

Uniwersytet Warszawski
Wydział Prawa i Administracji
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej

mgr Gabriela Gospodarek

Autoreferat rozprawy doktorskiej

pt. „Zatrudnienie w gospodarce platformowej”

napisanej pod kierunkiem Prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf

Recenzenci:

dr hab. Piotr Prusinowski, SSN (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski)

dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ (Uniwersytet Łódzki)

Warszawa 2023

1. Uzasadnienie wyboru tematu pracy

Podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy oraz z wykorzystaniem aplikacji internetowych to temat, który przez kilka ostatnich lat cieszył się niesłabnącą popularnością wśród prawników (praktyków oraz teoretyków) zajmujących się prawem pracy. Zagadnieniom z tym tematem związanym poświęcono ogromną ilość projektów naukowych (grantów), artykułów, opracowań oraz raportów, a niemal każda konferencja naukowa zawierała w swym programie panel poświęcony pracy platformowej. Środowisko internetowych platform pracy zostało od samego początku potraktowane jako wymagające dogłębnego zbadania — *novum* — na (między)narodowych rynkach pracy. Przymiot owej nowości utrwalił się na tyle mocno, że stanowił niekwestionowany punkt wyjścia podczas analizowania środowiska platformowego oraz aktywności zarobkowej podejmowanej w jego ramach. Między innymi z tego właśnie powodu, o pracy platformowej zaczęto mówić oraz pisać, jako o *nowej formie* świadczenia pracy (usług)¹. Z uwagi na powyższe, bezpośrednim impulsem zajęcia się rzeczoną problematyką była chęć omówienia nowego i unikalnego zagadnienia, immanentnie związanego z pracą ludzkich rąk.

Pierwszym i podstawowym celem niniejszej rozprawy doktorskiej było skrupulatne zbadanie oraz opisanie środowiska internetowych platform pracy. Nie ulega wątpliwości, że rozwój Internetu oraz postęp technologiczny wpłynęły na wiele aspektów ludzkiego życia. Jedne z tych aspektów uległy przeobrażeniu (np. sposób komunikowania się), podczas gdy inne zostały wręcz przeniesione do przestrzeni internetowej (np. transakcje handlowe). Interesujące jest to, że gdy weźmie się za przykład wykonywanie pracy w znaczeniu czynnościowym, to da się zauważyć, że praca uległa zarówno technologicznemu przeobrażeniu (na poziomie jej organizowania, wykonywania i nadzorowania), a jednocześnie jakaś część przejawów jej świadczenia została w bardzo prosty sposób przeniesiona do świata wirtualnego. I choć od strony społeczno-ekonomicznej wszelkie przejawy postępu ocenia się zazwyczaj pozytywnie, to gdy idzie o aspekty związane z wykonywaniem pracy, zauważa się również szereg ryzyk z tym postępowaniem związanych. Jednym z nich, łączonym ściśle z działalnością internetowych platform pracy jest potencjalne zakłócenie tożsamości pracy. Zgodnie z podstawową zasadą

¹ Eurofound (2015) *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Eurofound (2018), *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

międzynarodowego prawa pracy wyrażoną w MOP-owskiej Deklaracji Filadelfijskiej²: *praca nie jest towarem i nie może być traktowana jak towar*. Między innymi z tego powodu przyjmuje się, że towarowość jest cechą *usług*, natomiast cechą *pracy* jest jej podmiotowość (sprzężenie z osobą pracownika). Dlatego to właśnie działalność internetowych platform pracy, na których zamawia się wynik czyjejś pracy (w znaczeniu czynnościowym) stwarza uzasadnione obawy o to, że ma się do czynienia z sytuacją, w której kupowanie oraz sprzedawanie pracy odbywa się na porządku dziennym, dzięki możliwościom jakie stwarza Internet oraz najnowsze rozwiązania technologiczne.

Chcąc zweryfikować przypuszczenie, że działalność internetowych platform pracy przyczynia się do komodyfikacji pracy, drugim podstawowym celem niniejszej rozprawy było zbadanie tego, czy w ogóle, a jeżeli tak – to w jakich sytuacjach – na internetowych platformach pracy dochodzi do wykonywania pracy. O ile każda aktywność zarobkowa podejmowana przez człowieka jest pracą w znaczeniu czynnościowym, o tyle nie każda taka aktywność jest pracą w znaczeniu prawnym³, nawet jeżeli podlega ochronie prawnej⁴. W celu ustalenia tego, czy aktywność zarobkowa podejmowana na internetowych platformach pracy jest *pracą*⁵, czy też *usługą*⁶, główną ambicją niniejszej dysertacji stało się zbadanie aspektów prawnych związanych z zatrudnieniem w gospodarce platformowej w kontekście ustalania statusu prawnego osób wykonujących pracę (usługę) platformową, zwłaszcza, że podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy jest względnie nowym zjawiskiem, które jednocześnie podlega dynamicznemu rozwojowi, przez co towarzyszą mu liczne wątpliwości, uproszczenia oraz schematy myślowe, które wymagały wyjaśnienia.

W konsekwencji, ostatecznym celem prowadzonych badań było dostarczenie opracowania, które stanowiłoby systemowe podejście do zagadnienia zatrudnienia na internetowych platformach pracy. Oprócz samego zbadania formy zatrudnienia, w której ramach wykonywana

² Deklaracja Filadelfijska dotycząca Celów i Zadania Międzynarodowej Organizacji Pracy z 10 maja 1944 r., pkt. I.1; De Stefano, V., *Labour is not a technology - reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig economy*, IUSLabor 2/2017, str. 1-16.

³ W niniejszej rozprawie przez pojęcie „pracy w znaczeniu potocznym” rozumie się pracę w znaczeniu czynnościowym: aktywność zarobkową człowieka (wysiłek fizyczny lub intelektualny). Przez pojęcie „pracy w znaczeniu prawnym” rozumie się aktywność zarobkową wykonywaną na podstawie stosunku prawnego pracy. Natomiast przez pojęcie „usługi w znaczeniu prawnym” rozumie się aktywność zarobkową wykonywaną na podstawie umowy prawa cywilnego.

⁴ Sobczyk, A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1., C.H. Beck, Warszawa 2013 r., str. 52 (Autor podkreśla, iż na podstawie art. 24 Konstytucji RP, pod pojęciem „pracy” należy rozumieć: „wszelkie postaci wykonywania pracy i zatrudnienia”; jednakże, choć w ujęciu konstytucyjnym każda praca znajduje się pod ochroną, to poziom tej ochrony jest niejednakowy i zależy od podstawy prawnej świadczonej pracy (usług)).

⁵ W rozumieniu Kodeksu pracy.

⁶ W rozumieniu Kodeksu cywilnego.

jest praca platformowa, równie ważne było pochylenie się nad statusem prawnym osób wykonujących pracę platformową, czyli wykonawców pracy platformowej. Charakterystyczne dla podejmowania aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy jest to, że wykonawcy pracy platformowej są wyjściowo klasyfikowani jako niezależni usługodawcy (kontraktorzy cywilnoprawni oraz osoby samozatrudnione), co determinuje ich sytuację prawną oraz przysługujący im zakres ochrony. Rzecz jednak w tym, że cywilnoprawne formy zatrudnienia są nadużywane przez przedsiębiorstwa platformowe, które dążą do maksymalnego ograniczania kosztów prowadzonej przez siebie działalności biznesowej oraz przerzucenia ryzyk związanych z prowadzeniem tej działalności na wykonawców pracy platformowej. Mimo że w rzeczywistości wiele osób wykonujących pracę platformową świadczy ją w warunkach implikujących istnienie stosunku pracy, to z uwagi na błędną klasyfikację ich statusu prawnego, wielu wykonawców pracy platformowej jest niesłusznie pozbawionych należnej im ochrony prawno-pracowniczej oraz ochrony socjalnej.

2. Hipoteza główna pracy oraz tezy pomocnicze

Przedstawione wyżej cele badawcze rozprawy są bezpośrednio skorelowane z jej zasadniczą hipotezą, w myśl której podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy nie stanowi nowej formy zatrudnienia. Ponieważ tak wyartykułowana hipoteza stoi w opozycji do dość powszechnego mniemania, iż praca platformowa jest egzemplifikacją nowej formy zatrudnienia, należy podkreślić, że do jej wyprowadzenia przyczyniły się konkretne założenia pomocnicze.

Przede wszystkim, bardzo ważne dla toku całego wywodu było podkreślenie, że wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych dla organizowania procesów świadczenia pracy (usługi) platformowej, nie musi być równoznaczne z nowością samej formy zatrudnienia. W literaturze słusznie dostrzeżono, że: „*również (...) tradycyjne formy wykonywania pracy są nasycone nowościami technologicznymi oraz organizacyjnymi*”⁷. Rzecz w tym, aby dostrzec różnicę między niekwestionowanym aspektem nowości aplikowanych rozwiązań technologicznych od potencjalnego aspektu nowości samej formy zatrudnienia. Stąd, za prawdziwe przyjęto założenie, iż przymiot nowości w kontekście podejmowania

⁷ Pisarczyk, Ł., *Stosunek pracy wobec zmian technologicznych* [w:] R. Babińska-Górecka i in. (red.) *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, str. 150.

aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy należy odnosić wyłącznie do wykorzystywanych rozwiązań technologicznych, a nie do formy świadczenia pracy (usługi) *per se*. Tym samym uznano, iż tzw. praca platformowa jest nie tyle *nową*, ile *nowoczesną* formą zatrudnienia. Wniosek ten oparto na poprzedzonym badaniach spostrzeżeniu, iż konstrukcje prawne (stosunki prawne), które składają się na tzw. sytuacje świadczenia pracy platformowej, należą do dobrze znanych konstrukcji zatrudnieniowych, tak z zakresu prawa cywilnego, jak i prawa pracy. Dlatego też przyjęto, że na poziomie konstrukcji prawnych, podejmowanie aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy wcale nie stanowi *novum*.

Co istotne, przyjęta hipoteza badawcza wymagała skupienia się na pojęciu „nowej formy zatrudnienia”. Ponieważ w literaturze nie wyznaczono granic, które określałyby, gdzie kończy się „stara” i zaczyna „nowa” forma zatrudnienia, a obfitość tzw. form nowych, powiększa się w sposób właściwie niepohamowany⁸, to wspomniane pojęcie posiada bardzo niejednoznaczny charakter. Dla zachowania przejrzystości wyводу przyjęto, że przez nową formę pracy (zatrudnienia) rozumie się albo: (1) nowy sposób (naturę) ukształtowania relacji umownych pomiędzy podmiotem zatrudniającym a osobą wykonującą pracę (nowy model) albo; (2) nowy sposób świadczenia (wykonywania) pracy⁹. Postawiona hipo(teza) główna oraz przyjęte założenia (tezy) pomocnicze ustaliły tok prowadzenia analizy prawnej dla niniejszej rozprawy doktorskiej.

3. Metodologia pracy

Prawidłowa realizacja zakreślonych celów rozprawy wraz z przyjętymi założeniami oraz weryfikacja postawionej hipotezy głównej, wymagały precyzyjnego doboru metodologii badawczej¹⁰. Dla potrzeb niniejszej rozprawy zdecydowano się na wykorzystanie: (1) metody

⁸ Chobot, A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997 r., str. 139-145 (pod pojęciem „nowej formy pracy” Autor rozumie: „nowy atypowy stosunek pracy, w którym praca nie jest wykonywana na czas nieokreślony ani też (z reguły) w pełnym wymiarze; albo, który sugeruje istnienie wielu pracodawców, albo nawet brak jakiegokolwiek pracodawcy”; Autor wskazuje, że nowe formy pracy przyjmują różne odmiany. Wśród nich znajdują się dobrze znane formy zatrudnienia atypowego, jak: praca na czas określony, praca dorywcza, praca w niepełnym wymiarze, praca domowa. I to właśnie te dobrze znane atypowe stosunki pracy, przyjmują w opinii Autora, co raz, to nowe wersje, np. praca w niepełnym wymiarze czasu pracy pojawia się pod postacią: *job sharing*, *job splitting*, *office sharing*, *vertical part-time working*, *horizontal part-time working*, etc. Podsumowując rozważania Autora, nowa forma pracy pojawia się wtedy, gdy dobrze znana forma pracy prezentuje się w dotąd nieznaną wersję). Z tego wynika, że literatura przyjmuje, iż nowe formy zatrudnienia pojawiają się, w miarę rozwarstwiających się przejawów atypowości wykonywania pracy, których powstawanie prowokują najczęściej te ustalenia organizacji pracy, które dotyczą kategorii czasu pracy.

⁹ Eurofound (2015) *New forms of employment*, Publications Office of the European Union – Luksemburg, str. 107-117.

¹⁰ Ziemiński, Z., *Metodologiczne zagadnienia prawoznawstwa*, PWN, Warszawa 1974 r., str. 7-9; Opalek, K., Wróblewski, J., *Prawo: metodologia, filozofia, teoria prawa*, PWN, Warszawa 1991 r., str. 35.

formalno-dogmatycznej¹¹, (2) metody prawno-porównawczej¹², (3) metody analizy¹³, (4) metody empiryczno-prawnej¹⁴ oraz (5) metody analizy morfologicznej.

Metoda formalno-dogmatyczna została wykorzystana w celu zakreślenia normatywnego kontekstu podjętej problematyki badawczej w obowiązujących przepisach prawa¹⁵. Już na wstępie należy podkreślić, że gdy mowa o tzw. zatrudnieniu w gospodarce platformowej to punktem wyjścia prowadzonych rozważań wcale nie były przepisy prawa pracy, lecz przepisy prawa cywilnego. Wynika to z faktu, że przeważająca większość osób podejmujących aktywność zarobkową na internetowych platformach pracy jest wyjściowo klasyfikowana jako niezależni usługodawcy (kontraktorzy cywilnoprawni/samozatrudnieni). Stąd, przepisy prawa pracy nie są w omawianej sytuacji reżimem prawnym wyjściowym, lecz reżimem prawnym, do którego zastosowania się ewentualnie dąży (reżim prawny docelowy). W rezultacie, badaniami zostały objęte tak przepisy prawa pracy (m.in.: Kodeks pracy, pozakodeksowe akty ustawowe prawa pracy, dyrektywy i rozporządzenia UE, konwencje MOP), jak również przepisy prawa cywilnego (zwłaszcza Kodeks cywilny). Z perspektywy badań nad prawem pracy (prawem zatrudnienia) istotne znaczenie ma to, że choć dogmatyka to nauka o prawie obowiązującym, to nie ogranicza się do refleksji nad prawem zawieszonym w próżni, lecz osadzonym w określonych kontekstach (np. ekonomicznych i społeczno-politycznych)¹⁶. Dostrzeżenie owych kontekstów jest szczególnie ważne dla podjętej w rozprawie problematyki.

Konkretyzując informacje na temat zastosowanej metodologii należy podkreślić, że ostatni rozdział niniejszej rozprawy został zbudowany na podstawie analizy zagranicznego orzecznictwa sądowego w platformowych sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dokonując owej analizy również zastosowano metodę formalno-dogmatyczną, która zawiera w sobie element komentowania (krytyki) praktyki decyzyjnej (orzeczniczej) organów stosujących prawo¹⁷, jakimi bez wątpienia są sądy [pracy]. Prowadzonej analizie postanowiono

¹¹ Nazywana również metodą dogmatyczno-prawną.

¹² Ziemiński, Z., *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, PWN, Warszawa-Poznań 1983 r., str. 23-28.

¹³ Nazywana również metodą analizy i syntezy.

¹⁴ Nazywana również metodą socjologiczno-prawną.

¹⁵ Ziemiński, Z., *Metodologia nauk prawnych. Przewodnik dla studentów studium dla pracujących*, Poznań 1972 r., str. 42-43; Wróblewski, J., *Wybrane zagadnienia metodologiczne dogmatyki prawa [w:] Zagadnienia metodologiczne prawoznawstwa. Materiały z sesji naukowej...*, str. 120-142.

¹⁶ Wróblewski, J., *Wybrane zagadnienia metodologiczne dogmatyki prawa [w:] Zagadnienia metodologiczne prawoznawstwa. Materiały z sesji naukowej...*, str. 122; Sanetra, W., Szurgacz, H., *Problemy metodologiczne badań empirycznych...*, str. 8, 11 (autorzy podkreślają, że gałąź prawa pracy to: „gałąź prawa, która w sposób szczególnie bezpośredni jest uwarunkowana przez realia życia społeczno-gospodarczego i przez postęp techniczny”, i jednocześnie: „regulacje prawa pracy mają szczególnie dużą doniosłość polityczną, ekonomiczną i społeczną”).

¹⁷ Opalek, K., Wróblewski, J., *Prawo: metodologia, filozofia, teoria prawa*, str. 37-38, 41-42, 59.

nadać przymiot analizy prawnoporównawczej, ponieważ o ile rzeczonemu badaniu (porównaniu) podlegały cechy stosunku pracy, które na poziomie ponadnarodowym są interpretowane bardzo jednolicie, to jednak rzetelność prowadzonych badań wymagała znajomości systematyki podstaw prawnych świadczenia pracy (usług) w poszczególnych krajach. Analizę zwieńczono wnioskami dotyczącymi doskonalenia stosowania prawa pod kątem przyszłego orzecznictwa sądów (postulaty *de sententia ferenda*)¹⁸.

Metodę analizy wykorzystano w kilku jej odmianach¹⁹. Poszukując racji (uzasadnień) dla przyjętych w rozprawie twierdzeń (założeń), dogłębnie zbadano ustalenia i poglądy literatury odnoszące się do zatrudnienia w gospodarce platformowej, posługując się metodą analizy krytycznej. Z uwagi na ogromny zasób dostępnych materiałów, jednym z etapów rzeczonyj analizy była ich przemyślana selekcja, w oparciu o warunek obiektywności. Następnie, chcąc rozłożyć aspekty związane z zatrudnieniem w gospodarce platformowej na części składowe (cechy, właściwości, procesy, konstrukcje), zastosowano metodę analizy konstrukcyjnej (redukcyjnej), co pozwoliło m.in. odtworzyć struktury i mechanizmy działania internetowych platform pracy. Wreszcie, budując siatkę pojęciową zagadnień podejmowanych w niniejszej rozprawie oraz wskazując na wzajemne powiązania znaczeniowe określonych pojęć, skorzystano z metody analizy konektywnej.

Wykorzystanie metody empiryczno-prawnej²⁰, z uwagi na jej role: diagnostyczną, eksplanacyjną, prognostyczną, weryfikacyjną, socjotechniczną, inspirującą oraz zabezpieczającą - było szczególnie istotne dla prowadzonych w niniejszym opracowaniu badań²¹. Ponieważ sektor gospodarki platformowej rozwija się od niedawna, ale za to bardzo dynamicznie, to uzyskanie informacji na temat funkcjonowania środowiska internetowych platform pracy, procesów organizowania i świadczenia pracy (usługi) platformowej oraz relewantnych warunków zatrudnienia – wymagało osobistego zaangażowania. Uściślając, przeprowadzenie jakiegokolwiek analizy prawnej nie byłoby możliwe bez poznania środowiska internetowych platform pracy „od środka”. Korzystając z techniki tzw. obserwacji uczestniczącej²², założono konta użytkowników (wykonawców pracy platformowej oraz

¹⁸ Wróblewski, J., *Wybrane zagadnienia metodologiczne dogmatyki prawa* [w:] *Zagadnienia metodologiczne prawoznawstwa. Materiały z sesji naukowej...*, str. 124, 129, 131-132.

¹⁹ Izdebski, H., Łazarska, A., *Metodologia dysertacji doktorskiej dla prawników. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022 r., str. 106-109.

²⁰ Sanetra, W., Szurgacz, H., *Problemy metodologiczne badań empirycznych...*, str. 6 (jest to metoda, która bada rzeczywiste funkcjonowanie [instytucji] prawa [pracy], np. w ramach jednego zakładu pracy.).

²¹ Borucka-Arctowa, M., *Badania socjologiczno-prawne a dogmatyka prawa*, str. 68-69.

²² Ziemiński, Z., *Metodologia nauk prawnych. Przewodnik dla studentów studium dla pracujących*, str. 96-98; Borucka-Arctowa, M., *Badania socjologiczno-prawne a dogmatyka prawa*, str. 58.

klientów) na kilkunastu platformach, by uzyskać przekrój potrzebnych informacji. Stanie się częścią badanej społeczności platformowej było konieczne, by ustalić poziom przestrzegania prawa (funkcjonowania norm, instytucji oraz konstrukcji prawnych) w tym środowisku²³. Ustalenia uzyskane w wyniku obserwacji bezpośredniej, uzupełniono wnioskami uzyskanymi w wyniku tzw. techniki obserwacji pośredniej²⁴, która polegała na zapoznawaniu się z raportami tworzonymi na podstawie ankiet oraz wywiadów z użytkownikami platform.

Metoda analizy morfologicznej²⁵ została wykorzystana w celu unaocznienia nieskończonej ilości platformowych modeli biznesowych, które tworzą środowisko internetowych platform pracy. Chciano ukazać, że niejednorodność sektora gospodarki platformowej w oczywisty sposób przekłada się na niejednorodność aspektów istotnych z perspektywy prawa pracy (prawa zatrudnienia), tj. m.in.: przejawów organizowania i kontrolowania procesów wykonywania pracy (usługi) platformowej oraz szeroko rozumianych warunków zatrudnienia platformowego.

4. Dotychczasowy dorobek literatury krajowej w odniesieniu do przedmiotu badań

Problematyka podejmowania aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy została dostrzeżona w krajowym środowisku naukowym (prawne aspekty pracy platformowej

²³ Ziemiński, Z., *Metodologiczne zagadnienia prawnoznawstwa*, str. 236.

²⁴ Borucka-Arctowa, M., *Badania socjologiczno-prawne a dogmatyka prawa*, str. 58-60.

²⁵ Pomocne w wyobrażeniu sobie ilości możliwych kombinacji modeli platformowych jest odwołanie do analizy morfologicznej (czyli zastosowanie macierzy morfologicznej pod kątem zadania polegającego na utworzeniu nowej internetowej platformy pracy, dobieranie parametrów oraz stanów tych parametrów, bez przystąpienia do etapu redukcji w analizie morfologicznej, pokaże ogromną liczbę kombinacji). Ta ogromna liczba możliwych rodzajów modeli internetowych platform pracy przekłada się na adekwatnie dużą liczbę możliwości ukształtowania relacji umownych pomiędzy zaangażowanymi podmiotami. Więcej na temat analizy morfologicznej zob.: Zwicky, F., *The Morphological Approach to Discovery, Invention, Research and Construction* [w:] Zwicky, F., Wilson, A.G. (red.) *New Methods of Thought and Procedure*, Springer-Verlag New York Inc., 1967 r., ISBN-13: 978-3-642-87619-6 (F. Zwicky jest uważany za ojca metody morfologicznej, która pierwotnie miała na celu zrozumienie wzajemnych powiązań między przedmiotami, zjawiskami, ideami oraz konceptami, występującymi w jakichś złożonych strukturach (kontekstach). Obecnie jest to metoda wykorzystywana w wielu dziedzinach nauki), str. 277, 284-285; Ujwary-Gil, A., Potoczek, N.R., *A dynamic, network and resource-based approach to the sustainable business model, Electronic Markets*, The International Journal on Networked Business, Springer, opublikowany online 20.08.2020 r., str. 1-17 (autorka, oprócz świetnej analizy tego, czym jest komponent modelu biznesowego działającego w rzeczywistości wirtualnej (modelu siłą rzeczy: innowacyjnego), wskazuje na wartość zastosowania analizy morfologicznej w dalszym rozwoju tych modeli biznesowych); Ujwary-Gil, A., *Zastosowanie analizy morfologicznej w praktyce biznesowej*, Marketing i Rynek, Nr 5/2006, str. 24-30; Ujwary-Gil, A., *Wykorzystanie analizy morfologicznej w poszukiwaniu nowej formy reklamowania produktu*, Marketing i Rynek, Nr 6/2003, str. 2-6; Trocki, M., Wyrozębski, P., *Zastosowanie analizy morfologicznej w naukach o zarządzaniu*, Organizacja i Kierowanie, Nr 2/2014, str. 27-44.

w Polsce są badane głównie przez A. M. Świątkowskiego²⁶, J. Unterschütz²⁷ oraz K. Naumowicz²⁸)²⁹. Dotychczas pochyłano się przeważnie nad poszczególnymi (pojedynczymi) zagadnieniami prawnymi związanymi z tematyką platformową (tak z perspektywy indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy)³⁰. Ponieważ mimo swej atrakcyjności teoretycznej i przydatności praktycznej, temat zatrudnienia w gospodarce platformowej nie doczekał się kompleksowego omówienia, to niniejsza rozprawa doktorska ma za zadanie wypełnienie tej luki badawczej w polskim dorobku naukowym.

5. Struktura pracy

Dysertacja składa się z: wstępu, czterech rozdziałów merytorycznych oraz zakończenia, uzupełnionych o bibliografię, wykaz skrótów oraz streszczenia w j. polskim i angielskim. Łączna objętość rozprawy to 346 stron i 902 przypisy oraz 450 pozycji bibliograficznych.

²⁶ Zob. np.: Świątkowski, A.M., *Digitalizacja prawa pracy*, PiZS Nr 3/2019, str. 11-18; Świątkowski, A.M., *The Phenomenon of Digital Labour Platforms*, St.Pr.PiPS., t. 27, z. 4/2020, str. 217-229; Świątkowski, A.M., *(Nie)solidarne traktowanie zatrudnionych w prawie unijnym* [w:] W. Zuziak, B. Żmuda-Frydrychowska (red.) *Solidarność w życiu publicznym*, Kraków 2021 r., str. 137-156; Świątkowski, A.M., *Digitalizacja zatrudnienia a przyszłość pracy i pracowników* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.) *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, C.H. Beck, Warszawa 2021, str. 425-439.

²⁷ Unterschütz J., *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy, cz. 1 i 2*, MoPr. Nr 8/2017 (str. 398–402) i 9/2017 (str. 461–465); Unterschütz J., *Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej – w poszukiwaniu pracownika* [w:] G. Goździewicz (red.) *Umowa o prace a umowa o zatrudnienie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018 r., str. 323–337; Unterschütz J., *Digital Work – Real Bargaining. How to Ensure Sustainability of Social Dialogue in Digital Era?* [w:] J. Kenner, I. Florczyk, M. Otto (red.) *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar 2019 r., str. 222–241; Unterschütz J., *W oczekiwaniu na pracę. Przyczynek do dyskusji nad granicami elastyczności czasu pracy* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.) *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa prof. Wojciecha Muszalskiego*, CH Beck, Warszawa 2019 r., str. 185–194; Unterschütz J., *Europejski Filar Praw Społecznych – godna praca w ramach platform cyfrowych?* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.) *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, str. 469-476.

²⁸ Naumowicz, K., *Some remarks to the legal status of platform workers in the light of the latest European jurisprudence*, St.Pr.PiPSP., t. 28, z. 3/2021, str. 177-189; Naumowicz, K., *Digital Nomads on Polish Labour market - legal situation, risks and expectations* [w:] A. Perulli, T. Treu (red.) *The Future of Work: Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer 2020 r., str. 289-298; Naumowicz, K., *Report on the State of Polish Legislation of Modern Forms of Work* [w:] S. Bellomo, F. Ferraro (red.) *Modern Forms of Work. A European Comparative Study*, Sapienza Università Editrice 2020 r., str. 3-17.

²⁹ Zob. także: Bednarowicz, B., „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, MoPr., Nr 2/2018; Kozak, M., *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, MoPr., Nr 6/2019; Skowron, R.T., *Cybertariat – prawo pracy a nowe formy zatrudnienia w ramach ekonomii współpracy*, PPE Nr 49/2019; Bakalarz, T., *Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy*, Acta Universitatis Wratislaviensis: PPA, No 3944/2019; Dobrzyńska, M., *Praca platformowa: wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, PiZS Nr 6/2020; Kozak-Maśnicka, M., Pisarczyk, Ł., *Extending the Personal Scope of Collective Bargaining as a Chance for Gig Workers? The Polish Case* [w:] J. M.M. Boto, E. Brameshuber (red.) *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart Publishing 2022 r.

³⁰ W tym miejscu należy przywołać monografię autorstwa A. M. Świątkowskiego pt.: *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej* z 2019 r., podkreślając że książka ta traktuje przede wszystkim o zagadnieniach ekonomicznych, technologicznych oraz socjologicznych związanych z przemianami na rynku pracy, mniej uwagi poświęcając kwestiom ściśle prawnym.

Rozdział pierwszy jest poświęcony rozważaniom wprowadzającym i porządkującym aspekty zatrudnienia w gospodarce platformowej. Przedstawiono w nim genezę wyodrębnienia się tego sektora gospodarki oraz dostarczono niezbędnej aparatury pojęciowej zaaplikowanej w niniejszej rozprawie. W rozdziale drugim skupiono się na platformowych stosunkach prawnych. Wskazano na źródła ich powstania oraz na wzajemne zależności umownych stosunków prawnych, z których zbudowane są sytuacje świadczenia pracy platformowej. W rozdziale trzecim rozważania koncentrują się wokół podstaw prawnych podejmowania platformowej aktywności zarobkowej. Przekrój tych podstaw prawnych został wyodrębniony przez posłużenie się kategorią „wpływu na usługę platformową”. Ukazano, w jaki sposób większy lub mniejszy wpływ na usługę platformową po stronie internetowej platformy pracy oraz większy lub mniejszy wpływ na usługę platformową po stronie wykonawcy pracy platformowej, a także większy lub mniejszy wpływ na usługę platformową po stronie klienta końcowego – przekłada się na status prawny wykonawcy pracy platformowej. Przeprowadzone rozważania służyły temu, by z jednej strony wyważyć głosy twierdzące, iż [wszyscy] wykonawcy pracy platformowej powinni zostać uznani za pracowników, zasługujących na objęcie ich reżimem prawa pracy; z drugiej strony chodziło o wyważenie głosów twierdzących, że [wszyscy] wykonawcy pracy platformowej są osobami prawdziwie samozatrudnionymi i nie potrzebują objęcia ich ochroną prawa pracy. Prowadzonym rozważaniom towarzyszyło założenie pomocnicze. Przyjęto, że ogromną rolę w ustaleniu statusu prawnego osób zaangażowanych w świadczenie pracy platformowej ma odpowiedź na pytanie: *czyja* tak naprawdę jest usługa platformowa, którą zamawia klient końcowy? Odpowiedzi na tak postawione pytanie poszukiwano, analizując wskaźniki (przejawy) tegoż wpływu. Rozdział czwarty (najobszerniejszy) skupia się na konstrukcji centralnej dla prawa pracy, czyli na stosunku prawnym pracy. To właśnie kwestia dotycząca potencjalnie błędnej klasyfikacji prawnej osób wykonujących pracę (usługę) platformową, które wyjściowo klasyfikuje się jako niezależnych usługodawców – jest z perspektywy prawa pracy najbardziej istotna. Skoncentrowano się na zbadaniu tego, które sytuacje świadczenia pracy (usługi) platformowej są sytuacjami pracowniczymi, tj. takimi, w których wykonawca pracy platformowej powinien zostać uznany za pracownika, a internetowa platforma pracy powinna zostać uznana za pracodawcę. W tym celu przeanalizowano kilkadziesiąt wyroków wydanych przez zagraniczne sądy pracy w postępowaniach o ustalenie istnienia stosunku pracy w sprawach platformowych. Ponieważ w takich postępowaniach sądowych o kwalifikacji prawnej umownego stosunku prawnego łączącego strony decyduje rozpoznanie i wskazanie jego cech przeważających (wedle założeń metody typologicznej) – to środek ciężkości prowadzonych rozważań

postanowiono skupić właśnie na owych cechach. Precyzując, postanowiono przyjrzeć się cechom stosunku pracy ściśle z perspektywy podejmowania aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy. Jednocześnie ukazano, w jaki sposób cechy, które powszechnie kojarzy się z zatrudnieniem w gospodarce platformowej, tj.: wykorzystanie nowych technologii, algorytmizacja, demutualizacja ryzyk, elastyczność – współgrają z cechami stosunku pracy. Każdy z czterech rozdziałów zawiera wprowadzenie i podsumowanie, co w zamierzeniu powinno korzystnie wpłynąć na przejrzystość pracy oraz spójność wyводу. Ze względów praktycznych, a także w trosce o poziom merytoryczny wyводу, zakres prowadzonych rozważań ograniczono do wybranych aspektów wpisujących się w problematykę indywidualnego prawa pracy, wyłączając zagadnienia zbiorowego prawa pracy. Zakończenie zawiera prezentację wniosków uzyskanych w wyniku przeprowadzonej analizy.

6. Wnioski

Całość poczynionych rozważań doprowadziła do powzięcia wielu wniosków, które potwierdziły hipotezę badawczą postawioną w niniejszej rozprawie.

W Rozdziale pierwszym dokonałam kompleksowego wprowadzenia w aspekty związane z podejmowaniem aktywności zarobkowej na internetowych platformach pracy oraz opracowałam uniwersalną siatkę pojęciową gospodarki platformowej. Ukazałam, że pierwowzorem internetowych platform pracy były platformy wymiany nieodpłatnych dóbr i usług, które rozwijały się w ramach nurtu społeczno-ekonomicznego nazywanego gospodarką współdzielenia. Wówczas, za innowacyjnością transakcji platformowych nie stały ani nowe dobra ani nowe usługi, lecz płaszczyzna wymiany. To przestrzeń wirtualna (internetowa) oraz najnowsze rozwiązania technologiczne nadały dobrze znanym przejawom wymiany, handlu oraz aktywności – nowy wymiar i nową jakość. Platformowy model biznesowy okazał się być na tyle operatywny, że zdołano na nim oprzeć cały profil działalności gospodarczej w zróżnicowanym sektorze usługowym. W ten oto sposób z sektora platform współpracy wyodrębnił się zróżnicowany wewnętrznie sektor platform komercyjnych, a w jego ramach sektor internetowych platform pracy, czyli platform, na których przedmiot transakcji obejmuje wykonanie pracy w znaczeniu czynnościowym (otrzymanie usługi przez jednego użytkownika platformy wymaga wykonania pracy przez innego użytkownika platformy). Szczególnie ważne było wyjaśnienie, że środowisko platformowe jest bardzo rozbudowane i asymetryczne, co oznacza, że internetowe platformy pracy to hybrydowe modele biznesowe o bardzo niejednorodnym profilu działalności gospodarczej, które łączy to, że prowadzą działalność gospodarczą zbudowaną wokół platformy cyfrowej (narzędzia technologicznego), polegającą

na umożliwianiu albo umożliwianiu i organizowaniu procesów wykonywania pracy w znaczeniu czynnościowym, przez osoby fizyczne na rzecz innych osób fizycznych lub osób prawnych. Charakterystyczne dla działalności internetowych platform pracy jest to, że organizują one (w mniejszym lub większym stopniu) pracę wykonywaną przez osoby fizyczne w szczególny sposób, czyli z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, opartych na algorytmach. Wyjaśniłam również, że skoro platformowe modele biznesowe tak bardzo się od siebie różnią, to w związku z tym – również zasady (warunki) wykonywania pracy (usługi) przez wykonawców pracy platformowej są różne na poszczególnych platformach. Ta z jednej strony podstawowa, a z drugiej strony kluczowa konstatacja pozwoliła uzasadnić, że aktywność zarobkowa podejmowana na internetowych platformach pracy (tzw. praca platformowa) – siłą rzeczy – odbywa się na różnych podstawach prawnych. Tym samym, w zbiorze wykonawców pracy platformowej znajdują się zarówno: profesjonalni wykonawcy usług (osoby samozatrudnione prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek), jak i nieprofesjonalni wykonawcy usług (osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych nieprowadzące działalności gospodarczej na własny rachunek), a także pracownicy. Za punkt wyjścia przyjęto konstatację, iż praca platformowa może być świadczona zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego jak i w ramach zatrudnienia niepracowniczego, a każda sytuacja świadczenia pracy platformowej musi być rozpoznawana *ad casum*. Ma to ten skutek, że w przełożeniu na poszczególne sytuacje świadczenia pracy platformowej, internetowa platforma pracy może okazać się albo.: (i) usługodawcą, który świadczy użytkownikom platformy tzw. usługę cyfrowego dostępu do platformy internetowej (rozwiązania technologicznego) i który nie wpływa wcale lub wpływa tylko w niewielkim zakresie na proces świadczenia pracy (usługi) platformowej i z tego powodu nie może zostać uznany za podmiot zatrudniający; albo (ii) podmiotem zatrudniającym (pracodawcą), który oprócz udostępniania platformy internetowej (rozwiązania technologicznego) wpływa w istotnym zakresie na proces świadczenia pracy (usługi) platformowej (organizuje ten proces).

W rozdziale drugim przeprowadziłam bardzo szczegółową analizę stosunków prawnych, które składają się na sytuacje świadczenia pracy platformowej. W pierwszej kolejności analizie poddałam źródła powstania platformowych stosunków prawnych, czyli m.in. regulaminy platformowe, a szczególny nacisk został położony na zbadanie charakteru prawnego tych regulaminów z perspektywy: (1) prawa nowych technologii, (2) prawa umów oraz (3) prawa pracy. W dalszej kolejności zbadalam stosunki prawne, które składają się na pojedynczą sytuację wyświadczenia pracy (usługi) platformowej oraz wzajemną korelację tych stosunków

prawnych. Wykazałam, że z perspektywy prawa nowych technologii charakter prawny regulaminu platformowego jest warunkowany kilkoma aspektami. Jest on zależny od tego: (i) czy praca (usługa) platformowa jest wykonywana *online* czy *offline*; (ii) czy wynik pracy (usługi) platformowej wykonywanej *online* może zostać przesłany użytkownikowi-klientowi drogą elektroniczną, czy też wymaga przesłania drogą tradycyjną (np. pocztą); (iii) czy praca (usługa) platformowa polegająca na wykonaniu pracy w znaczeniu czynnościowym jest „usługą własną” internetowej platformy pracy, czy też „usługą własną” wykonawcy pracy platformowej; (iv) czy usługi świadczone użytkownikowi-klientowi (usługa dostępu oraz usługa pracy) razem tworzą usługę elektroniczną, mieszaną czy nieelektroniczną; (v) czy ocenie podlega regulamin platformowy w wersji dla wykonawcy pracy platformowej, czy w wersji dla użytkownika-klienta. Ustaliłam, że regulamin platformowy w wersji dla użytkownika-klienta zawsze będzie regulaminem świadczenia usług drogą elektroniczną w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt. 1 u.ś.u.d.e., a niekiedy może być jednocześnie regulaminem świadczenia usług drogą elektroniczną w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt. 1 u.ś.u.d.e. oraz regulaminem świadczenia usługi materialnej (np. transportu/dostawy), natomiast regulamin platformowy w wersji dla wykonawcy pracy platformowej jest albo regulaminem świadczenia usług drogą elektroniczną w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt. 1 u.ś.u.d.e. albo jego charakter nie podlega ocenie prawnej z perspektywy prawa nowych technologii, z uwagi na wyłączenie ustawowe w art. 3 pkt. 6) u.ś.u.d.e.. Następnie wykazałam, że z perspektywy prawa cywilnego regulamin internetowej platformy pracy jest elektronicznym nienormatywnym wzorcem umownym w rozumieniu art. 384 KC, który kształtuje umowny stosunek prawny między internetową platformą pracy a użytkownikami platformy, tak samo jak czynią to wymienione w art. 56 KC: przepisy ustawy, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje³¹. Regulamin internetowej platformy pracy sam w sobie nie jest umową, lecz to przy jego użyciu dochodzi do zawarcia umowy między internetową platformą pracy a użytkownikami platformy (umowa o uczestnictwo). Należy jednak zaznaczyć, że tzw. umowa o uczestnictwo (umowa dostępową) stanowi jedynie wycinek relacji prawnej między internetową platformą pracy a jej użytkownikami, dlatego właściwsze jest sformułowanie, że akceptacja regulaminu platformowego prowadzi do nawiązania stosunku prawnego między internetową platformą pracy a użytkownikami platformy (regulamin platformowy kształtuje, ale nie wyczerpuje treści stosunku prawnego nawiązanego między internetową platformą pracy a użytkownikami platformy). Mimo, że stosunek ten jest wyjściowo klasyfikowany jako stosunek prawa cywilnego, to z uwagi na

³¹ Bednarek, M., Mikłaszewicz, P., [w:] Osajda, K., (red.) *Prawo zobowiązań – część ogólna. System Prawa Prywatnego*, t. 5, str. 682.

główny przedmiot transakcji platformowej, czyli wykonywanie pracy w znaczeniu czynnościowym, uzasadnionym jest twierdzić, że akceptacja regulaminu platformowego może wywołać szereg implikacji w sferze prawa pracy, w tym przyczynić się (pośrednio) do nawiązania stosunku pracy między internetową platformą pracy a wykonawcą pracy platformowej. W każdym czasie, akceptacja regulaminu platformowego jest warunkiem koniecznym dla powstania jakiegokolwiek stosunku prawnego między internetową platformą pracy, a jej użytkownikami. Badając regulaminy platformowe z perspektywy prawa pracy dowiodłam, że niektóre regulaminy platformowe spełniają zarówno warunek merytoryczny, jak i warunek formalny ku temu, by zostać uznanym za regulamin pracy (organizacyjny) w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Trafności powyższego wniosku nie niweczy fakt, że internetowe platformy pracy jednostronnie regulują kwestie współ(pracy) z użytkownikami platformy w sposób oderwany od przepisów prawa pracy. Za kluczowy należy uznać wniosek, że regulamin pracy niezgodny z prawem wciąż pozostanie regulaminem pracy, dlatego jeżeli w danym środowisku platformowym dojdzie do ustalenia istnienia stosunku pracy lub nawiązania stosunku pracy – treść (postanowienia) regulaminu platformowego należy skorygować tak, aby nie były one mniej korzystne dla wykonawców pracy platformowej niż przepisy prawa pracy wyższego rzędu. Podsumowując, regulamin platformowy odzwierciedla platformowy model biznesowy i charakteryzuje się niejednorodnym charakterem prawnym. Jednocześnie, ocena charakteru prawnego regulaminu platformowego pozostaje kwestią otwartą, ponieważ przedsiębiorstwa platformowe umieszczają tam postanowienia dotyczące bardzo wielu zagadnień (np. klauzule arbitrażowe, postanowienia dot. zasad odpowiedzialności odszkodowawczej, etc.).

Badając platformowe stosunki prane ustaliłam, że według narracji stosowanej przez przedsiębiorstwa platformowe, pojedyncza sytuacja wyświadczenia pracy (usługi) platformowej wymaga zawarcia co najmniej trzech zobowiązaniowych stosunków prawnych prawa cywilnego, których postanowienia są jednostronnie kształtowane przez przedsiębiorstwa platformowe. Dwa z tych stosunków prawnych mają charakter stały (umowy o uczestnictwo zawierane między internetową platformą pracy a użytkownikami platformy zapewniające dostęp do platformy/aplikacji), a trzeci stosunek zobowiązaniowy aktualizuje się w momencie zawarcia umowy o wykonanie pracy (usługi) platformowej między wykonawcą pracy platformowej, a użytkownikiem-klientem. Źródłem rzeczonych warunków (postanowień) umownych jest regulamin platformowy, a także (niekiedy) dodatkowe postanowienia umowne zawierane między internetową platformą pracy a wykonawcami pracy platformowej, po etapie

wstępnej rejestracji na platformie (tzw. pakiety umowne). Ustaliłam również, że umowy składające się na pojedynczą sytuację świadczenia pracy (usługi) platformowej są umowami współistniejącymi (kompleks umów), ponieważ cel gospodarczy, któremu realizacji służą i który dla każdego z zaangażowanych podmiotów przedstawia się nieco inaczej, nie mógłby zostać osiągnięty bez zawarcia którejś z umów należących do kompleksu. W obliczu powyższych wniosków ważna była świadomość, że sposób ułożenia platformowych stosunków prawnych może odpowiadać prawdziwemu stanowi rzeczy lub pozostawać w sprzeczności z rzeczywistym sposobem wykonywania tych zobowiązań, dlatego platformowe stosunki prawne oraz elementy platformowych stosunków prawnych należy rozpatrywać w kategoriach *wyjściowych* oraz *następczych*. Analizując umowy składające się na wielopodmiotowe sytuacje świadczenia pracy platformowej w sposób uwzględniający ich wzajemne powiązania (podmiotowo-przedmiotowo-treściowe) kluczowe jest ustalenie tego, „czyja” jest praca (usługa) platformowa wykonywana przez wykonawcę pracy platformowej na zamówienie użytkownika-klienta (praca w znaczeniu czynnościowym). Czy jest to usługa własna internetowej platformy pracy (przedsiębiorca), czy też jest to usługa własna wykonawcy pracy platformowej (samozatrudniony przedsiębiorca). Jeżeli usługa platformowa polegająca na wykonaniu pracy w znaczeniu czynnościowym dla użytkownika-klienta jest usługą własną internetowej platformy pracy, to wykonujący ją wykonawca pracy platformowej powinien zostać uznany za osobę zatrudnioną przez internetową platformę pracy (nie przesądzając na tym etapie, czy jest to zatrudnienie pracownicze czy niepracownicze). Jeżeli usługa platformowa polegająca na wykonaniu pracy w znaczeniu czynnościowym dla użytkownika-klienta jest usługą własną wykonawcy pracy platformowej, to powinien on zostać uznany za osobę samozatrudnioną, która współpracuje z internetową platformą pracy. Wieńcząc rozważania przeprowadzane w rozdziale drugim chciałam podkreślić praktyczną istotność powyższych wniosków, tj. pokazać, że z perspektywy prawa pracy nie ma znaczenia to, że platformowe stosunki prawne są wyjściowo zawierane jako stosunki prawa cywilnego, ani to, że tworzy je kilka odrębnych i pozornie niepowiązanych ze sobą umów (pakietów umownych), ponieważ podważenie prawdziwości kilku powiązanych, wielopodmiotowych umownych stosunków prawnych na rzecz ustalenia istnienia pojedynczego umownego stosunku prawnego stanowi kwintesencję postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy. Kluczowe znaczenie odgrywa wtedy tzw. *zasada pierwszeństwa faktów* oraz okoliczność, że sąd pracy w rzeczonym postępowaniu, nie „poszukuje” przecież cech umowy o pracę, lecz „poszukuje” cech stosunku pracy (art. 22 par. 1 KP w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 189 KPC), co wynika z faktu, że zawarcie umowy o pracę prowadzi do nawiązania stosunku pracy, ale pojęcie

„zobowiązaniowego stosunku prawa pracy” jest szersze od pojęcia „umowy o pracę”. Nadto, cech stosunku pracy można poszukiwać nawet w kilku umowach, tym bardziej, gdy są to umowy funkcjonalnie powiązane, jak w przypadku umów zawieranych w gospodarce platformowej. W konsekwencji, do platformowych stosunków prawnych należy podchodzić tak samo jak do każdego innych stosunków prawnych, mających za przedmiot zobowiązania świadczenie polegające na wykonywaniu pracy w znaczeniu czynnościowym, tj. koncentrując się na zidentyfikowaniu rzeczywistego sposobu realizacji zobowiązań platformowych.

W Rozdziale trzecim rozwinęłam wątek tego rodzaju, iż na poziomie stosunków prawnych, podejmowanie aktywności zarobkowej na platformach pracy nie stanowi innowacji kontraktowej. Chcąc ostatecznie i kompleksowo potwierdzić, iż praca platformowa nie stanowi nowej formy (sposobu) wykonywania pracy, ukazałam zasadność porównywania pracy platformowej m.in.: do pracy nakładczej³², do pracy za pośrednictwem prywatnych biur pośrednictwa pracy³³, do telepracy³⁴, do pracy zdalnej, do tzw. pracy wirtualnej³⁵, do pracy w ramach spółdzielni pracy³⁶, do wykonywania pracy (usług) na podstawie tzw. umów na zero godzin oraz tzw. umów na wezwanie (*casual work*)³⁷, do outsourcingu³⁸, do franczyzy³⁹, do świadczenia usług na podstawie umowy agencyjnej⁴⁰, do tzw. *employee-sharing*⁴¹, do tzw.

³² Acquier, A., *Platform Capitalism and the Rebirth of the Putting-Out System* [w:] *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Cambridge 2018 r, str.14 (autor określił pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, mianem cyfrowej reinkarnacji pracy nakładczej).

³³ De Stefano, V., Wouters, M., *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?* ETUI 2019; Huws, U., i inni, *Work in the European gig economy*, str. 51.

³⁴ Eurofound (2015) *New forms of employment*, str. 72; Eurofound & ILO (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg & Geneva, str. 4; Huws, U., i inni, *Work in the European gig economy*, str. 14.

³⁵ Jako rodzajowe odwołanie do wszystkich rodzajów pracy wykonywanych zarówno w domu, jak i w przestrzeniach publicznych oraz innych, nietypowych (różnych od stałego miejsca pracy) lokalizacjach, przy wykorzystaniu Internetu, komputerów oraz innych nowoczesnych narzędzi informatycznych.

³⁶ Eurofound (2015) *New forms of employment*, str. 122, 125.

³⁷ GOV.UK. *Contract types and employer responsibilities: Zero-hours contracts*, dostęp: <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>>; Adams, A., Prassl, J., *Zero-Hours Work in the United Kingdom, Conditions of work and employment series no. 101*, ILO, Geneva 2018 r., str. 3, 9-11, 26-27.; De Stefano, V., Aloisi, A., *European legal framework for digital labour platforms*, str. 33; Eurofound (2015) *New forms of employment* str. 46-49; Eurofound (2019) *Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, str. 1 (pod pojęciem „*casual work*” raport wymienia pracę przerywaną (*intermittent work*) oraz pracę na wezwanie (*on-call work*)); Adams, A., Freedland, M., Prassl, J., *The “Zero-Hours Contract”: Regulating casual work, or legitimating precarity? ELLN Working Paper 5/2015*, str. 6-9, (autorzy wskazują że tzw. umowy na wezwanie nie są nowym ani jednostajnym tworem prawnym; należy rozpatrywać je w kontekście zatrudnienia z nacechowaniem prekaryjnym, rozwiniętym pod przykrywką walki o elastyczność; to nie jest jednolity wzorzec umowny, ściśle określony i zdefiniowany, to są niezwykle zróżnicowane rozwiązania umowne); Pennycook, M., Cory, G., Alakeson, V., *A Matter of Time. The rise of zero-hours contracts*, Resolution Foundation, 2013 r., str. 6-7, 14.

³⁸ De Vos, M., *Work 4.0 and the future of labour law*, dostęp: SSRN 2018, str. 20; Estlund, C., *What Should We Do after Work: Automation and Employment*. Yale Law Journal, 128(2)/2018 r., str. 285.

³⁹ Świątkowski, A.M., *Digitalizacja prawa pracy*, str. 17.

⁴⁰ Wyrok z 10 listopada 2017 r. w sprawie Aslam, Farrar i in. v. Uber, para 107.

⁴¹ W sytuacji gdy jeden użytkownik-pracownik pracuje na kilku platformach jednocześnie.

*portfolio work*⁴², do świadczenia usług na podstawie innych umów cywilnoprawnych⁴³ oraz do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy. Podkreśliłam, że wskazując na owe podobieństwa celowo pomija się, czy mowa o zatrudnieniu pracowniczym, czy niepracowniczym (z wyjątkiem porównań do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy), co jest zrozumiałe, ponieważ niektóre formy wykonywania pracy są w różnych jurysdykcjach świadczone na różnych podstawach prawnych (np. praca tymczasowa, praca na wezwanie⁴⁴), a przywołane formy świadczenia pracy (usług) niekiedy budzą tyle samo wątpliwości klasyfikacyjnych, co praca na platformach (np. praca na wezwanie). Z kolei porównując pracę platformową do pracy mobilnej czy do pracy wirtualnej, nie porównuje się konstruktów prawnych, lecz koncepty organizacyjne. Tym samym praca platformowa jest porównywana do: (1) skodyfikowanych form wykonywania pracy (usług); (2) nieskodyfikowanych form wykonywania pracy (usług); (3) form organizacji pracy; (4) pojedynczych cech form organizacji pracy; (5) umów (czynności prawnych). Porządkując powzięte wnioski podkreśliłam, że w ramach kompleksu umów składającego się na pojedynczą sytuację świadczenia pracy platformowej: (1) gospodarka platformowa bazuje na znanych systemowi prawa — umowach nazwanych (skodyfikowanych); (2) gospodarka platformowa przeplata ze sobą elementy kilku umów nazwanych (np. umowy o pracę, umowy agencyjnej i umowy o świadczenie usług) inkorporując cechy tych umów do swojego hybrydowego modelu biznesowego (umowa mieszana)⁴⁵; (3) wielość podmiotów zaangażowanych w gospodarkę platformową budzi naturalne skojarzenia z innymi znanymi prawu (pracy) wielopodmiotowymi

⁴² Eurofound (2015) *New forms of employment*, str. 103-106.

⁴³ Np.: 1) umowa o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 KC) oraz 2) umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC) oraz do innych nienazwanych umów wielostronnych.

⁴⁴ Bąk, E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, str. 68-70; Adams, A., Freedland, M., Prassl, J., *The "Zero-Hours Contract"...*, str. 13-18; Wyrok TSUE z 26 lutego 1992 r. w sprawie *V. J. M. Raulin przeciwko Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, C-357/89, ECLI:EU:C:1992:87 (W sprawie *Raulin* stwierdzono, że za pracownika w znaczeniu wspólnotowym (autonomicznym) można uznać taką osobę, która jest zatrudniona na podstawie umowy, która nie daje gwarancji liczby godzin do przepracowania, w wyniku czego dana osoba pracuje tylko bardzo ograniczoną liczbę dni w tygodniu lub godzin dziennie. Nie ma znaczenia fakt, że umowa zobowiązuje pracodawcę płacić pracownikowi tylko w takim zakresie, w jakim faktycznie pracował, i nie zobowiązuje pracownika do uwzględnienia wezwania pracodawcy do pracy. Warunkiem uznania za pracownika jest podejmowanie działań skutecznych i rzeczywistych z wyłączeniem działań na tak małą skalę, że można je uznać za marginalne i pomocnicze. Oznacza to, że nieregularny czas pracy czy też bezczasowy system czasu pracy nie wyklucza istnienia stosunku pracy (pod warunkiem wystąpienia innych cech niezbędnych do uznania danej osoby za pracownika)); wyrok TSUE z 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02, *Nicole Wippel przeciwko Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG*, ECLI:EU:C:2004:607 (Powódka w sprawie *Wippel* była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie ramowej umowy o pracę świadczonej zależnie od potrzeb, w myśl której wymiar i organizacja czasu pracy były określane za porozumieniem stron dla każdego przypadku świadczenia pracy z osobna; rzeczony wyrok potwierdził dopuszczalność stosowania pracy na wezwanie na poziomie europejskim); Jaroszevska-Ignatowska, I., *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018 r., str. 300-302.

⁴⁵ Patulski, A., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2010 r., str. 62-63 (należy odróżnić umowę mieszaną od tzw. mieszanej formy zatrudnienia).

formami kontraktowania, mającymi za przedmiot świadczenia pracę lub usługę; (4) często punktem odniesienia podczas dokonywanych porównań są cechy (właściwości) świadczenia pracy (usług) w ramach dotychczas znanych form zatrudnienia, a przecież określona cecha nie jest dana jednej formie zatrudnienia „na wyłączność”, tylko może występować w różnych formach zatrudnienia; (5) zawarcie umowy (umów) prawa cywilnego między jednymi podmiotami, nie przekreśla istnienia stosunku pracy między innymi lub tymi samymi podmiotami zaangażowanymi w pracę platformową; (6) podobieństwo pracy platformowej do innej znanej formy zatrudnienia, nie musi być równoznaczne z automatyczną możliwością zastosowania do takiej pracy platformowej relewantnych przepisów prawnych na zasadzie jeden do jednego, ale nie można też wykluczyć takiej opcji; (7) podobieństwo pracy platformowej do jakiejś formy zatrudnienia nie przesądza jeszcze o tym, czy mamy do czynienia ze świadczeniem usług w ramach reżimu prawa cywilnego, czy z wykonywaniem pracy w ramach reżimu prawa pracy.

Wielość powyższych wniosków nie zmienia faktu, że przeważająca część rozdziału trzeciego została tak naprawdę poświęcona porównaniu pracy platformowej do form pośrednictwa pracy, przez wykorzystanie autorsko opracowanej metody porównania opartej na „wskaźnikach wpływu na usługę platformową”. W ten sposób udowodniłam m.in. to, że istnieją takie internetowe platformy pracy, które działają na rynku w sposób typowy dla agencji zatrudnienia (agencji pracy tymczasowej), a także to, że powiązania podmiotowe, w których uczestniczą niektóre internetowe platformy pracy wskazują, że to internetowa platforma pracy korzysta z usług agencji pracy tymczasowej w postaci Partnera, który zatrudnia użytkowników-pracowników, samej będąc pracodawcą użytkownikiem. Ponadto, oprócz tego, że w sposobie organizacji oraz wykonywania pracy platformowej rozpoznałam skodyfikowaną formę świadczenia pracy (usług), to dodatkowo pokazałam, że w ramach jednej platformy można zidentyfikować kilka form prawnych świadczenia pracy (usług), a za przykład posłużyły platformy Uber oraz Glovo. W konfiguracji podmiotowej, w której wymienione internetowe platformy pracy współpracują z Partnerami, sposób organizacji świadczenia pracy platformowej pozwala na rozpoznanie formy zatrudnienia, jaką jest zatrudnienie tymczasowe, w którym internetowa platforma pracy pełni rolę pracodawcy użytkownika. W konfiguracji podmiotowej, w której wymienione internetowe platformy pracy nie współpracują z Partnerami, sposób organizacji świadczenia pracy platformowej sprawia, że sądy pracy ustalają istnienie klasycznego stosunku pracy między internetową platformą pracy a wykonawcą pracy platformowej. Oznacza to, że ta sama internetowa platforma pracy może zostać

zidentyfikowana jako jeden z dwóch pracodawców (podmiotów zatrudniających) w stosunku pracy tymczasowej (zatrudnieniu tymczasowym) lub jako jedyny (wyłączny) pracodawca klasycznym stosunku pracy. W ten sposób potwierdzono, że wcale nie trzeba tworzyć nowych ram prawnych, aby zaadresować niektóre wyzwania związane z wykonywaniem pracy platformowej, ale za uzasadnione należy uznać wykorzystanie dotychczasowych regulacji prawnych (np. dedykowanych zatrudnieniu tymczasowemu). Za istotny wkład dla polityki rynku pracy w zakresie zwalczania nadużyć, wniesiony w niniejszej rozprawie, uważam wyraźną sygnalizację naruszeń przepisów prawa w zakresie prowadzenia przez internetowe platformy pracy oraz przez podmioty powiązane z internetowymi platformami pracy (przedsiębiorstwa partnerskie) nielegalnej (niezarejestrowanej) działalności gospodarczej typowej dla agencji zatrudnienia (agencji pracy tymczasowej).

W ostatnim, czwartym rozdziale dysertacji została przeprowadzona analiza sytuacji świadczenia pracy platformowej z perspektywy tego, co stanowi esencję gałęzi prawa pracy, czyli stosunku prawnego pracy. W następstwie analizy kilkudziesięciu orzeczeń platformowych wydanych na skutek wytoczenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy między wykonawcą pracy platformowej a internetowymi platformami pracy, na których praca zamawiana *online* jest wykonywana *offline* (platformy: dostawcze/kurierskie/przewozowe), umiejscowiłam cechy klasycznego stosunku pracy w rzeczywistości platformowej, dzięki czemu pokazałam w całej rozciągłości, że w platformowych stosunkach prawnych można odnaleźć cechy klasycznego stosunku pracy z art. 22 par. 1 KP, z tym zastrzeżeniem, że niektóre z tych cech występują w formie niestandardowej (elastycznej), a niektóre z tych cech są realizowane w sposób nowoczesny (z wykorzystaniem nowych technologii zbudowanych na systemach sztucznej inteligencji). Ta konstatacja pozwoliła na podtrzymanie słuszności wcześniej obranego założenia, że nie ma potrzeby poszukiwania/tworzenia nowego „modelu stosunku pracy platformowej”, lecz należy przeanalizować elementy stosunku pracy w jego ujęciu klasycznym, pod kątem weryfikacji (pozytywnej lub negatywnej), czy jego cechy istotne są zachowane (czy też nie) przy wykonywaniu pracy platformowej. Ponadto, celem przeprowadzonych rozważań było ukazanie, że kluczowa dla identyfikacji cech stosunku pracy w ramach gospodarki platformowej jest znajomość specyfiki organizowania oraz wykonywania pracy (usługi) platformowej. W niektórych platformowych stanach faktycznych może się „na pierwszy rzut oka” wydawać, że najważniejsze cechy stosunku pracy w ogóle w nich nie występują, ale to nie znaczy, że taka wstępna konstatacja odpowiada rzeczywistemu stanowi rzeczy. Jak wykazano na podstawie licznych przykładów, w platformowych stosunkach

prawnych cechy stosunku pracy mogą być kształtowane oraz realizowane za pośrednictwem sposobów (metod) pośrednich i rzecz w tym, aby rozpoznać płaszczyzny, na których te metody pośrednie są przez internetowe platformy pracy stosowane. W niniejszej rozprawie podkreślono, iż wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych dla organizowania procesów świadczenia pracy (usługi) platformowej nie powinno być uważane za równoznaczne z nowością samej formy zatrudnienia. Nie jest przecież tak, że tylko internetowe platformy pracy aplikują najnowsze rozwiązania technologiczne dla organizowania procesów wykonywania pracy w znaczeniu czynnościowym. Dlatego należy z całą mocą podkreślić, że wykorzystanie najnowszych rozwiązań technologicznych dla organizowania procesów wykonywania pracy jest samo w sobie oderwane od podstawy prawnej wykonywania pracy (formy zatrudnienia). Tak naprawdę każda postać stosunku prawnego zatrudnienia (każda forma pracy) stwarza przestrzeń do tego, aby każdy podmiot zatrudniający wykorzystywał na różnych etapach realizacji stosunku zatrudnienia jakieś rozwiązania technologiczne (np. korzystanie z algorytmicznych systemów rekrutacyjnych, stosowanie systemów *ratingowych*). Co więcej, w nauce prawa pracy można dostrzec swego rodzaju zmianę przedmiotu naukowego zainteresowania wśród akademików, którzy pierwotnie zajmowali się zatrudnieniem w gospodarce platformowej, skoro punkt naukowego zainteresowania tych osób skierował się ku tematyce stosowania szeroko rozumianych systemów sztucznej inteligencji w zatrudnieniu. Dlaczego tak się stało? Gdy zdano sobie sprawę, iż praca platformowa nie stanowi nowej formy zatrudnienia na poziomie stosunków prawnych a wykorzystywanie rozwiązań technologicznych zbudowanych na systemach sztucznej inteligencji dla organizowania procesów wykonywania pracy nie charakteryzuje wyłącznie pracy platformowej, choć nie da się zaprzeczyć, że to właśnie internetowe platformy pracy wdrożyły systemy zarządzania algorytmicznego na niespotykaną wcześniej skalę – zrozumiano, że istota problemu z którym przyszło się mierzyć tkwi gdzie indziej, czyli w generalnym przekształceniu formy realizowania uprawnień kierowniczych przez pracodawcę (podmiot zatrudniający). Obecnie oczywistym jest, że badanie roli algorytmów w zatrudnieniu dotyczy potencjalnie każdego stosunku prawnego mającego za przedmiot świadczenia pracę w znaczeniu czynnościowym i w tym sensie zarządzanie algorytmiczne powinno być brane pod uwagę przez każdego prawnika zajmującego się prawem pracy, a nie tylko tych, którzy interesują się problematyką zatrudnienia w gospodarce platformowej.

Podsumowując, analiza platformowych sytuacji świadczenia pracy (usług) okazała się być niczym „gra w skojarzenia”, która wymaga posłużenia się pewną dozą intuicji prawniczej, by

otrzymać prawidłowe konkluzje natury prawnej. W niedługiej perspektywie może się okazać, że samo wyodrębnianie podmiotowości „internetowej platformy pracy”, jako pracodawcy (podmiotu zatrudniającego) jest zbędne. Dotyczy to zwłaszcza jedno-usługowych przedsiębiorstw platformowych, na których praca zamawiana *online* (przez aplikację) jest wykonywana *offline* (lokalnie). Potwierdzono, iż platformy typu: Uber, Glovo, Deliveroo to przedsiębiorstwa transportowe/dostawcze, prowadzące działalność gospodarczą, która jest jedynie wspomagana technologicznie – a taki sam wniosek można sformułować w odniesieniu do praktycznie każdego przedsiębiorcy, który prowadzi działalność gospodarczą, pełniąc jednocześnie rolę podmiotu zatrudniającego (pracodawcy).
