

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

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

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	
(<i>José María Miranda Boto</i>)	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 (<i>Piera Loi</i>)	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? (<i>Tamás Gyulavári, Gábor Kártyás</i>)	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” (<i>Judith Brockmann</i>)	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 szczeblu 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 szczeblu 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 szczeblu 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 szczeblu UE jako rozwiązanie polityczne.....	313
5. Podsumowanie.....	315
Autorzy	317

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 też 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).



Praca platformowa to forma zatrudnienia, w ramach której organizacje lub osoby używają platformy internetowej, aby dotrzeć do innych organizacji lub osób w celu wykonania konkretnych usług w zamian za opłatę. Większość osób pracujących za pośrednictwem takich platform to osoby samozatrudnione, co oznacza, że nie są uznawane za pracowników w rozumieniu przepisów prawa pracy. Jest to jedno z największych wyzwań dla współczesnego prawa pracy. Ustawodawcy, sądy oraz nauka prawa poszukują rozwiązań, które zachowując istotę modelu biznesowego, zagwarantują niezbędną ochronę takim pracownikom.

Środkiem zapewniającym ochronę pracy osobom pracującym za pośrednictwem platform cyfrowych mogą być porozumienia zbiorowe. Autorzy opisują różne aspekty takich rokowań – rozpoczynając od uczestników i procedur, a kończąc na treściach i charakterze prawnym zawieranych porozumień. W książce poddano analizie standardy ponadnarodowe, prawo Unii Europejskiej oraz modele krajowe, w tym rozwiązania przyjęte w ostatnich latach przez niektóre państwa członkowskie. Autorami opracowań są naukowcy od wielu lat badający problematykę relacji zbiorowych zarówno w wymiarze europejskim, jak i krajowym.

Książka jest przeznaczona dla osób zaangażowanych w proces legislacyjny, teoretyków, a także praktyków prawa. Będzie cennym źródłem wiedzy dla wszystkich zainteresowanych zmianami, które dokonują się w sferze społeczno-gospodarczej, przede wszystkim technologicznej.

Łukasz Pisarczyk – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; w trakcie realizacji projektu był profesorem uczelni na Uniwersytecie Warszawskim; członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (2016–2018); radca prawny.

Elisabeth Brameshuber – profesorka prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz wicedyrektorka Instytutu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Uniwersytecie Wiedeńskim; prowadzi badania nad rokowaniami zbiorowymi w zmieniającym się świecie pracy oraz prawami do informacji i konsultacji, prawami podstawowymi oraz prawem pracy; członkini Rady ds. nowego świata pracy (Rat Neue Arbeitswelten).

José María Miranda Boto – profesor na Uniwersytecie w Santiago de Compostela oraz kierownik projektu COGENS; wykładał jako profesor wizytujący na Uniwersytecie Lyonskim 2 i Uniwersytecie Wiedeńskim; sprawuje funkcję sekretarza generalnego Hiszpańskiego Towarzystwa Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; opublikował ponad sto artykułów na temat hiszpańskiego i europejskiego prawa pracy.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



CENA 129 Zł (W TYM 5% VAT)