Rozdział dziesiąty

Ochrona pracowników platformowych przed wypowiedzeniem umowy –

nie dla wszystkich? (<i>Jakub Tomšej</i>)	217
1. Wstęp	217
2. Wypowiedzenie stosunku pracy w prawie europejskim	218
3. Ustalenia z obszaru gospodarki platformowej	220
4. Uczciwość i przejrzystość promowane w nowym rozporządzeniu?	222
5. Stosowanie rozporządzenia	225
6. Wnioski – czy rozwiązaniem są negocjacje zbiorowe?	227

Rozdział jedenasty

Podmiotowy wymiar rokowań zbiorowych w gospodarce platformowej – perspektywa hiszpańska (<i>Daniel Pérez del Prado</i>)	231
1. Wstęp – gospodarka platformowa i praca za pośrednictwem platform w Hiszpanii	231
2. Zakres podmiotowy rokowań zbiorowych w gospodarce platformowej – dla kogo i w czyim imieniu?	234
2.1. Punkt wyjścia – trzy różne kategorie	234
2.2. Spory prawne i pojawienie się „ustawy o kurierach”	238
2.3. Podmioty uczestniczące w rokowaniach zbiorowych w kontekście gospodarki platformowej	245
3. Wnioski – kolejne kroki	247

Rozdział dwunasty

Wady północnoamerykańskiego modelu rokowań zbiorowych dotyczących pracowników platformowych – perspektywa turecka (<i>Kübra Doğan Yenisey</i>)	251
1. Wstęp	251
2. Heterogeniczność platform i modeli reprezentacji zbiorowej	254
2.1. Przegląd istniejących modeli	254
2.2. Porównanie północnoamerykańskiego i tureckiego modelu rokowań zbiorowych	256
3. Określenie jednostki negocjacyjnej a pracownicy platformowi	258
3.1. Bliskość geograficzna i dematerializacja produkcji	259
3.2. Stabilność	260
3.3. Solidarność i logika konkurencji	261
3.4. Zasada większości a pracownicy platformowi	262
4. Wnioski	264

Rozdział trzynasty

Rozszerzanie zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych jako szansa dla pracowników platformowych? Relacje zbiorowe w gospodarce platformowej z polskiej perspektywy (<i>Marta Kozak-Maśnicka, Łukasz Pisarczyk</i>)	265
1. Uwagi wstępne	265
2. Rozwój gospodarki platformowej w Polsce	267
3. Nadużywanie statusu niepracowniczego oraz kryzys relacji zbiorowych	271
4. Status prawny pracowników platformowych	272
5. Status prawny pracowników platformowych w sferze wolności i praw zbiorowych	275
6. Procedury zbiorowe	280
7. Praktyka relacji zbiorowych	281
8. Zakończenie	287

Rozdział czternasty

Prawo do rokowań zbiorowych ekonomicznie zależnych podobnych

do pracowników (<i>employee-like</i>) (<i>Elisabeth Brameshuber</i>)	289
1. Wstęp	289
2. Stan prawny na szczepku unijnym.....	291
2.1. Prawo konkurencji jako ograniczenie układów zbiorowych	291
2.2. Prawo podstawowe do rokowań zbiorowych zgodnie z art. 28 KPP i art. 11 EKPC	291
2.3. Rozwiązywanie napięć między art. 101 TFUE a art. 28 KPP w odniesieniu do układów zbiorowych pracy dla niektórych osób niebędących pracownikami.....	294
2.3.1. Podejście teleologiczne.....	295
2.3.2. Porównywalność sytuacji jako punkt wyjścia	296
3. Prawo do rokowań zbiorowych dla osób niebędących pracownikami na szczepku krajowym	299
3.1. Formalne uznanie trzeciej kategorii gwarantującej również (niektóre) prawa zbiorowe	300
3.2. Przykłady państw uznających szczególny status prawny, w tym stworzony na potrzeby gospodarki platformowej, w których nie nastąpiło jednak uznanie praw zbiorowych niepracowników	302
3.3. Zawieranie układów zbiorowych pracy przez EDELW lub zastosowanie do nich tych układów.....	304
3.4. Możliwość zawierania porozumień specjalnych bez typowych skutków prawnych (zwłaszcza bez skuteczności <i>erga omnes</i>)	306
4. (Potrzebne) działania na szczepku unijnym.....	307
4.1. Inicjatywa Komisji w sprawie rokowań zbiorowych dla osób prowadzących jednoosobową działalność na własny rachunek.....	308
4.1.1. Zakres podmiotowy	309
4.1.2. Krytyczna ocena proponowanych wariantów	310
4.2. Inicjatywa Komisji w sprawie pracy za pośrednictwem platform cyfrowych i projekt dyrektywy w sprawie pracy platformowej.....	312
4.3. Porozumienia zawierane (wskutek rokowań zbiorowych) przez partnerów społecznych na szczepku UE jako rozwiązanie polityczne	313
5. Podsumowanie.....	315
Autorzy	317

WYKAZ SKRÓTÓW

EKPC	- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
EKPS	- Europejski Komitet Praw Społecznych
EKS	- Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
ETPC	- Europejski Trybunał Praw Człowieka
ETUC	- European Trade Union Confederation (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, EKZZ)
ETUI	- European Trade Union Institute (Europejski Instytut Związków Zawodowych, EIZZ)
ILO	- International Labour Organization (Międzynarodowa Organizacja Pracy, MOP)
KPP	- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389)
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
RODO	- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 119, s. 1)
TFUE	- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
TS	- Trybunał Sprawiedliwości
TUE	- Traktat o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 13)

PRZEDMOWA

Niniejsza książka wieńczy wiele miesięcy badań, które rozpoczęły się jeszcze przed wybuchem pandemii COVID-19, a zakończyły już wirtualnie, kiedy jej koniec był, miejmy nadzieję, bliższy. Pandemia COVID-19 pociągnęła za sobą ogromne zmiany w formie pracy, również w postaci zwiększonego zapotrzebowania na pracę za pośrednictwem platform internetowych. Świadczą o tym najnowsze dane – rynek cyfrowych platform pracy w UE wzrósł niemal pięciokrotnie – z szacowanych 3 mld euro w 2016 r. do około 14 mld euro w 2020 r.¹ Według ostatniej propozycji Komisji, dotyczącej dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych², obecnie z wykorzystaniem platform pracuje w UE ponad 28 mln osób, a 2025 r. liczba ta może osiągnąć poziom 43 mln.

COGENS to projekt badawczy prowadzony przez Uniwersytet w Santiago de Compostela, Uniwersytet Ekonomiczny w Wiedniu oraz organizację Astrées i realizowany przez zespół naukowców z 17 krajów. Został on sfinansowany z budżetu Unii Europejskiej (VS/2019/0084). W ramach projektu członkowie zespołu rozpoczęli w 2019 r. debatę na temat rokowań zbiorowych na rynku platform cyfrowych. Dwie główne osie badań to podmioty (zarówno te, które prowadzą rokowania, jak i te, które z procesu rokowań korzystają) oraz treści (przedmiot) rokowań. Do głównych działań w ramach projektu należały dwa międzynarodowe seminaria, w Wiedniu i w Lund, w czasie których miała miejsce obszerna dyskusja z udziałem zainteresowanych stron, przyczyniająca się do postępu badań. Kulminacją projektu była konferencja w formule hybrydowej, która odbyła się w Santiago de Compostela w czerwcu 2021 r.

Zespół projektu COGENS tworzyli następujący naukowcy: Auriane Lamine (Belgia), Jakub Tomšej (Czechy), Judith Brockmann (Niemcy), José María Miranda Boto, Yolanda Maneiro Vázquez, Diana Santiago Iglesias, Guillermo Barrios Baudor i Daniel Pérez del Prado (Hiszpania), Sylvaine Laulom, Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod

¹ European Commission, Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work, dokument konsultacyjny, C(2021) 4230 final, s. 5.

² Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 9.12.2021 r., COM(2021) 762 final.

i Christophe Teissier (Francja), Piera Loi (Włochy), Tamás Gyulavári i Gábor Kártyás (Węgry), Luca Ratti (Luksemburg), Nicola Gundt (Holandia), Franz Marhold i Elisabeth Brameshuber (Austria), Łukasz Pisarczyk (Polska), Teresa Coelho Moreira (Portugalia), Felicia Roşioru (Rumunia), Barbara Kresal (Słowenia), Jenny Julén Votinius (Szwecja), Kübra Doğan Yenisey (Turcja) oraz Jeremias Adams-Prassl (Wielka Brytania). José María Miranda Boto oraz Elisabeth Brameshuber odpowiadali za koordynację prac zespołu. W realizacji tego zadania pomagał im Christophe Teissier z Astrées.

W ramach projektu szczególny nacisk położono na oddanie głosu osobom pracującym za pośrednictwem platform cyfrowych, ich pracodawcom i partnerom w świadczeniu usług oraz przedstawicielom obu tych grup. Cel ten udało się osiągnąć dzięki przeprowadzeniu sesji dyskusyjnych przy okrągłym stole, np. z udziałem dyrektora naczelnego największej platformy zajmującej się dostarczaniem jedzenia w Austrii, szefa działu polityki społecznej i zdrowia w Austriackiej Izbie Gospodarczej czy członków Szwedzkiego Związku Zawodowego Pracowników Transportu i Szwedzkiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych. Również specjaliści z takich instytucji jak Międzynarodowa Organizacja Pracy, Europejski Instytut Związków Zawodowych oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych brali aktywny udział w naszych spotkaniach i seminariach, przedstawiając prezentacje i dyskutując z naukowcami oraz zainteresowanymi podmiotami, m.in. z polską „Solidarnością”, francuską siecią IRES – Sharers and Workers Network, związkiem Riders’ Union Bologna, Fundacją im. Hansa Böcklera, hiszpańskim związkiem Unión General de Trabajadores and Comisiones Obreras czy francuską organizacją Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail.

Celem projektu było zbadanie, czy oraz w jaki sposób porozumienia zbiorowe mogą być środkiem zapewniającym ochronę pracy osobom pracującym za pośrednictwem platform cyfrowych, które to osoby nie są uznawane za pracowników w rozumieniu przepisów prawa pracy. W odróżnieniu od innych badań w zakresie rynku platform cyfrowych projekt COGENS przyjął na wstępie założenie, że wielu gig zatrudnionych nie jest pracownikami w ścisłym znaczeniu. Projekt miał umożliwić przeanalizowanie statusu prawnego tej grupy zatrudnionych z perspektywy wolności i praw zbiorowych, w tym prawa do rokowań zbiorowych. Elementem badań była ocena aktualnej sytuacji dokonana przez podmioty uczestniczące w rokowaniach zbiorowych w poszczególnych państwach członkowskich. Chodziło m.in. o ustalenie, czy tradycyjni aktorzy rokowań zbiorowych uczestniczą w zmianach i stają się częścią gospodarki platformowej, czy też są całkowicie lub częściowo zastępowani przez inne podmioty. Analiza ta pozwala określić interesujące praktyki wypracowane przez różnych uczestników relacji zbiorowych, które mogą zwiększyć świadomość w krajach, które zostały z tyłu w obliczu dynamicznych zmian związanych z pojawieniem się gospodarki platformowej. Naturalnie badaniom poddane zostały też treści, aby sprawdzić, na ile typowe rokowania zbiorowe są na rynku platform cyfrowych odpowiednie. W ujęciu teoretycznym możliwe jest zidentyfikowanie treści „cyfrowych”, np. konkretnych spraw związanych z pracą online. W rzeczywistości

partnerzy społeczni zaczęli też negocjować klasyczne kwestie, takie jak wynagrodzenia za pracę czy płatne urlopy.

Niniejszy tom zawiera najistotniejsze wyniki projektu badawczego COGENS. Poszczególne rozdziały poruszają kwestie z obszaru wyznaczonego przez regulacje *de lege lata* poprzez interpretację obowiązujących przepisów, postulaty *de lege ferenda* oraz analizę przypadków. Część rozdziałów poświęcona jest rozpoznaniu tematyki, jako że rokowania zbiorowe nie stanowią w ramach rynku platform cyfrowych ugruntowanej instytucji. Poszukiwano też elementów wspólnych dla różnych mechanizmów regulacyjnych. Niektóre badania dotyczyły porozumień zbiorowych zawieranych w ramach gospodarki platformowej i dzięki temu rozważania natury teoretycznej mogły zostać uzupełnione o wnioski wynikające z praktyki relacji zbiorowych, co pozwoliło też zweryfikować proponowane hipotezy badawcze.

Redaktorzy tomu pragną podziękować autorom i autorkom rozdziałów, a także pozostałym osobom uczestniczącym w projekcie COGENS za dogłębne i rozległe analizy, które jednocześnie pozwalają na spojrzenie w przyszłość. Systematyczne badanie podstaw teoretycznych oraz rzeczywistości rokowań zbiorowych w tej nowej gałęzi gospodarki, jaką jest rynek platform cyfrowych, może stanowić dla naukowców i praktyków, ale też osób mających wpływ na kształt regulacji i innych podmiotów zainteresowanych, pomoc w lepszym zrozumieniu zalet regulowania stosunków pracy za pomocą układów zbiorowych oraz zachętę do stosowania tego mechanizmu.

Szczególne podziękowania kierujemy do Roberty Bassi z wydawnictwa Hart Publishing za jej oddanie oraz wsparcie przy pracy nad angielską wersją książki. W czasie trwania projektu Tania Fernández Saborido pomagała nam w kwestiach logistycznych, za co chcielibyśmy jej również serdecznie podziękować. Niniejsza książka nie ukazałaby się bez administracyjnego wsparcia ze strony Jasmin Pieper z Uniwersytetu Wiedeńskiego oraz Lidii Gil Otero z Uniwersytetu w Santiago de Compostela.

Wiedeń, październik 2021 r.

José María Miranda Boto i Elisabeth Brameshuber

PRZEDMOWA DO WYDANIA POLSKIEGO

Oddajemy do rąk polskiego Czytelnika książkę będącą efektem projektu badawczego COGENS: Rokowania zbiorowe a rynek platform cyfrowych – nowe perspektywy. Ostatnie dziesięciolecie przyniosły głębokie zmiany technologiczne mające fundamentalne znaczenie dla różnych sfer funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki, w tym warunków wykonywania pracy. Jedną z konsekwencji dokonującej się digitalizacji życia było pojawienie się i rozwój platform cyfrowych. Platformy to jednak nie tylko technologia. To przede wszystkim ludzie, którzy za pośrednictwem czy przy wykorzystaniu platform wykonują pracę. Wśród wielu wyzwań wiążących się z platformami jako nowym modelem organizacyjnym i biznesowym jednym z najważniejszych jest sytuacja osób świadczących pracę. Zwłaszcza w początkowym okresie osobom tym odmawiano statusu pracowniczego, co – w zestawieniu ze specyfiką pracy platformowej – rodziło szczególnie zagrożenia prekaryzacją i wykluczeniem społecznym.

Niestety gig pracownicy nie mogli skorzystać również z ochrony zbiorowej, która mogłaby się przyczynić do wzmocnienia ich pozycji wobec operatorów platform i zabezpieczenia podstawowych interesów. Brak rokowań zbiorowych w *gig economy* stanowił konsekwencję zarówno ograniczeń prawnych (m.in. kolizja z prawem konkurencji), jak też uwarunkowań faktycznych (niedostosowanie tradycyjnych form reprezentacji i brak pomysłów na nową wizję obrony). Z czasem sytuacja zaczęła się zmieniać. Pojawiły się spontaniczne akcje zbiorowe, za którymi poszły bardziej sformalizowane działania. Dziś wiele ustawodawstw podejmuje próby stworzenia odpowiednich ram prawnych dla pracy platformowej, a nawet nadania osobom, które w jej ramach wykonują pracę, statusu pracowniczego. Działania w tym obszarze podjęła również Unia Europejska, dążąc do zapewnienia pracownikom platformowym adekwatnej ochrony oraz rewidując swoje podejście do zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych. Komisja Europejska zaproponowała nową, bardziej elastyczną strategię w odniesieniu do samozatrudnionych, w tym pracujących przy wykorzystaniu platform. Wszystkie te działania otwierają nowe możliwości i niosą ze sobą nadzieję na lepsze i bardziej sprawiedliwe warunki pracy platformowej.

Kończący się projekt badawczy prezentuje różne aspekty relacji zbiorowych w gospodarce platformowej – zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym. W trakcie jego

realizacji przeanalizowano ograniczenia i przeszkody (tak prawne, jak i faktyczne), podejmowane działania (mieszczące się w tradycyjnym formacie rokowań zbiorowych lub przybierających nowe formy), a wreszcie możliwości, jakie zdaniem członków zespołu da się odnaleźć w istniejących ramach prawnych lub stworzyć, dokonując odpowiednich zmian. Poszczególne opracowania składają się na książkę, która została opublikowana w języku angielskim w wydawnictwie Hart, pod redakcją José Maríi Miranda Boto oraz Elisabeth Brameshuber¹. Jednocześnie przygotowano kilka innych wersji językowych (francuską, hiszpańską, niemiecką, polską oraz włoską), które mają upowszechnić wyniki badań i ułatwić dostęp do nich większej grupie czytelników. Edycje te opierają się na tłumaczeniu tekstów, które znalazły się w pierwotnym wydaniu angielskim *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*. W poszczególnych wersjach zostały wprowadzone pewne uzupełnienia lub zmiany uwzględniające charakter i potrzeby czytelnika krajowego.

Bardzo się cieszymy, że jedną z edycji jest polska wersja, zatytułowana *Rokowania zbiorowe a rynek platform cyfrowych. Tradycyjne narzędzie dla nowych modeli biznesowych*. Było dla nas ważne, aby dzięki tej książce dotrzeć w większym stopniu do polskiego Czytelnika. Praca platformowa zyskuje w naszym kraju na popularności. Coraz częściej jest też przedmiotem refleksji naukowej². Niewątpliwie istnieje jednak potrzeba konfrontowania naszych doświadczeń z doświadczeniami państw, w których *gig economy* rozwinęła się wcześniej, gdzie szybciej pojawiła się interwencja ustawowa i podjęto już próby prowadzenia rokowań zbiorowych dla pracowników platformowych. Mamy nadzieję, że polska edycja okaże się przydatna dla przedstawicieli nauki oraz praktyków prawa pracy, a także interesująca dla wszystkich, którzy obserwują przemiany społeczeństwa i gospodarki, zwłaszcza wobec wyzwań technologicznych.

Teksty w polskim wydaniu stanowią tłumaczenie oryginalnych artykułów opublikowanych w języku angielskim – z drobnymi modyfikacjami lub uzupełnieniami, które uwzględniają potrzeby polskiego Czytelnika. W największym stopniu został zmodyfikowany rozdział dotyczący sytuacji rokowań zbiorowych dla pracowników platformowych w Polsce. Pominęliśmy kwestie oczywiste dla polskiego odbiorcy, rozbudowując

¹ *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, eds. J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, Hart Publishing 2022, <https://www.bloomsburycollections.com/book/collective-bargaining-and-the-gig-economy-a-traditional-tool-for-new-business-models/> (dostęp: 30.08.2022 r.).

² Zob. m.in. A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019; *Digitalizacja prawa pracy*, PiZS 2019/6, s. 11 i n.; J. Unterschütz, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2017/8 i 9; *Dialog społeczny w erze cyfrowej* [w:] *Prekaryzacja zatrudnienia: wyzwania dla prawa pracy w Europie*, red. I. Florczak, M. Otto, Warszawa 2019; *Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?* [w:] *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, red. J. Wrątny, A. Ludera-Ruszel, Warszawa 2020; G. Gospodarek, *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy*, PiZS 2019/2 i 3; *Identyfikacja podmiotu zatrudniającego w gig economy* [w:] *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2021; *Wyrok Brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni*, PiZS 2021/7.

jednocześnie wątki i odesłania, które mogły być mniej czytelne w wersji angielskiej. Polskie wersje językowe poszczególnych rozdziałów (z wyjątkiem rozdziału 13) przygotowali tłumacze z Biura Tłumaczeń Textem – Maria Szpor, Anna Konieczna-Purchała: dr Weronika Szemińska, dr Weronika Sobita oraz Danuta Przepiórkowska, którym chcielibyśmy bardzo podziękować.

Powiązanie polskiej edycji z wiodącą wersją angielską sprawia, że zręby poszczególnych opracowań powstały jeszcze w 2021 r. i poza opracowaniem językowo-redakcyjnym nie były już modyfikowane. Należy więc pamiętać, że autorzy odnosili się do stanu (zarówno stanu prawnego, jak i stanu badań) z chwili kończenia tekstów w wersji angielskiej. W większości artykułów uwzględniono projekt komunikatu Komisji Europejskiej z 9.12.2021 r., który może stanowić ważny moment w rozwoju rokowań zbiorowych dla osób niebędących pracownikami (określanych jako samozatrudnieni). Stanowisko Komisji jest wyrazem poszukiwania adekwatnych ram prawnych dla rokowań zbiorowych z udziałem różnych kategorii ludzi pracy, w tym również pracowników platformowych.

Ostatecznie 18.03.2022 r., czego autorzy tomu nie mogli już uwzględnić, opublikowano Zatwierdzenie treści projektu komunikatu Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (2022/C 123/01)³, a 30.09.2022 r. został opublikowany Komunikat Komisji⁴. Dokument w zasadzie potwierdził wcześniejsze wnioski i założenia, co powoduje, że większość tez sformułowanych w tomie zachowuje swoją aktualność. Dlatego też zdecydowaliśmy się nie dokonywać zasadniczej przebudowy tekstów i zachować większość oryginalnych odniesień do poszczególnych dokumentów, w tym do projektu komunikatu Komisji z grudnia 2021 r. (pewien wyjątek stanowi tu rozdział dotyczący prawa polskiego). Dodatkowo Czytelnik może śledzić wcześniejsze etapy prac Komisji, które doprowadziły do ostatecznego sformułowania jej stanowiska, a które są omawiane przez poszczególnych autorów. Dla większej przejrzystości opracowania warto jednak przybliżyć ostateczny kształt Wytycznych zaakceptowanych przez Komisję w marcu 2022 r.

Wytyczne te mają zastosowanie do wszystkich porozumień negocjowanych lub zawieranych zbiorowo między określonymi kategoriami osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników z jednej strony a ich kontrahentem/kontrahentami z drugiej strony w zakresie, w jakim ze względu na swój charakter i cel dotyczą one warunków pracy takich osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (pkt 2 ppkt (c)). Bez uszczerbku dla swobody państw członkowskich w odniesieniu do zakresu i formy reprezentacji zbiorowej osób samozatrudnionych

³ Dz.Urz. UE C 123 z 2022 r., s. 1.

⁴ Komunikat Komisji Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników 2022/C 374/02, Dz.Urz. UE C 374, s. 2.

Wytyczne dotyczą wszystkich form negocjacji zbiorowych, w tym negocjacji prowadzonych za pośrednictwem partnerów społecznych lub innych stowarzyszeń, lecz także bezpośrednich rokowań prowadzonych przez grupę samozatrudnionych z ich kontrahentami lub zrzeczeniami tych kontrahentów, jak również układów, które są zawierane dla pracowników, a miałyby też objąć samozatrudnionych (pkt 14).

Warunki pracy samozatrudnionych obejmują szerokie spektrum materii, w tym wynagrodzenie, nagrody i premie, czas i model organizacji pracy, urlopy, zwolnienie, miejsce wykonywania pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, ubezpieczenie i zabezpieczenie społeczne oraz warunki, na jakich samozatrudnieni mają prawo zaprzestać świadczenia usług, np. w reakcji na naruszenie porozumienia określającego warunki pracy (pkt 15).

Na potrzeby Wytycznych jako samozatrudnionych traktuje się osoby, które nie są pracownikami, ale które w celu świadczenia określonych usług wykonują pracę głównie osobiście i samodzielnie. Mogą przy tym korzystać z określonych towarów lub aktywów do celów świadczenia usług (pkt 2 ppkt (a), pkt 18). Wytyczne rozróżniają dwie sytuacje. Po pierwsze, przypadek samozatrudnionych znajdujących się w sytuacji podobnej do pracowników (już wcześniej wskazywany w orzecznictwie TS, który otworzył drogę do rokowań zbiorowych dla tej grupy). Po drugie, Komisja zapowiada, że nie będzie interweniować w odniesieniu do układów zbiorowych zawieranych dla samozatrudnionych, którzy co prawda nie znajdują się w sytuacji podobnej do pracowników, ale których pozycja negocjacyjna nie gwarantuje odpowiedniego wpływu na kształtowanie warunków zatrudnienia (pkt 32). Wytyczne Komisji można uznać za próbę doprecyzowania stanowiska TS. Przynajmniej w pewnym zakresie jest to jednak doprecyzowanie na tyle twórcze, że może sugerować wyjście poza ramy wyznaczone przez Trybunał. Takie wątpliwości pojawiają się wobec przesłanki dysproporcji w pozycji negocjacyjnej stron. Jakkolwiek dysproporcja ta również zbliża sytuację samozatrudnionych do sytuacji pracowników, to jednak odnosi się do innego (niż w przypadku podobieństwa do sytuacji pracowników *sensu stricto*) aspektu relacji między ludźmi pracy a podmiotami, które z pracy tej korzystają. Ostatecznie kluczowe będzie to, czy i w jakim zakresie Trybunał zaakceptuje drogę wskazaną przez Komisję.

Komisja uznaje, że układy zbiorowe dla samozatrudnionych znajdujących się w sytuacji porównywalnej do pracowników nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, niezależnie od tego, czy osoby takie spełniałyby kryteria uznania za osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek (pkt 20). Zdaniem Komisji w sytuacji podobnej do pracowników znajdują się następujące kategorie samozatrudnionych: ekonomicznie zależni (pkt 23–24); samozatrudnieni wykonujący takie same lub podobne zadania jak pracownicy (pkt 26); osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które świadczą pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (pkt 28). W odniesieniu do pierwszej sytuacji prawdopodobieństwo ekonomicznej zależności pojawia się wówczas, gdy samozatrudnieni świadczą usługi wyłącznie lub

głównie na rzecz jednego kontrahenta (pkt 23). Komisja uważa, że kryterium zależności ekonomicznej jest spełnione, jeśli samozatrudniony uzyskuje średnio co najmniej 50% całkowitego dochodu z tytułu wynagrodzenia za pracę od jednego kontrahenta, w okresie jednego roku albo dwóch lat (pkt 24).

Pod pojęciem cyfrowej platformy pracy rozumie się każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę handlową, która spełnia następujące warunki: a) jest świadczona, przynajmniej częściowo, na odległość za pośrednictwem środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna; b) jest dostarczana na żądanie odbiorcy usługi oraz c) obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez Internet czy w określonym miejscu (pkt 2 ppkt (d)). W przypadku pracy platformowej zwraca się uwagę, że samozatrudnieni mogą być zależni od platform cyfrowych, zwłaszcza jeśli chodzi o dotarcie do klientów, i często mogą mieć do czynienia z ofertami pracy niepodlegającymi negocjacom lub umożliwiającymi negocjowanie warunków pracy, w tym wynagrodzenia, jedynie w niewielkim zakresie. Cyfrowe platformy pracy zazwyczaj są w stanie jednostronnie narzucać warunki współpracy, bez wcześniejszego informowania osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników ani konsultowania się z nimi (pkt 28).

Komisja wskazuje wreszcie na sytuację samozatrudnionych, którzy co prawda nie znajdują się w położeniu porównywalnym do sytuacji pracowników, jednak mają słabą pozycję negocjacyjną w stosunku do swoich kontrahentów, w związku z czym mogą nie być w stanie znacząco wpłynąć na swoje warunki pracy. Dlatego też, nawet jeśli nie można zakładać, że ich układy zbiorowe nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, osoby te mogą w praktyce napotykać problemy podobne do tych, z którymi mierzą się zatrudnieni podobni do pracowników. Dlatego w zakresie, w jakim układy zbiorowe mają na celu skorygowanie wyraźnej nierównowagi pozycji negocjacyjnej, a także mają w założeniu – ze względu na swój charakter i cel – doprowadzić do poprawy warunków pracy, Komisja nie będzie interweniować przeciwko takim układom (pkt 32–34). Komisja uznaje, że nierównowaga pozycji negocjacyjnej ma miejsce co najmniej gdy: a) samozatrudnieni negocjują lub zawierają układy zbiorowe z podmiotami reprezentującymi cały sektor lub branżę; b) samozatrudnieni negocjują lub zawierają układy zbiorowe z podmiotami, których roczny łączny obrót przekracza 2 mln euro lub które zatrudniają co najmniej 10 osób (pkt 34). Wytyczne dopuszczają też zawieranie układów zbiorowych dla określonych grup samozatrudnionych, dla których, ze względu na ich pozycję negocjacyjną, rokowania zbiorowe zostały dopuszczone w prawie krajowym (pkt 36) lub unijnym (pkt 37).

Przedstawione Wytyczne są wiążące dla Komisji Europejskiej co do wykładni i egzekwowania unijnych reguł konkurencji⁵, ale istnieje także nieformalny obowiązek, by organy państw członkowskich działały zgodnie z ich treścią⁶.

Należy też pamiętać o toczących się równolegle innych pracach ustawodawczych, które mogą wpływać na sytuację prawną pracowników platformowych. Najważniejszym przykładem tych działań jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych⁷. Jak wskazano w uzasadnieniu tego aktu, jego ogólnym celem jest poprawa warunków pracy i praw socjalnych osób pracujących za pośrednictwem platform z myślą także o wspieraniu warunków zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej. Szczegółowe cele, poprzez które realizowany będzie cel ogólny, to: 1) zapewnienie, by osoby pracujące za pośrednictwem platform miały, lub mogły uzyskać właściwy status zatrudnienia w świetle ich rzeczywistego związku z cyfrową platformą pracy oraz by mogły uzyskać dostęp do mających zastosowanie praw pracowniczych i praw w zakresie ochrony socjalnej; 2) zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych; 3) zwiększenie przejrzystości, identyfikowalności i świadomości na temat zmian w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawa egzekwowania obowiązujących przepisów w odniesieniu do wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform, w tym osób prowadzących działalność transgraniczną. Z przepisów szczegółowych warto zwrócić uwagę zwłaszcza na art. 4 ust. 1 dyrektywy, który w określonych sytuacjach ustanawia domniemanie stosunku pracy: stosunek umowny między cyfrową platformą pracy, która kontroluje wykonywanie pracy, i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. Uznanie pracowniczego statusu przynajmniej części pracowników platformowych będzie oznaczać również uznanie ich praw zbiorowych, w tym prawa do rokowań zbiorowych, co istotnie zmieni ich pozycję prawną.

Obecne i przyszłe regulacje mogą dodatkowo wzmacniać dialog społeczny w gospodarce platformowej, choć jednocześnie ograniczać jego przedmiot. Zagwarantowanie pewnych uprawnień na poziomie ustawowym spowoduje, że w tym zakresie nie będą konieczne działania autonomiczne lub okażą się one potrzebne w mniejszym zakresie. Nie umniejsza to w żaden sposób roli rokowań zbiorowych, które pozostaną kluczowym instrumentem kształtowania choćby wynagrodzeń, a także mechanizmem umożliwiającym poprawę standardów zatrudnienia. Uznanie odpowiedniego statusu prawnego pracowników platformowych, zagwarantowanie im odpowiednich warunków

⁵ Przedstawicielstwo KE w Polsce, *Praca poza platformą*, https://poland.representation.ec.europa.eu/news/praca-poza-platforma-2021-12-09_pl (dostęp: 30.08.2022 r.).

⁶ K.J. Gruszczyński, *Administracyjny charakter aktów prawnych Komisji Europejskiej*, „Zeszyt Naukowy” 2009/3, s. 42.

⁷ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM/2021/762 final.

zatrudnienia, a wreszcie także uznanie ich praw zbiorowych, w tym prawa do rokowań zbiorowych, nie są procesami konkurencyjnymi, lecz wzajemnie uzupełniającymi się.

Przygotowując polską edycję tomu, zarówno tłumacze, jak i redaktorzy mierzyli się z pewnymi problemami pojęciowymi. Ich źródłem są zarówno różnice konstrukcyjne między poszczególnymi systemami prawnymi, jak też odmienności w zakresie siatki pojęciowej, która ukształtowała się w różnych językach (zresztą wątki konstrukcyjne i pojęciowe są ze sobą ściśle powiązane). O ile niektóre systemy krajowe posługują się binarnym podziałem na pracowników oraz samozatrudnionych (przez co nie tworzą dodatkowych pojęć), inne rozpoznają kategorię pośrednią: osoby niebędące pracownikami w ścisłym (kwalifikowanym) znaczeniu, ale jednocześnie też nie należące do samozatrudnionych w ścisłym znaczeniu. Przykładem jest brytyjska kategoria *worker*, znajdująca się pomiędzy *employee* (i pod wieloma względami do *employee* zbliżona – w tym w zakresie praw zbiorowych) oraz *self-employed*. W innych systemach prawnych konstrukcje pośrednie kształtują się jako odpowiedź na zjawiska rynkowe. Wskazać tu można hiszpańskich *TRADE* czy włoską konstrukcję *etero-organizzato*, a wreszcie niemieckich *Arbeitnehmerähnliche*. Na tym etapie rozwoju pośrednich form zatrudnienia, przy utrzymującym się zróżnicowaniu krajowym, bardzo trudno stworzyć jednolitą i spójną terminologię.

Jest to szczególnie trudne w języku polskim. Centralnym pojęciem związanym z pracą jest pojęcie pracownika. Pracownik w ścisłym znaczeniu to osoba pozostająca w stosunku pracy (art. 2 k.p.). W szerszym ujęciu, w tym w ujęciu konstytucyjnym, pracownik może być już jednak postrzegany jako osoba wykonująca osobiście pracę za wynagrodzeniem na rzecz innego podmiotu, ewentualnie spełniająca jeszcze dodatkowe kryteria, np. zależności ekonomicznej. Jest to ktoś, kto nie ma statusu pracowniczego, ale jego aktywność na rzecz innego podmiotu może być uznana za pracę (z drugiej strony za *sui generis* zatrudnienie), a nie jedynie świadczenie usług. Problemem jest brak operatywnego pojęcia, które opisywałoby to zjawisko. Polski *worker* to zatrudniony na podstawie umów prawa cywilnego, zatrudniony poza stosunkiem pracy człowiek pracy, a w sferze zbiorowej – osoba wykonująca pracę zarobkową (art. 1¹ u.z.z.).

Ze względu na sygnalizowane problemy staraliśmy się poszukiwać konwencji językowej, która byłaby adekwatna, czytelna, a przy tym nie zacierała specyfiki poszczególnych rozwiązań krajowych. Efektem są pewne różnice terminologiczne między rozdziałami. W niektórych przypadkach ograniczamy się do sformułowania „pracownik” (staramy się, aby była to podstawowa formuła – jako najbliższa polskiej konwencji językowej), w niektórych używamy określeń kwalifikowanych, np. pracownik etatowy, aby podkreślić fakt pozostawania w stosunku pracy przy istnieniu innych form zatrudnienia, które można byłoby zaliczyć do szeroko rozumianej *work*, a nie *self-employment*. Również wobec niepracowników staraliśmy się używać terminologii, która byłaby odpowiednia do ich położenia i statusu prawnego. Trzeba przy tym pamiętać, że część pracujących

w gospodarce platformowej (nadal) nie ma statusu *stricto* pracowniczego. Jednocześnie nie chcieliśmy, m.in. ze względów pragmatycznych, rezygnować z pojęć takich jak pracownik platformowy czy gig pracownik. Co do zasady odnoszą się one do osób pracujących w gospodarce platformowej – przy wykorzystaniu lub za pośrednictwem platform. Nie oznaczają natomiast uznania ich za pracowników w ścisłym znaczeniu (według reguł prawa krajowego). Forma zatrudnienia, do której odnosi się autor tekstu, zazwyczaj wynika z kontekstu lub jest wyjaśniana w danym opracowaniu. W szczególności pojęcie pracownika platformowego (gig pracownika) nie jest tożsame z pojęciem pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. (choć oczywiście w niektórych przypadkach może on być pracownikiem). Jest jednak wygodne w użyciu, upraszczając terminologię i tok wywodów. Trzeba też zwrócić uwagę, że w tekstach wykorzystywane jest zarówno pojęcie układu zbiorowego pracy, jak i porozumienia zbiorowego. W tym zakresie trudno było o konsekwencję ze względu na zróżnicowanie rozwiązań krajowych. Przynajmniej w niektórych przypadkach, ze względu na określony kontekst pojęcia układu zbiorowego w prawie polskim (choć na gruncie konwencji MOP jest on już nieco inny), zdecydowaliśmy się na użycie określenia „porozumienie zbiorowe” – zwłaszcza jeśli było ono zawierane w szczególnych okoliczności (nie jako element typowych rokowań zbiorowych) lub miało szczególne konsekwencje prawne (brak cechy normatywności). Ostatecznie w każdym przypadku istotny pozostaje jednak kontekst, w jakim dane sformułowanie zostało użyte.

Inna wątpliwość redakcyjna dotyczyła cytatów. Tłumacząc je z języka angielskiego, zastanawialiśmy się, czy również w wersji polskiej zachowywać formułę cytatu. Ostatecznie, pomimo tłumaczenia, zdecydowaliśmy się na takie rozwiązanie, aby wyeksponować określony charakter źródła. Jednocześnie tam, gdzie było to możliwe, staraliśmy się korzystać z polskich tekstów oficjalnych poszczególnych dokumentów (aktów prawnych), stosując własne tłumaczenia wówczas, gdy wersji oficjalnej nie było.

Kończąc, chciałbym bardzo podziękować Kolegom z zespołu badawczego – wcześniej INLACRIS, obecnie COGENS – z którymi od wielu lat badamy różne aspekty rokowań zbiorowych w Europie. Szczególne podziękowania adresuję do Sylvaine Laulom oraz Marie-Cecile z Uniwersytetu Lumière Lyon 2 oraz kierujących projektem COGENS José Marii Miranda Boto z Uniwersytetu w Santiago de Compostela i Elisabeth Brameshuber z Uniwersytetu Wiedeńskiego. Jest mi niezwykle miło, że zdecydowali się na przygotowanie polskiej edycji książki prezentującej wyniki badań oraz że powierzyli mi zadanie współredagowania tego tomu.

Warszawa, 19.03.2022 r.

Łukasz Pisarczyk

WSTĘP

Jednym z głównych odkryć projektu COGENS jest fakt, że przynajmniej w części krajów osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych teoretycznie mogą prowadzić lub faktycznie prowadzą rokowania zbiorowe. W większości przypadków prawo przewiduje możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych nie tylko przez pracowników etatowych, ale też przez osoby ekonomicznie zależne pracujące na zasadach podobnych do pracowników.

Pytanie jednak brzmi, czy układy zbiorowe pracy zawierane w odniesieniu do ekonomicznie zależnych quasi-pracowników są zgodne z przepisami antymonopolowymi. Naukowa analiza przeprowadzona w ramach projektu wykazała, że pkt 42 w powiązaniu z pkt 33 wyroku TSUE w sprawie FNV Kunsten¹ umożliwia wykładnię dopuszczającą zawieranie układów zbiorowych w przypadku „dostawców usług porównywalnych z pracownikami etatowymi” bez naruszania unijnego prawa antymonopolowego. Jednak nie ma pewności, jacy dostawcy usług kwalifikują się jako „porównywalni z pracownikami etatowymi”.

W efekcie prawo konkurencji postrzegane jest jako jedna z głównych przeszkód na drodze do nowego modelu rokowań zbiorowych o poszerzonym zakresie podmiotowym. Jednak obraz naszkicowany w ramach projektu, a w szczególności w czasie podsumowującej go konferencji oraz w niniejszej monografii, może służyć jako pomoc w pokonaniu owych przeszkód, zwłaszcza w ramach inicjatywy Komisji dotyczącej rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych.

Kolejny kluczowy wniosek jest taki, że ewentualna dyrektywa regulująca pracę za pośrednictwem platform cyfrowych na poziomie unijnym mogłaby, w postaci artykułu lub rozdziału, zapewnić osobom pracującym za pośrednictwem platform prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych, jak wskazuje drugi etap prowadzonych przez Komisję konsultacji na temat rynku platform cyfrowych. Nie ulega wątpliwości, że Unia Europejska może tworzyć regulacje w sferze zbiorowego prawa pracy w zakresie przewidzianym w art. 153 ust. 1 lit. f TFUE. Kompetencja wynikająca z art. 153 ust. 1 lit. b TFUE

¹ Wyrok z 4.12.2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, EU:C:2014:2411.

stanowi podstawę prawną niezbędną do wykonania tego zadania wyłącznie w zakresie regulowania warunków pracy, jednak wspomniana w art. 153 ust. 1 lit. f „reprezentacja i obrona zbiorowa interesów pracowników i pracodawców” daje solidne fundamenty do opracowania pewnych aspektów zbiorowego prawa pracy.

Niemniej jednak ewentualna regulacja wymagałoby wielkiej ostrożności, aby nie spowodować kolizji z kompetencjami i tradycjami krajowymi. Dyrektywa 2002/14/WE jest tu dobrym przykładem, ustanawia bowiem ogólne mechanizmy, które mogą być z łatwością wdrożone w każdym państwie członkowskim, podczas gdy ostateczny kształt przedstawicielstwa pozostaje w gestii przepisów i praktyk krajowych. Jednakże zachęty do wprowadzenia konkretnych uregulowań w stosunku do pracowników platformowych, takich jak cyfryzacja mechanizmów wyborczych bądź stworzenie łatwiejszych sposobów wyłaniania przedstawicieli dla tej grupy zatrudnionych, stanowią odpowiedni przedmiot uregulowań ponadnarodowych.

Jeśli chodzi o strony uczestniczące w rokowaniach, okazało się, że tradycyjne podmioty mają najlepsze warunki do połączenia tradycyjnych prerogatyw ze zdobyczami techniki. Do tej pory nowi przedstawiciele nie byli w stanie zawierać układów zbiorowych tak samo skutecznie jak tradycyjne przedstawicielstwa. Jednak analiza faktycznych sytuacji wskazuje, że pracownicy platformowi bywają niechętni wstępowaniu do tradycyjnych związków zawodowych. Co więcej, same związki zawodowe, przynajmniej na początku, nie były gotowe do podjęcia wyzwania. W celu wypracowania odpowiedniego modelu należy poddać pod dyskusję koncepcję inteligentnych związków zawodowych, co z czasem mogłoby doprowadzić do swoistego „konkurowania aplikacji z aplikacjami”. Oznacza to, że związki zawodowe powinny dostosować się do modelu biznesowego opartego na cyfrowych ocenach zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw, i wykorzystać nowe formy komunikacji.

Z kolei jeśli chodzi o szczebel negocjacji, należy podkreślić dwa główne wnioski. Po pierwsze, analiza porównawcza wykazała, że układy zbiorowe pracy na rynku platform cyfrowych istnieją na poziomie zarówno przedsiębiorstw (w Wielkiej Brytanii czy Danii), jak i branż (w Austrii czy Hiszpanii). Jedną z głównych trudności w promowaniu układów na poziomie branż wydaje się jednakże konflikt interesów po stronie pracodawców, nie zaś tradycyjny konflikt między pracodawcami a pracownikami. Wskazuje się, że platformy nie są otwarte na negocjacje zbiorowe. Niemniej jednak, aby stworzyć wspólny fundament prawny, najodpowiedniejsze byłyby porozumienia na szczeblu branżowym.

Z perspektywy treści układów na rynku platform cyfrowych rokowania zbiorowe w zasadzie są i powinny być wykorzystywane jako narzędzie do wprowadzenia szczegółowych uregulowań. Pewne kwestie, jak np. unormowania w zakresie algorytmów, są specyficzne właśnie dla tego sektora. Jednak nasze badania wykazały, że również kwestie bardziej tradycyjne, jak wynagrodzenie i czas pracy, stanowią przedmiot konkretnych

porozumień. Ponieważ zakres tematyki różni się w zależności od branży, szyte na miarę rozwiązania uzgodnione przez partnerów społecznych wydają się lepszym rozwiązaniem niż ogólne zasady wprowadzone przez ustawodawcę.

Rozdział pierwszy

ROKOWANIA ZBIOROWE A RYNEK PLATFORM CYFROWYCH – REALIA A MOŻLIWOŚCI

1. Różnorodność sytuacji

Czy potraktujemy ją jako Kuhniańską zmianę paradygmatu w biznesie, czy po prostu jako nowy sposób prowadzenia tradycyjnej działalności, gig ekonomia, czyli gospodarka platformowa, stanowi ukryty problem, a sposoby jego regulacji w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej są ogromnie zróżnicowane. Przedmiotem dyskusji pozostaje wciąż samo nazewnictwo. Początkowe optymistyczne określenie „gospodarka dzielenia się” odchodzi aktualnie w zapomnienie¹. Nie należy przy tym pomijać faktu, że badane zagadnienie stanowi źródło neoorwellowskiej terminologii, gdzie w żadnym wypadku nie dobiera się słów przypadkowo.

Oczywiście rynek platform cyfrowych rozwija się różnie w poszczególnych państwach członkowskich. Nawet jeśli trudno określić rzeczywistą liczbę osób pracujących w tej formule, statystyki wskazują, że w niektórych państwach, np. w Niemczech, we Włoszech czy w Hiszpanii, znaczna liczba osób uznawanych jest za gig pracowników. Z drugiej strony w innych państwach zjawisko to występuje z mniejszą intensywnością (choć również i tam się rozwija).

Działalność prowadzona pod nazwami „gig ekonomia” czy „gospodarka platformowa” jest zróżnicowana i podlega rozmaitym klasyfikacjom. Klasyfikacja najprostsza dzieli działalność na tzw. pracę offline, którą można sprowadzić do pojęcia pracy na żądanie, oraz tzw. pracę online, którą można też określić mianem „pracy w tłumie” (ang. *crowdworking*).

¹ Zob. A. Aloisi, V. de Stefano (*Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza 2020, s. 104), gdzie znaleźć można bardzo obrazową syntezę: „La lingua disonesta e lo spirito della condivisione: ciò che è mio è tuo” („Nieszczery język i duch wymiany: to, co moje, jest twoje”).

Kurierzy rowerowi, kierowcy oraz pracownicy domowi to typowe przykłady pracy offline. Zazwyczaj to na niej koncentrują się badania nad rynkiem platform cyfrowych, a także dyskusje dotyczące zbiorowego wymiaru prawa pracy w gospodarce platformowej – tak jest i w przypadku niniejszego tomu. To właśnie na tym polu znaleźć można najbardziej godne uwagi nowe formy zbiorowej ekspresji. To w tych gałęziach działalności miały miejsce pierwsze udane doświadczenia w zakresie porozumień zbiorowych. Dlaczego? Najprostsze wytłumaczenie odwołuje się do ich fizycznego charakteru – mówimy o usługach, które istniały od dawna, a które obecnie oferowane są na rynku w ramach nowego modelu biznesowego, opierającego się na platformach i aplikacjach. Bliskość ludzi prowadzi do powstania wspólnoty, która z kolei pozwala na kolektywne wyrażanie interesów, łącząc pracowników na żądanie z tradycyjnymi podmiotami w obszarze zbiorowych stosunków pracy – związkami zawodowymi.

Z drugiej strony niezliczone formy działalności, które można zaklasyfikować jako pracę w tłumie, silniej opierają się powstaniu takiego zbiorowego wymiaru prawa pracy. Zbiorową reprezentację osób wykonujących pracę w tłumie dotyczą te same problemy, które wcześniej zauważono w kontekście telepracy i zbiorowych stosunków pracy. Izolacja oznacza brak zbiorowego głosu, mimo że niektóre praktyki, takie jak powstanie wspólnoty „Turker”, można uznać za kamienie milowe w kwestii zbiorowego przedstawicielstwa. W każdym razie praca w tłumie i praca online pozostają w kontekście prawa pracy słabiej zbadanym obszarem, ciemną stroną Księżyca.

W ostatnich latach status zatrudnienia osób pracujących za pośrednictwem platform stał się centralną kwestią w wielu państwach oraz pełnoprawnym przedmiotem badań naukowych. Od czasu pojawienia się tej formy pracy zmianie uległy stanowiska polityczne i dogmatyczne, od obrony zalet takiego modelu biznesowego², poprzez potrzebę wprowadzenia trzeciego statusu³, po uznanie pracowników platformowych za pracowników etatowych⁴. Z tej perspektywy w wielu systemach prawnych kluczową rolę odegrały inspekcje pracy oraz sądownictwo.

Obecnie, po początkowej dezorientacji w kwestii nowego pojęcia podporządkowania, dąży się do uznania pracujących na platformach osób za pełnoprawnych pracowników, jak wskazuje orzecznictwo we Francji i Włoszech, a także w Holandii, Hiszpanii czy Wielkiej Brytanii. W niniejszym tomie zjawisko to opisują bliżej Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom i Yolanda Maneiro Vázquez. Naturalnie pojawiły się też wyroki zmierzające w kierunku przeciwnym, jednak mogą być one uznane za głos mniejszości. Stanowisko Trybunału Sprawiedliwości wyrażone w diametralnie sprzecznych, a jednak

² J.R. Mercader Uguina, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch 2017.

³ A. Todolí Signes, „El impacto de la „Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *„IUSLabor”* 2015/3.

⁴ A. Ginés i Fabrellas, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Aranzadi 2020.