

# Η διεθνής νομολογία για τη σχέση εργασίας των οδηγών της Uber:

Η.Π.Α, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία

Γιώργος Ξυνός και Τζανής Τραγάκης, προπτυχιακοί φοιτητές Νομικής Σχολής Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου

Η Uber δραστηριοποιείται, ως κομμάτι της ακμάζουσας *gig economy*, ξεκινώντας το 2009 από το Σαν Φρανσίσκο των ΗΠΑ και έχοντας πλέον επεκταθεί σε 72 χώρες. Η ψηφιακή πλατφόρμα μεσολαβεί μεταξύ των οδηγών και των χρηστών των υπηρεσιών μεταφοράς επιβατών, οι οποίοι, μέσω εφαρμογής, μπορούν να παραγγέλνουν τις «κούρσες», αξιοποιώντας την υπηρεσία των οδηγών έναντι αμοιβής, ενώ η πλατφόρμα λαμβάνει ένα τμήμα αυτής ως αντάλλαγμα για τη διαμεσολάβησή της. Παρά την διευκόλυνση που έχει προσφέρει αυτό το τριαδικό σχήμα τόσο στους χρήστες όσο και στους ίδιους τους οδηγούς, προβληματική παραμένει η κατάσταση των οδηγών στους «παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες», επιλογή που εξοικονομεί σημαντικούς οικονομικούς πόρους στην Uber. Τα δικαστήρια, και στις δύο άκρες του Ατλαντικού, φαίνεται να ανατρέπουν αυτόν τον χαρακτηρισμό, με αποφάσεις που αποκαλύπτουν την πραγματική εργασιακή σχέση των οδηγών.

Από την ανάπτυξη των πρώτων υπολογιστών και δικτύων πληροφοριών μέχρι και σήμερα θα μπορούσαμε να πούμε ότι το διαδίκτυο πλέον έχει μεταβάλει τις κοινωνίες σε κάθε διάσταση. Μία άλλη τεχνολογική εξέλιξη που έπαιξε πρωταγωνιστικό ρόλο σε αυτές τις αλλαγές ήταν η ανάπτυξη σχετικά φθηνών, εύχρηστων υπολογιστών και κινητών τηλεφώνων. Μέσω αυτών, το διαδίκτυο έγινε διαθέσιμο σε μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού, σε κάθε ώρα της ημέρας. Η επιρροή του διαδικτύου στις εργασιακές σχέσεις, υπό αυτές τις προϋποθέσεις, ήταν κάτι το αναπόφευκτο. Πράγματι, στα πρώτα χρόνια της προηγούμενης δεκαετίας ξεκίνησε μία επανάσταση στις εργασιακές σχέσεις. Μέσω ιστοσελίδων και εφαρμογών, όπως η Uber, η Airbnb, η Lyft, η Fiverr και η e-food, αναδείχθηκε αυτό που αποκαλείται «*gig economy*» ή πιο δελεαστικά «*sharing economy*». Δηλαδή, οι προγραμματιστές αυτών των εταιρειών δημιούργησαν πλατφόρμες στις οποίες θα μπορούσε να εγγραφεί κανείς και να ικανοποιήσει αιτήσεις τρίτων πελατών έναντι αμοιβής.

Η αντίδραση σε αυτήν την εξέλιξη από την πλευρά των διανοομένων και των οικονομολόγων ήταν εξαιρετικά θετική. Γινόταν λόγος περί απελευθέρωσης εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ τα οικονομικά πλεονεκτήματα ενός τόσο ευλύγιστου συστήματος ήταν πρωτοφανή. Γρήγορα όμως άρχισαν να παρουσιάζονται προβλήματα, ιδιαίτερα από νομικής απόψεως. Το πιο άμεσο και αυτό που θα απασχολήσει την παρούσα μελέτη είναι η νομική φύση της σχέσεως μεταξύ εργαζομένων και διαχειριστών της πλατφόρμας<sup>[1]</sup>. Ποιος είναι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της εργασίας των οδηγών της Uber για παράδειγμα; Θα έπρεπε να τους θεωρήσουμε ως ανεξάρτητα απασχολούμενους ή ως εξαρτημένης εργασίας;

Τα τελευταία χρόνια έχουν ειδοθεί στον δυτικό κόσμο μια σειρά δικαστικών αποφάσεων οι οποίες απαντούν σε αυτό το ζήτημα. Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι να εξετάσει τις αποφάσεις τεσσάρων χωρών, στις οποίες η *gig economy* είδε ιδιαίτερη ανάπτυξη: τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Η.Π.Α.), το Ηνωμένο Βασίλειο (Η.Β.), τη Γαλλία και τις Κάτω Χώρες - Ολλανδία. Οι τέσσερις αυτές

«Θα έπρεπε να τους θεωρήσουμε ως ανεξάρτητα απασχολούμενους ή ως εξαρτημένης εργασίας;»

[1] Marin Jasenko, Petrovic Sinisa, Mudric Miso, Hrvoje Lisicar (2019), *Uber-Brave New Service or Unfair*

*Competition*, Springer International Publishing, σελ. 11-18.

## Η διεθνής νομολογία για τη σχέση εργασίας των οδηγών της Uber

χώρες ανήκουν σε δύο διαφορετικές παραδόσεις του δικαίου. Οι Η.Π.Α. και το Η.Β. ανήκουν στο σύστημα του κοινού δικαίου (common law), το οποίο βρίσκει τις ρίζες του στην Μεσαιωνική Αγγλία. Αντιθέτως, η Γαλλία και η Ολλανδία ανήκουν στο σύστημα του ηπειρωτικού δικαίου που προκύπτει από το Ρωμαϊκό Δίκαιο. Η διαφορετική μεθοδολογία και ο διαφορετικός τρόπος σκέψης που διαθέτει το κάθε νομικό σύστημα καθιστά αναγκαία την οργάνωση της μελέτης σε δύο μέρη: το πρώτο είναι αφιερωμένο στις χώρες του κοινού δικαίου και το δεύτερο σε αυτές του ηπειρωτικού.

### 1. Αποφάσεις των Η.Π.Α. και του Η.Β.

#### 1.1. Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής

Όπως αναφέρει ο Καρόκης στο άρθρο του για την νομολογία των πρόσφατων αποφάσεων που ορίζουν την νομική φύση της εργασίας των οδηγών της Uber, η προσέγγιση της νομολογίας της Αμερικής είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω του ομοσπονδιακού χαρακτήρα του κράτους<sup>[2]</sup>. Κάθε πολιτεία έχει την δική της νομοθεσία και νομολογία, πέραν αυτής της Ομοσπονδίας. Η πολιτεία της Λουιζιάνα μάλιστα, που ήταν αρχικά γαλλική αποικία, έχει, πέραν των άλλων, και διαφορετικό νομικό σύστημα. Οποιαδήποτε ανάλυση, όμως, της Αμερικανικής νομολογίας (jurisprudence στο κοινό δίκαιο), θα επικεντρωθεί εν τέλει στην υπόθεση *Douglas O'Connor Vs Uber Technologies*<sup>[3]</sup>. Αυτή αποτέλεσε την πρώτη φορά που τέθηκε σε δικαστικό επίπεδο το ζήτημα της νομικής φύσης της εργασίας των οδηγών Uber στο United States District Court, N.D. California.

Η απόφαση ξεκινά με μία σύνοψη της λειτουργίας της υπηρεσίας Uber και του ζητήματος του χαρακτηρισμού της εργασίας των

οδηγών<sup>[4]</sup>. Η υπόλοιπη απόφαση είναι αφιερωμένη στην απόρριψη της αίτησης της Uber για «summary judgment»<sup>[5]</sup>. Έπειτα το δικαστήριο θέτει το νομικό υπόβαθρο στο οποίο θα στηριχθεί η υπόλοιπη απόφαση: τα κριτήρια ορισμού της μισθωτής εργασίας από την απόφαση *Borello*<sup>[6]</sup> του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής. Το πιο σημαντικό από αυτά για την απόφαση είναι το πρώτο -«the most significant consideration» κατά το Ανώτατο Δικαστήριο-, ήτοι η ικανότητα του εργοδότη να ελέγχει τις λεπτομέρειες της εργασίας. Υπογραμμίζεται ότι σημασία εδώ έχει η δυνατότητα του ελέγχου και όχι η εφαρμογή των δικαιωμάτων αυτή καθ' εαυτήν. Στη συνέχεια, το δικαστήριο καταλήγει ότι, εφόσον οι οδηγοί Uber μπορούν να αποδείξουν ότι παρέχουν υπηρεσία στην Uber, υπάρχει μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας.

Το δικαστήριο προχωρά σε κριτική του κεντρικού επιχειρήματος της Uber, ότι δηλαδή απλώς λειτουργεί ως πλατφόρμα διαμεσολάβησης για τους οδηγούς και ότι δεν είναι η ίδια εταιρεία μεταφορών. Αυτή η οπτική γωνία της λειτουργίας της Uber κριθιέται από το δικαστήριο ότι είναι υπερβολικά στενή και ότι, κατά ουσιαστική προσέγγιση του ζητήματος, η Uber απλώς χρησιμοποιεί την τεχνολογία σε ιδιαίτερα ανεπτυγμένο επίπεδο για να πωλήσει μεταφορές. Επίσης, δίνεται έμφαση στην οικονομική εξάρτηση της Uber από την διεξαγωγή της δραστηριότητας των μεταφορών. Εμβασθύνοντας σε αυτό το επιχειρήμα, τονίζεται ότι η Uber έχει απόλυτο έλεγχο όσον αφορά το ζήτημα των πληρωμών.

Όταν κάποιος προχωρά σε πληρωμή για έναν οδηγό μέσω της Uber, τα χρήματα μεταφέρονται πρώτα στην Uber και αυτή, εκ των υστέρων, πληρώνει στον οδηγό το ποσό που του αναλογεί. Παράλληλα, τονίζεται ο οικονομικός έλεγχος της Uber έναντι των οδηγών της, αφού αυτοί απαγορεύεται να απαντήσουν

«Το δικαστήριο προχωρά σε κριτική του κεντρικού επιχειρήματος της Uber, ότι δηλαδή απλώς λειτουργεί ως πλατφόρμα διαμεσολάβησης για τους οδηγούς»

<sup>[2]</sup> Καρόκης, Β. (2021), «Η Uber ενώπιον των δικαστηρίων σε Η.Π.Α., Ηνωμένο Βασίλειο και Γαλλία: Η αναζήτηση της εξάρτησης», ΔΕΕ, σελ. 194 επ.

<sup>[3]</sup> <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126> (τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[4]</sup> <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126> (τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[5]</sup> Όρος του κοινού δικαίου που σημαίνει ότι μία απόφαση είναι τόσο μονόπλευρη ώστε να μην χρειάζεται να εξεταστεί ενώπιον ενόρκων

(<https://thelawdictionary.org/summary-judgment>, τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[6]</sup> <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html>. Κατάλογος όλων των κριτηρίων *Borello* μπορεί να αναζητηθεί στην ακόλουθη ιστοσελίδα της Διοίκησης της Πολιτείας της Καλιφόρνια

[https://www.dir.ca.gov/dlse/faq\\_independentcontractor.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm) (τελευταία πρόσβαση 2.5.2022).

## Εργατικό δίκαιο

κλήσεις για περαιτέρω κούρσες (rides) εκτός του πλαισίου της εφαρμογής Uber. Επιπρόσθετα, το δικαστήριο επικαλείται τον έλεγχο που έχει η Uber στην συμπεριφορά των οδηγών. Όπως προέκυψε από αποδεικτικά στοιχεία, η Uber συχνά αφαιρεί οδηγούς από τον κατάλογο της εάν αυτοί δεν εκπληρώνουν τα κριτήρια ποιότητας της.

Η επόμενη πτυχή που εξετάζει το δικαστήριο είναι το ζήτημα του ελέγχου. Τα επιχειρήματα της Uber ότι δεν ασκεί έλεγχο στους οδηγούς και ότι μπορούν να εργαστούν όποτε και όσο επιθυμούν, καθώς και να διαλέγουν ποιες διαδρομές θα εκπληρώσουν, απορρίπτονται. Όπως προκύπτει από το βιβλίο οδηγιών για οδηγούς της Uber, αυτοί υποχρεούνται να δέχονται όλες τις διαδρομές. Η Uber επίσης χρησιμοποιεί σύστημα κριτικής και βαθμολογίας από τους πελάτες για να διαλέξει ποιους οδηγούς θα διατηρήσει και ποιους θα διαγράψει από τον κατάλόγο της. Επίσης, ανά πάσα στιγμή μπορεί να παρακολουθήσει οποιαδήποτε διαδρομή εκτελείται. Το δικαστήριο κρίνει ότι αυτού του είδους ο έλεγχος είναι πολύ πιο «pervasive» από τις διαδρομές υπό την επίβλεψη αντιπροσώπου εταιρείας από προηγούμενη απόφαση για την FedEx. Το δικαστήριο λοιπόν συμπεραίνει πως τα ιστορικά στοιχεία της υπόθεσης δεν είναι όσο ξεκάθαρα όσο στηρίζει η Uber και απορρίπτει την αίτηση για summary judgment.

Η υπόθεση μετά θα φθάσει στο Ανώτατο Δικαστήριο της Καλιφόρνιας<sup>[7]</sup>, το οποίο θα εκδόσει απόφαση υπέρ των οδηγών<sup>[8]</sup>. Ο δικαστής της απόφασης O'Connor υποστήριξε πως η νέα τεχνολογία έχει καταστήσει τα κριτήρια *Borello* αρχαϊκά και ότι κρίνεται αναγκαία η διαμόρφωση νέων τρόπων εξέτασης τέτοιων ζητημάτων.

Η ίδια η απόφαση, πάντως, χαρακτηρίζεται από κάποιον συντηρητισμό. Το αιτιολογικό υπόβαθρο της σκέψης του Δικαστή προκύπτει από τα κριτήρια *Borello*, χωρίς να χρειάζεται κάποια ουσιαστική μεταβολή. Το δικαστήριο μάλιστα αποφεύγει να εξετάσει το ουσιαστικό τεχνολογικό-νομικό ζήτημα που προκύπτει

από υποθέσεις που αφορούν την Uber και άλλες σχετικές εταιρείες. Αν και ο τρόπος λειτουργίας της πλατφόρμας αναπτύσσεται σε βάθος, η λέξη αλγόριθμος δεν εμφανίζεται ούτε μια φορά σε ολόκληρη την απόφαση. Γιατί έχουν σημασία οι αλγόριθμοι και τί είναι τέλος πάντων;

Ένας αλγόριθμος είναι μια σειρά κανόνων ή μαθηματικών οδηγιών που «δίδονται» σε έναν υπολογιστή για να επιλύσει προβλήματα ή να εκτελέσει υπολογισμούς<sup>[9]</sup>. Ο έλεγχος των εργαζομένων της Uber ουσιαστικά γίνεται μόνο μέσω αλγορίθμων. Καθώς πραγματοποιούνται χιλιάδες διαδρομές κάθε στιγμή και «ανεβαίνουν» άπειρες κριτικές οδηγιών, η παρακολούθηση των διαδρομών από φυσικά πρόσωπα δεν είναι ούτε πρακτική αλλά και ούτε εφικτή. Εδώ αξίζει να σημειωθεί πως οι αλγόριθμοι δεν διαθέτουν «συνείδηση», ούτε «σκέφτονται». Εφόσον αναγνωρισθεί ένα μοτίβο, αντιδρούν ως έχουν προγραμματιστεί. Δεν δύνανται να προβούν σε κρίσεις. Τίθεται, επομένως, ζήτημα κατά πόσον η παρακολούθηση μέσω των αλγορίθμων θεωρείται αρκετή για να θεμελιωθεί η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. Καμία πλευρά της υποθέσεως δεν θέτει τέτοιο προβληματισμό. Όσον αφορά την απόφαση O'Connor, όμως, το ζήτημα των αλγορίθμων τίθεται μάλλον μόνο για ακαδημαϊκό προβληματισμό, αφού η εφαρμογή των κριτηρίων *Borello* ήταν αρκετά για να καταρθεί η επιχειρηματολογία της Uber.

Σε μορφή λιτού δικανικού συλλογισμού η απόφαση θα μπορούσε να παρουσιασθεί ως ακολούθως. Η Uber διατηρεί δια παντός την δυνατότητα ελέγχου εργασίας των οδηγών. Σύμφωνα με τα κριτήρια *Borello*, η δυνατότητα ελέγχου της εργασίας καθιστά την εργασία εξαρτημένη. Εφόσον, λοιπόν, υπάρχει δυνατότητα ελέγχου της εργασίας των οδηγών της Uber, υπάρχει και καθεστώς εξαρτημένης εργασίας. Κατά μία πιο σφαιρική επισκόπηση της απόφασης, αν και φαίνεται -σε θεωρητικό επίπεδο τουλάχιστον- να παροτρύνει την αναθεώρηση των κριτηρίων για τον ορισμό της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, εν όψει της ανάδειξης του gig economy, η ίδια παραμένει

«η δυνατότητα ελέγχου της εργασίας καθιστά την εργασία εξαρτημένη»

[7] Στις ΗΠΑ κάθε πολιτεία διαθέτει δικό της Ανώτατο Δικαστήριο, πέραν του Ομοσπονδιακού Ανωτάτου Δικαστηρίου.

[8] <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126> (τελευταία πρόσβαση 2.5.2022).

[9]

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/algorithm> (τελευταία πρόσβαση 2.5.2022).

## Η διεθνής νομολογία για τη σχέση εργασίας των οδηγών της Uber

προσηλωμένη στις παλαιές μεθόδους και πρακτικές και δεν προβάλλει κάποια νέα θεωρητική βάση πάνω στην οποία θα μπορούσαν να στηριχθούν τα αμερικάνικα δικαστήρια για τις επόμενες αποφάσεις τους. Η ρητορική των δικαστών, πάντως, είχε πολιτικές επιπτώσεις και οδήγησε στην ψήφιση νόμου που καθιστά τα κριτήρια ορισμού της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας πολύ πιο αυστηρά.

Η Uber και άλλες εταιρείες της gig economy κινητοποιήθηκαν εναντίον του νόμου και της απόφασης με το Proposition 22<sup>[10]</sup>, το οποίο θα τους επέτρεπε να χαρακτηρίσουν τους οδηγούς όπως αυτές επιθυμούν. Αν και το δημοψήφισμα κατέληξε υπέρ των εταιρειών, η τελευταία αυτή προσπάθεια της Uber απέτυχε, αφού ο δικαστής έκρινε το δημοψήφισμα αντισυνταγματικό<sup>[11]</sup>. Γενικώς, όμως, τα κριτήρια Borello φαίνονται ικανοποιητικά για την ώρα, αν και οι περαιτέρω τεχνολογικές εξελίξεις που θα εμφανισθούν στο μέλλον θα καταστήσουν μάλλον αναγκαία την επανεξέτασή τους. Ωστόσο, αυτή θα πρέπει να επέλθει από το Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο, δεδομένου του ομοσπονδιακού χαρακτήρα των ΗΠΑ.

### 1.2. Ηνωμένο Βασίλειο

Η υπόθεση *Uber BV Vs Aslam*<sup>[12]</sup> του Ανώτατου Δικαστηρίου του Ηνωμένου Βασιλείου παίζει έναν ανάλογο ρόλο με την απόφαση *O'Connor Vs Uber* στις ΗΠΑ<sup>[13]</sup>. Σημαντική διαφορά είναι ότι η *Uber BV Vs Aslam* έφθασε στο Ανώτατο Δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου και επομένως έχει επιπτώσεις για ολόκληρη την επικράτεια. Αξίζει να σημειωθεί μάλιστα πως το βρετανικό δίκαιο βασίζεται πολύ περισσότερο σε γενικές αρχές ή «principles» παρά σε νομοθετήματα. Αυτό σημαίνει ότι ο ερμηνευτικός ρόλος της νομολογίας και της θεωρίας τους αναγνωρίζει προνομιακή θέση. Ούτως ή άλλως αυτές οι αρχές

προκύπτουν -ως επί το πλείστον- από την νομολογία και θεωρούνται πηγή δικαίου.

Μία ακόμα σημαντική διαφοροποίηση είναι πως το Η.Β. προβλέπει μια τρίτη κατηγορία εργατών, τους λεγόμενους «limb (b) workers», που τοποθετούνται μεταξύ των ανεξάρτητων και των εξαρτημένων εργαζομένων. Αυτή παρέχει μόνο κάποια από τα δικαιώματα της εξαρτημένης εργασίας. Τα κριτήρια που θέτουν κάποιοι εργαζόμενοι σε τέτοιου είδους σχέση εργασίας παραμένουν ακόμη, κατά κύριο λόγο, ρευστά. Έχει, όμως, εξακριβωθεί με κάποια βεβαιότητα πως από αυτήν εξαιρούνται οι σχέσεις όπου συνάπτεται σύμβαση μεταξύ εργαζόμενου και πελάτη. Σκοπός της ανάπτυξης τέτοιας ενδιάμεσης κατηγορίας ήταν ούτως ή άλλως η πρόβλεψη μέτρων κοινωνικής προστασίας για υποθέσεις στις οποίες ο χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας καθίσταται αμφίβολος. Επομένως, η ευελιξία αυτής της κατηγορίας μάλλον την βοηθά να επιτελεί τον σκοπό της παρά να προκαλεί κωλύματα. Δίδεται έμφαση σε αυτή την κατηγορία, αφού οι οδηγοί Uber του Η.Β. δεν έθεσαν ζήτημα εξαρτημένης εργασίας. Αυτό σημαίνει πως τέτοια εκδοχή δεν εξετάστηκε από τα δικαστήρια του Η.Β.

Το πιο σημαντικό σημείο αναφοράς για το status των εργασιακών σχέσεων στο Η.Β. είναι η απόφαση *Autoclenz*<sup>[14]</sup>. Κατά αυτήν, ο άνισος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων, ήτοι η υπερέχουσα θέση του εργοδότη έναντι του εργαζόμενου, σημαίνει πως πολλές αρχές του δικαίου των συμβάσεων του Η.Β. δεν ισχύουν σε συμβάσεις εργασίας. Πέραν, όμως, αυτού, η απόφαση καταλήγει πως για τον αναχαρακτηρισμό της σύμβασης εργασίας, δεν αρκεί μόνον ο γραπτός χαρακτηρισμός της σχέσης που αποτυπώνεται στη σύμβαση αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η πραγματικότητα της λειτουργίας της σχέσης εργασίας.

«ο άνισος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων, ήτοι η υπερέχουσα θέση του εργοδότη έναντι του εργαζόμενου, σημαίνει πως πολλές αρχές του δικαίου των συμβάσεων του Η.Β. δεν ισχύουν σε συμβάσεις εργασίας»

<sup>[10]</sup> Το Proposition 22 ήταν το δημοψήφισμα κατά το οποίο οι εταιρείες της Gig Economy θα εξαιρούνταν από τον εργατικό νόμο AB5, ο οποίος διέυρνε την προστασία των εργαζομένων και στους εργάτες της Gig Economy (<https://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/15/proposition-22-california-ballot-measure-explained>) (τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[11]</sup> <https://www.natlawreview.com/article/alameda-superior-court-judge-rules-proposition-22-unconstitutional> (τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[12]</sup> <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>

<sup>[13]</sup> <https://blog.harvardlawreview.org/recent-case-uber-bv-v-aslam/> (τελευταία πρόσβαση 10.4.2022).

<sup>[14]</sup> <https://app.cronerico.uk/law-and-guidance/case-reports/autoclenz-ltd-v-belcher-2011-uksc-41-sc> (τελευταία πρόσβαση 2/5/2022).

## Εργατικό δίκαιο

Το σκεπτικό του Βρετανικού δικαστηρίου, όσον αφορά τον έλεγχο που ασκεί η Uber στους οδηγούς, ακολουθεί παρόμοιους ρυθμούς με το αμερικάνικο. Παρατηρεί πως, όσο και αν η Uber εμμένει στην αυτονομία των οδηγών της, έχει ουσιαστικά απόλυτο δυνητικό έλεγχο πάνω σε κάθε πτυχή της εργασίας τους. Μία καινοτόμα παρατήρηση του δικαστηρίου του Η.Β. σε σύγκριση με το αμερικάνικο είναι αφορά τον νομικισμό των συμβάσεων της Uber και έφθασε στο επίπεδο να αρνηθεί την ύπαρξη της σύμβασης εργασίας εξ ολοκλήρου<sup>[15]</sup>. Η βρετανική, όμως, απόφαση δεν ήταν ομόφωνη.

Ο Lord Underhill παρατηρεί, στην μειοψηφική του άποψη -όταν η υπόθεση ήταν ακόμα σε εφετειακό επίπεδο- ότι ναι μεν η σύμβαση είναι δυσχερής για τους οδηγούς αλλά ο χαρακτηρισμός της αντανάκλα τις πραγματικές περιστάσεις εργασίας και σχέσεως εργαζομένου-εταιρείας. Αυτή η παρατήρηση, βασισμένη μάλλον στην δυνητική φύση της εξουσίας της Uber vis à vis των οδηγών, προκάλεσε γενικότερα αμηχανία όταν η υπόθεση τέθηκε ενώπιον του Ανωτάτου Δικαστηρίου. Εάν όμως οι οδηγοί και οι αντιπρόσωποί τους ανησυχούσαν για την εγκυρότητα των επιχειρημάτων τους, όσον αφορά την οπτική γωνία των δικαστηρίων, τότε αποδείχθηκαν λάθος. Η έφεση της Uber στο Ανώτατο Δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου απορρίφθηκε.

Πέραν των ιδιοσυγκρασιών του Αγγλικού Κοινού Δικαίου, το σκεπτικό της πλειοψηφίας της δικαστικής κοινότητας της Αγγλίας είναι ουσιαστικά ίδιο με αυτό των Αμερικανών. Σίγουρα, αντί για τα κριτήρια Borello, παρουσιάστηκε η απόφαση Autoclenz, και αντί για την αναγνώριση του καθεστώτος εξαρτημένης εργασίας, κρίθηκε πως οι οδηγοί ήταν «workers». Εν τέλει, όμως, η δυνητικά απόλυτη δύναμη που εξασφάλισε η Uber για τον «εαυτό» της αποτέλεσε τον αχίλλειο τένοντα του χαρακτηρισμού των οδηγών της ως independent contractors.

## 2. Αποφάσεις της Γαλλίας και της Ολλανδίας

### 2.1. Γαλλία

Ο Άρειος Πάγος της Γαλλίας εξέδωσε απόφαση σχετικά με τους εργαζομένους της Uber τον Μάρτιο του 2020<sup>[16]</sup>. Αποτελεί μία σημαντική απόφαση, όπως θα δούμε παρακάτω, αλλά προτού αναλυθεί και αναδειχθεί η σημασία της, κρίνεται αναγκαίο να παρασχεθεί ένα σύντομο υπόβαθρο σχετικά με τις νομικές ιδιαιτερότητες της εξαρτημένης εργασίας στο γαλλικό εργατικό δίκαιο αλλά και του γαλλικού δικαίου εν γένει, καθώς και να γίνει μια αναφορά σε μία αντίστοιχη παλαιότερη υπόθεση που έκριναν τα γαλλικά δικαστήρια.

Το Γαλλικό δίκαιο, όπως είναι γνωστό, ακολουθεί το ηπειρωτικό σύστημα δικαίου, διαθέτοντας δύο κύρια χαρακτηριστικά που ενδιαφέρουν την παρούσα μελέτη: γραπτούς και κωδικοποιημένους κανόνες δικαίου και μη δημιουργία δεσμευτικού νομικού προηγούμενου από δικαστική απόφαση. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά, όπως είναι λογικό, συμβαδίζουν και αποτελούν μία κύρια διαφοροποίηση μεταξύ του κοινού δικαίου και του ηπειρωτικού δικαίου. Επομένως, ενώ στις χώρες κοινού δικαίου, όπως το Η.Β. και τις Η.Π.Α., οι αποφάσεις παράγουν δεσμευτικό νομολογιακό προηγούμενο («legal precedent»), δηλαδή κανόνα δικαίου, στο ηπειρωτικό δίκαιο οι αποφάσεις ερμηνεύουν τους γραπτούς κανόνες δικαίου που έχουν θεσπιστεί και τα δικαστήρια απλώς λαμβάνουν υπόψη τις προηγούμενες αποφάσεις με παρόμοιο περιεχόμενο. Ειδικά, στο γαλλικό εργατικό δίκαιο δεν έχει δοθεί ορισμός της εξαρτημένης εργασίας από νομοθετικό κανόνα δικαίου, αλλά έχει διαμορφωθεί μέσω της πάγιας νομολογίας των γαλλικών δικαστηρίων. Συγκεκριμένα, απαιτείται η συνδρομή του κριτηρίου της «νομικής εξάρτησης» του μισθωτού από τον εργοδότη του. Η νομική εξάρτηση συντρέχει όταν «ο εργοδότης είναι αυτός που διευθύνει την εργασία του μισθωτού, παρέχοντάς του οδηγίες, ελέγχοντας την εκτέλεσή της, ασκώντας πειθαρχική εξουσία και επι-

«η δυνητικά απόλυτη δύναμη που εξασφάλισε η Uber για τον «εαυτό» της αποτέλεσε τον αχίλλειο τένοντα του χαρακτηρισμού των οδηγών της ως independent contractors»

[15] Καρόνης, όπ. παρ.

[16] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin,

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>

## Η διεθνής νομολογία για τη σχέση εργασίας των οδηγών της Uber

βάλλοντας κυρώσεις σε περίπτωση πλημμελούς εκπλήρωσής της»<sup>177</sup>. Απορρέουν απ' αυτόν τον ορισμό τρία δικαιώματα για τον εργοδότη: το διευθυντικό, το ελεγκτικό και το πειθαρχικό. Παράλληλα, ο χαρακτηρισμός μιας εργασιακής σχέσης ως μισθωτής δεν χωρεί απόκλιση δια της συμβατικής οδού ούτε παραίτησης από τον εργαζόμενο και αποτελεί αναγκαστικό δίκαιο, ενώ τα γαλλικά δικαστήρια προσφεύγουν και σε άλλα κριτήρια, η συνδρομή των οποίων -ακόμα και μερικών εκ αυτών- μπορεί να συμβάλλει στον χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης.

Άξια αναφοράς είναι η απόφαση στην υπόθεση *Take Eat Easy*<sup>188</sup>, η οποία είχε αντίστοιχο περιεχόμενο, ήτοι την αναγνώριση της εργασιακής σχέσης μεταξύ των τροφοδιανομέων και της συγκεκριμένης πλατφόρμας. Το Ακυρωτικό Δικαστήριο, τον Νοέμβριο του 2018, έκρινε ότι, εφόσον η πλατφόρμα ασκεί έλεγχο στους διανομείς μέσω του συστήματος GPS και προβλέπει πειθαρχικές κυρώσεις για πλημμελή εκτέλεση, υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το δικαστήριο αρκέστηκε δηλαδή στην ύπαρξη μόνο του ελεγκτικού και του πειθαρχικού δικαιώματος για να χαρακτηρίσει εξαρτημένη την εργασία των τροφοδιανομέων. Επομένως, διαπιστώνεται και στην περίπτωση αυτή εφαρμογή των παραδοσιακών κριτηρίων, χωρίς να τροποποιείται ο ορισμός της εξαρτημένης εργασίας, ενώ μάλιστα ελλείπει η ύπαρξη του διευθυντικού δικαιώματος στο πρόσωπο της πλατφόρμας.

Ο Άρειος Πάγος, με τη σειρά του, αποφάσισε στις 4 Μαρτίου του 2020 σχετικά με την υπόθεση της Uber. Το σκεπτικό της απόφασης έκρινε πως δεν χρήζει τροποποίησης του ορισμού της εξαρτημένης εργασίας εξαιτίας της διαμεσολάβησης πλατφόρμας και της σχετικής αυτονομίας που απολαμβάνουν οι οδηγοί<sup>191</sup>. Η πραγματική εργασιακή σχέση, έτσι

όπως την εξέτασε το Γαλλικό δικαστήριο, έτεινε πράγματι προς την μισθωτή εργασία. Καταρχάς, μεταξύ άλλων στοιχείων, η έλλειψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας και αυτονομίας των οδηγών, αλλά και ο καθορισμός των διαδρομών, της τιμής των διαδρομών και των πελατών καταδεικνύουν ότι οι οδηγοί της Uber ανήκουν σε μία οργανωμένη επιχειρησιακή δομή, κάτι το οποίο σίγουρα δεν ισχύει στις συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών<sup>201</sup>. Η άρνηση μάλιστα τριών διαδρομών από τον οδηγό επέφερε προσωρινή απενεργοποίηση του λογαριασμού του οδηγού, ενώ η «ανεπαρκής» αξιολόγηση<sup>211</sup> ενός οδηγού έδινε το δικαίωμα στην πλατφόρμα να τερματίσει μονομερώς την εργασία<sup>221</sup>. Συνεκτιμώντας όλα τα παραπάνω, το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η πλατφόρμα έχει την ιδιότητα του εργοδότη σε αυτήν την εργασιακή σχέση και ότι δεν πρόκειται για παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπως υποστήριζε η Uber. Το δικαστήριο διέκρινε σε αυτή τη μοντέρνα σχέση εργασίας την ύπαρξη του ελεγκτικού και πειθαρχικού δικαιώματος, όπως και στην υπόθεση της *Take Eat Easy*, με την απουσία και πάλι του διευθυντικού δικαιώματος, καταλήγοντας στην αναγνώριση μισθωτής εργασίας.

Σημειώθηκαν κάποιες σημαντικές εξελίξεις στην εν λόγω απόφαση. Καταρχάς, το δικαστήριο δεν τροποποίησε τον κλασικό και αποκρυσταλλωμένο ορισμό της εξαρτημένης εργασίας, αλλά εφάρμοσε με ευέλικτο τρόπο τα κριτήριά του, ώστε να δικαιολογηθεί ο εν προκειμένω χαρακτηρισμός<sup>231</sup>. Φαίνεται πως τα δικαστήρια μάλιστα μπορούν να κρίνουν αν θα απαιτηθεί η συνδρομή των τριών δικαιωμάτων αθροιστικά ή μη στο πρόσωπο της πλατφόρμας. Παράλληλα, όμως, η απόφαση δεν δημιούργησε νομολογιακό προηγούμενο για επόμενες διαφορές όμοιου περιεχομένου, δίνοντας έτσι την εντύπωση πως

«ο χαρακτηρισμός μιας εργασιακής σχέσης ως μισθωτής δεν χωρεί απόκλιση δια της συμβατικής οδού ούτε παραίτησης από τον εργαζόμενο και αποτελεί αναγκαστικό δίκαιο»

<sup>177</sup> Πάλλη, Β. (2021), «Η παροχή μεταφορικών υπηρεσιών με τη διαμεσολάβηση πλατφόρμας σύμφωνα με τη γαλλική νομολογία και εμπειρία», ΕΕργΔ, σελ. 1015 επ.

<sup>188</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 Novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

<sup>191</sup> Πάλλη, όπ. παρ., σ. 1021.

<sup>201</sup> Καίσαρη, Α. (2021), «Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδειχθηκε

την περίοδο της πανδημίας», ΕΕργΔ, σελ. 1079 επ., ιδίως σ. 1094.

<sup>211</sup> Οι οδηγοί υπόκεινται σε αξιολόγηση από τους πελάτες της Uber, την οποία λαμβάνει υπόψη η πλατφόρμα για να αποφανθεί ποιους οδηγούς θα διατηρεί.

<sup>221</sup> Καίσαρη, όπ. παρ., σ. 1093.

<sup>231</sup> Γιαννακούρου, Στ. (2021), «Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης», ΕΕργΔ, σελ. 983 επ., ιδίως σ. 991.

## Εργατικό δίκαιο

αυτή η απόφαση μπορεί να καταστεί και αυτοτελής, με αποτέλεσμα η νομολογία να μπορεί να διαφοροποιηθεί με μελλοντικές υποθέσεις. Όσον αφορά τις έννομες συνέπειες της απόφασης, η προστασία που αναγνωρίστηκε στους οδηγούς δεν είναι ταυτόσημη με αυτή των κλασικών μισθωτών<sup>[24]</sup> <sup>[25]</sup>. Η απόφαση μάλιστα δεν επέφερε αλλαγή του καθεστώτος εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων της Uber, αν και υπό το πρίσμα αυτής της απόφασης όλο και περισσότεροι οδηγοί θα μπορούσαν να διεκδικήσουν τον αναρχακτηρισμό της σχέσης εργασίας τους<sup>[26]</sup> <sup>[27]</sup>.

Σε σχέση με το ενωσιακό δίκαιο και τη σχετική νομολογία, το δικαστήριο δεν έκανε αναφορά στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ε.Ε. (Δ.Ε.Ε.) και συγκεκριμένα την απόφαση *Yodel*<sup>[28]</sup>. Παρ' ότι ο γαλλικός Άρειος Πάγος κινήθηκε σε παρόμοια πλαίσια με το Δ.Ε.Ε., όπως φαίνεται και από την απόφαση *Yodel*, αρκέστηκε στην εθνική νομολογία και νομοθεσία, αλλά και στον εθνικό ορισμό του μισθωτού. Εφόσον δεν χρειάστηκε να εφαρμοστεί ενωσιακός κανόνας δικαίου, ο Άρειος Πάγος έκρινε πως ήταν απόλυτα αρμόδιος να χαρακτηρίσει αυτή τη σχέση εργασίας βάσει των εγχώριων κριτηρίων, παρά τον υπερεθνικό χαρακτήρα που ίσως εξέλαβε η συγκεκριμένη υπόθεση<sup>[29]</sup>.

Σε νομοθετικό επίπεδο, τέλος, η Γαλλία φαίνεται πως δεν προτίθεται να αναγνωρίσει τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ως μισθωτούς, γεγονός που θα μπορούσε να πλήξει το οικονομικό μοντέλο της gig economy στη χώρα. Δεν δύναται, όμως, και να μην αντιδράσει στις αυξανόμενες καταδικαστικές αποφάσεις κατά των πλατφορμών -ένα υπερεθνικό φαινόμενο όπως αποκαλύπτει αυτή η μελέτη-, οι οποίες

φυσικά και ασκούν όλο και περισσότερη πίεση στην κυβέρνηση και τον νομοθέτη. Φαίνεται, επομένως, να αναζητείται μία ενδιάμεση λύση, η οποία θα προσφέρει προστασία στους εργαζομένους και δεν θα απωθήσει εταιρείες, όπως την Uber. Αυτό μαρτυρά και η τελευταία -μεταξύ αρκετών προγενέστερων- κίνηση της Κυβέρνησης, η οποία τον Απρίλιο του 2021 δημοσίευσε κανονιστικό διάταγμα που καθορίζει τις προϋποθέσεις της σε κλαδικό επίπεδο διαπραγματεύσεως μεταξύ των απασχολούμενων και των αντίστοιχων πλατφορμών<sup>[30]</sup>. Εν κατακλείδι, η νομοθετική και δικαστική εξουσία φαίνεται ότι θα προσεγγίσουν διαφορετικά το εν λόγω θέμα, ενώ ανεπιφύλακτα θα συνεχίσουν να ασκούν επιρροές η μία στην άλλη για την λύση του ζητήματος, έως την σταθεροποίηση της κατάστασης.

### 2.2. Ολλανδία

Η τελευταία χώρα που θα εξεταστεί είναι η Ολλανδία. Το Επαρχιακό Δικαστήριο του Άμστερνταμ εξέδωσε καταδικαστική απόφαση κατά της Uber το Σεπτέμβριο του 2021<sup>[31]</sup>. Αποτελεί αδιαμφισβήτητα τον τελευταίο και πιο πρόσφατο κρίκο σε αυτήν την διεθνή αλυσίδα υπερεθνικών αποφάσεων κατά της ψηφιακής πλατφόρμας. Επομένως, αφού αναλυθεί εν συντομία το νομικό καθεστώς της Ολλανδίας που αφορά αυτή την υπόθεση, θα αναλυθεί και η απόφαση του δικαστηρίου. Η Ολλανδία ακολουθεί επίσης το σύστημα του ηπειρωτικού δικαίου. Ειδικά το αστικό και εργατικό δίκαιο της χώρας, που μας αφορά εν προκειμένω, είναι κωδικοποιημένο και σε μεγάλο βαθμό επηρεασμένο από τον γερμανικό αστικό κώδικα<sup>[32]</sup>. Η σύμβαση ε-

«η Γαλλία φαίνεται πως δεν προτίθεται να αναγνωρίσει τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ως μισθωτούς»

<sup>[24]</sup> Εν τοις πράγμασι οι οδηγοί, παρά την αναγνώρισή τους ως μισθωτών, εξαιρέθηκαν από άλλες προστασίες που παρέχει το γαλλικό Εργατικό Δίκαιο, όπως το δικαίωμα για χρηματική αποζημίωση σε περίπτωση αθέτησής και το δικαίωμα σε επίδομα ανεργίας (Πάλλη, 2021, όπ. παρ., 1022).

<sup>[25]</sup> Πάλλη, όπ. παρ., σ. 1022.

<sup>[26]</sup> Η Uber δεν έχει προτείνει προς το παρόν οικειοθελώς την αλλαγή αυτή στο σύνολο των οδηγών της (Πάλλη, όπ. παρ., σ. 1022).

<sup>[27]</sup> <https://www.reuters.com/article/us-uber-court-idUSKBN20R23F> (τελευταία πρόσβαση 11.4.2022).

<sup>[28]</sup> Order of the Court (Eighth Chamber) of 22 April 2020.

B v Yodel Delivery Network Ltd.,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62019CO0692>

Το ΔΕΕ εξέθεσε τα κριτήρια εξαρτημένης εργασίας της ΕΕ και του ΗΒ, καταλήγοντας όμως ότι υφίσταται αμοδιότητα του Εθνικού Δικαστηρίου για αυτό τον χαρακτηρισμό, χωρίς όμως να αναίρεείται ο σημαντικός χαρακτήρας της απόφασης.

<sup>[29]</sup> Πάλλη, όπ. παρ., σ. 1022.

<sup>[30]</sup> Πάλλη, όπ. παρ., σ. 1022-1024.

<sup>[31]</sup> ECLI: NL:RBAMS:2021:5029, <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029> (τελευταία πρόσβαση 2.5.2022).

<sup>[32]</sup> <http://www.dutchcivillaw.com/content/legalsystem011.htm> (τελευταία πρόσβαση 11.4.2022).

## Η διεθνής νομολογία για τη σχέση εργασίας των οδηγών της Uber

ξαρτημένης εργασίας -που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του εργατικού δικαίου- απαιτεί τη συνδρομή τριών κριτηρίων για να τύχει εφαρμογής: την αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας, την καταβολή μισθού και την άσκηση εξουσίας από τον εργοδότη<sup>[33]</sup>, ενώ το δικαστήριο έχει κάθε φορά την εξουσία να χαρακτηρίσει την σύμβαση όπως κρίνει, σκεπτόμενο με βάση τον νόμο -κάτι που ισχύει ανέκαθεν στο εργατικό δίκαιο.

Το Επαρχιακό Δικαστήριο του Άμστερνταμ, αναφέροντας πρώτα τα τρία προαναφερθέντα κριτήρια, έκρινε πως η άσκηση εξουσίας μέσω του εργοδότη, ήτοι του αλγορίθμου, αποτελεί το κυρίαρχο κριτήριο σε αυτή την εργασιακή σχέση. Έκανε λόγο για μια «μοντέρνα σχέση εξουσίας»<sup>[34]</sup> κατά την οποία η Uber, χρησιμοποιώντας το λεγόμενο αλγοριθμικό management<sup>[35]</sup>, καθορίζει μονομερώς και χωρίς περιθώριο διαπραγμάτευσης ουσιαστικές πτυχές της εργασίας των οδηγών. Συγκεκριμένα -και μεταξύ άλλων- ορίζεται ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας, αφού ορίζεται ο τρόπος κατανομής μιας διαδρομής, η κοστολόγηση αυτής, αλλά ακόμη και η δυνατότητα ή μη απόρριψης μιας διαδρομής<sup>[36]</sup>, γεγονός που δεν αφήνει περιθώριο ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας στον οδηγό. Μάλιστα, διαπιστώθηκε και το στοιχείο της επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων, μέσω ενός συστήματος αξιολόγησης των οδηγών από τους πελάτες και μέσω του ορίου ακύρωσης των διαδρομών, καθώς βάσει αυτών οι οδηγοί κατατάσσονται σε 3 διαφορετικές «καταστάσεις»<sup>[37]</sup> που αποτελούν «οικονομικό κίνητρο για βελτίωση της απόδοσης, με πειθαρχικές και παιδαγωγικές συνέπειες». Ο συνδυασμός των ως άνω ξεκαθαρίζει το τοπίο, αποκαλύπτοντας ένα συγκεκριμένο διευθυντικό δικαίωμα που ασκείται από την πλατφόρμα.

Έτσι έκρινε και το Δικαστήριο, αποφασίζοντας πως οι οδηγοί είναι υπάλληλοι με σύμ-

βαση εργασίας, με αποτέλεσμα να εφαρμόζονται σε αυτούς η συλλογική σύμβαση εργασίας των οδηγών ταξί και να μην έχει ισχύ ο χαρακτηρισμός τους ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Έκρινε ότι ο κάθε οδηγός, από την στιγμή που συνδέεται στην πλατφόρμα της Uber, χάνει την επιχειρηματική του ανεξαρτησία και πρωτοβουλία και υπόκειται στον έλεγχο του αλγορίθμου<sup>[38]</sup>, μία κατάσταση που πράγματι δεν προσιδιάζει στο καθεστώς του ελεύθερου επαγγελματία. Η Uber ωστόσο εξέφρασε μία έντονη διαμαρτυρία απέναντι στο περιεχόμενο αυτής της απόφασης, δηλώνοντας πως θα ασκήσει έφεση κατά της απόφασης και πως δεν σκοπεύει να προσλάβει μόνιμα οδηγούς στην Ολλανδία. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απόφαση του ολλανδικού Δικαστηρίου δεν ανέντρεψε το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων της gig economy, αλλά επέφερε έννομες συνέπειες μόνο στους εργαζομένους της Uber - όπως συνέβη αντίστοιχα και με την απόφαση του Εφετείου του Amsterdam κατά της Deliveroo<sup>[39]</sup>, χωρίς, ακόμη, να έχει προβεί ο νομοθέτης σε οιοσδήποτε ρυθμίσεις περί το σχετικό καθεστώς εργασίας.

### Συμπεράσματα

Αυτές ήταν οι παράλληλες νομολογιακές εξελίξεις σε τέσσερις χώρες με διαφορετικά νομικά συστήματα, εργασιακούς κανόνες δικαίου και δικαστικές πρακτικές. Με κοινό παρανομαστή τη λειτουργία της Uber στην επικράτεια τους εκδόθηκαν καταδικαστικές αποφάσεις κατά της πλατφόρμας, απορρίπτοντας τον έως τότε χαρακτηρισμό των οδηγών ως «αυτοαπασχολούμενων». Η μελέτη θα έμενε ημιτελής αν δεν εξαγάγαμε κάποια συμπεράσματα αναφορικά με τις αποφάσεις, το σκεπτικό τους και φυσικά τις συνέπειες που επέφεραν.

Καταρχάς, τα δικαστήρια ακολούθησαν διαφορετικές προσεγγίσεις για να καταλήξουν, ό-

**«ο κάθε οδηγός, από την στιγμή που συνδέεται στην πλατφόρμα της Uber, χάνει την επιχειρηματική του ανεξαρτησία και πρωτοβουλία και υπόκειται στον έλεγχο του αλγορίθμου»**

[33] Γιαννακούρου, όπ. παρ., σ. 992.

[34] Γιαννακούρου, όπ. παρ., σ. 992.

[35] Αλγοριθμικό management ονομάζεται η χρήση τεχνολογικών μέσων -αλγόριθμο και λογισμικό- για την επίτευξη των παραδοσιακών οργανωτικών λειτουργιών που επιτυγχάνονται παραδοσιακά από φυσικά πρόσωπα

(<https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc124874.pdf>) (τελευταία πρόσβαση 11.4.2022).

[36] Το ποσοστό ακύρωσης των διαδρομών έχει όριο το 4% και παίζει αρνητικό ή θετικό ρόλο αντίστοιχα για την «κατάταξη» του οδηγού.

[37] Γιαννακούρου, όπ. παρ., σ. 992, υποσημ. 26.

[38] Καίσαρη, όπ. παρ.

[39] Η απόφαση εκδόθηκε στις 16.2.2021 επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση που χαρακτήρισε τους διανομείς της πλατφόρμας έτοιμων γευμάτων Deliveroo ως εργαζομένους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. (Καίσαρη, όπ. παρ., σ. 1098).



## Εργατικό δίκαιο

μως, στο ίδιο συμπέρασμα. Η Γαλλία εφάρμοσε τα υπάρχοντα κριτήρια της μισθωτής εργασίας, χωρίς να αλλάξει τον κλασικό ορισμό της, ενώ οι λοιπές χώρες «ανέδειξαν περιπτώσιολογικά τον τρόπο λειτουργίας της τελευταίας και ανέλυσαν διεξοδικά τον τρόπο άσκησης της αλγοριθμικής διοίκησης»<sup>[40]</sup>. Η προσέγγιση αυτή διίσταται σε μεγάλο βαθμό, ειδικά αν συλλογιστεί κανείς ότι το Γαλλικό δικαστήριο δεν αναγνώρισε καν διευθυντικό δικαίωμα στην πλατφόρμα, ενώ τα άλλα βάσισαν την επιχειρηματολογία τους στην υποκατάσταση του διευθυντικού δικαίωματος από την πλατφόρμα.

Παράλληλα, παρά το γεγονός ότι μόνο στις τρεις εκ των τεσσάρων χωρών οι οδηγοί της Uber κρίθηκαν ως μισθωτοί εργαζόμενοι, αυτό δεν παρίσταται και το σφαιρικό πόρισμα. Ακόμα και στην περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου οι οδηγοί της Uber χαρακτηρίστηκαν ως «workers», η ουσία είναι στο γεγονός ότι κανένα δικαστήριο δεν τους χαρακτήρισε ως ελεύθερους επαγγελματίες - όπως ισχυριζόταν η Uber - αλλά αναγνώρισε ένα προστατευόμενο και ευνοϊότερο καθεστώς για την εργασία που παρέχουν οι οδηγοί, ανεξάρτητα από τις ιδιαιτερότητες του

κάθε νομικού συστήματος. Υπό αυτή την έννοια οι εργαζόμενοι της Uber βγήκαν σε κάθε περίπτωση κερδισμένοι από τους δικαστικούς αυτούς αγώνες.

Ζήτημα τίθεται, όμως, κατά πόσον αυτές οι αποφάσεις επέφεραν ουσιαστική αλλαγή στο καθεστώς εργασίας αυτών των εργαζομένων. Εμφανής είναι η άρνηση της Uber να αποδεχθεί το καθεστώς που αναγνώρισαν τα δικαστήρια<sup>[41]</sup>, με τις συνέπειες που τη συνοδεύουν, σε συνδυασμό με τον προβληματισμό και την αμηχανία του νομοθέτη προκειμένου να ρυθμίσει αποτελεσματικά το εν λόγω ζήτημα<sup>[42]</sup>. Σε κάθε περίπτωση κρίνεται αναγκαία η εξισορροπητική επέμβαση του νομοθέτη, ώστε να αποφευχθούν, αφενός, οι καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων και, αφετέρου, οι έντονες αντιδράσεις που θα συνοδεύσουν αντίστοιχες μελλοντικές αποφάσεις κατά εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην gig economy.

.....

«Ζήτημα τίθεται, όμως, κατά πόσον αυτές οι αποφάσεις επέφεραν ουσιαστική αλλαγή στο καθεστώς εργασίας αυτών των εργαζομένων»

<sup>[40]</sup> Γιαννακούρου, όπ. παρ., σ. 992.

<sup>[41]</sup> Βλέπε παραπάνω την περίπτωση της Ολλανδίας.

<sup>[42]</sup> Γιαννακούρου, όπ. παρ., σ. 994.