

Kilka milionów nowych osób może zyskać ochronę w zatrudnieniu



Joanna Śliwińska
joanna.sliwinska@infor.pl

Bądź swoim szefem – tak między innymi Uber zachęca kierowców do współpracy. Niedługo jednak nie będzie mógł się takim sloganem posługiwać, bo Bruksela pracuje nad dyrektywą przesądzającą, że kierowcom jeżdżącym na takich zasadach, ale też kurierom i dostawcom, bliżej do pracownika niż do niezależnego współpracownika. A wszystko przez nową – szerszą – definicję pracodawcy, pracownika i miejsca pracy! Tym ostatnim będzie nawet platforma internetowa czy aplikacja IT.

Unia znowu chce wszystko regulować – skrzywią się niektórzy. Tymczasem projektowane przepisy to odpowiedź na palący problem, na temat którego coraz częściej musi wypowiedzieć się Trybunał Sprawiedliwości UE: rozrastanie się gig economy, a więc pracy w oparciu o krótkoterminowe, elastyczne kontrakty, zawierane przez portale lub aplikacje internetowe udostępniane chociażby przez wspomnianego Ubera. W teorii to idealna forma zarabiania pieniędzy – można sobie wybrać czas, miejsce, a nawet wymiar pracy. W praktyce tak kolorowo nie jest. To, co – przynajmniej w założeniu – miało być formą zdobycia dodatkowych funduszy, stało się dla wielu osób jedynym źródłem utrzymania. Z jednej strony przepisy nie chronią ich jak pracowników, a z drugiej nie są prawdziwymi przedsiębiorcami. I niekoniecznie jest to ich wybór. Jak oszacowała Komisja Europejska, w latach 2014–2017 prawie 20 proc. nowych miejsc pracy powstało w ramach gig economy. Korzystają na tym przede wszystkim firmy udostępniające aplikacje. Nie ponoszą wszystkich kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników, dzięki czemu mogą proponować ceny wręcz dumpingowe. Nowe przepisy na pewno nie zlikwidują wszystkich tych problemów, ale przynajmniej częściowo uporządkują zasady rządzące w tym sektorze. Kierunek jest jeden: kilka milionów nowych osób ma zyskać ochronę w zatrudnieniu! ©



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny,
partner w Kancelarii
Raczkowski Paruch



SARA SYNOWIEC

aplikant adwokacki,
prawnik w Kancelarii
Raczkowski Paruch

Gig economy z hamulcem zaciągniętym w Brukseli

Kierowcy, dostawcy oraz inni pracujący w elastycznych formach zatrudnienia, np. świadczący usługi za pośrednictwem aplikacji IT, zaczną być traktowani jak klasyczni pracownicy. Unia Europejska pracuje nad nowymi przepisami, które wypełnią legislacyjną lukę w porządkach prawnych wielu państw

Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada 7 lutego osiągnęły porozumienie dotyczące tekstu dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dalej: dyrektywa). Ma ona zastąpić obowiązującą od 1991 r. dyrektywę 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy oraz uzupełnić i uaktualnić dotychczasowe unijne wytyczne w sprawie informowania pracowników o ich warunkach pracy (patrz „Cel: zadbać o elastyczne zatrudnienie”). Ogólnym celem projektowanej dyrektywy jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy oraz poprawa warunków życia i pracy.

Dyrektywa będzie miała realny wpływ na sytuację osób świadczących pracę w ramach niestandardowych form zatrudnienia oraz pracowników delegowanych, osób świadczących pracę na żądanie, pracowników w gospodarstwach domowych, osób pracujących w systemie bonów usługowych czy za pośrednictwem platform internetowych. Obejmie także pracowników grup kapitałowych, pracowników okresowych, pracujących dorywczo, jeżeli wymiar godzinowy ich pracy przekracza 3 godziny tygodniowo, a 12 godzin w ujęciu miesięcznym. Nie będzie miała natomiast zastosowania do samozatrudnionych.

Według szacunków Komisji Europejskiej dzięki regulacjom przewidzianym w nowej dyrektywie ochroną objętych zostanie 2–3 mln pracowników zatrudnionych na podstawie umów nietypowych, które obecnie nie są chronione prawodawstwem unijnym. Liczba ta może być jednak znacznie wyższa, jeśli weźmie się pod uwagę rozszerzony zakres stosowania dyrektywy nie tylko wobec pracowników, lecz także wobec szerszego grona zatrudnionych, o czym niżej.

Uwaga! Ponieważ opisywane kwestie dotyczą proponowanych rozwiązań prawnych

na poziomie unijnym, używając pojęcia „pracownik”, nie zawsze mamy na myśli pracownika w rozumieniu polskiego kodeksu pracy. Szczególnie że unijny prawodawca dąży do rozszerzenia tej definicji na inne – nie zawsze pracownicze – formy zatrudnienia.

NOWA SZERSZA DEFINICJA PRACOWNIKA

Interesujące jest, że w oryginalnej, angielskiej wersji projektu dyrektywy użyto pojęcia „worker”. Jest ono o wiele szersze niż pojęcie „employee”, do którego nawiązuje pojęcie „pracownik” użyte w polskim tłumaczeniu projektu dyrektywy. „Worker” na gruncie prawa unijnego obejmuje swoim zakresem osoby pracujące na podstawie umów o pracę, jak również osoby świadczące osobiście usługi za wynagrodzeniem na podstawie innych rodzajów umów, wyłączając z tego grona osoby samozatrudnione. Intencją prawodawcy unijnego było objęcie zakresem dyrektywy nie tylko osób zatrudnionych w oparciu na umowie o pracę, lecz także osób wykonujących pracę bez względu na formę stosunku prawnego łączącego je z podmiotem zlecającym pracę.

„Pracownika” unijny prawodawca rozumie jako osobę fizyczną, która wykonuje pracę przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, i za tę pracę otrzymuje wynagrodzenie. Taka propozycja zdefiniowania „pracownika” zakłada objęcie ochroną dyrektywy osób w niestandardowych formach zatrudnienia, takich jak pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych oraz osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, oczywiście jeżeli będą oni spełniali pozostałe założenia dyrektywy, jak te dotyczące minimalnego wymiaru czasu pracy – o czym niżej. Regulacje dyrektywy są zgodne z nurtem wyrażanym w orzecznictwie UE, chociażby w wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie *Ruhrlandklinik* (sygn. C-216/15), w którym trybunał orzekł, że dyrektywę 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej należy stosować także do członków stowarzyszenia o celach niezarobkowych, kierowanych przez to stowarzyszenie do przedsiębiorstwa użytkownika, w zamian za rekompensatę finansową, w celu świadczenia tam zasadniczo i pod kierownictwem tego przedsiębiorstwa pracy za wynagrodzeniem, o ile członek ten jest chroniony z tego tytułu w danym państwie członkowskim. W związku z rozszerzeniem definicji pracownika i zastąpieniem pojęcia „employee” pojęciem „worker” w przepisach wydawanych na podstawie tej dyrektywy polski prawodawca powinien posługiwać się pojęciem „zatrudnionego”, a nie „pracownika”. Jest

to istotna różnica, mająca wpływ na zakres osób chronionych dyrektywą, jak również zakres podmiotów zlecających pracę, na których nowa dyrektywa nakładała będzie obowiązki. Projekt dyrektywy obejmuje swoim zakresem wszystkie formy zatrudnienia, nie odnosząc się do żadnej z nich wybiórczo, co ma miejsce w przypadku innych dyrektyw. Takie rozwiązanie zapewnia ochronę nie tylko nowo powstałym formom zatrudnienia od czasu dyrektywy w sprawie informowania z 1991 r., lecz także przyszłym, jeszcze nie znanym rodzajom zatrudnienia lub jeszcze nieskodyfikowanym formom umownym. W niemy sposób nowa dyrektywa będzie przyznawać wiele uprawnień pracownikom działającym w sektorze gig economy, dla których porządki prawne wielu państw członkowskich nie znalazły jeszcze właściwego miejsca. Pracownicy objęci krótkoterminowymi i dorywczymi stosunkami pracy będą od wejścia w życie projektowanej dyrektywy informowani o swoich warunkach pracy i nowych normach minimalnych.

KILKA SPÓŁEK W HOLDINGU TO JEDEN PRACODAWCA

Istotną zmianę wprowadza również nowa definicja pracodawcy, która stanowi, że jego funkcje może spełniać więcej niż jeden podmiot. Wziąwszy pod uwagę stanowisko polskiego Sądu Najwyższego dotyczące zatrudniania w ramach grup kapitałowych, z pewnością będzie to miało wpływ na spółki-pracodawców wchodzące w skład grup kapitałowych. W wyroku z 16 czerwca 2016 r. (sygn. akt III UZP 6/16) SN stwierdził, że pojęcie pracodawcy sprecyzowane w art. 3 kodeksu pracy powinno być interpretowane wąsko w stosunku do jednostki, na rzecz której wykonywana jest praca zleceniobiorcy zatrudnionego przez inny podmiot. Zgodnie ze stanowiskiem sądu art. 3 k.p. wyraźnie wskazuje, że pracodawcą może być tylko konkretna osoba prawna czy jednostka organizacyjna. Z uwagi na to, że polskie prawo pracy nie posługuje się pojęciem zbiorowego pracodawcy, nie istnieje również możliwość uznania za pracodawcę kilku spółek kapitałowych. Jeżeli zatem osoba zatrudniona w ramach struktury grupy kapitałowej będzie świadczyła pracę na rzecz kilku podmiotów wchodzących w skład takiej grupy czy holdingu, to będzie uprawniona do egzekwowania praw wynikających z przepisów nowej dyrektywy od każdego podmiotu z osobna, a każdy z tych podmiotów będzie z osobna zobowiązany wypełnić swój obowiązek informacyjny. Na gruncie polskiego porządku prawnego taki wymóg będzie prowadził do zgrzytów interpretacyjnych. Może też być bodźcem do powolnej erozji koncepcji jednolitego pracodawcy, wyrażonej we wskazanym wyżej oraz innych orzeczeniach SN.

Rozszerzenie definicji pracodawcy będzie miało istotne znaczenie również dla pracowników tymczasowych, w których sytuacji wymogi informacyjne będą mogły zostać spełnione częściowo przez agencję pracy tymczasowej, a częściowo przez przedsiębiorstwo użytkownika. Proponowaną dyrektywę należało będzie stosować bez uszczerbku dla regulacji przewidzianych dla marynarzy i rybaków (chodzi o dyrektywę 2009/13/WE i 2017/159), które zawierają przepisy szczególne dotyczące umów o pracę zawieranych z tymi grupami pracowników.

MIEJSCE PRACY TO TAKŻE INTERNETOWA PLATFORMA

Projekt dyrektywy przewiduje szersze podejście do określenia miejsca pracy. Co ważne, odnosi się ono również do nietypowych form zatrudnienia jak praca za pomocą platform internetowych, w przypadku których miejsce pracy nie jest uzależnione od pracodawcy, a wynika ze zleceń otrzymywanych przez pracowników. Jest to kwestia warta uwagi szczególnie w kontekście przepisów polskiego kodeksu pracy, w których nie określono definicji miejsca pracy. Aby wyznaczyć taką definicję posługiwano się do tej pory definicją czasu pracy zawartą w art. 128 par. 1 k.p.,

zgodnie z którą miejscem wykonywania pracy jest zakład pracy lub miejsce znajdujące się poza zakładem pracy, wyznaczone do świadczenia pracy.

Projekt dyrektywy przewiduje, że pracodawca będzie musiał powiadomić pracownika o jego miejscu pracy. Jeżeli nie będzie stałego lub głównego miejsca pracy, to pracodawca zaznaczy w informacji, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub ma swobodę określenia swojego miejsca pracy. Jest to nowość z punktu widzenia naszego systemu prawnego. Nie jest to jednak niczym nadzwyczajnym, gdy weźmie się pod uwagę, w jakim tempie rośnie odsetek osób zatrudnionych w niestandardowych formach, np. świadczących usługi właśnie za pośrednictwem platform internetowych. Jak oszacowała Komisja Europejska, od 2014 do 2017 r. w UE utworzono ponad 5 mln miejsc pracy, z czego prawie 20 proc. w ramach nowych form zatrudnienia. Przyczynił się do tego ciągle postępujący rozwój cyfryzacji, a więc należy liczyć się z tym, że odsetek ludzi zatrudnionych w nowoczesnych, w pełni elastycznych formach będzie coraz większy. Ta grupa pracowników nie jest dostatecznie chroniona przez dotychczas uchwalone prawo pochodne Unii. Konieczne jest zatem aktualizowanie definicji związanych z prawem pracy oraz wielu zapisów prawa unijnego, jak również wielu przepisów krajowych.

Ale miejsce pracy to tylko jeden z wielu elementów zatrudnienia, o których trzeba będzie zawiadamiać (w związku ze zmianą definicji pracodawcy i pracownika) już nie tylko zatrudnionych na etacie. Projektowana dyrektywa nakłada na pracodawców obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmujących:

- dane personalne stron stosunku pracy,
- miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz podanie siedziby statutowej lub, w stosownych przypadkach, adresu pracodawcy,
- tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do której pracownik jest zatrud-

niony, lub krótką charakterystykę lub opis pracy,

- datę rozpoczęcia stosunku pracy,
- spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia – w przypadku czasowego stosunku pracy,
- czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego,
- prawo do wszystkich szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, do których pracownik jest uprawniony,
- długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzieleniu informacji, procedurę przyznawania i ustalania takiego urlopu,
- procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzieleniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia,
- początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość oraz sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony,
- jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości niezmienny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz jakiegokolwiek ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie,
- jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości zmienny, zasadę, że harmonogram ten jest zmienny, zagwarantowaną liczbę odpłatnych godzin pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, jeśli harmonogram czasu pracy jest w całości lub w większości określany przez pracodawcę, godziny i dni odniesienia, w których pracownik może być zobowiązany do pracy,
- minimalny termin wcześniejszego powiadomienia, które pracownik powinien otrzymać przed rozpoczęciem przydzielonego zadania,
- wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte,
- nazwę instytucji zabezpieczenia społecznego, do której lub do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz wszelką ochronę związaną z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianą przez pracodawcę.

Uwaga! Dyrektywa nie stwierdza wyraźnie, czy powyższy katalog zasadniczych aspektów stosunku pracy jest otwarty czy zamknięty. W związku z tym nie jest przesądzone, czy we wszystkich systemach prawnych państw członkowskich kwestia zakresu aspektów pracy zostanie uregulowana jednolicie i czy w niektórych porządkach prawnych katalog nie zostanie poszerzony. Mogłoby się tak stać chociażby z uwagi na różnorodność struktur rynku pracy oraz popularność poszczególnych form zatrudnienia w państwach członkowskich. Powyższa wątpliwość istnieje mimo intencji prawodawcy unijnego do ujednoczenia uregulowań tej kwestii na poziomie unijnym, wynikającej zarówno z treści uzasadnienia dyrektywy, jak i z charakteru tego aktu prawnego adresowanego do wszystkich państw członkowskich.

NOWE TERMINY I SPOSOBY INFORMOWANIA

W związku z realizacją założeń przewidzianych w Europejskim filarze praw socjalnych obecnie obowiązujący dwumiesięczny termin na przekazanie pisemnego oświadczenia, przewidziany w dyrektywie 91/533/EWC, został zastąpiony tygodniowym okresem w stosunku do informacji niezbędnych oraz miesięcznym w stosunku do informacji uzupełniających. O wprowadzonych zmianach dotyczących zasadniczych aspektów pracy oraz

Cel: zadbać o elastyczne formy pracy

Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej będzie jednym z aktów prawodawczych wydanych w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych – zbioru niewiążących wytycznych dla państw członkowskich w sprawie kształtowania polityki społecznej i integracji, przyjętego podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu w 2017 r. Składa się on z 20 zasad zebranych w trzech kategoriach: „równe szanse i dostęp do zatrudnienia”, „uczciwe warunki pracy”, „ochrona socjalna i integracja społeczna”. Nowa dyrektywa dotycząca warunków pracy ma realizować przede wszystkim zasadę 5 „Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie” oraz zasadę 7 „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień”. Istotnym etapem w pracach nad tekstem dyrektywy była rezolucja Parlamentu Europejskiego z 19 stycznia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych, w której parlament wezwał do rozszerzenia obecnie obowiązujących norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa unijnego, zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów unijnych oraz do zapewnienia każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw bez względu na typ umowy lub rodzaj stosunku pracy.

Dyrektywa uzupełni:

- ▶ dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług poprzez dookreślenie informacji, jakie należy przekazać pracownikom wysyłanym za granicę, w tym delegowanym do innego państwa członkowskiego UE;
- ▶ dyrektywę 97/81/WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin;
- ▶ dyrektywę 1999/70/WE w sprawie pracy na czas określony poprzez ustanowienie możliwości występowania przez pracownika o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli są dostępne, oraz prawo do otrzymania od pracodawcy pisemnej odpowiedzi;
- ▶ dyrektywę 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej poprzez nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku poinformowania pracownika tymczasowego o warunkach zatrudnienia.

Nowy akt prawny dodatkowo wspiera dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy poprzez wprowadzenie wymogów minimalnych dotyczących warunków pracy w rozdziale III projektu.

GIG ECONOMY



foto. Shutterstock

Co zmieni projektowana dyrektywa? Porównajmy...

Regulowane zagadnienia	Przepisy obowiązujące	Przepisy projektowane
INFORMACJE UDZIELANE PRZEZ ZATRUDNIAJĄCEGO	<ul style="list-style-type: none"> ■ dane stron stosunku pracy, ■ miejsce pracy, ■ zakres obowiązków na stanowisku pracy, ■ data rozpoczęcia pracy, ■ okres, na który zawierana jest umowa (w przypadku umów na czas określony), ■ okres wypowiedzenia, ■ wysokość i części składowe wynagrodzenia, ■ długość dnia lub tygodnia roboczego, ■ obowiązujące porozumienia zbiorowe, ■ dodatkowe informacje dotyczące pracowników – obcokrajowców. 	Pracodawca zobowiązany będzie udzielić dodatkowo informacji na temat: <ul style="list-style-type: none"> ■ długości okresu próbnego (jeśli dotyczy), ■ szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, ■ zasad wynagradzania za nadgodziny, ■ czasu pracy dla pracowników ze zmiennym harmonogramem, ■ właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych, ■ informacji na temat przedsiębiorstw, do których zostaną skierowani (dotyczy pracowników tymczasowych).
OSTATECZNY TERMIN PRZEKAZANIA INFORMACJI	W ciągu dwóch miesięcy od nawiązania stosunku pracy.	Niezbędne informacje: w ciągu 1–7 dni kalendarzowych; informacje uzupełniające: w ciągu miesiąca.
SPOSÓB PRZEKAZANIA INFORMACJI	Pisemna umowa, warunki zatrudnienia (jeden lub oba dokumenty w formie pisemnej).	Dokument pisemny, w formie papierowej lub elektronicznej. Państwa członkowskie mogą zastosować wzory uwzględniające nowy obowiązek informacyjny w celu zmniejszenia obciążeń po stronie pracodawców.
PRAWA MATERIALNE GWARANTOWANE PRZEZ OSTATNIO UZGODNIONY TEKST DYREKTYWY W SPRAWIE PRZEJRZYSTYCH I PRZEWIDYWALNYCH WARUNKÓW PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ	–	<ul style="list-style-type: none"> ■ ograniczenie długości okresu próbnego do sześciu miesięcy, chyba że dłuższy czas jego trwania jest obiektywnie uzasadniony; ■ prawo do pracy u innego pracodawcy; ■ wprowadzenie regulacji dotyczących „minimalnej przewidywalności pracy”: pracownicy ze zmiennymi harmonogramami pracy określanymi przez pracodawcę (praca na żądanie) powinni wiedzieć z odpowiednim wyprzedzeniem, kiedy mogą zostać wezwani do pracy; poza uzgodnionym czasem pracy zachowują pełne prawo do odmowy wezwań oraz ochronę przed nieuczciwym traktowaniem; ■ prawo do odszkodowania, jeśli pracodawca anuluje zlecenie po określonym terminie; ■ zapobieganie nieuczciwym praktykom dotyczącym zleceń na żądanie lub podobnym; ■ możliwość ubiegania się o stabilniejsze formy zatrudnienia i otrzymania uzasadnionej, pisemnej odpowiedzi (w ciągu miesiąca w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw; w ciągu trzech miesięcy w przypadku większych przedsiębiorstw; ustnie w przypadku kolejnych wniosków tego samego pracownika); ■ prawo do bezpłatnych szkoleń obowiązkowych.
WDROŻENIE	Jeżeli konieczne informacje nie zostaną przekazane pracownikowi przez pracodawcę, to państwa członkowskie mają swobodę w kwestii regulacji i sankcjonowania takich sytuacji. Pracownicy nie są chronieni poprzez szczególną procedurę przewidzianą dla tego typu przypadków.	Państwa członkowskie będą mogły przyjąć jedną z dwóch metod rozwiązywania sporów wynikłych na tle dyrektywy oraz obowiązku przekazywania koniecznych informacji: <ul style="list-style-type: none"> ■ przyznanie pracownikowi umowy z szerszym spektrum środków ochronnych niż to uzgodnione z pracodawcą, lub ■ możliwość odwołania się przez pracownika do wyspecjalizowanego organu, który zajmie się kwestią sporną. Ponadto będą obowiązywały regulacje w kwestii prawa do zadośćuczynienia, zapobiegania nierównemu traktowaniu, ciężaru dowodu w przypadku zwolnienia i ewentualnych sankcji.

zmianach dotyczących stosunku pracy pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę pracodawca ma informować w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana stanie się skuteczna. Pracodawca będzie mógł poinformować pracownika na piśmie drogą tradycyjną lub w formie elektronicznej.

OD SZKOLEŃ PRACODAWCA NIE UCIEKNIE

Dyrektywa gwarantuje pracownikom prawo do nieodpłatnych szkoleń dotyczących wykonywania ich obowiązków zawodowych, które pracodawca są zobowiązani zapewnić na mocy prawodawstwa unijnego, krajowego lub układów zbiorowych. To istotna zmiana, ponieważ dziś na gruncie polskiego prawa, jeśli pracodawca nie jest zobowiązany do kierowania na szkolenia, to nie musi partycypować w kosztach odpłatnych szkoleń – nawet jeżeli są one związane z zadaniami wykonywanymi przez pracownika. Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca może, ale nie musi, przysłać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie. Tymczasem zgodnie z projektowaną dyrektywą pracownik będzie miał prawo ubiegać się o finansowanie takich szkoleń, a na dodatek – jeżeli szkolenie miało miejsce w godzinach pracy – będzie zachowywał prawo do wynagrodzenia za czas na nie poświęcony.

MINIMALNA PRZEWIDYWALNOŚĆ PRACY

Pracodawca unijny zamierza również uregulować w dyrektywie kwestię „minimalnej przewidywalności pracy”, wprowadzając zasadę, że jeżeli pracownicy pracują według zmiennego harmonogramu godzin pracy, a termin przydzielania zadań jest określany przez pracodawcę, a nie pracownika, to pracodawca musi poinformować ich o godzinach i dniach, w których mogą być wezwani do pracy. Świadczącym pracę u różnych pracodawców ma to zapewnić elastyczność, a tym samym możliwość swobodniejszego zaplanowania czasu pracy, a także zajęć związanych z doksztalceniem. Dyrektywa nie nakłada jednocześnie na pracowników obowiązku świadczenia pracy poza godzinami i dniami odniesienia. W związku z tym pracodawca nie może wyciągać wobec takich pracowników negatywnych konsekwencji, jeżeli odmówią. Pracodawca nie może również wymagać od pracowników stawienia się do dyspozycji, jeżeli nie zostaną oni powiadomieni przez pracodawcę z rozsądnym wyprzedzeniem w oświadczeniu pisemnym. Zasady te nie mają zastosowania w sytuacji, w której pracodawca przydziela zadanie do wykonania, ale to pracownik określa godziny pracy, w których je wykona.

PRZEJŚCIE DO INNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Pracownicy będą mogli występować o bardziej przewidywalną formę zatrudnienia, jeżeli jest ona dostępna u pracodawcy. Można przez to rozumieć pracę w pełnym wymiarze godzin lub stanowisko z mniej zmiennym harmonogramem czasu pracy. Pracodawcy będą zobowiązani udzielić odpowiedzi w formie pisemnej. W przypadku osób fizycznych, mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw termin udzielenia odpowiedzi przez pracodawcę będzie wynosił trzy miesiące, a miesiąc w przypadku większych przedsiębiorstw. Odpowiedzi na kolejne wnioski tego samego pracownika wobec pracodawcy, który jest osobą fizyczną, mikroprzedsiębiorstwem, małym lub średnim przedsiębiorstwem, będzie mogła zostać udzielona w formie ustnej, jeżeli uzasadnienie odpowiedzi pozostaje bez zmian.

ZBIOROWE UKŁADY PRACY MIĘDZY PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

Projekt dyrektywy dopuszcza zmiany w zakresie praw materialnych przyznanych pracownikom w dyrektywie (tj. praw zwią-

Sąd w Amsterdamie poszedł dalej niż UE. Samozatrudniony, który korzysta z aplikacji, to pracownik

Tak orzekł sąd, oceniając status współpracowników firmy oferującej dostawę posiłków zamawianych online. To kolejny głos w dyskusji nad gig economy. Przypomnijmy: 15 stycznia 2019 r. sąd orzekł, że dostawcy współpracujący z Deliveroo mają 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 uznawany 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 liczbie 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 pracodawca – pracownicy. 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 wykonania znacznej liczby 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. 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 kojarzy 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 przez spółkę. Uber określał swój status jako dostawcy aplikacji, a nie jako podmiotu świadczącego usługi transportowe. Odmienne zdanie wyraził TSUE 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, które można traktować co najwyżej

jako wskazówkę co do możliwego kierunku orzecznictwa w innych jurysdykcjach.

Orzeczenie TSUE oraz orzeczenie 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.

Pisaliśmy o tym...

„Korzystanie z aplikacji jako narzędzia pracy przesądza o etacie” – tygodnik Firma i Prawo z 12 lutego 2019 r. (DGP nr 30)



z zatrudnieniem równoległym, maksymalną długością okresu próbnego, zasad dotyczących kwestii minimalnej przewidywalności pracy, przejścia do innych form zatrudnienia oraz szkoleń) wprowadzane za pomocą układów zbiorowych zawartych pomiędzy partnerami społecznymi na mocy prawa krajowego lub przyjętych praktyk, przy zastrzeżeniu że poziom ochrony pracowników gwarantowany przez układy zbiorowe nie może być niższy niż przyznany w dyrektywie. Zmian nie można będzie wprowadzać tą drogą w pakiecie informacji wskazanych w dyrektywie.

PRAWNE DOMNIEMANIE I MECHANIZM WCZESNEGO ROZSTRZYGANIA SPORÓW

Pracownicy będą mieli możliwość dochodzenia roszczeń z tytułu nieprzekazania wszystkich lub niektórych informacji wskazanych w dyrektywie. Przewiduje ona stosowanie korzystnych dla pracowników domniemań proporcjonalnie do brakujących informacji. Przykładowo domniemanie zatrudnienia na czas nieokreślony w przypadku braku informacji o czasie trwania stosunku pracy, domniemanie pracy w pełnym wymiarze, jeżeli nie ma informacji o liczbie gwarantowanych odpłatnych godzin pracy oraz domniemanie braku okresu próbnego,

jeżeli nie ma informacji o istnieniu lub czasie trwania okresu próbnego.

Projekt dyrektywy zakłada również wprowadzenie odpowiedniej procedury administracyjnej, w ramach której odpowiedni organ (np. inspekcja pracy lub organ sądowy) będzie uprawniony do ustalenia okoliczności faktycznych sprawy, nakazania pracodawcy wydania brakujących informacji oraz ewentualnego nałożenia grzywny.

Aby móc wszcząć formalną procedurę, pracownik będzie musiał zgłosić każde pominięcie informacji istotnej najpierw do pracodawcy. Będzie miał na to 15 dni.

OCHRONA PRZED NIEKORZYSTNYM TRAKTOWANIEM

Projekt dyrektywy nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia ochrony sądowej pracownikom skarżącym się na łamanie przepisów lub niekorzystne traktowanie. Jeżeli pracownik zostanie zwolniony lub poszkodowany z tożsamym skutkiem (np. poprzez nieprzydzielanie zadań pracownikowi na żądanie) z powodu skorzystania z uprawnień przyznanych przez dyrektywę i będzie w stanie uzasadnić swoje przypuszczenie stosownymi okolicznościami faktycznymi, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że zwolnienie nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn.

Uwaga! Nowe prawo nie dla wszystkich

Dyrektywa nie będzie miała zastosowania do stosunku pracy wynoszącego do 8 godzin miesięcznie. Wyłączenie to zastąpi możliwość wyłączenia z zakresu podmiotowego zawartego w obecnie obowiązującej dyrektywie w sprawie informowania dopuszczającej wyłączenie stosunku pracy, którego łączna długość nie przekracza jednego miesiąca lub długość tygodnia pracy nie przekracza 8 godzin lub który ma charakter dorywczy i/lub specjalny. Obecne regulacje w świetle założeń Programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT) prowadzą do wyłączenia coraz większej liczby pracowników. Co również istotne, wspomniane wyłączenie nie obowiązuje, jeżeli godziny pracy nie zostały wcześniej określone, co ma miejsce np. w przypadku zatrudnienia na żądanie, ponieważ czas trwania pracy jest nieznanymi.