

Samozatrudniony, który korzysta z aplikacji, to pracownik

Tak orzekł sąd w Amsterdamie, oceniając status współpracowników firmy oferującej dostawę posiłków zamawianych online. **To kolejny taki głos w dyskusji nad gig economy**



Sławomir Paruch
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch, radca
prawny



Sara Synowiec
prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch, apli-
kant adwokacki

15 stycznia 2019 r. sąd orzekł, że dostawcy współpracujący z Deliveroo posiadają status pracowników w świetle holenderskiego prawa, co wyklucza traktowanie ich przez spółkę jako samozatrudnionych. Kierowcy świadczący usługi w ramach platformy Deliveroo zasadniczo mogą rościć sobie prawa do zawarcia umów o pracę. Orzeczenia, w których podmiotem był ogół współpracujących z Deliveroo, są novum w stosunku do stanowiska wyrażonego w wyroku tego samego sądu z lipca 2018 r., w którym stwierdzono, że kierowca Sytze Ferweda powinien w rzeczywistości być uznawa-

ny za niezależnego wykonawcę usług, a nie pracownika. Zarówno Deliveroo, jak i pan Ferweda zapowiedzieli złożenie apelacji od niekorzystnych dla nich wyroków.

Teoretycznie wpływu nie ma

W przypadku firm platformowych, takich jak Uber, Deliveroo i wiele podobnych, zamówienia klientów rozdzielane są między świadczących usługi za pomocą aplikacji mobilnych. W przypadku Deliveroo korporacja jednoznacznie uzgodniła z kierowcami, że sami mogą decydować o czasie i ilości obsługiwanych zleceń. Teoretycznie wpływ korporacji na działania kierowców prawie nie istnieje. W swojej argumentacji spółka wskazywała, że nie narzuca współpracującym z nią kierowcom żadnych reżimów, które prowadziłyby do powstania zależności pracownicy – pracodawca. Powoływała się na możliwość w pełni dowolnego dysponowania swoim czasem przez dostawców oraz możliwość odrzucania proponowanych przez platformę zleceń.

Sąd uznał argumenty Deliveroo za iluzoryczne. Oceniał, że w praktyce kierowcy nie mają możliwości planowania własnych działań. Otrzymują wynagrodzenie za dostawę, co przekłada się na konieczność dokonania znacznej ilości zleceń. Chcąc osiągnąć zysk, kierowcy nie mogą spontanicznie decydować o logowaniu się do aplikacji i podejmowaniu się zleceń, ponieważ podaż w niektórych momentach dnia może znacznie przekraczać popyt na świadczone usługi. Kierowcy muszą zatem śledzić bieżącą sytuację w swoim regionie, widoczną w aplikacji i dostosowywać się do niej. Sąd uznał, że zależność pomiędzy spółką a dostawcami istnieje na wzór stosunku wiążącego pracodawcę z pracownikami.

Potrzebna regulacja

W tym kontekście istotny jest wyrok TSUE z 20 grudnia 2017 r., sygn. akt C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL*, który został wydany w sprawie świadczenia przez Uber usług poprzez aplikację UberPop. Aplikacja ta koja-

rzy niezawodowych kierowców z osobami zamawiającymi przewóz w ramach usług Uber oraz obsługuje płatności. Według hiszpańskich taksówkarzy, którzy nagłośnili sprawę, przez aplikację oferowane są usługi po zaniżonych cenach – poniżej poziomu opłacalności – z uwagi na politykę dopłat do kursów stosowaną

Konieczne jest dookreślenie statusu zatrudnionych osób przy wykorzystaniu platform IT, a także jasne rozgraniczenie możliwości samozatrudnienia i zatrudnienia prawnopracowniczego.

przez spółkę. Uber określał swój status jako dostawcy aplikacji, nie jako podmiotu świadczącego usługi transportowe. Odmiennie zdanie wyraził trybunał we wspomnianym orzeczeniu. Jego konsekwencje mogą być różne dla poszczególnych państw UE, bo odmiennie regulują one rynek przewozu osób. Podobnie zresztą, jak i konsekwencje wspomnianych

wyżej orzeczeń sądu okręgowego w Amsterdamie, który można traktować co najwyżej jako wskazówkę co do możliwego kierunku orzecznictwa w innych jurysdykcjach.

Orzeczenie trybunału oraz orzeczenia sądu holenderskiego rzucają światło na status prawny kierowców, dostawców oraz innych osób współpracujących w ramach samozatrudnienia. Kwestia ta ujawnia się jaskrawo w działalności firm gig economy, których model oparty jest o współpracę z samozatrudnionymi przy wykorzystaniu aplikacji IT. W znacznej mierze kwestia dotyczy jednak również firm z tradycyjnych sektorów gospodarki, które angażują samozatrudnionych w szerokim zakresie przy typowych pracach. Widoczna jest luka legislacyjna w zakresie regulacji zasad zatrudnienia na rynku usług świadczonych za pośrednictwem aplikacji IT. Konieczne jest dookreślenie statusu zatrudnionych osób przy wykorzystaniu platform IT i jasne rozgraniczenie możliwości samozatrudnienia i zatrudnienia prawnopracowniczego.