

Łódź, dn. 5 marca 2023 r.

Dr hab. Tomasz Duraj

Prof. UŁ

Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Gabrieli Gospodarek pt. „Zatrudnienie w gospodarce platformowej”

I. Przedmiot i kryteria oceny

1. Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu uchwały Rady Naukowej Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Warszawskiego, na mocy której zostałem wyznaczony na recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia doktora Pani mgr Gabrieli Gospodarek.

2. Przedmiotem recenzji jest odpowiedź na pytanie czy przedłożona przez Panią mgr Gabrielę Gospodarek rozprawa doktorska pt. „Zatrudnienie w gospodarce platformowej” spełnia warunki określone prawem, w szczególności zaś czy stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazuje wiedzę kandydatki z dyscypliny prawo oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana praca została napisana pod opieką naukową Pani prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

II. Wybór tematu, cele, tezy i założenia badawcze

1. Dokonany przez Panią mgr Gabrielę Gospodarek wybór tematu należy uznać za w pełni uzasadniony z kilku istotnych powodów. **Po pierwsze**, przesądza o tym popularność pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych, która cały czas rośnie, czyniąc ten rodzaj aktywności zarobkowej jednym z bardziej istotnych i przyszłościowych, choćby

biorąc pod uwagę dużą dostępność tej formy zatrudnienia. Według szacunków Unii Europejskiej obecnie aż 11% jej obywateli świadczy pracę na platformach internetowych, a dla 3 milionów osób ten rodzaj zatrudnienia stanowi stałe źródło utrzymania. W ciągu ostatnich pięciu lat dochody w gospodarce cyfrowej platform pracy w Unii Europejskiej wzrosły o około 500%. Aktualnie ponad 28 mln osób w Unii Europejskiej pracuje za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, a eksperci prognozują, że w 2025 r. ich liczba osiągnie 43 mln. Już choćby z tego względu zajęcie się przez Doktorantkę problematyką pracy platformowej należy uznać za w pełni uzasadnione. **Po drugie**, kwestia zatrudnienia w gospodarce platformowej cechuje się daleko idącą doniosłością z teoretycznego oraz praktycznego punktu widzenia. W zależności od przyjętego modelu biznesowego, wykonawcy za pośrednictwem platform internetowych mogą świadczyć pracę zarówno na podstawie stosunku pracy (co zdarza się rzadko, jak słusznie zauważa Pani mgr Gabriela Gospodarek), jak i w oparciu o umowy prawa cywilnego (w szczególności umowę o świadczenie usług), a także w warunkach samozatrudnienia. Wybrany reżim zatrudnienia platformowego determinuje sytuację prawną osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz przysługujący im zakres ochrony. Problem w tym, że w praktyce platformy internetowe, dążąc za wszelką cenę do ograniczenia kosztów prowadzonej działalności biznesowej, wykorzystują cywilnoprawne formy zatrudnienia, mimo że faktyczne warunki świadczenia pracy często wskazują na istnienie w danej konkretnej sytuacji stosunku pracy. Konsekwencją takiej aktywności jest pozbawienie osób wykonujących pracę platformową możliwości korzystania z praw pracowniczych oraz praw w zakresie ochrony socjalnej, co skutkuje prekaryzacją ich zatrudnienia. Problem ten został dostrzeżony przez Unię Europejską, która dnia 9 grudnia 2021 r. przyjęła przygotowany przez Komisję Europejską projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Celem proponowanych rozwiązań jest zapewnienie tego, aby osoby wykonujące pracę platformową miały, lub mogły uzyskać, właściwy status zatrudnienia w świetle ich rzeczywistego związku z cyfrową platformą pracy oraz, aby mogły korzystać z określonych prawem gwarancji ochronnych. **Po trzecie**, trafność wyboru tematu potwierdza fakt, że recenzowana dysertacja wpisuje się w obowiązujący obecnie wymóg co do interdyscyplinarnego charakteru prowadzonych badań naukowych. Autorka analizując zatrudnienie w gospodarce platformowej musiała badać tę problematykę z perspektywy zarówno prawa pracy oraz prawa cywilnego, jak i

prawa nowych technologii. Taka multidyscyplinarność prowadzonych rozważań w oczywisty sposób podnosi merytoryczną wartość recenzowanej rozprawy. Po czwarte wreszcie, uzasadnieniem podjętego w dysertacji zagadnienia jest brak w dotychczasowym dorobku polskiej doktryny prawa pracy opracowania monograficznego, które w tak systemowy i kompleksowy sposób analizowałoby problematykę zatrudnienia w gospodarce platformowej. Wcześniejsze publikacje miały charakter fragmentaryczny i dotyczyły jedynie wybranych zagadnień związanych z tematyką platformową. Można zatem przyjąć, że recenzowana dysertacja wypełnia lukę badawczą w polskim dorobku naukowym. Mając na względzie wszystkie wyżej wymienione okoliczności, dokonany przez Doktorantkę wybór tematu należy ocenić bardzo wysoko.

2. Autorka recenzowanej rozprawy postawiła przed sobą ambitne cele badawcze, które w pełni zrealizowała. Podstawowym celem dysertacji było „skrupulatne zbadanie oraz opisanie środowiska internetowych platform pracy” (str. 7). Drugi cel opracowania dotyczył zbadania „tego, czy w ogóle, a jeżeli tak – to w jakich sytuacjach – na internetowych platformach pracy dochodzi do wykonywania pracy” (str. 8). Autorka rozłożyła na czynniki pierwsze różne sytuacje świadczenia pracy platformowej, co należy uznać za istotne osiągnięcie dysertacji. Celem takiego zabiegu – w zamyśle Doktorantki – było dostarczenie wiedzy pozwalającej na wypracowanie uniwersalnej metodyki postępowania służącej analizowaniu prawnych aspektów zatrudnienia w gospodarce platformowej. Chodziło o zwrócenie uwagi na te aspekty pracy za pośrednictwem platform internetowych, które są decydujące przy ustalaniu statusu prawnego osób ją wykonujących.

3. Istotnym elementem każdej pracy naukowej jest hipoteza badawcza, która wymaga argumentów i potwierdzenia w toku prowadzonych rozważań. Główną hipotezą badawczą recenzowanej dysertacji jest stwierdzenie, że „podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy nie stanowi nowej formy zatrudnienia” (str. 12). Autorka w sposób przekonujący, z dbałością o precyzję prowadzonych rozważań i detale wyводу prawniczego, wykazała słuszność założeń badawczych udowadniając, że praca świadczona za pośrednictwem platform internetowych bazuje na dobrze znanych i ugruntowanych przepisami obowiązującego prawa konstrukcjach. Po pierwsze, w sposobie świadczenia pracy platformowej widać niekiedy elementy zatrudnienia tymczasowego, gdy platforma internetowa może pełnić rolę agencji pracy tymczasowej

(str. 169 i n.) lub pracodawcy – użytkownika (str. 140 i n.). Po drugie zaś, aktywność zarobkowa na platformach internetowych realizowana jest na podstawie różnych umownych stosunków prawnych, takich jak umowa agencyjna (str. 119 i n.) lub cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, które w praktyce często są „ukrytym” stosunkiem pracy (str. 204 i n.). Zdaniem Autorki „(...) wykonywanie pracy platformowej na podstawie stosunku pracy ani nie następuje w ramach odrębnego modelu stosunku pracy platformowej, ani nie wymaga wykształcenia odrębnego modelu stosunku pracy platformowej, ponieważ wykonywanie pracy platformowej odbywa się według cech klasycznego stosunku pracy z art. 22 par. 1 KP, tyle że w przeważającej większości przypadków jest to stosunek pracy atypowy (elastyczny) – głównie z uwagi na elastyczną organizację czasu pracy” (str. 320). W pełnej rozciągłości należy zgodzić się z powyższym twierdzeniem Doktorantki.

III. Metody badawcze

1. Podstawową metodą badawczą przyjętą przez Autorkę recenzowanej dysertacji jest metoda dogmatyczna, która polega na wnikliwej i wielopłaszczyznowej analizie przepisów regulujących podstawy zatrudnienia w gospodarce platformowej. Doktorantka w pełni wykorzystała atuty tej metody, co widać praktycznie w każdym rozdziale pracy.
2. W recenzowanym opracowaniu została również zastosowana metoda prawnoporównawcza. Dotyczy to w szczególności rozdziału IV rozprawy doktorskiej, w którym Autorka analizuje pracę świadczoną za pośrednictwem platform internetowych z perspektywy cech konstrukcyjnych stosunku pracy. Rzetelność prowadzonych rozważań wymagała od Doktorantki znajomości systematyki podstaw prawnych świadczenia pracy w wybranych krajach.
3. W rozprawie doktorskiej wykorzystano także metodę analizy w różnych jej odmianach. Doktorantka, aby udowodnić główną hipotezę badawczą recenzowanej dysertacji zastosowała metodę analizy krytycznej, analizy konstrukcyjnej, a także analizy konektywnej.
4. Na szczególną uwagę zasługuje zastosowana przez Doktorantkę w recenzowanej dysertacji metoda empiryczno – prawna, która posłużyła jej do pozyskania szczegółowych informacji na temat funkcjonowania środowiska platform internetowych oraz poznania procesów organizowania i świadczenia pracy platformowej, a także relewantnych

warunków zatrudnienia. Wymagało to od Pani mgr Gabrieli Gospodarek osobistego zaangażowania polegającego na wcieleniu się zarówno w rolę wykonawcy, jak i klienta dostępnych na rynku platform internetowych. Dzięki temu Doktorantka miała okazję poznać niejako „od środka” środowisko internetowych platform pracy, co pozwoliło jej ustalić poziom przestrzegania prawa przez badane podmioty gospodarki platformowej.

5. Piątą metodą badawczą wykorzystaną w rozprawie doktorskiej była metoda analizy morfologicznej. Posłużyła ona Autorce do przejrzystego ukazania niezliczonej liczby platformowych modeli biznesowych, które składają się na złożone i niejednorodne środowisko internetowych platform pracy.

6. Wielość i różnorodność wykorzystanych w recenzowanej dysertacji metod badawczych potwierdza dojrzałość naukowo-badawczą Pani mgr Gabrieli Gospodarek oraz doskonały warsztat naukowy.

IV. Struktura pracy

1. Konstrukcja pracy doktorskiej przygotowanej przez Panią mgr Gabrielę Gospodarek jest logiczna, klarowna oraz zachowuje wewnętrzną spójność. Pozwala Autorce na uporządkowane przedstawienie problematyki zatrudnienia w gospodarce platformowej, a także na sformułowanie i odpowiednie uzasadnienie własnych opinii i sądów w tym obszarze badawczym. Recenzowana rozprawa składa się ze wstępu oraz czterech rozdziałów zwieńczonych zakończeniem.

2. We wstępie Doktorantka podkreśla doniosłość podjętej w dysertacji problematyki, a także precyzyjnie konkretyzuje zakres podmiotowy oraz przedmiotowy prowadzonych rozważań na temat zatrudnienia w gospodarce platformowej. Tam też można odnaleźć prezentację głównej hipotezy oraz szczegółowych założeń rozprawy doktorskiej, a także charakterystykę wykorzystanych w pracy metod badawczych. Zgodnie z metodologią tworzenia każdej pracy naukowej, Autorka w kolejnych rozdziałach dysertacji wychodzi od zagadnień ogólnych, wprowadzających czytelnika w analizowaną problematykę i wyjaśniających przyjętą w opracowaniu siatkę pojęciową, aby następnie zająć się szczegółową charakterystyką różnych form świadczenia pracy za pośrednictwem platform internetowych.

3. W rozdziale I przedstawiono genezę i rozwój gospodarki platformowej, a także wyjaśniono najważniejsze pojęcia związane z tematem recenzowanej dysertacji. W tej

części pracy dokonano typologii platform internetowych funkcjonujących w obrocie prawnym oraz dopuszczalnych form świadczenia pracy platformowej. W pełni aprobuje rozważania ujęte w rozdziale I rozprawy doktorskiej. Wątpliwości budzi jedynie fragment dotyczący uwag podsumowujących, w którym Autorka niepotrzebnie powtarza ustalenia dokonane we wcześniejszych punktach tego rozdziału (str. 49-52). Ta część pracy nie wnosi nic nowego do prowadzonych rozważań i jako taka w mojej opinii jest zbędna.

4. W rozdziale II Autorka dokonuje szczegółowej analizy stosunków prawnych funkcjonujących w środowisku platform internetowych. Na początku przedstawia charakterystykę źródeł powstawania platformowych stosunków prawnych, a w dalszej części wzajemne zależności zachodzące pomiędzy tymi stosunkami. Tutaj również zastrzeżenia budzi fragment dotyczący uwag podsumowujących, w którym Autorka niepotrzebnie powtarza ustalenia dokonane we wcześniejszych punktach tego rozdziału (str. 110-112). Ta część pracy nie wnosi nic nowego do prowadzonych rozważań i jako taka w mojej opinii jest zbędna.

5. Rozdział III recenzowanej rozprawy przedstawia zatrudnienie platformowe na tle różnych form świadczenia pracy (umowa agencyjna oraz praca tymczasowa). Autorka analizuje tu podstawy prawne podejmowania platformowej aktywności zarobkowej oceniając, jaki wpływ na realizację usługi platformowej mają podmioty uczestniczące w tym przedsięwzięciu, a mianowicie: internetowa platforma pracy, wykonawca pracy platformowej oraz klient końcowy będący odbiorcą tej usługi. W pełni aprobuje rozważania ujęte w rozdziale III rozprawy doktorskiej. Mankamentem przyjętej w tym rozdziale systematyki wewnętrznej jest to, że Autorka niepotrzebnie wprowadza podpunkty 3.2.1, 3.3.1 i 3.4.1. Ich wyodrębnienie miałyby sens tylko wtedy, gdyby w ramach punktów 3.2, 3.3 i 3.4 Doktorantka przewidziała więcej niż jeden podpunkt (przynajmniej dwa).

6. Szczególnie interesujący jest rozdział IV recenzowanej dysertacji, w ramach którego Autorka, na podstawie kilkudziesięciu orzeczeń wydanych przez zagraniczne sądy pracy w postępowaniach o ustalenie istnienia stosunku pracy w zatrudnieniu platformowym, dokonuje szczegółowej charakterystyki konstrukcyjnych cech stosunku pracy z perspektywy podejmowania aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy. Analizie poddano uprawnienia kierownicze internetowej platformy wobec osób świadczących pracę w środowisku platformowym; podporządkowanie w zakresie

przedmiotu świadczenia pracy, czasu i miejsca jej wykonywania; rozkład ryzyka w zatrudnieniu platformowym; osobisty charakter tej pracy; jej ciągłość oraz odpłatność. Doktorantka doskonale ukazała, w jaki sposób cechy powszechnie kojarzone z zatrudnieniem w gospodarce platformowej (wykorzystanie nowoczesnych technologii, stosowanie algorytmów, demutualizacja ryzyka, elastyczność) współgrają z właściwościami stosunku pracy. Mankamentem przyjętej w tym rozdziale systematyki wewnętrznej jest to, że Autorka niepotrzebnie wprowadza podpunkty 4.4.1, 4.5.1, 4.6.1., 4.7.1 i 4.8.1. Ich wyodrębnienie miałoby sens tylko wtedy, gdyby w ramach punktów 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 i 4.8 Doktorantka przewidziała więcej niż jeden podpunkt (przynajmniej dwa). Na marginesie należy zauważyć, że w pkt 4.5 i 4.6 pomyłona została kolejność podpunktów.

7. Recenzowaną dysertację wieńczy merytoryczne zakończenie, w którym Doktorantka dokonuje rzeczowej i konstruktywnej oceny analizowanej problematyki, formułując bardzo ciekawe i trafne wnioski.

V. Ocena merytoryczna pracy

1. Pod względem merytorycznym recenzowana dysertacja prezentuje bardzo wysoki poziom naukowy. Autorka wnikliwie i rzetelnie przedstawia w opracowaniu większość ważnych dla omawianego tematu zagadnień prawnych. Szczegółowa analiza rozważań prezentowanych w rozprawie jest dojrzała i pokazuje, że Doktorantka posiada bardzo dużą wiedzę, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną, na temat złożonej problematyki zatrudnienia w gospodarce platformowej, a także doskonałą intuicję prawniczą. Ma umiejętność właściwego interpretowania obowiązujących przepisów, a Jej warsztat naukowy należy ocenić celująco. Pani mgr Gabriela Gospodarek bardzo umiejętnie stawia pytania badawcze, na które później stara się, najczęściej z bardzo dobrym skutkiem, znaleźć właściwą odpowiedź. W sposobie prowadzenia rozważań naukowych widać rzetelność, precyzję oraz dbałość o detale. Wywody cechuje drobiazgowość argumentacji. Tezy badawcze są rzeczowe, logicznie uzasadnione i należy je uznać za przekonujące. Z całą stanowczością mogę stwierdzić, że Autorka w udany sposób zrealizowała wszystkie cele badawcze, które wyznaczyła sobie we wstępie do pracy. W pełni udało się Jej wykazać, że podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy nie stanowi nowej formy zatrudnienia, ponieważ nie dostarcza nowego sposobu (natury)

ukształtowania relacji umownych między podmiotem zatrudniającym a wykonawcą pracy platformowej.

2. Dużą zaletą recenzowanego opracowania jest to, że Doktorantka w sposób zdecydowany prezentuje określone poglądy i opinie na temat różnych modeli i form zatrudnienia w gospodarce platformowej. Jej uwagi i komentarze świadczą o dużej dojrzałości naukowej. Wnioski, do których dochodzi Autorka stanowią ciekawy asumpt do prowadzenia dalszego dyskursu naukowego w przedmiocie analizowanej problematyki.

3. Jednym z podstawowych celów dysertacji, jak twierdzi Doktorantka, było dostarczenie wiedzy pozwalającej na wypracowanie uniwersalnej metodyki postępowania służącej analizowaniu prawnych aspektów zatrudnienia w gospodarce platformowej. Chodziło o zwrócenie uwagi na te aspekty pracy za pośrednictwem platform internetowych, które są decydujące przy ustalaniu statusu prawnego osób ją wykonujących. W rozdziale IV Pani mgr Gabriela Gospodarek wykazała, że w platformowych stosunkach prawnych można odnaleźć cechy klasycznego stosunku pracy z art. 22 par. 1 KP, z zastrzeżeniem, że niektóre z nich występują w formie niestandardowej (elastycznej), a niektóre są realizowane w sposób nowoczesny (z wykorzystaniem nowych technologii zbudowanych na systemach sztucznej inteligencji). Celem przeprowadzonych wywodów było ukazanie, że kluczowa dla identyfikacji cech stosunku pracy w ramach gospodarki platformowej jest znajomość specyfiki organizowania i wykonywania pracy za pośrednictwem platform internetowych (str. 311-312). Doktorantka po dokonaniu wnikliwej i rzetelnej analizy zagranicznych judykatów w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy w gospodarce platformowej (co należy uznać za kolejne duże osiągnięcie Autorki) doszła do wniosku, że w tym zakresie **kluczowym elementem jest kwestia podporządkowania wykonawcy platformowego w obszarze czasu pracy**. Zdaniem Pani mgr Gabrieli Gospodarek „(...) dla ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest wcale ważne to, czy dany wykonawca sam zdecydował o swoim czasie pracy, ale to jak wygląda sposób wykonywania przez niego tej pracy od momentu przystąpienia do jej wykonywania. Jeżeli użytkownik-pracownik co prawda przystępuje do wykonywania pracy platformowej w czasie wybranym wedle własnego uznania, ale wykonując pracę platformową znajduje się pod ścisłym kierownictwem internetowej platformy pracy, to powinien zostać uznany za pracownika. Przeto, aspekty organizacji czasu pracy nie ograniczają się do ustalania godzin rozpoczynania i kończenia pracy przez

pracownika, ale obejmują również takie kwestie jak określanie czasu na wykonanie konkretnych zadań pracowniczych, a chociażby ten aspekt jest przez internetowe platformy pracy ustalany” (str. 313-314). Nie można do końca zgodzić się z powyższym stanowiskiem. Po pierwsze, nie budzi wątpliwości fakt, że decydujące dla ustalenia istnienia stosunku pracy w zatrudnieniu platformowym będzie to czy platforma, za pośrednictwem której praca jest świadczona, sprawuje ściśle kierownictwo nad wykonawcą platformowym. Nie można jednak rzeczzonego kierownictwa, jak chce tego Doktorantka, w żadnym razie ograniczać jedynie do czasu pracy. Stosunek pracy będzie bowiem istniał pomiędzy platformą internetową a wykonawcą wtedy, gdy platforma posiada uprawnienia kierownicze polegające na konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków wykonawcy dotyczących przedmiotu świadczenia pracy (przydzielanie konkretnych zadań i określanie sposobu ich realizacji), czasu i miejsca wykonywania pracy (konkretnych zadań cząstkowych składających się na dany rodzaj pracy). To właśnie jest owo **kierownictwo internetowej platformy pracy (trzon uprawnień kierowniczych)**. Po drugie, podporządkowanie wykonawcy w obszarze czasu pracy nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy, bowiem może ono występować także w cywilnoprawnych formach zatrudnienia (w tym w pracy na własny rachunek), jeżeli specyfika danego rodzaju usługi to uzasadnia. Przykładem może tu być choćby lekarz, który pracując na kontrakcie cywilnoprawnym w podmiocie leczniczym musi dostosować się do obowiązującej tam organizacji czasu pracy. To samo dotyczy muzyka w filharmonii czy ochroniarza w agencji ochrony mienia. Po trzecie, to co rzeczywiście będzie decydowało o istnieniu stosunku pracy w zatrudnieniu platformowym dotyczy takich uprawnień kierowniczych platformy (głównie *on location*, świadczących usługi „w terenie” – przewozowe, dostawy towarów, sprzętania, naprawy lub opiekuńcze), jak:

- 1) daleko idąca ingerencja w proces wyznaczania zadań, gdzie na bieżąco przydział zadań nie ma wpływu ani klient usługi, ani jej wykonawca (jednostronne wyznaczanie bieżących zleceń);
- 2) brak swobody wyboru zleceń oraz sankcje za ich nieprzyjęcie;
- 3) brak autonomii co do sposobu wykonania zadań (ingerencja w zasady ich realizacji);
- 4) brak swobody wyboru godzin i miejsca wykonywania zadań;

5) jednostronne narzucanie warunków organizacji świadczenia usług (standardy usług)

6) ingerencja w ustalanie stawek wynagrodzenia za jednostkowe zadanie (jednostronne ustalanie stawek wynagrodzenia);

7) wysoki poziom kontroli i nadzoru realizacji zadań oraz oceny ich wykonania.

To są czynniki, które w mojej ocenie będą decydowały o istnieniu stosunku pracy w danym konkretnym przypadku zatrudnienia platformowego. Autorka większość z nich dostrzega w rozdziale IV dysertacji, ale nie wie, czemu nie eksponuje ich wszystkich w podsumowaniu, skupiając się głównie na podporządkowaniu w zakresie czasu pracy. Skoro celem Doktorantki było dostarczenie wiedzy pozwalającej na wypracowanie uniwersalnej metodyki postępowania służącej analizowaniu prawnych aspektów zatrudnienia w gospodarce platformowej oraz zwrócenie uwagi na te aspekty pracy za pośrednictwem platform internetowych, które są decydujące przy ustalaniu statusu prawnego osób ją wykonujących, to należało wyraźnie wskazać, które kryteria mają w tym zakresie kluczowe znaczenie.

4. Mankamentem recenzowanej dysertacji jest także brak szerszej analizy rozwiązań zaproponowanych w projekcie unijnej dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, które idą w kierunku wprowadzenia w państwach członkowskich w odniesieniu do zatrudnienia platformowego konstrukcji domniemania stosunku pracy. To bardzo ważne zagadnienie z punktu widzenia kryteriów decydujących o istnieniu stosunku pracy, którego nie powinno się ograniczać do kilkustronicowej analizy w doktoracie (str. 314-316). Gdyby tego typu unormowanie miało być implementowane do polskiego porządku prawnego, byłoby to ogromna rewolucja nie tylko w odniesieniu do zatrudnienia platformowego, ale szerzej w odniesieniu do całego prawa zatrudnienia, bowiem domniemanie stosunku pracy, z uwagi na zasadę równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, musiałoby obejmować wszystkie przypadki świadczenia pracy. Projekt dyrektywy unijnej wprowadza odpowiednie procedury zapewniające prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, zgodnie z zasadą pierwszeństwa faktów, a także domniemanie wzruszalne stosunku pracy (w tym przeniesienie ciężaru dowodu)

w odniesieniu do osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które kontrolują niektóre elementy wykonywania pracy. To domniemanie prawne miałoby zastosowanie we wszystkich postępowaniach sądowych i administracyjnych, w tym w postępowaniach wszczętych przez organy krajowe właściwe do egzekwowania przepisów dotyczących pracy i ochrony socjalnej, i można by je wzruszyć, wykazując brak stosunku pracy poprzez odniesienie do definicji krajowych. W projekcie dyrektywy unijnej wskazano wykaz pięciu kryteriów kontroli służących ustaleniu czy platforma jest „pracodawcą”. Jeżeli platforma spełnia co najmniej dwa z tych kryteriów, zgodnie z prawem zakłada się, że jest ona pracodawcą (domniemanie stosunku pracy). W myśl art. 4 ust. 2 projektu dyrektywy unijnej kontrolę wykonywania pracy należy rozumieć jako spełniającą co najmniej dwa z następujących warunków: a) rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia; b) zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy; c) nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną; d) skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców; e) skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich. Problemem jest nie tylko sama propozycja wprowadzenia domniemania stosunku pracy w zatrudnieniu platformowym, ale także sposób ujęcia wskazanych wyżej kryteriów, które nie są w żadnym razie dostosowane do cech konstrukcyjnych stosunku pracy decydujących o jego istnieniu na gruncie prawa polskiego. Właściwie jedynie kryterium skutecznego ograniczania, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców spełnia wymogi wynikające z art. 22 polskiego KP. Implementacja proponowanych w dyrektywie unijnej kryteriów do naszego porządku prawnego oznaczałaby, że platforma internetowa, która zatrudnia w warunkach innych niż określone w art. 22 KP, ale przykładowo ustala górne limity poziomu wynagrodzenia (lit. a) oraz zobowiązuje osoby wykonujące pracę do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu (lit. b), podlegałaby mechanizmowi

domniemania stosunku pracy. Byłoby to rozwiązanie trudne do przyjęcia na gruncie polskiego prawa pracy, chyba że doszłoby do gruntownej modyfikacji definicji stosunku pracy unormowanej w art. 22 KP. To zagadnienie jest na tyle istotne dla prowadzonych w dysertacji rozważań, że wymaga znacznie szerszej analizy w recenzowanym opracowaniu.

5. W dysertacji brakuje również podkreślenia doniosłości, jaka wiąże się z prawidłowym określeniem statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Doktorantka analizując prawne aspekty zatrudnienia w gospodarce platformowej, które są decydujące przy ustalaniu statusu prawnego osób ją wykonujących powinna znacznie szerzej zaakcentować to, że konsekwencją przyznania wykonawcom platformowym statusu pracowniczego będzie istotna poprawa warunków ich pracy. Osoby, które w wyniku prawidłowego określenia statusu zatrudnienia zostaną uznane za pracowników, będą korzystać z lepszych warunków pracy – w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zatrudnienia, wynagrodzenia minimalnego ustawowego lub negocjowanego w układach zbiorowych oraz dostępu do możliwości szkolenia, a także uzyskają dostęp do ochrony socjalnej zgodnie z przepisami krajowymi. Z drugiej strony osoby faktycznie samozatrudnione pracujące za pośrednictwem platform pośrednio skorzystają z większej autonomii i niezależności w wyniku dostosowania praktyk stosowanych przez cyfrowe platformy pracy w celu uniknięcia ryzyka zmiany klasyfikacji. Cyfrowe platformy pracy zyskają również na większej pewności prawa, w tym w odniesieniu do potencjalnego odwołania się przed sądem. Z kolei inne przedsiębiorstwa, które konkurują z cyfrowymi platformami pracy, działając w tym samym sektorze, skorzystają na równych warunkach działania pod względem kosztów składek na ochronę socjalną.

6. Moje wątpliwości budzi także przyjęta w recenzowanej rozprawie terminologia na określenie podmiotów zaangażowanych w proces świadczenia pracy platformowej. O ile nie mam zastrzeżeń co do pojęć „internetowa platforma pracy” oraz „użytkownik-klient”, o tyle wątpliwości wywołuje stosowany powszechnie w doktoracie zwrot: „użytkownik-pracownik” (str. 45-46). Termin „pracownik” moim zdaniem jest zastrzeżony wyłącznie dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i używanie go przez Doktorantkę na oznaczenie wszystkich osób fizycznych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, bez względu na podstawę zatrudnienia, jest niewłaściwe i mylące dla

czytelnika. Uważam, że znacznie lepszym określeniem (bardziej adekwatnym do sytuacji prawnej tej osoby) będzie wykorzystanie pojęcia: „użytkownik-wykonawca”.

7. Daleko idącym uproszczeniem jest teza wyrażona w recenzowanej dysertacji, w myśl której polecenie stanowi emanację (kwintesencję) uprawnień kierowniczych pracodawcy (str. 211, str. 217; 235). Polecenia wydawane pracownikowi przez przełożonego nie są emanacją uprawnień kierowniczych pracodawcy, a jedynie stanowią konieczny instrument, za pomocą którego pracodawca może realizować uprawnienie kierownicze, którym jest prawo do konkretyzacji (aktualizacji) obowiązków pracowniczych co do przedmiotu świadczenia pracy, miejsca i czasu jej wykonywania.

8. Nie przekonuje mnie także stanowisko Doktorantki w przedmiocie zaliczenia do uprawnień kierowniczych pracodawcy (o charakterze reglamentacyjnym) kompetencji w zakresie uchwalania regulaminu pracy. Autorka w przypisie dolnym powołuje tu opracowanie J. Strugały opublikowane w 1975 r. (J. Strugała, Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego, [w:] Studia nad kodeksem pracy, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 186), czyli w okresie, w którym charakter prawny regulaminu pracy był przedmiotem sporu w doktrynie prawa pracy. Przykładowo, H. Lewandowski uważał wtedy, że „regulamin pracy przedstawia sobą zespół poleceń konkretyzujących obowiązki pracownika” (H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1977, s. 18.). Koncepcja ujmowania regulaminu pracy jako zbiorczego polecenia pracodawcy znana była w doktrynie prawa pracy jeszcze przed uchwaleniem Kodeksu pracy (zob. np. J. Nowacki, Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw, Warszawa 1973, s. 96 i n.; idem, Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej pracowników przedsiębiorstw, PIP 1973, nr 2, s. 67). Także w literaturze francuskiej można było odnaleźć prezentowany tu punkt widzenia. (zob. szerzej T. Żyliński, Władza pracodawcy nad pracownikiem we Francji, Wrocław 1977, s. 7 oraz 44 i n.). Obecnie jednak *de lege lata* wydanie regulaminu pracy nie może być uznawane za uprawnienie kierownicze pracodawcy (czy to o charakterze dyrektywnym czy reglamentacyjnym), a należy tę czynność traktować – zgodnie z art. 9 KP – w kategoriach uchwalenia wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy. O normatywnym charakterze regulaminu pracy świadczy to, że regulacje w nim zawarte działają wobec indywidualnego pracownika, jak normy prawne rangi ustawowej, a przepisy prawa pracy (za wyjątkiem sytuacji uchwalenia układu zbiorowego pracy) nie przewidują możliwości jego wypowiedzenia.

Ponadto nie ma żadnych przeszkód, aby regulamin pracy formułował nowe obowiązki pracownika, zwłaszcza o charakterze porządkowym (jako rozwinięcie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy), o ile spełniają one wymienione wyżej kryterium korzystności. Traktowanie regulaminu pracy w kategoriach uprawnienia reglamentacyjnego pracodawcy budzi również wątpliwości biorąc pod uwagę tryb jego uchwalania. Zgodnie z art. 104² par. 1 KP regulamin ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Co najwyżej można zatem przyjąć, że podległość pracowników regulaminowi pracy *de lege lata* stanowi element ich organizacyjnego podporządkowania w ramach stosunku pracy.

9. Doktorantka błędnie przyjmuje w recenzowanej dysertacji, że „w ramach sprawowanego kierownictwa pracodawca posiada uprawnienie do wymierzania kar porządkowych (str. 245 i 248). Na jej obronę można podnieść, że w doktrynie prawa pracy (zob. np.: J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, (w:) *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 186–187; Z. Kubot, *Kierownictwo pracodawcy*, [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości, granice*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2011, s. 5) często uznaje się prawo podmiotu zatrudniającego do stosowania odpowiedzialności porządkowej za jedno z istotnych uprawnień kierowniczych pracodawcy przysługujących mu w ramach stosunku pracy (tzw. uprawnienie represyjne czy dyscyplinarne). Zdaniem T. Liszcz prawo pracodawcy do nakładania kar porządkowych jest „atrybutem uprawnień kierowniczych przyznanych mu przez ustawę ze względu na potrzebę dobrej organizacji i porządku w procesie pracy zespołowej” (T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 309–310). Jeszcze dalej w swych poglądach idzie T. Kuczyński, który do uprawnień dyscyplinarnych podmiotu zatrudniającego zalicza także, obok stosowania kar, zatarcie kary oraz odstąpienie od jej nałożenia (T. Kuczyński, *Uprawnienia kierownicze w nominacyjnym stosunku pracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy*, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009, s. 129). Osobiście zachowałbym jednak daleko idącą ostrożność co do ujmowania prawa pracodawcy do stosowania kar porządkowych, w trybie art. 108 KP, w kategoriach przysługujących mu uprawnień kierowniczych. Takie rozumienie odpowiedzialności porządkowej pracownika kłóci się bowiem z powszechnie wyrażanym w doktrynie prawa pracy stanowiskiem o zobowiązaniowym charakterze tej odpowiedzialności (zob. np.: C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 24; M. Świącicki, *Odpowiedzialność*

porządkowa a dopuszczalność drogi sądowej, PiP 1968, nr 5–6, s. 856; J. Nowacki, Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw, Warszawa 1973, s. 103; W. Szubert, Zarys prawa pracy, Warszawa 1976, s. 177; Z. Góral, Pracownicza odpowiedzialność porządkowa, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Iuridica nr 29, Łódź 1987, s. 128). Według mnie prawo podmiotu zatrudniającego do stosowania kar porządkowych należy interpretować w kategoriach instrumentu, który służy pracodawcy do wymuszania na pracownikach posłuszeństwa wobec przepisów prawa, regulaminu pracy oraz poleceń wydawanych w związku z procesem świadczenia pracy, nie zaś jako uprawnienie kierownicze pracodawcy. Odpowiedzialność porządkową trzeba zatem traktować jako instrument prawny umożliwiający pracodawcy sprawowanie kierownictwa. Kary za naruszenie przez pracownika porządku w zakładzie pracy stanowią w ręku podmiotu zatrudniającego środek realizacji jego uprawnień kierowniczych. Trudno bowiem wyobrazić sobie kierowanie zespołem ludzkim bez możliwości reagowania na naganne zachowania pracowników. Od kar stosowanych przez pracodawcę w ramach odpowiedzialności porządkowej należy odróżnić możliwość udzielenia pracownikowi w procesie pracy upomnienia lub nagany, rozumianych jako forma zwrócenia uwagi na niewłaściwą (niezgodną z przepisami prawa pracy) postawę pracownika. W literaturze przedmiotu środki te określane są mianem tzw. posunięć korekcyjnych, których celem jest zwrócenie pracownikowi uwagi na nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez niego pracy oraz pouczenie o pożądanym postępowaniu pracownika na przyszłość (zob. np.: r. J. Pachó, Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy, PiZS 1978, nr 11, s. 13). Nie ulega żadnej wątpliwości, iż wskazane powyżej zachowania pracodawcy mieszczą się w ramach jego uprawnień kierowniczych i stanowią przejaw dokonania przez przełożonego ujemnej oceny postawy pracownika w procesie pracy przy wykonywaniu poleceń. To właśnie są uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego w ścisłym tego słowa znaczeniu.

10. Moje wątpliwości budzi także stawianie znaku równości pomiędzy pojęciami „kierownictwo pracodawcy” i „podporządkowanie pracodawcy” (s. 255). Kwestia ta od lat jest przedmiotem sporów w doktrynie prawa pracy (zob. szerzej T. Duraj, Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach, Warszawa 2013, s. 45 i n.) i wydaje się, że Doktorantka powinna zwrócić na ten problem uwagę w dysertacji, przynajmniej w przypisach dolnych, na marginesie prowadzonych

rozważań. W tym zakresie opowiadam się za poglądem, w myśl którego „kierownictwo pracodawcy” ma węższy zakres znaczeniowy niż „pracownicze podporządkowanie”. Oznacza to, że w pojęciu podporządkowania mieszczą się przypadki „kierownictwa”, ale o podporządkowaniu należy mówić także wtedy, gdy nie ma uzasadnienia dla tezy o istnieniu „kierownictwa”. Podporządkowanie pracownika pracodawcy nie jest prostą odwrotnością terminu „kierownictwo pracodawcy”, lecz ma szerszy od niego zakres. Według T. Liszczy, „podporządkowanie pracownika zawiera w sobie poddanie się pracownika kierownictwu pracodawcy w toku wykonywania pracy i obowiązek spełniania jego poleceń, ale nie wyczerpuje się na nich, obejmując sobą także wielorakie inne zależności od pracodawcy, wynikające z istoty świadczenia pracownika, które polega na oddaniu się do dyspozycji i pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym do wykonywania pracy, w celu wykorzystania przez pracodawcę jego zdolności do pracy” (T. Liszczy, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod red. L. Florka, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 115). W mojej ocenie brak tożsamości pomiędzy „podporządkowaniem pracownika” a „kierownictwem pracodawcy” najlepiej widoczny jest w obszarze organizacji i porządku, w tym także organizacji czasu pracy obowiązującej w danym zakładzie pracy. Tutaj bowiem podporządkowanie pracownika znacznie wykracza poza zakres uprawnień kierowniczych pracodawcy. Wynika to z faktu, że organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także organizacja czasu pracy (obowiązujące u danego pracodawcy systemy i rozkłady czasu pracy) najczęściej ustalane są w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, a zatem przy ograniczonym wpływie pracodawcy, który musi tu z reguły współpracować z działającymi u niego organizacjami związkowymi.

11. Przedstawione powyżej uwagi krytyczne pod adresem recenzowanej rozprawy doktorskiej w żadnym razie nie umniejszają bardzo wysokiej oceny merytorycznej wywodów i analiz przeprowadzonych przez Autorkę dysertacji. Wskazane tu zarzuty mają jedynie walor polemiczny, co daje asumpt do prowadzenia dalszego dyskursu naukowego nad problematyką zatrudnienia w gospodarce platformowej oraz kwestią stosowanej w pracy terminologii prawniczej.

VI. Poprawność doboru i wykorzystania źródeł

1. Bardzo wysoko należy ocenić zakres i sposób wykorzystania zgromadzonej przez Doktorantkę literatury przedmiotu (zarówno zagranicznej, jak i krajowej) oraz orzecznictwa sądów polskich i zagranicznych, a także Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Autorka korzystając z bogatego materiału źródłowego umiejętnie posługuje się nim w toku prowadzonych rozważań i analiz prawnych dotyczących zatrudnienia w gospodarce platformowej.

2. W wykazie literatury znajdują się 232 pozycje bibliograficzne, a także znacząca liczba 31 wyroków sądów zagranicznych, co zasługuje na pochwałę i wyróżnienie.

VII. Ocena formalna pracy

1. Przechodząc do oceny strony formalno-warsztatowej recenzowanej dysertacji, należy podkreślić bardzo wysoki poziom opracowania. Staranności i estetyka przygotowanej pracy nie budzą żadnych wątpliwości. W rozprawie niezwykle rzadko zdarzają się uchybienia edytorskie (np. „(...)który prowadzi działalność gospodarczą zbudowaną wokół platformy cyfrowej (narzędzia technologicznego) polegającą na polegającą na... – str. 30 i 46). W recenzowanej dysertacji praktycznie w ogóle nie ma literówek (wyjątek na str. 205/206 – „nie istnieje **jednej model** stosunku świadczenia pracy platformowej”). Autorka posługuje się starannym i w pełni zrozumiałym dla czytelnika językiem prawniczym. Wywód jest przejrzysty i klarowny. Pracę czytało się z ogromną przyjemnością i satysfakcją. Osobiście nie do końca przekonują mnie jednak w opracowaniu prawniczym takie zwroty, jak: „I tutaj **pojawia się zgrzyt**” (str. 166); „to może być ona **żyłowana** w trybie pozbawionym wszelkich mechanizmów(...)” (str. 168). Także sformułowanie „(...) należy traktować z **ostrożną rezerwą**” (str. 248) wydaje się być niefortunne. Doktorantka nie ustrzegła się również w recenzowanej dysertacji pewnych uchybień natury interpunkcyjnej, ale nie mam żadnych wątpliwości, że na etapie korekty wydawniczej uda się wyeliminować wszelkie niedociągnięcia opracowania istniejące w tym zakresie.

2. Technika posługiwania się odsyłaczami nie budzi żadnych zastrzeżeń. Autorka starannie i rzetelnie, z dużą precyzją i dbałością o szczegóły, korzysta z przypisów dolnych, które w pracy są bardzo rozbudowane. Służą one zarówno do cytowania bogatej literatury

przedmiotu, aktów prawnych oraz orzeczeń sądowych dotyczących zatrudnienia w gospodarce platformowej, jak i do prowadzenia dodatkowych rozważań stanowiących uzupełnienie głównego nurtu wypowiedzi.

VIII. Konkluzja

Rozprawa doktorska przygotowana przez Panią mgr Gabrielę Gospodarek pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf nt. „Zatrudnienie w gospodarce platformowej” stanowi oryginalną analizę doniosłego, złożonego i interdyscyplinarnego problemu naukowego. Jej wyróżniający się poziom merytoryczny oraz bardzo dobry poziom techniczno-warsztatowy i językowy potwierdzają znakomite ugruntowanie wiedzy teoretycznej i praktycznej Doktorantki, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana dysertacja jest dziełem niezwykle interesującym i twórczym, które bez wątpienia wnosi istotny wkład do nauki prawa pracy, wypełniając lukę istniejącą w literaturze przedmiotu. Opracowanie to stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i jako takie spełnia określone prawem wymogi. Dlatego też wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Gabrieli Gospodarek do dalszych czynności w postępowaniu o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

Tomasz Durej