

Warszawa 31 października 2024 r.

prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Recenzja pracy doktorskiej Pani mgr Aleksandry Bernatowicz
Podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych
w prawie Unii Europejskiej

Jeśli chodzi o wybór tematu dysertacji, zasługuje on na pełną akceptację. Mało jest zagadnień tak istotnych społecznie, a przy tym budzących tak zasadnicze wątpliwości prawne, jak status prawny osób świadczących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych (w pewnym uproszczeniu nazywanych pracownikami platformowymi). Źródłem wątpliwości i sporów jest m.in. kwestia statusu pracowniczego zatrudnionych za pośrednictwem platform. Ich znaczna część nadal wykonuje pracę (świadczy usługi) na podstawie umów prawa cywilnego, w tym w charakterze przedsiębiorcy. Jednocześnie poziom zależności od operatorów platform, korzystających z instrumentów zarządzania algorytmicznego, jest znaczący, a nawet zbliżony do podporządkowania charakteryzującego grupy zatrudnionych w tradycyjnych sektorach. Efektem dostrzeżenia problemu na poziomie unijnym jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych („dyrektywa”), do projektu której odnosi się Doktorantka. Projekt a następnie sama dyrektywa stają się impulsem do pogłębionej refleksji na temat koncepcji podporządkowania pracowniczego w zmieniającym się otoczeniu społecznym, gospodarczym, a przede wszystkim technologicznym. Wszystko to czyni temat ważnym i atrakcyjnym. Z polskiej perspektywy wydaje się on jeszcze ważniejszy ze względu na wyjątkowo dużą skalę zatrudnienia niepracowniczego (dominującego też w sektorze pracy platformowej). Poza tym w polskiej literaturze brak jest kompleksowych, teoretycznych opracowań poświęconych

temu zagadnieniu. Dyskusja krajowa, zwłaszcza po przyjęciu dyrektywy, musi być toczona z perspektywy standardów unijnych. Analiza przeprowadzona w ramach dysertacji może się okazać szczególnie przydatna w procesie transpozycji przyjętych rozwiązań do prawa krajowego. Dlatego należy się cieszyć, że Pani Aleksandra Bernatowicz podjęła się badań na temat podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych.

Pewne wątpliwości budzi tytuł dysertacji. Przedmiot badań nie ogranicza się bowiem do samego podporządkowania algorytmicznego. Autorka omawia również mechanizmy prawne służące ochronie pracowników platformowych, koncentrując się przy tym na konstrukcji domniemania istnienia stosunku pracy. Są to zagadnienie wykraczające poza samą konstrukcję podporządkowania. Niewątpliwie jednak ściśle wiążą się z zagadnieniem podporządkowania, stanowiąc konsekwencję występowania określonych cech w ramach relacji pracy platformowej.

Doktorantka określiła wyraźnie cel badań, którym miało być odkodowanie unijnego znaczenia podporządkowania algorytmicznego jako elementu, który konstytuuje stosunek pracy (stosunek pracy platformowej). Realizacji tego celu miała służyć analiza pojęć sformułowanych w projekcie dyrektywy. Pojęcia te były również przedmiotem oceny Doktorantki, stając się podstawą oceny samego podporządkowania algorytmicznego jako kryterium kwalifikacji stosunków pracy platformowej. Pani Bernatowicz postawiła hipotezę, że kryterium podporządkowania algorytmicznego nie jest właściwą (a przynajmniej wystarczającą) podstawą wyodrębnienia stosunków pracy platformowej.

Metody badawcze zostały dostosowane do celów pracy. Na plan pierwszy wysuwa się metoda formalno-dogmatyczna, stanowiąca fundament analizy i podstawę sformułowanych wniosków. Autorka posługuje się tą metodą prawidłowo. Analizę prowadzi w kontekście systemowym, uwzględniając standardy ponadnarodowe, zarówno globalne (standardy MOP), jak i regionalne. Do prowadzenia wywodów i formułowania wniosków wykorzystuje dość bogatą literaturę oraz orzecznictwo

trybunałów międzynarodowych i sądów krajowych. Doktorantka deklaruje również posługiwanie się metodą prawnoporównawczą. Jakkolwiek można odnieść wrażenie, że nie są to badania *stricte* komparatystyczne (np. ze względu na brak sprecyzowania wspólnego obszaru analiz w różnych porządkach prawnych), dostarczają ważnego i ciekawego materiału dla wyjaśnienia i oceny mechanizmów przyjętych w prawie UE oraz ich transpozycji do porządków krajowych. Nie do końca przekonuje natomiast argumentacja dotycząca wyboru systemów, które Doktorantka analizuje. Przedmiot i szczegółowość analizy poszczególnych systemów różnią się (czasami dość znacząco). Uzupełniająco Pani Bernatowicz odwołuje się do historycznych uwarunkowań regulacji oraz danych statystycznych dotyczących sytuacji na rynku pracy oraz pozycji pracy platformowej (nie są to badania empiryczne w ścisłym znaczeniu). Omawianie poszczególnych etapów prac nad dyrektywą, choć mające wymiar głównie opisowy, ułatwia zrozumienie i interpretację przyjętych rozwiązań. Przedstawienie kontekstu ekonomicznego i społecznego (skala i sposób wykorzystania pracy platformowej) ma pozytywny wpływ na prowadzenie wywodów o charakterze prawnym. Refleksja na temat europejskiego rynku pracy jest jednak dość powierzchowna. Istnieje wiele zjawisk mających wpływ na sytuację pracowników platformowych. Warto też przeanalizować, na ile powoływane dane (np. sprzed kilku lat) zachowują aktualność w kontekście bardzo szybkich przemian rynku europejskiego. Z jednej strony, proces digitalizacji może się pogłębiać, z drugiej wobec podjętych działań ustawowych oraz stanowiska judykatury udział samozatrudnienia w niektórych państwach mógł ulec ograniczeniu. Aby zrozumieć rzeczywiste znaczenie dyrektywy platformowej, trzeba też pamiętać o różnicach w poziomie zatrudnienia niepracowniczego w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych systemach domniemanie stosunku pracy platformowego może wypełniać zasadniczą lukę regulacyjną. W Polsce, gdzie nadużywanie statusu niepracowniczego jest szczególnie szerokie, domniemanie musi pociągnąć za sobą szerszą reformę prawa pracy. Omawiając rzeczywistość platform Doktorantka koncentruje się na usługach wykonywanych bezpośrednio. W mniejszym stopniu podejmuje zagadnienie pracujących w sieci (pojawiające się w dalszych rozważaniach). Problem ten, ze względu na specyfikę wykonywanej pracy, w praktyce może się okazać szczególnie trudny do rozwiązania.

Pomimo pewnych wątpliwości zastosowane metody badawcze pozwoliły Doktorantce zrealizować założone cele – odtworzyć europejskie znaczenie podporządkowania algorytmicznego i dokonać jego oceny.

Struktura pracy jest, co do zasady, prawidłowa i pozwala na wyczerpujące omówienie tematu, realizację celów naukowych oraz weryfikację hipotezy badawczej. Materia poszczególnych jednostek zasadniczo odpowiada kryterium rozdzielności, choć zdarzają się pewne powtórzenia. Można mieć wreszcie wątpliwości, czy niektóre kwestie nie zostały omówione zbyt szeroko. Przykładem mogą być rozważania dotyczące źródeł prawa UE czy cech poszczególnych systemów krajowych prawa pracy, z miejscem regulowania umowy o pracę włącznie. Na obronę Doktorantki można podnieść, że to wprowadzenie może ułatwiać zrozumienie mechanizmów przyjętych w dyrektywie i jej sposób oddziaływania na prawo krajowe. W niektórych przypadkach wątpliwości budzi kolejność rozważań, np. należało rozpocząć od omówienia cech pracy platformowej wynikających z doświadczenia rynkowego oraz dotychczasowych ram prawnych wykonywania pracy platformowej (nawet jeśli są one szcążkowe), a następnie przeanalizować projekt dyrektywy. Wcześniej należało też omówić ryzyka związane ze stosowaniem algorytmów i podporządkowaniem algorytmicznym. W uwagach wstępnych zdarzają się rozważania merytoryczne (np. istota platform cyfrowych). Wątpliwości budzi tytuł rozdziału 4, gdy chodzi o uwagi *de lege ferenda*. Wydaje się, że rozważania znajdujące się w tym rozdziale stanowią próbę wykładni postanowień przyszłej dyrektywy a nie wnioski *de lege ferenda*.

Jeśli chodzi o merytoryczną stronę dysertacji, rozważania są prowadzone w sposób logiczny i uporządkowany. Doktorantka dostrzega pojawiające się problemy i podejmuje próbę ich rozwiązania. Tok wywodów jest podporządkowany celom opracowania. Na poparcie swoich tez Doktorantka przedstawia odpowiednią argumentację (co nie oznacza, że ze wszystkimi wnioskami można się zgodzić). Na podkreślenie zasługuje samodzielność i odwaga w formułowaniu tez i propozycji. Pewnym mankamentem jest jednak to, że niektóre wnioski wydają się dość powierzchowne, sprawiając wrażenie refleksji *prima facie*, bez poparcia wystarczającą

argumentacją. Na problem pracy platformowej warto też spojrzeć w szerszej perspektywie przebudowy całej konstrukcji stosunku pracy. Algorytmy są wykorzystywane coraz częściej również w tradycyjnych sektorach gospodarki. Jednocześnie wzmocnienie ochrony pracowników platformowych prowadzi do pytania o sposób ochrony innych grup zatrudnionych. Być może ochrona pracowników platformowych będzie stanowić impuls do przebudowy stosunku pracy i jego otwarcia w taki sposób, aby mógł objąć różne grupy pracujące w warunkach odbiegających od dotychczasowego paradygmatu.

Pewna wątpliwość wiąże się ze sposobem i zakresem omawiania samego podporządkowania, które stanowi centralny punkt analizy. Z jednej strony, Autorka przedstawia spójną koncepcję podporządkowania algorytmicznego opartą na pojęciach użytych w projekcie dyrektywy oraz dotychczasowym orzecznictwie (w tym orzecznictwie TS UE dotyczącym koncepcji pracownika) i poglądach doktryny. Z drugiej strony, możliwa była bardziej szczegółowa analiza elementów, które w ocenie Doktorantki decydują lub powinny decydować o istnieniu elementu podporządkowania. Wiąże się to z pewnym zawężeniem materiału źródłowego dotyczącego podporządkowania. Możliwa była również szersza analiza elementów dyrektywy wyznaczających model podporządkowania (podporządkowania algorytmicznego). Pojawia się też pytanie, na ile uzasadnione jest wyróżnianie podporządkowania algorytmicznego. Czy rzeczywiście jest to pewna odrębna jakość czy raczej postać ogólnego zjawiska jakim jest podporządkowanie, ale determinowana przez kontekst technologiczny? Należy podkreślić, że zarządzanie algorytmiczne, związane z wyznaczaniem zadań, kontrolą i oceną, coraz częściej jest wykorzystywane również w innych („tradycyjnych”) sektorach gospodarki. Podporządkowanie algorytmiczne, jakkolwiek w przypadku platform cyfrowych szczególnie intensywne, może determinować całą przyszłą konstrukcję stosunku pracy. W mojej ocenie jest przy tym sposobem realizacji podporządkowania a nie odrębnym zjawiskiem czy instytucją.

W pracy znajduje się wiele interesujących wątków szczegółowych, w których Doktorantka wykazała się dobrym warszatem pracowniczym i orientacją w ramach analizowanego tematu. Przykładem są rozważania na temat zastosowanej w projekcie dyrektywy konstrukcji domniemania stosunku pracy. Pojawiają się również zagadnienia skłaniające do pewnych uwag lub polemiki.

W mojej ocenie nie do końca został wykorzystany potencjał istniejących już regulacji krajowych. Przykładem wprowadzone kilka lat temu przepisy hiszpańskie. Istniejące rozwiązania krajowe mogą stanowić punkt odniesienia dla polskiego ustawodawcy, stanowiąc również materiał do analizy i oceny pewnych mechanizmów. Zaskakująco ubogi jest również fragment poświęcony polskiemu orzecznictwu dotyczącemu podporządkowania algorytmicznego (Autorka sama określa tę jednostkę jako wzmiankę). Sądy polskie, nawet jeśli nie odnosiły się wprost do pracy platformowej, rozstrzygały już sprawy związane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym zarządzania algorytmicznego, w stosunkach pracy. Orzecznictwo to może stanowić punkt wyjścia dla dalszych rozważań. Doktorantka jedynie w niewielkim zakresie odniosła się również do dotychczasowej praktyki relacji zbiorowych. Dialog społeczny na rynku platform napotyka poważne przeszkody i ograniczenia. Niemniej jednak partnerom społecznym w niektórych państwach członkowskich (np. Dania, Niemcy, Włochy) udało się zawrzeć porozumienia zbiorowe lub stworzyć choćby instrumenty *soft law* służące zwiększeniu ochrony pracowników platformowych. Jednym z elementów ochrony może być uznanie statusu pracowniczego osób wykonujących określone rodzaje prac lub pracujących w określonych warunkach.

Warto też wrócić do bardziej szczegółowych wątków związanych z konstrukcją podporządkowania algorytmicznego. Autorka stwierdza, że w przypadku pracowników platformowych nie występują klasyczne polecenia. Taka teza jest pewnym uproszczeniem. Oczywiście wyznaczenie i ocena realizacji zadań następują w wyniku zastosowania specyficznego mechanizmu technologicznego. Nie oznacza to jednak, że mechanizmu tego nie da się, pomimo jego specyfiki, kwalifikować jako szczególnej postaci poleceń czy też szerzej aktów kierownictwa pracodawcy.

Wreszcie, opis zadania może pochodzić od klienta, ale jest przetwarzany przez platformę. Z kolei sama platforma, która przetwarza dane i generuje swoiste akty kierownictwa, jest instrumentem, z którego korzysta jej operator (pracodawca w szerokim znaczeniu). Przeciwno kwalifikowaniu z wykorzystaniem tradycyjnych konstrukcji nie musi przemawiać również fakt świadczenia usług na rzecz trzecich, co ma miejsce również w przypadku innych stosunków pracy.

Doktorantka dość krytycznie odnosi się do zastosowanej formuły kwalifikacji stosunków platformowych przez pryzmat prawa krajowego (odesłanie do definicji krajowych). W rzeczywistości jest to zabieg nawiązujący do obecnych rozwiązań i szanujący autonomię państw członkowskich. Jednocześnie trzeba docenić odniesienie do standardów wypracowanych w orzecznictwie TS UE. Jest to mechanizm, który pojawia się w dyrektywach od niedawna. Nie narzucając jednolitej definicji pracownika w całym obszarze prawa pracy, pozwala zapewnić minimalny poziom standaryzacji a w rezultacie też *effet utile* prawa unijnego. Warto też zwrócić uwagę, że kryterium podporządkowania jest istotne o tyle, że możliwa jest sytuacja świadczenia usług za pośrednictwem platformy cyfrowej, ale z zachowaniem dużego zakresu niezależności i autonomii. W rezultacie ocena rozwiązań zastosowanych w dyrektywie sprawia wrażenie zbyt krytycznych. Doktorantka rzetelnie argumentuje swoje stanowisko. Wydaje się jednak, że prawodawca unijny zdecydował się na mechanizm możliwy do zastosowania na obecnym etapie rozwoju rynku europejskiego i integracji. Wobec różnorodności rozwiązań krajowych, które w kontekście konkretnej dyrektywy muszą być szanowane, jest to próba zastosowania mechanizmu wystarczająco elastycznego a jednocześnie efektywnego. Dyrektywa może stanowić ważny etap w rozwoju ochrony osób o nietypowym lub nieuregulowanym statusie zatrudnieniowym (co Doktorantka dostrzega i podkreśla). Natomiast w szerszej perspektywie być może nie należy kontestować przydatności podporządkowania (algorytmicznego) jako kryterium wyróżnienia, a raczej poszukiwać jego nowego ujęcia i sposobów weryfikacji, tak aby odpowiadały zmieniającym się uwarunkowaniom wykonywania pracy.

Wydaje się przy tym, że Doktorantka przecenia przydatność kryterium zależności ekonomicznej. Podmioty zależne ekonomicznie mogą korzystać z dużej autonomii organizacyjnej, co wyklucza zastosowanie przynajmniej niektórych mechanizmów ochronnych, np. z zakresu czasu pracy (gdyż pracujący sam decyduje o ramach czasowych świadczenia). Pojawienie się elementu podporządkowania obok zależności ekonomicznej uzasadnia najszerszą ochronę. W rezultacie, nawet jeśli prawo pracy będzie rozszerzać swój zakres podmiotowy (co należy uznać za właściwy kierunek), konieczne może się okazać różnicowanie poziomu ochrony. Możliwe jest również wyodrębnianie kategorii pośredniej – pracowników w szerokim znaczeniu (*workers*). Pracownicy platformowi, w zależności od warunków wykonywania pracy, w tym poziomu zależności od operatora platformy, mogą należeć do różnych grup.

Pewne wątpliwości budzi określenie relacji między pojęciami *employee* i *worker* w prawie UE. *Worker*, przynajmniej na gruncie niektórych aktów prawnych, jest pojęciem szerszym, zawierającym w sobie wąsko ujęte pojęcie pracownika. W niektórych systemach krajowych pojawia się natomiast pośrednia kategoria osób pracujących (*workers*), które nie są pracownikami, ale nie mają też statusu samozatrudnionych. Przykładów takich rozwiązań dostarcza prawo brytyjskie, hiszpańskie, niemieckie czy włoskie (na marginesie, tzw. *lavoro etero-organizzato* stanowi kategorię pośrednią). Zagadnienie to warto byłoby szerzej omówić. Nawet w prawie polskim kategoria pośrednia już się pojawiła – przynajmniej w sferze zbiorowego prawa pracy. Są to osoby wykonujące pracę zarobkową, które nie mają statusu pracowniczego (art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych). Ustawa określiła kryteria decydujące o zaliczeniu do tej kategorii. W kontekście prawa polskiego warto zwrócić uwagę na tezę o formalistycznym ujęciu stosunku pracy (art. 2 k.p.). Należy pamiętać, że strony nawiązują stosunek pracy niezależnie od nazwy nadanej umowie, jeśli praca ma być wykonywana w warunkach charakteryzujących stosunek pracy (art. 22 § 1¹ k.p.), tzn. na rzecz pracodawcy, za wynagrodzeniem a także pod kierownictwem pracodawcy oraz w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym (art. 22 § 1 k.p.). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) stanowi konsekwencję występowania określonych cech zatrudnienia.

Pomimo sformułowanych uwag i wątpliwości należy docenić merytoryczne znaczenie recenzowanej dysertacji. Jest to pierwsze tak kompleksowe opracowanie poświęcone zagadnieniu o fundamentalnym znaczeniu dla rozwoju i przyszłości stosunku pracy. Autorka dokonała wszechstronnej analizy zagadnienia, a sformułowane przez nią wnioski (nawet jeśli w pewnym zakresie skłaniają do polemiki) mogą stanowić punkt wyjścia do dalszej dyskusji.

Stronę warsztatową dysertacji można ocenić pozytywnie. Praca jest napisana dobrym i zrozumiałym językiem z umiejętnym wykorzystaniem terminologii prawniczej (choć zdarzają się mniejsze niedoskonałości). Podstawę rozważań stanowi dość bogaty materiał źródłowy. Dotyczy to zarówno poglądów nauki, jak i orzecznictwa sądowego. W pracy wykorzystano w szerokim zakresie literaturę zagraniczną, a także raporty i analizy dotyczące pracy platformowej. Materiał ten został umiejętnie zastosowany do prowadzenia wywodów i formułowania argumentacji. Pewien niedosyt można odczuwać, gdy chodzi o ogólne (w tym również starsze) opracowania dotyczące podporządkowania pracowniczego. Jakkolwiek podporządkowanie algorytmiczne wiąże się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, sama konstrukcja podporządkowania opiera się na starszych fundamentach, których opis i analiza wymagają kompleksowego ujęcia. Moim zdaniem należało też szerzej odnieść się do istniejącej już legislacji krajowej. Doktorantka omawia nowelizację chorwackiego kodeksu pracy, a jedynie w niewielkim zakresie podejmuje wątek prawa hiszpańskiego, gdzie tzw. *Ley Rider* (rozszerzona następnie na inne grupy pracowników) stanowiła ważny krok w stronę zapewnienia efektywnej ochrony pracownikom platformowym i była szeroko komentowana. Szerzej można było również wykorzystać orzecznictwo sądów polskich, nawet jeśli dotyka ono analizowanych zagadnień w sposób pośredni. Zdarzają się drobniejsze niezręczności językowe oraz błędy literowe (w tym w nazwiskach).

Podsumowując, można uznać, że zarówno merytoryczny wymiar pracy, jak też jej aspekty formalno-warsztatowe zasługują na pozytywną ocenę. Doktorantka zrealizowała zamierzone cele badawcze, odtwarzając europejski model podporządkowania algorytmicznego, dokonując jego krytycznej oceny i formułując wnioski na przyszłość. Praca stanowi wkład do dyskusji na temat modelu zatrudnienia pracowniczego w zmieniającym się otoczeniu technologicznym i organizacyjnym.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa doktorska Pani mgr Aleksandry Bernatowicz *Podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych w prawie Unii Europejskiej* spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji doktorskich, co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Aleksandry Bernatowicz do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Pisarcyga