

I.

Definicja pracownika na gruncie ustawodawstwa UE może być rozważana w dwóch, powiązanych ze sobą, wymiarach:

- wymiar socjalny – gdy decyduje o zastosowaniu w państwach członkowskich minimalnych standardów ochrony wynikających z dyrektyw unijnych, a tym samym przyczynia się do realizacji celów socjalnych prawa UE jednolicie w państwach członkowskich i podnosi standard ochrony tych praw w państwach członkowskich;

- wymiar ekonomiczny – gdy zapobiega zakłóceniu konkurencji między państwami członkowskimi na wspólnym rynku, wówczas gdy odpowiednia modyfikacja definicji pracownika w ustawodawstwie krajowym państwa członkowskiego, pozwalająca na uniknięcie obowiązków wynikających z minimalnych standardów ochrony dyrektyw unijnych jest traktowane jako źródło przewagi konkurencyjnej. Praktyka taka, jako przejaw dumpingu socjalnego jest szkodliwa dla funkcjonowania wspólnego rynku opartego o zasady wolnej i niezachwianej konkurencji i równocześnie stanowi zagrożenie dla efektywności prawa UE w jego wymiarze socjalnym, prowadzi do obniżenia standardów ochrony praw socjalnych w państwach członkowskich (race to the bottom).

Tak jak UE pierwotnie była wyłącznie wspólnotą celów ekonomicznych, tak wymiar ekonomiczny definicji pracownika w prawie UE miał pierwotnie znaczenie priorytetowe. Wyraźnie do kontekstu ekonomicznego odwołuje się definicja pracownika wypracowana przez TSUE w sprawie u (1982) i rozwinęta w sprawie Lawrie-Blum (1985) na potrzeby realizacji zasady swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty. Odwołanie do wymiaru ekonomicznego integracji europejskiej odnaleźć można także w późniejszych orzeczeniach, w których TSUE rozszerzył zastosowanie definicji opartej na tzw. formule Lawrie-Blum na inne obszary ochrony praw socjalnych oparte na tych samych argumentach natury ekonomicznej. Dotyczy to zwłaszcza zasady równej płacy kobiet i mężczyzn (sprawa Allonby 2004), która jak wiemy w pierwotnym założeniu miała sprzyjać integracji gospodarczej państw członkowskich.

Obecnie nie może być wątpliwości co do społecznego wymiaru definicji pracownika w prawie UE. Wyrazem tego jest: 1) zastosowanie definicji pracownika opartej na tzw. formule Lawrie-Blum na potrzeby stosowania społecznie zorientowanych dyrektyw unijnych, które nie zawierają własnej definicji pracownika, ani w tym zakresie nie odsyłają do definicji krajowych państw członkowskich (Dyrektywa dot. ochrony macierzyństwa 92/85/EWG – Kiskii 2007,

Dyrektywa dot. czasu pracy 2003/88/EC, Dyrektywa dot. zwolnień grupowych 98/59/EC); 2) ograniczenie swobody państw członkowskich w kształtowaniu definicji pracownika na potrzeby implementacji tych dyrektyw unijnych, które w odniesieniu do ich zakresu podmiotowego odsyłają do ustawodawstwa, umów zbiorowych bądź praktyki państw członkowskich (Dyrektywa dot. agencji pracy tymczasowych 2008/104/EC, Dyrektywa dot. pracy w niepełnym wymiarze godzin 97/81/EC czy Dyrektywa dot. pracy na czas określony 99/70/EC). Wyrazem tego jest orzeczenie w sprawie O'Brien, 2012, w którym CJEU odwołał się do zasady efektywności prawa UE w zakresie realizacji celów socjalnych zasady niedyskryminacji.

II.

W odniesieniu do pojęcia pracownika na gruncie ustawodawstwa UE daje się zaobserwować wyraźna tendencja do unifikacji definicji pracownika opartej na tzw. formule Lawrie-Blum. Uzasadnieniem dla autonomicznej definicji pracownika na gruncie prawa UE jest wówczas potrzeba zapewnienia jednolitego stosowania prawa UE, które oparte jest na wspólnym celu, jakim jest potrzeba zapewnienia porównywalnych standardów ochrony minimalnej praw pracowniczych w państwach członkowskich. Tak jak w przypadku zasady swobody przepływu pracowników, harmonizacja krajowych porządków prawnych oparta na zasadzie niedyskryminacji, której integralną częścią może być jednolita definicja pracownika, ma wyraźny wymiar socjalny. Wyrazem tej tendencji jest: 1) wspomniane wyżej ograniczenie swobody państw członkowskich w kształtowaniu własnej definicji pracownika na potrzeby implementacji tych dyrektyw unijnych (i) 2) skierowany pod adresem państw członkowskich nakaz uwzględniania orzecznictwa TSUE dotyczącego kryteriów ustalania statusu pracownika przy określaniu definicji pracownika na potrzeby implementacji dyrektyw unijnych (Dyrektywa dot. równowagi między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów 2019/1158, Dyrektywa dot. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy 2019/1152, Projekt Dyrektywy dot. prawa do bycia offline).

III.

Z drugiej strony specyfika ustawodawstwa unijnego w dziedzinie praw pracowniczych poddaje w wątpliwość powodzenie "projektu" stworzenia zunifikowanej definicji pracownika. 1) unijne prawo pracy nie ma charakteru kompletnej gałęzi prawa na wzór krajowego prawa pracy. Przedmiotem regulacji na poziomie UE są tylko niektóre obszary z zakresu praw pracowniczych; 2) Instrumentem realizacji tego prawa są, zgodnie z zasadą subsydiarności,

dyrektywy, które jak wiemy wiążą państwo członkowskie co do celu, który ma zostać osiągnięty, pozostawiając państwu swobodę w zakresie sposobu osiągnięcia tego celu; 3) Wspomiany wyżej nakaz skierowany do państw członkowskich uwzględniania orzecznictwa TSUE przy konstruowaniu definicji pracownika w ustawodawstwie krajowym na potrzeby implementacji dyrektywy unijnej wskazuje na potrzebę zapewnienia prawu UE skuteczności, nie zaś na chęć zastąpienia krajowych definicji pracownika; 4) stworzenie definicji pracownika na potrzeby zasady swobodnego przepływu pracowników a następnie jej rozszerzenie na inne obszary unijnego prawa pracy konsekwentnie odwołuje się do argumentów natury teleologicznej (realizacja celów traktatowych w sprawie Levin i Lawrie Blum, a następnie realizacja zasady niedyskryminacji); 5) wspomniane wyżej ograniczenie swobody państw członkowskich w kształtowaniu własnej definicji pracownika na potrzeby implementacji tych dyrektyw unijnych oparte na argumentach natury teleologicznej (realizacja celów dyrektywy); 6) tworzenie definicji pracownika dostosowanej do celu dyrektywy może przyczynić się do skuteczniejszej ochrony kategorii zatrudnionych, którzy pozostają poza zakresem ochrony prawa pracy w krajowych porządkach prawnych (zatrudnieni zależni).