

„Zatrudnienie w gospodarce platformowej”

Rozprawa doktorska analizuje temat podejmowania aktywności zarobkowej na platformach internetowych (cyfrowych). W analizie przedstawiono genezę sektora internetowych platform pracy, które wyodrębniły się z sektora internetowych platform współpracy. W rozprawie przeprowadzono pogłębione badania tzw. sytuacji świadczenia pracy platformowej, analizując platformowe stosunki prawne oraz różne formy organizowania i wykonywania pracy platformowej na poszczególnych platformach internetowych (cyfrowych). Punkt ciężkości rozważań został położony na kwestie dotyczące statusu prawnego osób podejmujących platformową aktywność zarobkową, czyli wykonawców pracy platformowej. Główna wątpliwość koncentrowała się wokół próby udzielenia odpowiedzi na pytanie, kiedy wykonawcy pracy platformowej powinni zostać uznani za pracowników, a kiedy za niezależnych usługodawców (osoby samozatrudnione), poprzez odpowiednie rozłożenie akcentów natury prawnej oraz adekwatnej argumentacji. W tym celu przeprowadzono badania empiryczne, zapoznano się z licznymi raportami oraz przeanalizowano kilkadziesiąt wyroków sądów zagranicznych w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy między internetową platformą pracy a wykonawcą pracy platformowej. Zapoznanie się ze wspomnianymi materiałami pozwoliło na szczegółowe opracowanie cech klasycznego stosunku pracy z art. 22 Kodeksu pracy z uwzględnieniem specyfiki pracy platformowej, w kontraście do cech (jednoosobowej) działalności gospodarczej. Oprócz analizowania pracy platformowej pod kątem możliwości uznania wykonawców pracy platformowej za klasycznych pracowników – wykazano, że praca platformowa jest wykonywana w ramach dobrze znanych form zatrudnienia. Innymi słowy udowodniono, że praca platformowa wykonywana na niektórych platformach internetowych (cyfrowych) jest dobrze znaną formą zatrudnienia i w związku z tym za uzasadnione należy uznać zastosowanie do takiej pracy platformowej – bieżących regulacji prawnych (dedykowanych np. pracy tymczasowej). W rozprawie pochyłono się również nad problematyką wykorzystania nowych technologii opartych na rozwiązaniach sztucznej inteligencji w stosunkach zatrudnienia. Przede wszystkim skupiono się na nowoczesnych formach realizacji uprawnień kierowniczych przez pracodawcę (podmiot zatrudniający), które są obecnie realizowane z wykorzystaniem rozwiązań technologicznych opartych na algorytmach (np. zautomatyzowane podejmowanie decyzji oraz systemy *ratingowe*). Rozważania dotyczące nowoczesnych sposobów realizowania uprawnień kierowniczych w zatrudnieniu należy uznać za oderwane od podstawy prawnej wykonywania pracy w znaczeniu czynnościowym, a przez to za mające zastosowanie uniwersalne, tj. wykraczające daleko poza sektor podejmowania aktywności zarobkowej na platformach internetowych (cyfrowych). Rozprawa dostarcza licznych wniosków natury prawnej, a najważniejszym z nich jest stwierdzenie, iż praca platformowa nie jest nową i nieznaną dotąd formą zatrudnienia, lecz jest po prostu realizowaną w sposób nowoczesny formą zatrudnienia.