

**Monika Zakrzewska**

Uniwersytet SWPS

## **JAKI WPŁYW NA GOSPODARKĘ GIG ECONOMY BĘDZIE MIAŁ WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO WIELKIEJ BRYTANII, UZNAJĄCY KIEROWCÓW UBERA ZA PRACOWNIKÓW?**

### **Abstract**

#### **What will be the impact of the UK Supreme Court ruling declaring Uber drivers as employees on the GIG ECONOMY?**

The author presents the verdict of the Supreme Court of Great Britain, recognizing Uber drivers as employees in the light of current laws. The subject of consideration is also the influence of the British judgment on legal and factual relations based on digital platforms in Poland, particularly in relation to Uber drivers. The author analyses the scope of protection to which persons employed on a basis other than employment contract are entitled and points out the necessity to adapt the existing regulations to the requirements of the labour market.

**Słowa kluczowe:** platformy cyfrowe, pracownik, umowa o pracę, zatrudnienie niepracownicze, prawa socjalne, gig economy

**Keywords:** digital platforms, employee, worker, employment contract, non-employment contract, social rights, gig economy

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

### **Wyrok Najwyższego Sądu Wielkiej Brytanii – wprowadzenie**

W dniu 19 lutego 2021 roku Sąd Najwyższy Wielkiej Brytanii<sup>1</sup> wydał wyrok, który może okazać się przełomowym dla gospodarki GIG ECONOMY<sup>2</sup> nie tylko na

---

<sup>1</sup> The Supreme Court, Judgment CASE ID UKSC 2019/0029 (2021) UKSC 5, 19 Feb 2021, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

<sup>2</sup> GIG ECONOMY to rodzaj gospodarki opartej na elastycznej, tymczasowej organizacji pracy, gdzie tzw. wolni strzelcy, specjaliści, a także osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych świadczą usługi na podstawie innej niż umowa o pracę. Często zatrudniani są dorywczo, na jeden projekt, a ich zlecenia coraz częściej oparte są na platformach cyfrowych (cf. Woodcock, Graham 2019).

Wyspach Brytyjskich, ale także w całej Europie i na świecie. W sprawie z powództwa byłych kierowców Uber BV<sup>3</sup> przeciwko Uber BV, Sąd Najwyższy ostatecznie orzekł, że kierowcy Ubera świadczyli swoje usługi na warunkach zatrudnienia pracowniczego i przysługują im prawa związane z minimalnym wynagrodzeniem, czasem pracy oraz prawem do płatnego rocznego urlopu w wymiarze określonym regulacjami prawa.

Sprawa rozpoczęła się w 2015 roku z powództwa kierowców, posiadających licencję Uber BV na terenie Londynu – Yaseena Aslama i Jamesa Farrara (członków związku GMB)<sup>4</sup>. Powodowie uważali, że są (byli) zatrudnieni w charakterze pracowników zgodnie z brzmieniem sekcji 230 ustawy o prawach pracowniczych z 1996 roku<sup>5</sup>. Domagali się minimalnego wynagrodzenia zgodnie z ustawą o krajowej płacy minimalnej z 1998 roku<sup>6</sup> i corocznego płatnego urlopu na mocy przepisów dotyczących czasu pracy z 1998 roku<sup>7</sup>. Ich roszczenie zostało wniesione do Trybunału Pracy<sup>8</sup> w celu ustalenia ich statusu zatrudnienia. W wyroku 28 października 2016 roku Trybunał stwierdził, że kierowcy byli pracownikami Uber BV i pracowali, ilekroć mieli włączoną aplikację, znajdowali się na terytorium, na którym mieli zezwolenie na pracę, oraz byli zdolni i chętni do przyjmowania zleceń (The Central Conclusions of the EAT Case NOS: 2202550/2015 & others). Wyrok został utrzymany także przez Odwoławczy Trybunał Pracy (The Employment Appeal Tribunal judgment of Judge Eady, Appeal on 10 Nov 2017 No. UKEAT/0056/17/DA) oraz Sąd Apelacyjny (The Court of Appeal Approved Judgment on 19 Dec 2018, Case No: A2/2017/3467).

W trakcie procesu we wszystkich instancjach prawnicy Ubera podtrzymywali, że Uber to firma technologiczna, właściciel aplikacji mobilnej, mającej na celu kojarzenie kierowców prywatnych samochodów osobowych, wykorzystywanych do świadczenia usług transportowych (przewozowych) z odbiorcami tych usług (pasażerami). Co więcej, twierdzili oni, że Uber świadczył jedynie usługi agencyjne na rzecz kierowców, a umowa dotycząca przewozu zawiązywała się między kierowcą a pasażerem w momencie zaakceptowania przez kierowcę kursu. Ergo – kierowcy świadczyli usługi na rzecz pasażerów w ramach swojej działalności gospodarczej. Ponadto podnoszono argument, że kierowcy mieli dużą swobodę związaną z czasem i miejscem świadczenia swoich usług (w granicach

---

<sup>3</sup> Uber BV to holenderska firma, która jest właścicielem technologii aplikacji uber. Uber London Ltd jest brytyjską spółką zależną, która ma licencję na prowadzenie prywatnych samochodów do wynajęcia w Londynie. Należy do grupy firm świadczących usługi w zakresie prywatnych wynajmowanych samochodów. Podróże są rezerwowane za pośrednictwem aplikacji na smartfony, która łączy pasażerów z kierowcami.

<sup>4</sup> Sprawa dotyczyła większej liczby kierowców, ale w pozwie są wymienieni ci dwaj, działający na rzecz kilkudziesięciu pozostałych. W tym czasie w Londynie posiadało licencję Uber ok. 30 000 kierowców, a w całej Wielkiej Brytanii ok. 40 000.

<sup>5</sup> The Employment Rights Act 1996, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

<sup>6</sup> The National Minimum Wage Act 1998, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/enacted>.

<sup>7</sup> The Working Time Regulation 69 (SI 1998/1833), <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>.

<sup>8</sup> The Employment Tribunal – sądy pracy, które rozstrzygają jedynie w enumeratywnie wymienionych w ustawie naruszeniach pracowniczych w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od naruszenia.

obszaru objętego licencją). Rzeczywiście, kierowcy sami decydowali o tym, kiedy zalogują się do aplikacji i będą wykonywali usługi transportowe. Podnoszono także argument, że kierowcy, którzy zdobywali kursy za pomocą aplikacji Uber, nie byli ograniczeni prawem wyłączności – mogli korzystać także z innych aplikacji o podobnych funkcjonalnościach. Jednakże w czasie objętym przedmiotem sporu (przed 2015 rokiem) w Londynie nie funkcjonowała żadna tego rodzaju usługa mobilna, a Uber był monopolistą na rynku.

## Stan faktyczny – zasady współpracy kierowców Ubera

Aby zostać kierowcą Ubera, należy w pierwszej kolejności uzyskać licencję firmy, co następuje po dostarczeniu szeregu dokumentów, nie wyłączając polisy ubezpieczeniowej za szkody komunikacyjne, wyrządzone osobom trzecim (pasażerom), informacji o aktualnym stanie zdrowia itp. O ile samo zgłoszenie aplikacji odbywa się *on-line*, o tyle sama decyzja o nawiązaniu współpracy podejmowana jest po przeprowadzeniu osobistej rozmowy. Cały proces nosi znamiona rozmowy kwalifikacyjnej, czemu Uber w oczywisty sposób zaprzeczał w trakcie procesu. Licencja była przyznawana na określony obszar (np. Londyn), a kierowca świadczył usługi osobiście, bez możliwości zastąpienia go przez inną osobę. Po zdobyciu licencji, kierowca otrzymywał dostęp do aplikacji mobilnej, zainstalowanej na smartfonie (własnym bądź wypożyczonym od Uber) i mógł rozpocząć działalność. Usługa przewozu pasażera była realizowana po odebraniu informacji o kursie i zaakceptowaniu go przez kierowcę. Płatności za przejazdy pobierał Uber, a kierowca odbierał swoje wynagrodzenie w tygodniowych pensjach po odliczeniu prowizji firmy, z reguły w wysokości 20%, określanej jako opłata serwisowa za korzystanie z aplikacji, a także część wynagrodzenia za przyjmowanie płatności w imieniu kierowców.

W ramach wstępnego pakietu szkoleniowego kierowcy wyposażani są w szczegółowe instrukcje, dotyczące zachowania, obsługi pasażera itp. Otrzymują także informacje, że od momentu zalogowania się do aplikacji są na dyżurze, co oznacza, że są gotowi i chętni do przyjęcia pasażera. W momencie przyjęcia zlecenia kierowca nie wie, dokąd będzie kurs (choć klient podaje taką informację w złożonym zamówieniu), trasa jest wyznaczona na mapie w aplikacji mobilnej, również zapłata za kurs jest określana przez Ubera. W trakcie procesu prawnicy Ubera podnosili, że jest to jedynie kwota sugerowana. W praktyce kierowca nie może zażądać wyższej kwoty, zaś pobranie opłaty niższej obniżało wynagrodzenia kierowcy, prowizja dla Ubera była naliczana od kwoty sugerowanej. Co prawda kierowca miał prawo odrzucenia propozycji kursu, ale skorzystanie z tej możliwości kilka razy w określonym czasie skutkowało wylogowaniem z aplikacji na 10 minut. Dodatkowo kierowcy byli oceniani przez pasażerów. Oceny zbierane były przez administratora.

W warunkach współpracy z 2013 roku Uber zastrzegł sobie prawo do stałego monitoringu oraz zatrzymania dokumentacji; zagwarantował sobie również prawo jednostronnej zmiany warunków współpracy. Nastąpiło to w 2015 roku, kiedy kierowcy Ubera otrzymali zmianę warunków. Wówczas „kierowcy”, wcześniej zwani „partnerami”, stali się „klientami”. Klienci natomiast zmienili status na „użytkowników systemu”. Co ciekawe, zarówno kierowcy,

jak i klienci (użytkownicy) otrzymywali informację, że Uber jest firmą technologiczną, nie świadczy usług przewozowych i nie bierze odpowiedzialności za działania bądź zaniechania swoich partnerów biznesowych (którymi faktycznie byli kierowcy). Dodatkowo partnerzy oświadczyli, że ponoszą odpowiedzialność za wszelkie roszczenia, które mogą w jakikolwiek sposób zostać skierowane przeciwko Uberowi. W 2015 roku zmieniono także nazwę „prowizja” na „opłatę za korzystanie z usługi” oraz zastrzeżono, że Uber nie kieruje kierowcami (klientami) ani ich nie kontroluje kierowców. Każdy z kierowców otrzymał tzw. dodatek do umowy, w którym podkreślano, że jest to umowa pomiędzy niezależną firmą, świadczącą umowy transportowe, a niezależnym kierowcą.

Nasuwa się pytanie: jaki jest sens takiego rozwiązania i kim są strony dodatku do umowy? Jest to próba przedstawienia fikcyjnego kontraktu, w którym Uber jako firma technologiczna zawiera umowę na dostarczanie usług technologicznych w postaci aplikacji mobilnej, niezależnej, samodzielnej firmie transportowej (partnerowi), który w ramach realizacji swoich usług zawiera umowę z niezależnym, samodzielnym kierowcą. Co więcej – firma transportowa świadczy usługi przewozu niezależnie od Ubera, a kierowca korzysta z aplikacji mobilnej w celu pozyskania dodatkowych klientów. W praktyce jest to fikcja, ponieważ partner i klient to ta sama osoba – kierowca, który przewozi osoby, korzystając z aplikacji Uber i prowadząc oznakowany samochód. Ma to na celu odwrócenie uwagi od „osobistego wykonywania usług” na rzecz Ubera oraz bezpośredniego związku kierowców z Uberem. Jednocześnie w pkt. 39 „Nowych warunków” jest wyraźnie zapisane, że Partner/Klient (Kierowca) nie może udostępniać loginów do aplikacji, nie może się nią dzielić z innymi kierowcami ani przenosić praw do aplikacji na inne osoby, co jednoznacznie wyklucza możliwość substytucji.

Te zmiany prawdopodobnie miały związek z wystąpieniem Yaseena Aslama i Jamesa Farrera z pozwem do Trybunału Pracy, co nastąpiło w 2015 roku. Argumenty, jakimi posługiwali się kierowcy, niosły wysoki stopień prawdopodobieństwa, że roszczenia zostaną uznane za słuszne. Przeprowadzona przez Trybunał Pracy analiza doprowadziła do wniosku, że nazwa stosunku prawnego łączącego Ubera z kierowcami jest fikcyjna, a faktyczna relacja łącząca obie strony ma charakter zatrudnienia pracowniczego. W takim przypadku wywód nie opiera się na nazwie i treści umowy, a na zbadaniu faktycznej relacji pomiędzy obiema stronami. Stąd wprowadzone w dokumentacji zmiany nie powinny mieć żadnego znaczenia dla określenia statusu kierowców. Jednakże – co należy podkreślić – pozew dotyczył sprawy sprzed wprowadzenia przedmiotowej zmiany. Stąd w późniejszych komunikatach Uber wskazywał, że wyrok Sądu Najwyższego odnosi się jedynie do okresu sprzed zmiany warunków współpracy.

## **Treść rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii z 19 lutego 2021 roku**

W omawianej sprawie Sąd Najwyższy w toku postępowania zbadał dwa kluczowe zagadnienia: czy kierowcy świadczyli usługi w ramach umowy pracowniczego? A jeżeli

kierowcy byli pracownikami, to jakie okresy stanowiły ich „czas pracy”? Czy pracowali za każdym razem, gdy byli zalogowani do aplikacji Uber (na terytorium, na którym otrzymali pozwolenie na prowadzenie działalności, byli gotowi i chętni do przyjęcia klienta), czy też pracowali tylko podczas kursu (dowozu pasażerów do miejsc przeznaczenia) bądź ewentualnie od momentu zaakceptowania zlecenia?

W wyroku Sąd Najwyższy oddalił apelację Uber BV w całości, uznając, że kierowcy Uber nie są niezależnymi przedsiębiorcami, świadczącymi usługi na rzecz klientów na podstawie zawartej umowy między klientem a kierowcą. Przepisy prawa pracowniczego oraz dogłębna analiza każdego indywidualnego przypadku dokonywana przez sąd pozwoliły na stwierdzenie, że kierowcy byli pracownikami Uber BV. Ponadto Sąd uznał, że po zalogowaniu się do aplikacji Uber w Londynie kierowca wchodził w zakres definicji „pracownika”, zawierając umowę z Uber London, na mocy której zobowiązał się do świadczenia usług w zakresie prowadzenia pojazdów na rzecz Uber London. Kierowcy Uber BV są słabszą stroną umowy (z Uber), pozostającą w stosunku podporządkowania oraz zależności ekonomicznej. Jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził brak pisemnej umowy wskazującej na świadczenie usług agencyjnych na rzecz kierowców.

W uzasadnieniu przedstawiono pięć podstawowych argumentów, świadczących o braku samodzielności kierowców w wykonywaniu kursów z pasażerami:

1. przejazd jest rezerwowany przez aplikację Uber, to Uber ustala opłatę, jednocześnie decydując o wysokości wynagrodzenia kierowcy za wykonywaną przez niego pracę;
2. warunki umów, na jakich kierowcy wykonują swoje usługi, narzuca Uber i kierowcy nie mają żadnego wpływu na ich brzmienie;
3. Uber w pełni monitoruje stopień akceptacji (i anulowania) przez kierowcę wniosków o przejazd, co skutkuje nałożeniem kary, jeśli zbyt wiele wniosków o przejazd zostanie odrzuconych lub anulowanych, poprzez automatyczne wylogowanie kierowcy z aplikacji;
4. Uber ma znaczną kontrolę nad świadczeniem usług przez kierowców (np. zastosowanie systemu ocen, która może doprowadzić do zerwania relacji z Uberem);
5. Uber ogranicza komunikację między pasażerem a kierowcą do minimum niezbędnego do wykonania określonej podróży i podejmuje kroki, aby zapobiec nawiązywaniu przez kierowców relacji z pasażerem. Sposób realizacji usług dąży do wykreowania lojalności pasażerów wobec firmy Uber, a nie wobec kierowców, którzy są jedynie wykonawcami zleceń przejazdów.

Sąd Najwyższy orzekł, że kierowcy Uber BV są jego pracownikami, ale nie pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę<sup>9</sup>. Oznacza to, że przysługuje im

<sup>9</sup> Ustawa o prawach pracowniczych z 1996 roku (sekcja 230) rozróżnia „employees” od „workers”. „Pracownik” w rozumieniu „employee” to osoba, która pracuje (lub pracowała) na podstawie umowy o pracę lub jakąkolwiek innej umowy – zdefiniowanej lub dorozumianej, zawartej w formie ustnej lub pisemnej, przy czym jest (była) zobowiązana do wykonywania prac bądź usług osobiście na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem. Natomiast „pracownik” w rozumieniu „worker” jest kategorią szerszą i obejmuje zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę (employees), osoby samozatrudnione,

węższy zakres uprawnień pracowniczych – obejmują ich przepisy określające minimalne wynagrodzenie, czas pracy oraz prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Nie są natomiast chronieni przed bezprawnym, bądź nieuzasadnionym zwolnieniem. Należy jednak podkreślić, że kierowcy nie domagali się uznania ich za „employees”.

Określenie czasu pracy kierowców było dla sądu bardziej problematyczne. Badaniu podlegało określenie, czy kierowca zaczyna świadczyć pracę w momencie zalogowania się do aplikacji, co uzasadniał argument, że od tego momentu są oni gotowi i chętni do świadczenia usług przewozowych, czy też od momentu, kiedy odbierali pasażera do opuszczenia przez niego pojazdu po osiągnięciu celu podróży (względnie od chwili zaakceptowania kursu w aplikacji). Z uwagi na fakt, że kierowcy większość czasu (poza okresami natężonego ruchu) spędzali w oczekiwaniu na zgłoszenia, to kwestia ta miała kluczowe znaczenie dla obliczania czasu pracy, a co za tym idzie także wynagrodzenia. We wcześniejszych opiniach Uber BV deklarował, że jeśli Sąd Najwyższy uzna kierowców za pracowników, to są skłonni zaakceptować jedynie opcję, że czas pracy to tylko okres przewozu pasażera.

Ostatecznie Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że kierowcy wykonują pracę od momentu zalogowania się do aplikacji. Za podstawę uznano nie tylko indywidualną analizę przypadku kierowców Uber BV, ale także czas dyżurów, obowiązujących w innych zawodach. Nie bez znaczenia dla wyroku było także to, że w pakiecie powitalnym, który otrzymywali kierowcy po uzyskaniu licencji na przewóz osób, znajdowało się takie stwierdzenie: „Zalogowanie do aplikacji oznacza, że jesteś na dyżurze (gotowość do pracy, jeśli zostanie zaoferowana). Dyżur oznacza, że chcesz i jesteś w stanie zaakceptować prośby o przejazd”.

Wyrok Sądu Najwyższego nie kończy sprawy. Dotyczy on jedynie kierowców, którzy w 2015 roku zdecydowali się wystąpić z pozwem przeciwko Uber BV. W tym czasie w Londynie na rzecz Ubera pracowało około 30 000 kierowców, a w całej Wielkiej Brytanii około 40 000. Przy precedensowym charakterze brytyjskiego wymiaru sądownictwa, w bliskiej przyszłości tamtejsze trybunały pracy może zalać lawina pozwów kierowców Uber BV. Nie ma wątpliwości, że wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2021 roku w takim samym stopniu będzie podstawą dla orzecznictwa sądów w sprawach dotyczących wszystkich osób, świadczących usługi o podobnym charakterze.

## Platformy cyfrowe

Rozwój przedmiotowego sektora występuje nie tylko w Wielkiej Brytanii, ale na całym świecie. Wystarczy wspomnieć o bezpośredniej konkurencji Ubera (np. Bolt), czyli o usługach polegających na dostawie posiłków czy zakupów (np. Uber Eats, Wolt, Bolt,

---

które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek i podejmują pracę na rzecz swoich klientów, a także osoby pracujące na własny rachunek, które świadczą swoje usługi w ramach wykonywanego zawodu lub przedsiębiorstwa na rzecz kogoś innego.



Glove) itp. Sam Uber działa w 85 krajach i 528 miastach na świecie (szacuje się, że na świecie jest obecnie około 1 mln kierowców Ubera). Wszystkie te firmy działają w oparciu o jeden model biznesowy: w jego centrum znajduje się profesjonalna platforma cyfrowa, zbudowana na koncepcji świadczenia odpłatnej usługi pośrednictwa między usługodawcą a usługobiorcą, wykorzystująca urządzenia elektroniczne; w całym procesie bierze udział trzech uczestników stosunku prawnego (Świątkowski 2019a, s. 18).

Platformy cyfrowe są traktowane jako nowoczesna forma pracy, gdzie w pełni wykorzystywana jest elastyczność czasu pracy, a wynagrodzenie płatne jest jedynie za faktycznie wykonaną pracę (usługę). Analiza faktycznych relacji między podmiotem zlecającym za pomocą platformy cyfrowej a osobami świadczącymi zleczone czynności często (jak w przypadku kierowców Ubera) wskazuje, że osoby te mogłyby być pracownikami w rozumieniu prawa pracy, osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą, występując jednocześnie w charakterze pracownika, zleceniobiorcami czynności bądź usług czy też osobami realizującymi zadania na rzecz innych podmiotów (Świątkowski 2019b, s. 12).

Oczywiście, nie każdy przypadek nosi znamiona stosunku zatrudnienia i tylko indywidualna analiza pozwala stwierdzić, czy mamy do czynienia z pracą w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Brytyjskie przepisy związane z prawami pracowniczymi, czasem pracy, płacą minimalną są tak samo szczegółowe, jak w innych krajach Unii Europejskiej, a w niektórych przypadkach nawet bardziej (choćby regulacje związane z minimalną stawką godzinową, które są zróżnicowane ze względu na wiek pracownika). Stąd należy przypuszczać, że roszczenia tożsame (bądź zbliżone) z tymi, które pojawiły się w 2015 roku w Wielkiej Brytanii, są jedynie kwestią czasu w innych państwach europejskich (szczególnie należących do UE).

W Polsce już niespełna miesiąc po ogłoszeniu wyroku brytyjskiego Rzecznik Praw Obywatelskich zauważył analogię do polskiej rzeczywistości i zwrócił się do ówczesnego wicepremiera Jarosława Gowina o podjęcie działań rozpoznawczych dotyczących zatrudnienia przy pomocy platform cyfrowych, akcentując jednocześnie konstytucyjną zasadę ochrony każdego rodzaju pracy<sup>10</sup>. Być może stanie się to przyczynkiem do podjęcia stosownych działań Rządu w celu unormowania tego typu stosunków faktycznych, jako że w Polsce, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, brakuje bezpośrednich rozwiązań prawnych, zapewniających minimalną ochronę osobom świadczącym usługi za pośrednictwem platformy cyfrowej (i szerszej kategorii osób zatrudnionych niepracowniczo). Jednakże platformy cyfrowe nie należy rozumieć jako osobnej kategorii zatrudnienia, występującej obok umowy o pracę, zlecenia, świadczenia usług, jednoosobowej działalności gospodarczej itp. Jest to jedynie rodzaj narzędzia, za pomocą którego powierza się wykonanie określonych czynności, a charakter relacji prawnej między stronami powinien być zdefiniowany przez występujące (bądź nie) cechy faktyczne, takie jak podległość organizacyjna, zależność ekonomiczna, wykonywanie

<sup>10</sup> Pismo RPO Adama Bodnara do wicepremiera Jarosława Gowina z dnia 17 marca 2021 roku, nr III.7041.6.2019.LN, [https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/WG\\_RPO\\_JGowin\\_17032021.pdf](https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/WG_RPO_JGowin_17032021.pdf).

obowiązków w wyznaczonym miejscu i/lub czasie, sposób wykonywania itp. Dopiero wówczas można określić, czy mamy do czynienia z umową, która wypełnia znamiona prawne np. umowy o pracę czy innego rodzaju zatrudnienia.

Aby skonfrontować wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego z polskimi realiami, a przede wszystkim z polskim prawem, należy przeanalizować faktyczny charakter stosunku pracy łączącego Ubera z jego kierowcami. Od kierowców Ubera wymaga się prowadzenia działalności gospodarczej, licencji taksówkarskiej i oznaczonego samochodu. Alternatywnie może być to dowolne zatrudnienie u partnera firmy wraz z możliwością wynajęcia auta. W obu przypadkach jest to związane z osobistym świadczeniem usług z uwagi na konieczność posiadania licencji. Kierowca, choć jest autonomiczny w czasie świadczenia przez siebie usług, to musi zadeklarować swoje godziny u dyspozytora. Dodatkowo może poruszać się w wyznaczonych miastach (sposób świadczenia usługi przewozowej został omówiony przy okazji kierowców Ubera w Wielkiej Brytanii, w Polsce jest to tożsamy model). Należy się zastanowić, czy charakter relacji kierowców Ubera z operatorem aplikacji jest zgodny z zapisami umowy, czy nosi cechy stosunku pracy, określone w art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”)<sup>11</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że trzy pierwsze cechy zachodzą w przypadku kierowców Ubera – usługi są wykonywane w celu zarobkowym, w miejscu objętym licencją i w godzinach zadeklarowanych operatorowi. Osobisty charakter pracy, podobnie jak w Wielkiej Brytanii, wynika z konieczności posiadania licencji. Jednakże należy podkreślić, że także przed wprowadzeniem zmian w prawie polskim (ustawa z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy o transporcie drogowym i niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1180), nakładających na kierowców m.in. Ubera, obowiązek posiadania licencji taxi, świadczący usługi przewozowe byli zobowiązani wykonywać je osobiście.

Podporządkowanie pracodawcy jest zagadnieniem bardziej złożonym, ale istotnym dla określenia prawnego charakteru stosunku łączącego obie strony. Zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 września 2013 roku (wyrok SN z 11 września 2013 roku, II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80): „nie nazwa umowy ani wola stron, lecz praca w określonej zależności, właściwej dla stosunku pracy, powinna mieć znaczenie rozstrzygające”. Stąd należy zbadać wszystkie warunki i okoliczności w celu sprawdzenia, w jakiej dyspozycji pozostawał zatrudniony względem zatrudniającego. W przypadku kierowców Ubera w Polsce podporządkowanie przejawia się w świadczeniu usług według standardu operatora – wyznaczonej trasy, przekazywanej za pośrednictwem aplikacji, możliwości kontroli, oceny kierowców przez pasażerów, stosowaniu sankcji

---

<sup>11</sup> Art. 22 § 1 przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 11. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 12. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.



w postaci czasowego odłączenia od aplikacji, zakazu kontaktu z pasażerem itp. Zmiana ustawy o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw weszła w życie 1 października 2020 roku i zmieniła sposób naliczania opłaty za przejazd. Wcześniej kierowca Ubera otrzymywał w aplikacji cenę za wykonaną usługę. Podobnie jak w Wielkiej Brytanii, kierowca w Polsce nie mógł pobrać wyższej opłaty, nawet jeśli trasa trwała znacznie dłużej, niż przewidział operator. Zatem kierowca nie mógł wybrać ani trasy, ani ustalić ceny. Po wejściu w życie zmiany, w każdym samochodzie Uber powinien być zainstalowany taksometr, zgodnie z których naliczana jest opłata za przejazd według określonej stawki. W dalszym ciągu płatność za przejazd dokonywana jest za pomocą aplikacji mobilnej, na konto operatora (wynagrodzenie jest wypłacane kierowcy tygodniowo po potrąceniu prowizji). Inną zmianą jest obowiązek oznakowania auta nazwą operatora platformy cyfrowej, co identyfikuje kierowcę bezpośrednio z przedsiębiorstwem i powinno eliminować możliwość świadczenia usług na rzecz innego operatora platformy cyfrowej o tożsamym profilu działalności. W praktyce mimo tego ograniczenia, część kierowców korzysta z kilku aplikacji, świadcząc jednocześnie usługi na rzecz co najmniej dwóch operatorów.

Rozpatrując pozycję kierowców Ubera (ale również świadczących usługi na rzecz innych podmiotów, prowadzących działalność w oparciu o platformy cyfrowe) należy dokonać analizy, czy i z jakim rodzajem kierownictwa mamy do czynienia. Operator platformy nie wydaje w sposób bezpośredni poleceń kierowcom. Według Teresy Liszcz – istotą podporządkowania pracownika jest jego poddanie się kierownictwu pracodawcy w procesie wykonywania pracy; podporządkowanie to obejmuje także inne rodzaje zależności pracownika od pracodawcy, łącznie z uzależnieniem ekonomicznym, w związku z tym podporządkowanie pracownika nie jest prostą odwrotnością pojęcia kierownictwa pracodawcy (Liszcz 2009, s.147).

Innym rodzajem podporządkowania jest „kierownictwo zlecającego”, ustalone w oparciu o treść i charakter umowy cywilnoprawnej, które może wyrażać się w udzielaniu wskazówek, zaleceń, zleceń, propozycji, rad; nie może zaś obejmować wydawania poleceń oraz ustalania regulaminu pracy (Kubot 2009, s. 127–128). Według Zdzisława Kubota, zamawiający usługi może zarządzać wykonawcami usług poprzez ustalanie strategii, koordynowanie, ustalanie, nadzór, a zależność wykonawcy usług, może znajdować wyraz w zobowiązaniu do:

1. udzielania świadczeń w określone dni, godziny czy w określonym miejscu,
2. przestrzegania porządku, zasad bezpieczeństwa i innych wymogów organizacyjnych,
3. dokumentowania świadczonych usług,
4. poddawania kontroli czy nadzorowi,
5. wykonywania zaleceń pokontrolnych zamawiającego usługi.

Zdaniem Zdzisława Kubota, tego rodzaju kierownictwo jest podobne do kierownictwa pracowniczego, z tą różnicą, że zależność organizacyjna zleceniobiorcy nie obejmuje poleceń konkretyzujących świadczenie pracy poprzez jednostronne wskazanie zadań oraz sposobu, czasu i miejsca ich wykonywania (Kubot 2002, s. 239). Jest ono podobne do pojawiającego się zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie pojęcia podporządkowania

„autonomicznego”, polegającego na wyznaczeniu przez pracownika zadań i czasu, w jakim mają być one wykonane, bez ingerowania w sposób realizacji zadania (Gersdorf 2013, s. 42). Ma ono zastosowanie w przypadku relacji wynikających z umowy o pracę, opartej na procesie twórczym.

Należy więc zadać pytanie: z jakim rodzajem kierownictwa mamy do czynienia w przypadku kierowców Ubera? Z jednej strony mają oni swobodę wyboru czasu, kiedy będą świadczyli swoje usługi, a z drugiej – działają według określonego przez operatora aplikacji schematu działania. A zatem nie występują łącznie przesłanki podporządkowania pracowniczego: pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Z uwagi na charakter wykonywanych czynności, nie możemy również mówić o podporządkowaniu „autonomicznym”. Stąd najbardziej uzasadnione wydaje się stanowisko, że mamy do czynienia z zależnością organizacyjną.

Innym ważnym elementem w procesie ustalenia charakteru prawnego umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę lub cywilnoprawnej ma wola stron. Według stanowiska SN o rodzaju zawartej umowy decyduje nie nazwa, a cel i zgodny zamiar stron i autonomiczna wola stron” (zob. m.in. wyroki SN: z 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 627; z 3 czerwca 1998 roku, I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369; z 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, Legalis). Jednakże nie dotyczy to takich umów, w których określone warunki wskazują na umowę o pracę (zob. m.in. wyroki SN: z 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417; z 25 kwietnia 1997 roku, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

W tym miejscu rodzi się pytanie: o jaki rodzaj woli chodzi?

Współpraca pomiędzy kierowcą a Uberem jest nawiązywana na podstawie umowy cywilnoprawnej, która z założenia opiera się na równości stron względem prawa i względem siebie. Trudno jednak mówić o zachowaniu takiego układu, jako że nie mamy do czynienia z autonomią stron w zakresie negocjowania warunków kontraktu, na podstawie którego obie strony zobowiązują się do wykonania określonych czynności na uzgodnionych warunkach. Zarówno w przypadku Wielkiej Brytanii, jak i Polski kierowcy przystępują *de facto* do umowy adhezyjnej, nie mając żadnego wpływu na jej kształt. Uber decyduje o kształcie, rodzaju i nazwie podpisywanej umowy. Natomiast kierowcy (strona słabsza) często występują w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej, o niskich kwalifikacjach bądź mają cechy utrudniające znalezienie stałej pracy, posiadają znikomą lub żadną świadomość mechanizmów prawnych, występujących w danym środowisku. Wyrażają (formalnie) wolę zawarcia takiej umowy, często nie mając wyjścia (Radwański 2002, s. 2 i n.). Stąd należy podać pod wątpliwość, czy owa wola ma znaczenie w obliczu oceny tego, czy mamy do czynienia z umową cywilnoprawną czy też pozorną umową, mającą na celu ukrycie stosunku pracy.

W doktrynie można spotkać tezę, że jednym z elementów, który należy zbadać, jest wysokość wynagrodzenia. Według Anny Musiały do odtworzenia realnych warunków świadczenia pracy niezbędne jest zbadanie stopnia prekaryjności zatrudnienia, która wyraża się w bardzo niskim wynagrodzeniu oraz między innymi natychmiastowości rozwiązania umowy, co powoduje niestabilną sytuację świadczącego pracę (Musiała

2015, s. 10). Zgodnie z interpretacją Anny Musiały, owa prekaryjność powinna stanowić bardzo ważną cechę przemawiającą na rzecz zatrudnienia kodeksowego, w szczególności gdy istnieją wątpliwości co do kwalifikacji umowy. Takie stanowisko jest w wielu przypadkach uzasadnione. Natomiast trudno zgodzić się z nim w sytuacji, gdy niskie wynagrodzenie nie idzie w parze z pełną dyspozycyjnością osoby zatrudnionej, która ma możliwość wykonywania pracy jedynie nieregularnie, okazjonalnie (np. gdy opiekuje się osobą starszą, dzieckiem itp.) i – tu prekaryjność nie powinna przemawiać na rzecz umowy o pracę, jako że może to całkowicie pozbawić pracującego możliwości zarobkowania.

Analiza cech faktycznych stosunku łączącego kierowców Ubera z operatorem platformy w Wielkiej Brytanii i w Polsce wskazuje na wiele podobieństw. Stąd można postawić tezę, że na gruncie prawa polskiego kierowcy Uber (i podobnych firm) mogą zostać uznani za osoby zatrudnione. Należy się jednakże zastanowić nad charakterem prawnym samego zatrudnienia. Sąd Najwyższy uznał kierowców Uber BV za pracowników w znaczeniu „*worker*”, którzy stanowią szerszą kategorię niż „*employee*”. Według Arkadiusza Sobczyka „*worker*” oznacza pracownika, tyle że niezatrudnionego, kogoś pomiędzy pracownikiem etatowym, a samozatrudnionym (Sobczyk 2018, s. 156). W przeciwieństwie do brytyjskiego – polski ustawodawca nie rozróżnia pracy na zatrudnienie pracownicze („*employee*”) od „*work*”.

W braku odpowiednich przepisów, kształtujących zakres ochrony osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, pozostają dwa wyjścia:

1. uznać takie osoby za pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy wraz z całym wachlarzem praw socjalnych, ale także obowiązków pracowniczych, które nie zawsze są zgodne z charakterem wykonywanej pracy;
2. nie przyznawać im statusu pracownika i dokonać przeglądu obowiązujących przepisów, mających za zadanie zapewnienie „jakiejs” ochrony (Sobczyk 2013, s. 53).

Żadna z dwóch opcji nie wydaje się dobra. Na opisywanym przykładzie wyraźnie widać brak przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia niepracowniczego.

W doktrynie od dawna zwraca się uwagę na konieczność wprowadzenia ochrony socjalnej osób, które świadczą usługi na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Nie ma jednoznacznego stanowiska, co do charakteru ochrony prawnej zatrudnienia „niepracowniczego”. Według Anny Musiały rozważane są trzy możliwości:

1. włączenie zatrudnienia „niepracowniczego” do zatrudnienia pracowniczego i przyjęcie jako kryterium element podporządkowania zleceniodawcy;
2. zbudowanie pewnego trzonu unormowań ochronnych dla wszystkich pracujących oraz rozróżnienie określonych aktywności, do których przypisany byłby różny poziom ochrony (poprzez ekspansję prawa pracy na stosunki cywilnoprawne bądź zbudowanie nowych regulacji ochrony zatrudnienia niepracowniczego);

3. stworzenie nowego stosunku zatrudnienia – pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a pracą na własny rachunek (Musiała 2011, s. 223 i n.).

Swojego rodzaju kompilację drugiego i trzeciego wariantu przewidywał projekt Kodeksu pracy<sup>12</sup>.

Potrzebę regulacji zatrudnienia „niepracowniczego” zauważyła także Międzynarodowa Organizacja Pracy w projekcie Konwencji „*contract labour*”<sup>13</sup>. Zostało ono zdefiniowane jako praca wykonywana na rzecz osoby fizycznej bądź prawnej, zwanej korzystającym (*user enterprise*) przez osobę fizyczną, zwaną niepracowniczo zatrudnionym (*contract worker*) osobiście, w warunkach zależności czy podporządkowania w stosunku do korzystającego, a warunki te okazują się podobne do tych, charakteryzujących w poszczególnych porządkach krajowych stosunek zatrudnienia, który rozumie się jako:

1. sytuację, kiedy praca jest wykonywana zgodnie z bezpośrednimi umownymi ustaleniami, jednakże innymi niż pochodzące ze stosunku pracy,
2. sytuację, kiedy „niepracowniczo” zatrudniony pracuje dla korzystającego za pośrednictwem subkontraktora czy pośrednika.

Również ta propozycja nie została przyjęta z uwagi na duży opór organizacji reprezentujących interesy pracodawców; przyjęcie konwencji oznaczałoby znaczny wzrost kosztów związanych z zatrudnieniem „niepracowniczym”. Prawdopodobnie z tego samego powodu prawo przyznające uprawnienia zatrudnionym „niepracowniczo” obowiązuje

---

<sup>12</sup> Projekty: Kodeksu pracy i Zbiorowego kodeksu pracy, prace nad projektem prowadziła Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, powołana na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 roku w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz.U. 2016, poz. 1366). W dniu 14 marca 2018 roku Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła uchwałę w sprawie projektu ustawy – Kodeks pracy oraz projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy. Projekty te zostały przekazane pani Elżbiecie Rafalskiej – minister rodziny, pracy i polityki społecznej; są dostępne na <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>. Według propozycji, podobieństwo do zatrudnienia pracowniczego zachodzi wówczas, gdy osoba pozostająca w zatrudnieniu niepracowniczym świadczy pracę osobiście i za wynagrodzeniem, w sposób ciągły lub powtarzający się na rzecz tego samego podmiotu zatrudniającego, a w konsekwencji osoba ta znajduje się w stosunku zależności od podmiotu, który ją zatrudnia, zaś owo zatrudnienie stanowi jej główne źródło dochodu. Projekt Kodeksu pracy różnicuje zatrudnionych niepracowniczo w zależności od tego czy świadczą oni pracę na rzecz tylko jednego zatrudniającego, czy też na rzecz zatrudniającego, od którego osoba zatrudniona otrzymuje większą część wynagrodzenia, jeżeli przekracza ono połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ma to znaczenie w rozmiarze przysługujących uprawnień, dotyczących czasu pracy, prawa do płatnego urlopu itp. Projekt nie został poddany szerszym konsultacjom i nic nie wskazuje na to, że w najbliższym czasie to się zmieni.

<sup>13</sup> Projekt konwencji dotyczącej zatrudnienia pozapracowniczego, opartego na stosunku cywilnoprawnym (*contract labour*), został ostatecznie odrzucony w 1998 roku podczas 86 Forum MOP w Genewie, wskutek lobby pracodawców; prace trwały od wczesnych lat dziewięćdziesiątych, International Labour Conference – 86th Session 1998 – Report V (2B) proposed text of the Convention, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>.

w bardzo nielicznych ustawodawstwach. W Europie regulacje dotyczące zatrudnienia „niepracowniczego” posiadają jedynie Hiszpania<sup>14</sup> i Niemcy<sup>15</sup>.

Jakie prawa przysługują dziś w Polsce osobom zatrudnionym „niepracowniczo”? Pierwszym prawem mającym zapewnić ochronę socjalną osobom zatrudnionym „niepracowniczo” jest przyjęta w 2017 roku zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. 2018, poz. 2177). Mówimy o minimalnej wysokości wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującej przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi:

- a) osobie fizycznej wykonującej działalność gospodarczą niezatrudniającej pracowników lub niezawierającej umów ze zleceniobiorcami; albo
- b) osobie fizycznej niewykonującej działalności gospodarczej – przyjmującej zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn.), na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Minimalne wynagrodzenie za stawkę godzinową jest uzależnione od minimalnego rocznego wynagrodzenia za pracę. W roku 2021 wynosiło ono 18,50 zł brutto (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 roku, Dz.U. 2020, poz. 1596). Jest ono rozliczane w oparciu o potwierdzony spis godzin pracy, a sposób potwierdzenia powinien być określony w umowie (może to być forma dokumentu, elektroniczna lub pisemna). W przypadku kierowców Ubera kluczowe znaczenie ma określenie czasu pracy. Zgodnie z zasadą przyjętą przez brytyjski Sąd Najwyższy, czas pracy kierowców liczy się od momentu zalogowania do aplikacji do momentu wylogowania się z systemu. Jeżeli kierowca znajduje się w gotowości do pracy przez 8 godzin, to przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 148 zł brutto. Uber powinien tę kwotę zapłacić kierowcy nawet wówczas, gdyby w tym czasie nie odbył się żaden kurs, ale kierowca byłby w gotowości do jego odbycia.

Brakuje wiarygodnych danych dotyczących wysokości wynagrodzenia kierowców Uber. Można znaleźć skrajne informacje na ten temat – od imponującej kwoty około 8000 zł miesięcznie do stawki poniżej 8 zł za godzinę. Jest to związane z różnym sposobem obliczania kwoty wynagrodzenia – nie wszystkie uwzględniają wysokie koszty prowadzenia tego typu działalności, na które składają się prowizja dla operatora aplikacji Uber

<sup>14</sup> Ustawa z 11 czerwca 2007 roku o pracy autonomicznej, Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del trabajo autonomo, BOE, nr 166. Zatrudniony niepracowniczo to osoba wykonująca zarobkowo działalność gospodarczą lub zawodową, w sposób ciągły, osobisty, bezpośredni i przeważający dla osoby fizycznej lub prawnej, zwanej klientem, od której jest uzależniona finansowo z uwagi na to, iż otrzymuje od niej przynajmniej 75% swoich przychodów z tytułu pracy i działalności gospodarczej lub zawodowej, jeżeli spełnia warunki określone w ustawie, związane ze sposobem prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub zawodowej.

<sup>15</sup> Ustawa o porozumieniach zbiorowych (Act on Collective Agreements – Tarifvertragsgesetz TVG.



(obecnie według danych podawanych przez kierowców na forach internetowych wynosi ona 25%), koszt paliwa, ubezpieczenie samochodu (wyższy w przypadku taksówek niż aut prywatnych), ZUS, podatki, koszty naprawy i serwisu auta, amortyzacja itp.

Powstaje zatem pytanie: czy kierowcy oraz inne osoby świadczący usługi za pośrednictwem platform cyfrowych są wynagradzane zgodnie z wymogami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu? A jeżeli tak, to w jaki sposób jest obliczana stawka? Czy uwzględnia prowizję i inne koszty związane z eksploatacją auta, czy jest to pomijane? To zadanie Państwowej Inspekcji Pracy, która powinna sprawdzić sposób funkcjonowania takich przedsiębiorstw w kontekście wynagradzania pracowników, a w następnym kroku stać na straży przestrzegania prawa. Natomiast już pobieżna analiza przepisów o minimalnej stawce wynagrodzenia wskazuje na ich niedopasowanie do rozpatrywanego przypadku kierowców Ubera.

Inne prawa – takie jak prawo do dobowego i tygodniowego odpoczynku czy prawo do rocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego – nie mają zastosowania do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W zasadzie nie istnieją uprawnienia związane z rodzicielstwem, co można uznać za nierówne traktowanie dzieci w zakresie prawa do bycia „zaopiekowanym” ze względu na charakter prawny zatrudnienia rodziców. Różni się także zakres obowiązków pracodawców/zatrudniających, dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zapewnienia potrzeb socjalnych, bytowych i kulturalnych pracowników. Natomiast w niektórych przypadkach możemy mówić o częściowej ochronie wynagrodzenia za pracę przed uszczupleniem jego wysokości poprzez dokonywanie potrąceń, ale w stosunku do ochrony z Kodeksu pracy jest ona znacznie skromniejsza. Izabela Florczak wskazuje na normę materialnoprawną zawartą w art. 829 pkt 5 ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.)<sup>16</sup>, która ogranicza egzekucję w kilku przypadkach: kiedy dłużnik otrzymuje okresowe wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, kiedy równocześnie świadczy pracę z tytułu umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej, a także wówczas gdy wynagrodzenie zostało wypłacone jednorazowo (Florczak 2017, s. 156). Warto również nadmienić, że osobom zatrudnionym na podstawie innej niż umowa o pracę przysługuje prawo do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych, które będą reprezentowały ich interesy (Florczak 2017, s. 210).

Brak bezpośrednich regulacji, przyznających ochronę socjalną osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, nie oznacza, że takich regulacji nie ma czy też być nie powinno. Według Teresy Liszcz, łączne odczytanie artykułów 24, 38, 66 i 68 Konstytucji RP pozwala na wyprowadzenie konstytucyjnego prawa każdej osoby wykonującej pracę na rzecz innego podmiotu do ochrony życia i zdrowia w środowisku

---

<sup>16</sup> Zgodnie z tym przepisem, u dłużnika pobierającego okresową stałą płacę egzekucji nie podlegają pieniądze w kwocie, która odpowiada niepodlegającej egzekucji części płacy za czas do najbliższego terminu wypłaty, a u dłużnika nieotrzymującego stałej płacy pieniądze niezbędne dla niego i jego rodziny na utrzymanie przez dwa tygodnie.



pracy (Liszczyński 2017, s. 69). Jednocześnie nie oznacza to bezpośredniego zobowiązania zatrudniającego do realizacji tych praw. Ich adresatem jest państwo w postaci ustawodawcy, którego zadaniem jest ustanowienie prawa chroniącego człowieka pracującego, a także do utworzenia i utrzymania (tu rola władzy wykonawczej) nadzoru nad przestrzeganiem tego prawa. Według Adama Krzywońa aktywność państwa musi w pewnym zakresie polegać na zapobieganiu występowaniu naruszeń w stosunkach horyzontalnych pomiędzy zatrudnionym i zatrudniającym, zabezpieczając prawa jednej strony przed działaniami drugiej (Krzywoń 2017, rozdział II). Według Arkadiusza Sobczyk, choć art. 24 Konstytucji odnosi się do wszystkich form wykonywania pracy (a nie jedynie do zatrudnienia kodeksowego), to ochrona każdej pracy nie powinna być jednakowa (Sobczyk 2013, s. 52 i n.), co potwierdza również orzeczenie SN, zgodnie z którym zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji, choć obie formy wykonywania pracy są objęte ochroną na podstawie art. 24 Konstytucji (wyrok SN z 7 października 2004 roku, II PK 29/04, OSNP 2005, z. 7, poz. 97).

Polski ustawodawca – wykonując dyspozycje Konstytucji dotyczącą ochrony praw i praw stąd wynikających – położył nacisk jedynie na ochronę pracownika, co znalazło ujście w Kodeksie pracy (1974), istniejącym już w czasie uchwalania Konstytucji. Wydaje się słusznym przeniesienie akcentu z ochrony pracownika na ochronę osoby pracującej, co obejmowałoby wszystkie istniejące formy świadczenia pracy ze zróżnicowaniem poziomu ochrony prawnej w zależności od rodzaju formy świadczenia pracy i pozwalało na zachowanie elastyczności zatrudnienia cywilnoprawnego przy jednoczesnym zapewnieniu stosownej ochrony socjalnej.

## Podsumowanie

Kierowcy Ubera w Polsce świadczą usługi na takich samych zasadach, jak w Wielkiej Brytanii. Jednakże ustawodawcy brytyjski i polski kształtują ochronę pracy w sposób odmienny. W braku stosownych przepisów w polskim prawie przyjęcie przez polskie sądy linii wyroku brytyjskiego mogłoby rodzić szereg wątpliwości, związanych z charakterem pracy świadczonej przez kierowców Ubera, a noszącej znamiona zatrudnienia „niepracowniczego”. Nie ma wątpliwości, że wysoko rozwinięte kraje demokratyczne, w tym Polska będą musiały podjąć temat ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo. Zgadza się z Małgorzatą Gersdorf, że należy dążyć do unowocześnienia praw zatrudnionych i dostosować je do stosunków gospodarczych i społecznych, stosując model bardziej ewolucyjny w zakresie ochrony osób socjalnej zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (Gersdorf 2018, s. 51 i n.). Będzie to łatwiejsze do przyjęcia dla partnerów społecznych, reprezentujących interesy pracodawców, niż wprowadzenie rewolucyjnej zmiany kompleksowej regulacji zatrudnienia niepracowniczego w postaci wprowadzenia jej do Kodeksu pracy czy też osobnej ustawy. Nie można zapominać o zaletach takich umów, jak szeroko rozumiana elastyczność, która w wielu przypadkach jest korzystna nie tylko

dla zatrudniającego, ale także zatrudnionego. Zbyt mocna ingerencja w swobodę zasady umów mogłaby doprowadzić do wypaczenia zatrudnienia niepracowniczego w takim stopniu, że ich obecność nie byłaby już uzasadniona w gospodarce wolnorynkowej, a to z kolei mogłoby mieć niekorzystny wpływ na sytuację na rynku pracy.

## Bibliografia

- Bednarowicz B. (2018) „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2.
- Florczak I. (2017) *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź.
- Gersdorf M. (2013) *Prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Gersdorf M. (2018) *Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia* [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnieniu*, Warszawa.
- Kozak M. (2019) *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6.
- Krzywoń A. (2017) *Konsultacyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa.
- Kubot Z. (2009) *Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne* [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa.
- Kubot Z. (2002) *Pojęcie kierownictwa pracodawcy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa.
- Liszczyński T. (2009) *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa.
- Liszczyński T. (2017) *Konstytucyjne podstawy ochrony pracy* [w:] T. Wyka, M. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa.
- Musiąła A. (2011) *Zatrudnienie niepracownicze*, Poznań.
- Musiąła A. (2015) *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1, Warszawa.
- Musiąła A. (2018) *Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” nr 5.
- Olejniczak A., Radwański Z. (2002) *Prawo cywilne – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2013) *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. I: Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2018) *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków.
- Świątkowski A. (2019a) *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7.
- Świątkowski A. (2019b) *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków.
- Woodcock J., Graham M. (2019) *The Gig Economy: A Critical Introduction*, Cambridge.

## Orzecznictwo

The Supreme Court, Judgment CASE ID UKSC 2019/0029 (2021) UKSC 5, 19 Feb 2021,  
The Central Conclusions of the EAT Case NOS: 2202550/2015 & others,  
The Employment Appeal Tribunal judgment of Judge Eady, Appeal on 10 Nov 2017  
No. UKEAT/0056/17/DA,  
The Court of Appeal Approved Judgment on 19 Dec 2018, Case No: A2/2017/3467,  
Wyrok SN z 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 627,  
Wyrok SN z 3 czerwca 1998 roku, I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369  
Wyrok SN z 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, Legalis,  
Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417,  
Wyrok SN z 25 kwietnia 1997 roku, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57,  
Wyrok SN z 7 października 2004 roku, II PK 29/04, OSNP 2005, z. 7, poz. 97).

## Wykaz aktów prawnych

The Employment Rights Act 1996, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>,  
The National Minimum Wage Act 1998, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/enacted>,  
The Working Time Regulation 69 (SI 1998/1833), <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>.  
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.),  
Ustawa z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy o transporcie drogowym i niektórych  
innych ustaw, (Dz.U. 2019, poz. 1180),  
Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz  
niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2177),  
Ustawa z 11 czerwca 2007 roku o pracy autonomicznej, Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto  
del trabajo autonomo, BOE, nr 166,  
Ustawa o porozumieniach zbiorowych (Act on Collective Agreements – Tarifvertragsgesetz TVG,  
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn.).  
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 roku w sprawie wysokości minimal-  
nego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 roku,  
(Dz.U. 2020, poz. 1596),  
Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz.  
1805 tekst jedn. ze zm.