



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



I GIGWORKERS DI DELIVEROO SECONDO LA UK SUPREME COURT

Il presente contributo analizza e discute l'ultima decisione della UK Supreme Court (la 'Cassazione britannica') in merito ai gig-workers e alla loro potenziale qualificazione giuridica. Il recente dilemma circa il fatto che gli stessi possano essere employees, dunque dipendenti, ovvero workers, viene risolto ora in modo più fattuale e non astrattamente dogmatico: essendo le clausole che intercorrono tra il gig-worker e la piattaforma variabili, bisognerà guardare volta per volta al concreto assetto negoziale che vi è tra tali soggetti. In altre parole, clausole contrattuali che siano compatibili con il tradizionale lavoro dipendente potrebbero dar luogo alla sussistenza di un employee, anche con riferimento alla categoria dei gig-workers.

di **Camilla Della Giustina, Pierre De Gioia Carabellese**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Publicato, Mercoledì 3 Gennaio 2024

Sommario: 1. Introduzione; 2. La tematica posta all'analisi della Supreme Court; 3. La decisione della Supreme Court; 4. Conclusioni.

1. Introduzione

Il 21 novembre 2023 la Supreme Court ha statuito^[1] che i riders di Deliveroo non hanno un rapporto di lavoro in base a quanto si rinviene dalla legge europea sui diritti umani.

Con questa decisione, la Corte ha posto la parola fine ad un contenzioso iniziato nel lontano 2017 dinnanzi al Central Arbitration Committee (CAC) e proseguito dinnanzi alla High Court, alla Court of Appeal e, ora, conclusosi con il dictum della United Kingdom Supreme Court.

Peculiare è l'inizio di detta pronuncia in quanto la Supreme Court esordisce nel modo seguente "I rider di Deliveroo sono diventati una presenza familiare nelle nostre strade mentre viaggiano le loro biciclette o scooter dai ristoranti alle case e agli uffici dove le persone hanno ordinato un pasto da asporto utilizzando l'app online Deliveroo"^[2].

Prendendo le mosse da ciò, l'obiettivo del presente contributo è quello di commentare la pronuncia in esame.

Gli Autori sono consapevoli che la tematica della gig-economy e della qualificazione del rapporto di lavoro dei gig-worker sia estremamente complessa e articolata.

Nonostante ciò, lo scopo, appunto, è quello di fornire un breve commento alla sentenza in commento.

2. La tematica posta all'analisi della Supreme Court

Il contenzioso prende le mosse dall'azione giudiziale intrapresa da un considerevole numero di riders affinché l'Independent Workers Union Britannico^[3], un sindacato indipendente, negoziasse per conto loro con Deliveroo al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro.

Dinnanzi a queste richieste, Deliveroo si era rifiutato di entrare nei negoziati sulla contrattazione collettiva con il sindacato.

In base alla disciplina britannica, il Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act del 1992^[4], quando un datore di lavoro non accetta di riconoscere e contrattare con un sindacato che cerca di rappresentare i lavoratori alle dipendenze di quel datore di lavoro, il sindacato può invocare l'apparato contenuto nell'Allegato 1.

Tale procedura non obbliga effettivamente il datore di lavoro a concludere un contratto collettivo con un sindacato riconosciuto.

Tuttavia, la funzione della intrapresa attività di contrattazione collettiva potrebbe risultare un escamotage per imporre al datore di lavoro la contrattazione con il sindacato in questione.

In data 7 novembre 2016, la Independent Workers Union rivolse a Deliveroo una richiesta formale di riconoscere tale sindacato per la contrattazione collettiva nei confronti di due categorie di riders.

Dinnanzi a ciò, Deliveroo rifiutò detta richiesta e, di conseguenza, la Independent Workers Union^[5] presentò istanza alla CAC^[6].

Una di dette condizioni era che le persone per conto delle quali il sindacato avanzava la richiesta fossero riconosciuti quali workers ai sensi dell'articolo 296 TULRCA.

Per contro, Deliveroo sostenne che i riders non rientravano in quella definizione e la CAC aveva aderito alla ricostruzione di Deliveroo, rigettando l'istanza dell'Unione.

Di qui, l'Unione chiese l'autorizzazione a contestare la decisione della CAC per via giudiziaria.

In tale appello, il convenuto de facto era Deliveroo: quest'ultimo, da una prospettiva processuale, era l'Interested Party, mentre la CAC costituiva un mero de iure respondent^[7].

Nel merito, il sindacato contestava la violazione dell'art. 11 CEDU, ai sensi del quale “ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà d'associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi”^[8].

La tesi del sindacato era che, sebbene i riders non fossero workers ai sensi dell'art. 296 TULRCA, essi potevano beneficiare della protezione contenuta nell'art. 11 CEDU.

Precisamente, il sindacato evidenziava come la definizione contenuta nell'art. 296 TULRCA dovesse essere riletta in base alla sezione terza dell'Human Rights Act del 1998 affinché venissero inclusi.

3. La decisione della Supreme Court

Nell'affrontare la disamina della questione a essa sottoposta, la Supreme Court precisa che centrale è definire il rapporto di lavoro che intercorre tra Deliveroo e i riders in base alla nozione contenuta nell'art. 11 CEDU.

La Supreme Court, aderendo alla tesi fatta propria dalla Court of Appeal, statuisce che il nuovo potere conferito ai riders di nominare un sostituto risulta essere illimitato e si applica sia prima che dopo l'accettazione della consegna da parte del rider.

La stessa sostiene che l'esistenza di un potere così ampio risulta essere incompatibile con un obbligo di prestazione lavorativa personale.

La natura personale della prestazione insieme al controllo rappresenta uno dei principali elementi al ricorrere dei quali un individuo è employee, piuttosto che worker.

A ciò si aggiunge che la relazione contrattuale tra Deliveroo e i riders poggia su 12 punti chiave: 1) i riders non sono tenuti a effettuare alcuna consegna; 2) i riders non lavorano entro precisi orari di lavoro poiché è loro riconosciuta la libertà di decidere se lavorare e quando lavorare; 3) il luogo di lavoro non è specificato né concordato; 4) la loro attività non ha una durata particolare; 5) non è necessario che siano sempre online, cioè disponibili ad accettare l'incarico che la piattaforma assegna loro; 6) per quanto riguarda strumenti, materiali e macchinari, tutte le attrezzature sono a disposizione dei corridori, i riders utilizzano le proprie biciclette e i propri telefoni cellulari; 7) non è previsto alcun pagamento periodico, dato che la remunerazione dipende dal fatto che siano riders a scegliere di effettuare le consegne e quante effettuare; 8) le consegne non costituiscono la loro unica, o principale, fonte di reddito; 9) non sono previsti pagamenti in natura quali vitto, alloggio e trasporto; 10) non sussiste alcun diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali; 11) non è previsto alcun rimborso per le spese di viaggio; 12) non esiste alcuna protezione dal rischio finanziario per i riders.

In base a dette circostanze, è possibile affermare che i riders sono liberi di rifiutare offerte di lavoro, di rendersi indisponibili e intraprendere lavori per i concorrenti.

Le caratteristiche poc'anzi descritte sono incompatibili con qualsiasi nozione di rapporto di lavoro.

Si aggiunge, a tal proposito, che mancherebbe anche il requisito della mutuality delle obbligazioni, essendo la mutuality il parametro descrittivo cui fare riferimento al fine di individuare di un rapporto dipendente, allorquando si tratti di lavoratori casuali^[9].

La conclusione alla quale perviene la Supreme Court è che i riders non rientrano nell'ambito di applicazione di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 11.

Dunque, essi non hanno diritto di essere rappresentati da un sindacato^[10].

Sebbene ciò sia vero, la Supreme Court evidenzia come nella legislazione britannica nulla osta a che i riders formino il proprio sindacato o aderiscano a un sindacato.

In modo speculare, nulla impedisce a Deliveroo di impegnarsi nella contrattazione collettiva con il sindacato per cercare di concordare termini e condizioni da applicare ai riders.

La questione, infatti, è se l'art.11 imponga al Regno Unito di andare oltre alla situazione attuale e di emanare una legislazione che conferisca ai lavoratori il diritto a richiedere al loro riluttante datore di lavoro di riconoscere e negoziare con il loro sindacato scelto.

Quindi, la Supreme Court non accoglie l'appello presentato avverso la sentenza della Court of Appeal.

4. Conclusioni

Sebbene i giudizi relativi a Deliveroo e Uber possano sembrare contraddittori fra di loro, è parimenti importante evidenziare come in realtà gli esiti diversi dipendono da circostanze differenti.

Nel caso Deliveroo in commento, infatti, i giudici entrano nel merito di tutte le clausole contrattuali intercorrenti tra le parti, nella relationship, relazione di lavoro, fra Deliveroo e i riders. Da ciò discende l'esclusione di una qualificazione degli individui quali worker, né tanto meno di employees.

È la stessa Supreme Court ad evidenziare la differenza con il caso Uber: quest'ultimo,

infatti, poggiava sulla considerazione che ogni driver forniva i servizi in base a un contratto firmato con Uber, non con i singoli passeggeri.

Pertanto, ogni interpretazione contrattuale contraria doveva essere rigettata.

In definitiva, questa sentenza, la “Deliveroo”, evidenzia l’impossibilità di qualificare i gig workers sotto un genere unitario, poiché appare chiaro come, quasi probabilmente, questi lavoratori non sono cristallizzati in una monolitica categoria, ma possono passare dall’una all’altra, a seconda del contratto che da ciascuno viene sottoscritto.

In tal senso, essendo i contratti dei riders differenti a seconda, soprattutto, dell’employer che li propone, la endo-categorizzazione dei rider (workers, employee, independent contractors) dipenderà molto dal contract platform design, cioè dal framework contrattuale predisposto da ogni piattaforma.

Questa pronuncia della Supreme Court risulta essere strategica proprio perché evidenzia la peculiarità del fenomeno della gig-economy.

Sebbene tutta la riflessione giuridica, sia nazionale, che di derivazione europea e internazionale, ha sempre cercato di far rientrare i gig-worker in una determinata categoria contrattuale, attualmente, questi sforzi interpretativi sembrano essere non del tutto efficaci.

In altri termini, la platform economy, di cui la gig-economy è una manifestazione, dimostra come un approccio eccessivamente rigido e standardizzato non rappresenti la strategia vincente. Di qui, dunque, riprendendo le parole della Supreme Court, la necessità di indagare concretamente la reale portata del contratto concluso tra le parti. Viene evidenziato come compito dei Giudici sia quello di accertare come il contratto funzioni nella dinamica tra le parti, a prescindere dal nomen iuris conferito.

Ancora, questo dimostra come l’evoluzione tecnologica nel mondo del diritto richieda il governo da parte dell’essere umano: è il Giudice umano, infatti, a dover svolgere la propria attività interpretativa ed ermeneutica al fine di individuare la regula iuris applicabile al caso concreto.

Ciò si rende necessario poiché la definizione giuridica della categoria dei gig-workers non solamente dipende dalla pervasività di controllo svolta dalla piattaforma sull’attività svolta dai gig-workers, ma anche dal contratto in essere tra le due parti.

Emerge in modo lapalissiano come la gig-economy comprenda, al proprio interno, talune relazioni contrattuali eterogenee, poiché connesse alla particolare relazione contrattuale esistente tra le parti.

Appare chiaro come la definizione di diritti e doveri delle parti del rapporto contrattuale non possa avvenire facendo ricorso a rigide categorizzazioni legislative; piuttosto, l'approccio da prediligere, e seguire, dovrebbe essere taylor-made, ossia adattato come quello che fa un bravo sarto, quando deve fare un abito su misura.

Note e riferimenti bibliografici

Sebbene il paper sia frutto di una riflessione congiunta, i paragrafi 1 e 3 sono da attribuire al Professore De Gioia Carabellese Pierdomenico, mentre i paragrafi 2 e 4 alla Dottoressa Della Giustina Camilla.

[1] Michaelmas Term ^[2023] UKSC 43 On appeal from: ^[2021] EWCA Civ 952.

[2] Traduzione non letterale da parte di chi scrive, letteralmente “Deliveroo riders have become a familiar sight in our streets as they journey on their bikes or motor-scooters from restaurants to the homes and offices where people have ordered a take-away meal using the Deliveroo online app”.

[3] Da qui in poi anche “il sindacato”.

[4] Denominato anche TULRCA.

[5] In data 21 novembre e 28 novembre 2016.

[6] Da qui in poi CAC. Si tratta l'organo quasi giudiziario che, ai sensi dell'allegato A1 ha il potere di ordinare al datore di lavoro di riconoscere un sindacato e di aderirvi contrattazione collettiva se le condizioni stabilite in tale programma sono soddisfatte.

[7][7] Nel common law inglese, nel giudizio di appello, appeal, l'attore è chiamato appellant, mentre il citato è chiamato respondent. Nel primo grado, l'attore è il claimant, mentre il convenuto è il defendant, ovvero, in Scozia, il defender.

[8] Art. 11(1) CEDU.

[9] Il criterio della mutuality richiede di verificare se, in un rapporto di lavoro, vi sia un obbligo del lavoratore di accettare il lavoro, quando offerto, e se, al tempo stesso, vi sia un obbligo del datore di lavoro di offrire lavoro quando vi sia necessità. Si rimanda a P. DE GIOIA CARABELLESE, C. DELLA GIUSTINA, Diritto del lavoro e del techno business law. Dal law of master and servant britannico all'Industry 5.0. Un research textbook, Pisa, 2023. I casi cui fare riferimento sono: 1) Nethermere (St Neots) Limited v Taverna 6 (1983) ICR 614; 2) Carmichael v National Power plc (2000) IRLR 43; 3) O-Kelly v Trusthouse Forte plc (1983) ICR 728.

[10] Questa conclusione viene corroborata anche dal richiamo alla Raccomandazione 198 ILO la quale, appunto, evidenzia come nell'accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato sia necessario concentrarsi sulla 'realtà' della relazione.

[11] Uber BV v Aslam ^[2021] UKSC 5, ^[2021] ICR 657. Sul punto si rimanda a C. DELLA GIUSTINA, P. DE GIOIA CAREBELLESE, Employment and Platforms, viz. Self-employed versus workers, that is the question (or the irresolvable dilemma). Reflections about “Uber v. Aslam” of the UK Supreme Court, in Diritto e Politica dei Trasporti, n. 1/2022, 16 ss.; C. DELLA GIUSTINA, P. DE GIOIA CAREBELLESE, The “Uber case” against the Background of the Gig-Economy: Dilemmas between Labour Law and Techno Law, in Journal of Law, Market and Innovation, n. 2/2022, pp. 76 ss.; C. DELLA GIUSTINA, P. DE GIOIA CAREBELLESE, La gig-economy al vaglio delle Corti Britanniche: self-employed or workers?, in Il diritto del mercato del lavoro, n. 1/2022, pp. 143 ss.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=10146>