

Pojęcia kluczowe: *atypowe modele zatrudnienia, definicje pracownika, platformy cyfrowe, samozatrudnieni, status osób zatrudnionych*

Artykuły

Andrzej Marian Świątkowski

PRZYSTOSOWYWANIE ELEKTRONICZNYCH FORM ZATRUDNIENIA DO STANDARDÓW UNIJNYCH

Autor, analizując podjęte przez instytucje unijne próby wypracowania jednolitej definicji statusu osób zatrudnionych na platformach cyfrowych, argumentuje, że *de lege lata* bardziej uzasadnione jest kontynuowanie praktyki polegającej na wypracowywaniu w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej precedensów, gwarantujących minimalne standardy pracowniczego zatrudnienia dotychczasowym niepracownikom i samozatrudnionym, wykonującym pracę w ramach cyfrowych platform.

1. CYFROWY MODEL ZATRUDNIENIA

Czwarta rewolucja przemysłowa przynosi istotne zmiany w tradycyjnym modelu stosunków pracy kształtowanych przez ponad sto lat przez Międzynarodową Organizację Pracy. Dotychczasowy, stabilny model zatrudnienia, oparty na przewidywalnych, gwarantujących osobom nawet tylko przeciętnie zainteresowanym karierą na rynku pracy, a więc przestrzegającym stałych norm czasu pracy, stosującym się do poleceń pracodawców, uzyskującym w miarę odpowiednie wynagrodzenie stosowne do ich ponadpodstawowych potrzeb życiowych, przekonanych o trwałości – w normalnych warunkach – związków prawnych nawiązanych z zatrudniającymi ich pracodawcami zaczyna się kruszyć. Ochronę gwarantowaną przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zaczynają zastępować ściśle określone zadania i czynności polegające na świadczeniu pracy organizowanej – od przypadku do przypadku – przez podmioty prawne negujące własny status prawny do niedawna, a więc początku drugiej

dekady obecnego wieku, powszechnie nazywany stosunkiem pracy¹. Sygnały w literaturze prawniczej ostrzegające przed zmianą modelu zatrudnienia były prezentowane z początkiem obecnego stulecia. Nie były jednak traktowane poważnie przez specjalistów z dziedziny prawa pracy. Nie obawiano się, że mogą one stanowić w najbliższej przyszłości mocną konkurencję dla stosunków pracy, które uważano za standardowe modele zatrudnienia pracowniczego.

W artykule podejmę próbę zaprezentowania zapatrywań Unii Europejskiej (UE) na sprawę przystosowywania warunków zatrudnienia na wspólnym rynku. Podstawę prawną działania instytucji unijnych w tej materii stanowią przepisy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej².

Dialog z partnerami społecznymi aktywnymi na szczelbu UE został rozpoczęty 24.02.2021 r.³ W drugiej fazie uznano za uzasadnione, a zatem pożądane w rozumieniu art. 154(3) TFUE, działania podejmowanie w kierunku poprawy warunków osób wykonujących pracę za pośrednictwem elektronicznych platform zatrudnienia. Oznacza to szansę na przystosowanie elektronicznego zatrudnienia do unijnych standardów regulowanych przepisami dyrektywy 2019/112 uchwalonej przez Parlament Europejski i Radę 20.06.2019 r.⁴ Jednym z państw członkowskich UE, które są najbardziej zaawansowane w przystosowaniu elektronicznych form zatrudnienia do standardów unijnych, jest Hiszpania. Na jej przykładzie zaprezentowane zostaną dwa podstawowe składniki modelu zatrudnienia na platformach. Istota przemian zatrudnionych ma wyrażać się w przystosowaniu zatrudnionych do tych zmian. Instytucje unijne powinny nadać osobom zatrudnionym status pracowników. Znaczna część, w Hiszpanii 18%⁵, osób aktywnych zawodowo⁶ to młodzi mężczyźni nadzorowani przez platformy zatrudnienia posługujące się w procesie zarządzania elektronicznymi technologiami. Są uważani – w najlepszym dla nich przypad-

¹ P.Schoukens, A. Bario, *The Changing concept of work: When does typical work become atypical?*, „European Labour Law Journal” 2017/4, s. 306.

² Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana – Dz.Urz. z 2016 r. C 202).

³ First-stage consultation of European social partners on how to improve the working conditions for people working through Digital labour platforms, C(2021)1127.

⁴ Dz.Urz. L 186. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020/4; A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020/7.

⁵ J. Arasans, *National report. Spain* (w:) P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, Study for European Economic and Social Committee (EESC), 13/09/2021, s. 92. Identifier QE-05-21-286-EN-N (dostęp: 23.04.2022 r.).

⁶ M.C. Urzi Brancati, A. Pesole, M. Fernandez, *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, profiles and employment status of platform workers*, Joint Research Centre, <https://publications.jrc.europa.eu/repository/handle/JRC117330> (dostęp: 23.04.2022 r.); M.C. Urzi Brancati, A. Pesole, M. Fernandez, *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COOLLEM survey*, Joint Research Centre, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570> (dostęp: 23.04.2022 r.).

ku – za osoby samozatrudnione, a przez to narażeni na ryzyko wynikające z warunków zatrudnienia. Ich sytuacja – prekariat – nie gwarantuje ochrony przed zwolnieniem z pracy, marginalnym zatrudnieniem na czas określony, niejasnymi godzinami pracy. Ich wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest niewystarczające dla godziwego życia. Nie korzystają też z ochrony przed dyskryminacją, mobbingiem i innymi prawnie zabronionymi przedsięwzięciami. Nie mają żadnych, albo bardzo ograniczone szanse na awans i rozwój zawodowy. Ich środowisko pracy najczęściej nie odpowiada powszechnym, obowiązkowym standardom bezpieczeństwa i higieny pracy⁷. Z istoty rzeczy przeważająca większość osób aktywnych zawodowo w ramach elektronicznego modelu zatrudnienia realizowanego za pośrednictwem platform zatrudnienia to prekariusze od pierwszego do ostatniego dnia wykonywania pracy. Nie ma znaczenia, do jakiej kategorii funkcjonującej na wspólnym rynku pracy UE zostaną zakwalifikowani: praca na żądanie (*work on-demand via apps*), praca zdalna (*crowdwork*) lub praca w ramach platformy cyfrowej (*capital platform work*)⁸. Wymienione elektroniczne modele zatrudnienia umożliwiają przedsiębiorcom koordynowanie procesów świadczenia pracy z pominięciem dotychczasowych tradycyjnych metod. Najnowsze praktyki umożliwiają globalnym firmom, wykorzystującym mechanizmy rynkowe, koordynowanie działań peryferyjnych. Mogło się wydawać, że takie – wydawałoby się marginalne – biznesowe zachowanie i postępowanie przedsiębiorców ma mały wpływ na zastępowanie technologiami cyfrowymi tradycyjnych, ustabilizowanych i zorientowanych na ochronę pracowników powszechnie uważanych za „słabszą stronę stosunków pracy” metod. Jednak outsourcing, franchising i agencje pracy tymczasowej powodują „powstawanie szczelin w stosunkach pracy” (*fissured employment relationships*). Prowadzą również do zmian rozkładu ryzyka i zobowiązań zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i innych podmiotów występujących na rynku pracy⁹. Platformy cyfrowe przyspieszają procesy zmian dotychczasowego standardowego modelu stosunków pracy (*Standard Employment Relationship Model – SERM*)¹⁰. Z uwagi na ochronę w skali globalnej interesów 63% mężczyzn

⁷ Zob. uchwała Parlamentu Europejskiego z 4.07.2017 r. na temat warunków pracy i prekaryjnego zatrudnienia 2016/2221/INI. Zob. również: I. Florczak, M. Otto, *Precarious work and labour regulation: current reality and perspectives* (w:) *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, red. J. Kenner, I. Florczak, M. Otto, Cheltenham UK – Northampton, USA 2019, s. 10; B. Godlewska-Bujok, A. Patulski, *Precariat: next stage or development or economic predominance in new scene?* (w:) *Precarious work...*, s. 22.

⁸ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 17.

⁹ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 19. A.J. Wood, N. Martindale, V. Lehdonvirta, *Dynamics of Contention in the Gig Economy: Rage Against the Platform, Customer, or State?*, *New Technology, Work and Employment* 7.09.2021, <https://semanticscholar.org> (dostęp: 23.04.2022 r.).

¹⁰ A. Wood, V. Lehdonvirta, *Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity in the Gig Economy* (9.09.2021), Oxford Internet Institute, <https://ssrn.com/abstract=3795375>, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3795375> (dostęp: 23.04.2022 r.).

i 24% kobiet (a w państwach rozwijających się 47%) w wieku pełnej aktywności zawodowej¹¹ uzasadnione jest podjęcie działań mających na celu unifikację atypowych modeli zatrudnienia. Ujednolicenie powyższych modeli może nastąpić poprzez ich przystosowanie do unijnych standardów oraz zdefiniowanie w systemie unijnego prawa pracy legalnego określenia „pracownik”. Pandemia Covid-19 nie sprzyja takim próbom, ponieważ ze względu na zwiększenie zakażeń i wprowadzenie lockdownów ograniczona została możliwość świadczenia usług organizowanych przez cyfrowe platformy¹². Wyniki klastrowania¹³ zmienności pokazały, że zmienność gospodarki Giga wzrastała wraz z wiadomością o Covid-19. Sugerują więc, że decydenci powinni tworzyć politykę wspierającą gospodarkę Gig, ponieważ ma ona potencjał, aby utrzymać świat w ruchu nawet w najtrudniejszych czasach¹⁴. Nie ma jednak przeszkód, aby w pracy naukowej nie podejmować prób mających na względzie unifikację atypowych modeli zatrudnienia.

2. PRÓBY UNIFIKACJI ATYPOWYCH MODELI ZATRUDNIENIA

Aby zorientować się, czy zawodowa aktywność prezentowana na platformach cyfrowych zasadniczo – pod względem prawnym – odróżnia się od tradycyjnego modelu zatrudnienia, należy porównać kwestie prawne związane z zasadami zarządzania osób wykonujących czynności zawodowe na rzecz platformy, scharakteryzować warunki pracy zatrudnionych oraz rozważyć ich pozycję prawną. Stwierdzenie, że czynności zawodowe wykonywane przez osoby aktywne zawodowo w ramach cyfrowych platform nie są całkowicie samodzielne, tylko wykonywane pod nadzorem, świadczy o tym, iż są one podobne do pracy wykonywanej w ramach stosunków pracy, podporządkowanych pracodawcy w tradycyjnym modelu zatrudnienia. Według tego samego schematu zostaną zarysowane kontury prawnych form zatrudnienia związanych z czasem pracy. W ten sam sposób oceniona zostanie pozycja prawna osób czynnych zawodowo (samozatrudnionych), wykonujących pracę nie w ramach prawnych pracow-

¹¹ *International Labour Organization, World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platform in transforming the world of work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public---dgreports/---dcomm---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (dostęp: 23.04.2022 r.).

¹² M. Umar, Y. Xu, S.S. Mirza, *The impact of Covid-19 on Gig economy*, „Economic Research – Ekonomika Istraživanja” 2020/1, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862688>. Internetowy Indeks Pracy Uniwersytetu Oksfordzkiego został wykorzystany jako miara *Gig Economy*.

¹³ Klastrowanie zmienności to tendencja do skupiania się dużych zmian cen aktywów finansowych, co skutkuje utrzymaniem się takiej wielkości zmian cen. Codzienny rejestr nowych przypadków i zgonów pacjentów z koroną został wykorzystany jako proxy dla Covid-19. Światowe dane dotyczące gospodarki Giga wahały się od 1.07.2019 r. do 22.06.2020 r., a dane dotyczące Covid-19 od 31.12.2019 r. do 22.06.2020 r. W badaniu wykorzystano model GARCH i VAR, aby zrozumieć wspomnianą wyżej zależność. Wyniki VAR pokazują, że Covid-19 ma znaczący pozytywny wpływ na nowe miejsca pracy w gospodarce Gig.

¹⁴ Zob. <https://www.tandfonline.com>, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862688> (dostęp: 23.04.2022 r.).

nicznych stosunków pracy, ale na podstawie umów cywilnoprawnych. Nieuporządkowana pozycja prawna zatrudnionych w ramach platform sprawia, że niektóre państwa członkowskie UE rozważają możliwości prawne potraktowania tych osób jako kolejną, nazwaną „trzecią”, kategorią zatrudnionych¹⁵.

3. ZARZĄDZANIE PRACĄ ZA POŚREDNICTWEM ALGORYTMU

Algorytmiczne zarządzanie (*algorithmic management*) pracą oraz osobami, które ją wykonują, wydaje się być najtrudniejszym elementem w unifikacyjnej próbie atypowych – elektronicznych – form zatrudnienia. Wbrew temu, co sądzą i oficjalnie propagują najbardziej zainteresowani: osoby reprezentujące platformy cyfrowe i przedsiębiorcy oraz najbardziej zagorzali zwolennicy tej atypowej formy zatrudnienia, którymi są osoby fizyczne wykonujące czynności zawodowe dzięki istnieniu i funkcjonowaniu platform, pełna autonomia zatrudnienia w ramach tych platform jest fikcją prawną, propagowaną wyłącznie w celach propagandowych oraz – przede wszystkim – jako ochrona niemożliwej do zwiększonego prawniczego przedstawienia wizji pracy człowieka. Na ten temat pisałem, krytykując poziom autonomii, warunki pracy i status zatrudnionych na platformach cyfrowych¹⁶. Uważam, że miałem rację, bowiem zgodnie z późniejszą literaturą „autonomia i dyskrekcja” (*autonomy and discretion*) platform cyfrowych jest poważnie ograniczona „ze względu na zasady i cechy konstrukcyjne platform”¹⁷. Zbieranie danych i algorytmy wydają się być centralnymi elementami, które kształtują funkcjonowanie platformy i pozwalają na sprawowanie kontroli nad siłą roboczą¹⁸. Są również kluczowymi czynnikami, które decydują o negatywnych warunkach pracy i życia pracowników platform, ponieważ wiążą się one z większą intensywnością i dłuższym czasem pracy¹⁹. Istniejące dowody sugerują, że zarządzanie algorytmiczne może przyspieszyć i rozszerzyć niepewne stosunki pracy (poprzez outsourcing, franchising, agencje pracy tymczasowej, pośredników pracy i cyfrowe platformy pracy). Dowody uzyskane z funkcjonowania platform i logistyka wskazują, że zarządzanie algorytmiczne zwiększa wysiłek w pracy, tworzy nowe źródła niepewności algorytmicznej i podsyca opór w miejscu pracy. Algorytmy definiowane jako proces, którego należy przestrzegać w obliczeniach lub rozwiązywaniu innych problemów, są wykorzysty-

¹⁵ Jedno z tych państw – Hiszpania – wprowadziło w 2021 r. trzecią formę zatrudnienia.

¹⁶ A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019, s. 106.

¹⁷ A.Wood, V. Lehdonvirta, *Platform Precarity...*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3795375> (dostęp: 23.04.2022 r.); P.Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 25.

¹⁸ A.Wood, V. Lehdonvirta, *Platform Precarity...*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3795375> (dostęp: 23.04.2022 r.); P.Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasanz, *The definition of worker...*, s. 25.

¹⁹ A. Wood, *Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Joint Research Centre 2021. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-techbical-research-reports/algorithmic-management-consequences-work-organisation-and-working-conditions>.

wane co najmniej od XIX wieku. Ich zastosowanie zostało poważnie zmienione z powodu ewolucji technologii komputerowych i technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Z tej przyczyny współczesne określenie „zarządzanie algorytmami” różni się od bardziej tradycyjnego pojęcia, ponieważ koncentruje się wyłącznie na technologiach algorytmicznych²⁰. Są one definiowane jako „programowane komputerowo procedury, które przekształcają dane wejściowe w pożądane dane wyjściowe w sposób, czyniący je bardziej wszechstronnymi, natychmiastowo interaktywnymi i nieprzejrzystymi, a więc bardziej przydatnymi niż poprzednie systemy technologiczne”²¹. Tradycyjna, nadal stosowana w informatyce typologia zarządzania menedżerskiego pozwala wyróżnić trzy wymiary sterowania algorytmicznego: kierunek, ocena i dyscyplina (*direction, evaluation, discipline*)²². Żadne z wymienionych pojęć nie jest związane z wolnością, swobodą i samodzielnością w wykonywaniu pracy przez osobę świadczącą usługi polegające na wykonywaniu rozmaitych czynności zleconych, ocenianych i egzekwowanych przez platformę cyfrową. Nie można oprzeć się wrażeniu, że osoby czynne zawodowo w ramach platform są w znacznie większym zakresie i stopniu podporządkowane platformie aniżeli pracownicy. Cyfrowe platformy pracy wykorzystują algorytmiczną kontrolę do kierowania zatrudnionymi i określania, co powinno być wykonywane, w jakiej kolejności i czasie oraz z jakim stopniem dokładności²³. Wymienione opracowanie, przedstawione jako jakościowe studium przypadku, wykorzystuje analizę procesu pracy i wydobywa charakterystyczne cechy – podporządkowanie, dyscyplina, subordynacja – reżimów kontroli kapitału w segmencie dostaw żywności dla platform gospodarki i ocenia agencje pracy. Opierając się na doświadczeniach pracowników z platformami Deliveroo i UberEATS, pokazano, w jaki sposób sterowanie procesem pracy jest wieloaspektowe i wykracza poza zarządzanie algorytmiczne, z trzema wyróżniającymi się cechami: panoptycznym rozmieszczeniem infrastruktury technologicznej, wykorzystaniem asymetrii informacji do ograniczania doboru zatrudnionych i niejasną naturą systemów zarządzania wydajnością. W połączeniu z niepewną pozycją pracowników na rynku pracy i polityczno-gospodarczym kontekstem udało się znaleźć ograniczone, głównie indywidualne przejawy sprawczości.

Ocena algorytmiczna jest wykorzystywana do kontrolowania, w jaki sposób platformy rejestrują i monitorują czas pracy, w szczególności godziny spędzone na platformie. Szczególną uwagę zwracano na godziny, w których zatrudniony

²⁰ S. Joys, M. Stuart, *Digitalized management. Control and resistans in platform (w:) Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Cheltenham–Northampton 2021, s.158.

²¹ K. Kellogg, M. Vallentine, A. Christin, *Algorithms at work: The new contested rerain of control*, „Academy of Management Annals” 2020/1, s. 366, <https://doi.org/10.5464/annals.2018.0174>.

²² R. Edwards, *Contested terrain: The transformation of the work place in the twentieth century*, New York/London 1979.

²³ A.Veen, T. Barrat, C. Goods, *Platform-capital's "app-ettite" for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia*, „Work, Employment and Society” 2020/3, s. 384, <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>.

jest zawodowo aktywny, zwłaszcza zalogowany na platformie w celu wykonywania pracy. Algorytmy badają też szybkość pracy i poziom aktywności zadaniowej w procesach, polegających na wykonywaniu zleconych przez organizatora czasu pracy cząstkowych czynności i zadań²⁴. Pokazują, że niektóre platformy mikro-zadaniowe kontrolują pracowników za pomocą programów komputerowych do monitorowania i rejestrują postępy pracy pracowników. Wykorzystują na przykład instrumenty do śledzenia postępu prac, dzięki którym można rejestrować rzuty ekranu co dziesięć minut. Programy wykorzystywane przez platformy do monitorowania zatrudnionych mają dostęp do kamery internetowej pracownika. Naciśnięcia klawiszy komputera albo przyciski na klawiaturze są liczone i rejestrowane. Możliwości kontrolowania postępów wskazują, że platformy nie są neutralnymi pośrednikami pomiędzy osobami zlecającymi i wykonującymi czynności zawodowe, ale instytucjami biznesowymi, które odgrywają aktywną rolę w strukturyzacji cyfrowego procesu pracy i kształtowaniu warunków pracy. Ich struktury zarządzania są zakodowane, uprzedmiotowione i przechowywane w pozornie neutralnych infrastrukturach technologicznych. Taki kamuflaż zapewnia utrzymanie ukrytych relacji pomiędzy kapitałem a pracą.

Stosowanie środków dyscyplinujących wobec mniej wydajnych zatrudnionych jest możliwe dzięki algorytmicznej dyscyplinie pracy, a zwłaszcza „dyscyplinującym” zastępstwom mniej wydajnych na bardziej wydajnych usługobiorców (*algorithmic replacement*). Zarządzający platformą cyfrową uprzedzają pracowników o takiej możliwości. Nie informują ich jednak o kryteriach decydujących o podejmowaniu „dyscyplinujących decyzji” przez urządzenie elektroniczne. Ogólnie wiadomo, że odsunięcie od wykonywania pracy następuje wówczas, gdy zatrudnieni nie realizują wymagań osób zarządzających platformami cyfrowymi²⁵. Problem leży w tym, że wymagania podmiotów, zarządu platformy i urządzenia elektronicznego – algorytmu, podejmującego decyzje nie są ani konkretyzowane, ani przekazywane osobom zatrudnionym. Podstawę prawną „zastąpienia” w świadczeniu obowiązków zawodowych przez osoby zatrudnione na platformach cyfrowych stanowi nieudokumentowany („suchy”) komunikat o niedotrzymaniu obowiązujących wymagań odnoszących się do wykonywania zadań. Jest on formułowany i przekazywany za pośrednictwem urządzenia elektronicznego (algorytmu)²⁶. Z tej przyczyny powyższa ocena wypełniania obowiązków dotyczących utrzymania ustalonej przez platformę cyfrową wydajności pracy została uznana przez specjalistów za „czarną skrzynkę” (*black box*), niezainstalowaną na platformie w celu umożliwienia poznania zainteresowanym przyczyn zwolnienia z wykonywania obowiązków. Wielu zatrudnionych jest więc pod wrażeniem, że w każdej chwili mogą zostać automa-

²⁴ C. Gerber, M. Krzywdzinski, *Brave new digital work? New forms of performance control in crowd work* (w:) *Work and Labour in Digital Age*, red. S. Vallas, A. Kovalainen, „Research in Sociology of Work” 2019/33, s. 121, <https://doi.org/101108/SO277-283320110000033008>.

²⁵ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 28.

²⁶ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 28.

tycznie dezaktywowani wówczas, gdy ich wydajność spadnie poniżej pewnych, nieznanych im, progów ustalonych przez algorytm. Taka wykładnia roli algorytmów jest bardzo prawdopodobna, albowiem osoby zatrudnione w ramach platform cyfrowych nie mają fizycznego kontaktu z jakimkolwiek członkiem zarządu platformy albo inną osobą sprawującą władzę i zajmującą kierownicze stanowisko. Trafnie więc badający rolę i znaczenie algorytmów wykorzystywanych przez platformy cyfrowe uznają stosowane systemy dyscyplinujące za poważne wzmocnienie dyscyplinujących kompetencji algorytmu²⁷. Zdaniem powołanego autora „pojawienie się wszechobecnej i automatycznej metody nadzorowania i dyscyplinowania pracowników jest iluzją wolności, stworzonej przez algorytmiczny panoptikon, wraz z możliwością pracy poza stałym, formalnym miejscem pracy, czy to na rowerze, czy motorowerze/motocyklu”. Efektem dyscyplinarnym związanym z percepcją algorytmu nazywanego „strachem czarodzieja” (*fear the wizard*) są spekulacje w środowiskach osób zatrudnionych w ramach platform cyfrowych na temat wpływu „menedżera cieni” (*shadow manager*) na ich zachowanie w miejscu pracy²⁸. Przedstawione okoliczności służą wzmocnieniu znaczenia algorytmu, albowiem „(...) pracownicy absorbują oceniającą wydajność algorytmów i biorą na siebie odpowiedzialność za kontrolowanie dyscypliny własnych działań (...)”²⁹. Cytowani autorzy podkreślają znaczenie krytycznego stanowiska wobec algorytmiki i jej następstw dla zatrudnionych. Algorytmów nie można postrzegać jako neutralnego postępu technologicznego, który ogranicza jedynie koszty transakcji między pracownikami a klientami. Są one narzędziem zarządzania, kształtującym relacje władzy między pracownikami, klientami i platformami. Ich zdaniem pracownicy są zdolni do wypracowania praktyk mających na celu zniwelowanie automatycznego poziomu mechanicznych kompetencji i znaczenia algorytmów. Współcześnie coraz więcej instytucji i organizacji cyfrowych i tradycyjnych korzysta z modelu zarządzania algorytmicznym. Algorytmy mogą więc znaleźć zastosowanie w ujednoczonych cyfrowych modelach zatrudnienia.

3.1. WARUNKI PRACY – ILUZJA WOLNOŚCI?

Pod hasłem „warunki pracy” przedstawione zostaną godziny (czas) pracy osób mających związki prawne lub faktyczne z platformą cyfrową, ochronne normy gwarantujące bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Związki z cyfrowymi platformami były i są nadal reklamowane jako główna zaleta elastycznego, samodzielnego podejmowania decyzji przez osobę powiązaną z platformą w czasie najbardziej odpowiadającym osobie zatrudnionej, rzekomo upraw-

²⁷ J. Woodcock, *The algorithmic panopticom at Deliveroo: Measurement, precarity, and the illusion of control*, „Ephemera. Theory and Politics in Organization” 2020/3, s. 67.

²⁸ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 28.

²⁹ E.L. Bucher, P.K. Schou, M. Waldkirch, *Pacifying the algorithm – Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy*, „Organization” 2021/1, s. 44.

nionej do korzystania z pełnej swobody decydowania, kiedy i jak długo należy wykonywać wybrane zadania i realizować fragmenty przydzielonych przez platformę czynności. Etos i wolność pracy zdawały się zajmować główne miejsce w hierarchii swobodnego i dobrowolnego wykonywania zleconych zadań oraz prostych czynności, jakie platformy cyfrowe obowiązane są wypełniać, realizując przyjęte, niektórzy mówią „pozyskane” obowiązki, polegające na świadczeniu zatrudnienia. W praktyce okazało się jednak, że osoby fizyczne pracujące na rzecz platform cyfrowych przekraczają obowiązujące w dniach i tygodniach oraz miesiącach prawnie dozwolone i powszechnie obowiązujące normy czasu pracy³⁰. Typowe, stosunkowo proste zadania wykonują wtedy, kiedy jest zapotrzebowanie na ich realizację, albowiem monotonna i typowa praca jest w dużym stopniu świadczona w nieregularnym czasie pracy oraz w nietypowych okolicznościach. Według obliczeń dokonanych przez zespół Urzi Brancati i współpracownicy³¹ 60-godzinne normy tygodniowego czasu pracy zdarzają się zatrudnionym na platformach dwukrotnie częściej aniżeli pracownikom pracującym w systemie normalnego, typowego, powszechnie obowiązującego czasu pracy. Poważna liczba (68%) zatrudnionych wykonuje prace w porze nocnej, a 72% w dni wolne od pracy.

Nie lepiej przedstawia się sprawa bezpieczeństwa i higieny pracy. Znaczna większość zatrudnionych nie jest objęta ubezpieczeniem od ryzyk związanych z wykonywaniem zadań i czynności zleconych przez platformę cyfrową. W odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa większość cyfrowej siły roboczej platformy nie ma określonych zasad bhp. Nawet tam, gdzie przyjęto pewne programy wsparcia finansowego związane z chorobami, możliwość skorzystania z nich okazywała się wątpliwa. Dokumenty wymagane do uzyskania dostępu do programów leczenia były niemożliwe do uzyskania przez zatrudnionych niemających statusu pracowników platformy cyfrowej. Takie przypadki miały miejsce, mimo że psychospołeczne czynniki ryzyka pracowników platformy zostały przeanalizowane i uznane za istotne³². Wymieniony autor zwraca uwagę na problem izolacji społecznej powodowanej tym, że osoby zatrudniane na platformach wykonują – w konkurencyjnej atmosferze – pracę indywidualnie. Powyższe okoliczności oraz równoczesny brak moralnego wsparcia ze strony bliskich osobie zatrudnionej w miejscu pracy sprzyjają zacieraniu granic między pracą a życiem rodzinnym oraz sprawiają trudności w ustaleniu spójnej tożsamości zawodowej między zatrudnionymi. Ponadto w przypadku pracy na platformie problemy te potęguje poczucie niepewności tam zatrudnionych dotyczące utrzymania pracy. Wszystkie wymienione czynniki mają ujemny – wyższy od 1,6 do 3,6 razy od ogólnej przeciętnej – wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne osób zatrudnionych przez

³⁰ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 28.

³¹ M.C. Urzi Brancati, A. Pesole, M. Fernandez, *Digital Labour Platforms in Europe...*

³² P. Bérastégui, *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*, „European Trade Union Institute” (ETUI) Research Paper Series 2021, <https://doi.org/dx.doi.org/10.2139/ssrn.3770016>.

platformy³³. Dzieje się tak, ponieważ ogromna większość osób jest zatrudniana na własny rachunek. Nie jest więc ubezpieczona przez platformę ani inne osoby albo podmioty, na rzecz których wykonuje pracę. Ponosi zatem pełną odpowiedzialność za własne ubezpieczenie³⁴.

Lepiej przedstawia się ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy w okresie pandemii³⁵. Ochrona zdrowia i przepisy bezpieczeństwa są przestrzegane w większości platform. W początkowym okresie pandemii większość platform powstrzymała się od zapewnienia jakiegokolwiek formy ochrony swoich pracowników. Nie chciano bowiem podważać zastosowanej klasyfikacji zatrudnionych na platformach jako niezależnych wykonawców, zobowiązanych przepisami prawa do samodzielnego ubezpieczenia się. Jednakże, w miesiącach następujących po „wybuchu” covidowej zarazy, platformy musiały wykazać rygorystyczne procedury bezpieczeństwa klientów władzom w celu utrzymania licencji na dalsze prowadzenie działalności. Polityki prewencyjne są skoncentrowane głównie na klientach. Dopiero po pewnym czasie ponad połowie badanych platform dostawczych Deliveroo i Amazon w Wielkiej Brytanii i USA władze państwowe zapewniły częściową formę wsparcia finansowego na wypadek zachorowania pracowników wyłącznie na Covid-19³⁶.

3.2. STATUS OSÓB ZATRUDNIONYCH NA PLATFORMACH CYFROWYCH

Przepisy prawa Unii Europejskiej nie regulują statusu osób zatrudnionych na platformach elektronicznych. Powyższa wstrzeźliwość instytucji unijnych nie może być uznana za równoznaczną ze swobodą władz państw członkowskich w sprawach dotyczących wyboru modeli zatrudnienia osób zawodowo aktywnych. Pozycję prawną tych osób kształtują przede wszystkim organizatorzy elektronicznych form zatrudnienia. Możliwości, jakie mają, są ograniczone do wzmiankowanych już wcześniej trzech modeli skonstruowanych bardziej lub mniej starannie w czasach dominującego ustabilizowanego zatrudnienia.

Aktywni zawodowo, powiązani z platformami zatrudnienia, mogą występować w rolach usługobiorców, których status jest regulowany przepisami prawa cywilnego, samozatrudnionych oraz pracujących na podstawie przepisów prawa pracy i w ramach prawnych regulowanych tymi przepisami. U podstaw tej konstrukcji leży wolność wyboru prawnych form zatrudnienia przez stro-

³³ Y. Ophir, I. Sisso, C.S. Asterhan, T. Tikochinski, R. Reichart, *The Turker blues: Hidden factors behind increased depression rates among Amazon's Mechanical Turkes*, „Clinical Psychological Science” 2020/1, s. 65, <https://doi.org/10.1177/2167702619885973>.

³⁴ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 32–33.

³⁵ *Stripping back the mast: Working conditions on digital platforms during the COVID-19 Pandemic*, „International Labour Review”, <https://doi.org/10.1111/ilr.12222>.

³⁶ Podaję za P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 32; Zob. też R. Manthorpe, *Coronavirus: Deliveroo riders say they can't access promised hardship fund*, Sky news, <https://news.sky.com/story/coronavirus-deliveroo-riders-say-they-cant-access-promised-hardship-fund-11959632/> (dostęp: 23.04.2022 r.).

ny stosunków prawnych, w ramach których praca jest wykonywana. Dysproporcje między uprawnieniami przysługującymi osobom zatrudnionym z racji świadczenia pracy w ramach którejs z wymienionych powyżej podstaw i ram prawnych zatrudnienia są zbyt duże. Przeto nie mogły być w przeszłości – i nie mogą również obecnie – być aprobowane z uwagi na różnice statusu prawnego wymienionych powyżej kategorii osób wykonujących w ramach platform zadania i czynności polegające na pracy³⁷.

Przywołany wyżej B. Waas badał nowe formy pracy w gospodarce oraz możliwe sposoby zapewnienia ochrony, jakiej brakuje zatrudnionym niemającym statusu pracowników. Z tej przyczyny pokrzywdzone osoby występowały do krajowych organów wymiaru sprawiedliwości orzekających w sprawach pracowniczych z roszczeniami o ustalenie ich rzeczywistego statusu. Najbardziej korzystny, ze względu na ochronę prawną, stabilizację zatrudnienia oraz uprawnienia do świadczeń pracowniczych i socjalnych był – i jest nadal – status pracownika. Najwcześniej i najpełniej spór o pozycję w stosunkach zatrudnienia został zorganizowany przez system wymiaru sprawiedliwości w Hiszpanii. W tym państwie sędziowie rozstrzygający spory związane z pracą są zobowiązani do zwracania z urzędu uwagi na okoliczności każdej z takich spraw, niezależnie od definicji nadanych tym sprawom przez strony umów. Judykatura ustaliła kryteria, które mają wykazać, że charakter prawny umowy wynika z jej praktycznego zastosowania, niezależnie od uzgodnień formalnie dokonanych przez umawiające się strony.

Kryteriami definiującymi pracę świadczoną – bez względu na wolę stron i jej nazwę – są: wykonywanie pracy na rzecz innej osoby lub podmiotu i podporządkowanie osoby zatrudnionej osobie lub podmiotowi, na którego rzecz praca jest świadczona³⁸. Klasycznym przykładem tej metody klasyfikowania spraw odnoszących się do form zatrudnienia w ramach platform są sprawy wymienione w studium/raporcie przedstawionym Europejskiemu Komitetowi Gospodarczo-Społecznemu w 2021 r.³⁹

Hiszpański system sądowy dostosował wskaźniki zatrudnienia, pracownicze i niepracownicze, do nowych elektronicznych technologii i organizacji pracy. Zainspirował prawodawcę do uregulowania cyfrowych form zatrudnienia. Tym

³⁷ B. Waas, *The Position of Workers in Collaborative Economy. A view on employment law (w:) European Employment: Current Challenges*, red. R. Singer, T. Bazzani, Berlin 2017, s. 97.

³⁸ T. Bazzani, *L'Evolution de la Jurisprudence Espagnole sur la Qualification des Coursier Employé par le Plateformes*, „Revue de Droit compare du Travail et de la Sécurité sociale” 2021/1.

³⁹ *The definition of worker in the platform economy...*, s. 40. W wyroku sądu pracy w Madrycie, nr 53 z 11.02.2019 r., orzeczono, że podporządkowanie pracownika powinno być rozumiane w sposób elastyczny, a nie formalny. Najczęstszymi objawami podporządkowania pracownika są: obecność pracownika w miejscu pracy pracodawcy lub w miejscu pracy wyznaczonym przez pracodawcę, osobiste wykonanie pracy, współpraca z innymi zatrudnionymi, z wyjątkiem możliwości wzajemnego zastępowania się bez uprzedniej zgody pracodawcy lub osoby planującej i kierującej działalnością pracownika, oraz nieposiadanie firmy (przedsiębiorstwa) przez pracownika – zob. orzeczenie SN z 20.07.2010 r., apelacja nr 3344/2009.

samym możliwe stało się odróżnienie nowoczesnych stosunków zatrudnienia od jednoosobowej, rzeczywistej przedsiębiorczości prowadzonej na własny rachunek⁴⁰. Wskaźniki te są również wykorzystywane i testowane przez inspekcję pracy w celu ustalenia istnienia fikcyjnego samozatrudnienia (*bogus-employment*)⁴¹. Brak jednego lub większej liczby wymienionych wskaźników nie jest czynnikiem decydującym o odmowie zatrudnienia pracowniczego.

W Hiszpanii wyróżniono odrębną, trzecią, hybrydową kategorię zatrudnionych, będącą czymś pośrednim pomiędzy samozatrudnionymi a pracownikami, ekonomicznie zależną w 75% od jednego klienta, na którego rzecz świadczona jest praca. Królewski dekret numer 9 z 11.05.2021 r. „Rider Law”, będący efektem porozumienia partnerów społecznych, Unión General de Trabajadores⁴² i Confederación Sindical de Comisiones Obreras⁴³ zawartego 11.11.2020 r.⁴⁴, zagwarantował ekonomicznie autonomicznym zatrudnionym (*trabajador autónomo dependiente*) na platformach cyfrowych (*ride-hailing platforms*) nietypową pozycję prawną samozatrudnionych pracowników (*the self-employed workers*), którym przyznane zostały niektóre uprawnienia przysługujące dotychczas wyłącznie zatrudnionym mającym status pracowniczego⁴⁵. Osoby zatrudnione w takim, nietypowym charakterze to specyficzny fenomen funkcjonujący pod tradycyjną nazwą „szarej strefy” (*grey area*). Został zainspirowany przez organy wymiaru sprawiedliwości, orzekające zgodnie z regułą „domniemanego zatrudnienia pracowniczego” (*presumption of employment*). Pozwala samozatrudnionym pracownikom zapoznać się i zrozumieć zasady funkcjonowania algorytmów regulujących stosunki pracy na platformach zatrudnienia⁴⁶. Dekret królewski 9/2021 zmienia status pracowników, wprowadzając nowy obowiązek informowania przedstawicieli prawnych pracowników o możliwości wykorzystania sztucznej inteligencji (SI) i wykorzystaniu algorytmu poprzez ustalenie, że rada zakładowa (lub delegaci personelu, jeśli ma to zastosowanie w firmach zatrudniających mniej niż 50 pracowników) powinna poinformować o „parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które wpływają na podejmowanie decyzji dotyczących warunków pracy/wpływających na: warunki pracy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”.

⁴⁰ A. Todoli-Signes, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Commentario de la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*, „IUSLabor. Revista d’an?lisi de Dret del Treball” 2021/2, s. 28.

⁴¹ P. Sans de Miguel, *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*, „Cuadernos de relaciones laborales” 2019/1, s. 67, <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>.

⁴² Powszechny Związek Robotników.

⁴³ Konfederacja Hiszpańskich Związków Zawodowych.

⁴⁴ Zob. <https://www.ugt.es/ugt-y-ccoo-proponenal-gobierno-un-registro-publico-de-plataformas-digitales>. New Royal Decree-law on the employment rights of workers who deliver for digital platforms (*The riders law*). Herbert Smith Freehills LLP, <https://www.lexology.com.detail> (dostęp: 23.04.2022 r.).

⁴⁵ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasanz, *The definition of worker...*, s. 45.

⁴⁶ Rider’s law, Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu> > (dostęp: 23.04.2022 r.).

Nowy obowiązek wszedł w życie 12.08.2021 r.⁴⁷ Dotyczy podejmowania decyzji pracowniczych przez firmę, w której działa algorytm lub sztuczna inteligencja.

Nowe prawo nie będzie miało zastosowania do decyzji o zatrudnieniu opartych od początku do końca wyłącznie na ludzkiej interwencji. Pracodawcy powinni przekazać przedstawicielom pracowników zrozumiałe informacje o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji. Głównym celem jest uświadomienie przedstawicielom prawnym pracowników, w jaki sposób algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji są wykorzystywane, w całości lub w części, do podejmowania decyzji biznesowych, które mają wpływ na warunki pracy i zatrudnienie. Niedopełnienie nowego obowiązku informacyjnego kwalifikuje się jako poważne naruszenie i może skutkować nałożeniem przez Inspekcję Pracy kary pieniężnej w wysokości od 626 do 6250 euro (od 750 do 7500 euro po 1.10. 2021 r.). Ponadto przedstawiciele prawni pracownika mogą wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko platformie cyfrowej.

Dekret królewski 9/2021 zawiera dwa główne przepisy. Pierwszy nakłada na platformy i osoby oraz podmioty nimi zarządzające obowiązek jednoznacznego wykazania, którzy użytkownicy tych platform spełniają kryteria stosowane przy klasyfikacji osób tam pracujących jako samozatrudnieni. Dekret stanowi, że wymóg prawny zależności, będącej kluczem do zrozumienia, czy istnieje stosunek pracy między usługobiorcą a platformą, zostanie spełniony, jeżeli organizacja, zarządzanie i kontrola są realizowane przez algorytm. Stwierdza również, że korzystanie z prerogatyw kierowniczych może być „bezpośrednie, pośrednie lub dorozumiane”. Ilekroć więc algorytm określa warunki obsługi i pracy, należy rozumieć, że spełniony jest wymóg zależności prawnej. Drugi przepis wprowadza obowiązek informowania pracowników o parametrach i regulach, na których opiera się zarządzanie algorytmiczne. Ono bowiem wpływa na podejmowanie decyzji dotyczących dostępu do pracy i warunków zatrudnienia⁴⁸.

4. PRÓBA WYPRACOWANIA JEDNOLITEJ UNIJNEJ DEFINICJI PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Pojęcie pracownika ustanowione przez Trybunał Sprawiedliwości UE (TSUE) zostało oparte na swobodzie przemieszczania się osób w ramach wspólnego ryn-

⁴⁷ <https://hsfnotes1.com>employment> (dostęp: 23.04.2022 r.).

⁴⁸ Przepisy *the Riders for Rights movement (Riders por Derechos, RxR)* miały znaczenie w sektorze odpowiedzialnym za dostarczanie żywności klientom. Strajk zorganizowany przeciwko dostawczej platformie Deliveroo w 2017 r. poskutkowało odłączeniem od aplikacji kurierów biorących w nim udział. Orzeczenie Sądu Najwyższego, nakazujące platformie przywrócić ich do pracy i wypłacić im odszkodowania, ilustruje stan zmian w hiszpańskim elektronicznym systemie prawa pracy. P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 57. Zob. Również L. Olias, *Deliveroo deberá indemnizar con 6.252 euros a nueve 'riders' a los que despidió tras reclamar mejoras laborales*, ElDiario.es, https://www.eldiario.es/economia/deliveroo-debera-indemnizar-6-251-euros-neuve-riders-despidio-reclamar-mejoras-laborales_1_805345.html (dostęp: 23.04.2022 r.).

ku w celu poszukiwania i wykonywania pracy. Niewątpliwie prawo do pracy jest traktowane przez prawo UE jako podstawowe prawo człowieka. W Karcie praw podstawowych UE⁴⁹ termin „pracownik” występuje w art. 27. Powyższa norma prawna znajduje zastosowanie wyłącznie wobec osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy. Traktuje bowiem o uprawnieniu pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawierającym odrębne tytuły: IX „Zatrudnienie” (art. 145–150) oraz X „Polityka społeczna” pojęcie „pracownik” pojawia się w przepisie art. 157 ust. 1, normie zobowiązującej państwa członkowskie do przestrzegania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników bez względu na płeć. W postanowieniach ogólnych traktów unijnych występują odesłania do pojęć „zatrudnienie”, jego poziom oraz związane z tym określeniem pojęcie „ochrona socjalna” (art. 9 TFUE). Nie można jednak z powyższych stwierdzeń wyprowadzać wniosków, że przy określaniu i wdrażaniu działań podejmowanych i realizowanych przez UE powinny być automatycznie „uwzględniane wymogi związane z promowaniem poziomu zatrudnienia, gwarancja odpowiedniej ochrony socjalnej, walka z wykluczeniem społecznym oraz wysoki poziom edukacji, szkolenia i ochrony zdrowia ludzkiego”⁵⁰. Podzielam natomiast zapatrywania autorów studium/raportu na temat definicji pracownika o konieczności ustanawiania zdrowych reguł konkurencji niezbędnych do zapewnienia funkcjonowania wspólnego, wewnętrznego rynku UE (art. 3 ust. 1 lit. b TFUE). Niepodważalnym bowiem faktem jest, na co wskazuje Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, że platformy cyfrowe stosują nieuczciwą konkurencję przedsiębiorcom postępującym na rynku według tradycyjnych reguł⁵¹.

Jednolitą, wspólną dla wszystkich osób zatrudnionych definicję pracownika wykonującego pracę w ramach stosunku pracy można obecnie osiągnąć nie w długiej drodze, polegającej na uzupełnieniu unijnego prawa pracy, lecz w następstwie systematycznego występowania do TSUE z roszczeniami o przyznanie statusu pracowników osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych bądź samozatrudnionym. Od dłuższego czasu TSUE, powołując się na utrwalony w unijnej judykaturze obowiązek jednolitego stosowania prawa pracy oraz równego traktowania stron stosunków prawnych, w ramach których świadczona jest praca, uznał, że w obrębie UE należy posługiwać się autonomicznymi i jednolitymi definicjami terminów prawnych: „pracownik”⁵² i „pracodawca”⁵³. Stworzenie przez TSUE takich definicji polega na zaliczeniu do kręgu

⁴⁹ Karta praw podstawowych UE (Dz.Urz. UE z 2016 r., C 2020/389).

⁵⁰ P. Sans de Miguel, T. Bazzani, J. Arasans, *The definition of worker...*, s. 62.

⁵¹ J. Brockmann, M.-C. Escande, C. Nicod, D. Pérez del Prado, *Legal feasibility of the ETCU proposal, 2021*, Portail Universitaire du droit, e-search project entitled *Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy*, Universitat of Carlos III et de Université Lemièrre, Lyon 2, 2021 sudoc. Grant agreement VP/2018/006/0090, s. 3. <https://univ-droit.fr/universitaires> (dostęp: 23.04.2022).

⁵² A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014/11, s. 567 i n.

⁵³ A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracodawcy w europejskim prawie zabezpieczenia*

oddziaływania europejskiego prawa pracy wszystkich zatrudnionych: pracowników i samozatrudnionych (pracowników) oraz zatrudniających (pracodawców) powiązanych prawnymi stosunkami pracy, opartymi na wzajemnych zobowiązaniach: dostarczenia pracy przez podmiot zatrudniający oraz obowiązku jej wykonywania pod kierownictwem pracodawcy, w czasie i miejscu przez niego wskazanym. Jest to łatwiejsze i w większym stopniu możliwe od wykonalności zamierzenia realizacji przepisu art. 153 ust. 1 lit. a–k TFUE o wsparciu UE w celu urzeczywistnienia celów prawnych poddanych regulacji przepisom prawa pracy⁵⁴. Wśród wymienionych w tym przepisie nie uwzględniono sformułowania unijnej definicji pracownika. Ponadto wymieniony przepis nie upoważnia UE do opracowywania unijnej definicji pracownika. Instytucje UE mogą wyłącznie wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich. Dlatego *de lege lata* bardziej uzasadnione jest wystąpienie do TSUE z roszczeniem o wydawanie wyroków stwierdzających potrzeby wydawania wyroków zawierających autonomiczne definicje pracowników i pracodawców. Stworzone tym samym zostaną w judykaturze TSUE precedensy, gwarantujące minimalne standardy pracowniczego zatrudnienia dotychczasowym niepracownikom i samozatrudnionym, wykonującym pracę w ramach cyfrowych platform. Tym samym przywrócone zostaną warunki uczciwej i konkurencyjnej pracy w wewnętrznym unijnym rynku, wymienione w art. 3 ust. 1 lit. b TFUE. Jeśli będzie się stosować do powyższych wytycznych, nie będzie więc konieczne przestrzeganie sformułowanej w art. 5 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej⁵⁵ zasady przyznania. Nie będzie zatem podstawy prawnej dla ewentualnego wytoczenia zarzutu o naruszeniu kompetencji poszczególnych państw członkowskich podczas klasyfikacji określonych typów osób zatrudnionych jako samozatrudnionych, pracowników lub atypowo zatrudnionych przez pracodawców albo tylko przedsiębiorców. Niekonfliktowego ustanowienia minimalnej podstawy prawnej dla przeobrażenia zatrudnionych i samozatrudnionych w pracowników może dokonać TSUE. Ten sam najwyższy europejski organ wymiaru sprawiedliwości jest uprawniony do wydawania orzeczeń definiujących pracodawców, zatrudniających osoby zatrudnione i samozatrudnione, przekształcone w pracowników.

społecznego. Rozważania na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie AFMB, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/3, s. 15.

⁵⁴ Wśród wymienionych w tym przepisie dziedzin nie uwzględniono podstaw i ram prawnych stosunków pracy.

⁵⁵ Traktat o Unii Europejskiej – umowa międzynarodowa parafowana 11.12.1991 r., podpisana 7.02.1992 w Maastricht w Holandii. TUE wszedł w życie 1.11.1993 r. po przeprowadzonych referendum w 12 krajach członkowskich. Został zmieniony postanowieniami umów z Amsterdamu, Nicei i Lizbony. Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s.1), [https://oide/sejm.gov.pl>dokumenty>traktaty \(dostęp: 23.04.2022\).](https://oide/sejm.gov.pl>dokumenty>traktaty (dostęp: 23.04.2022).)

ABSTRACT

prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski

The author is a professor at the Institute of Political and Administrative Sciences, Faculty of Education, Jesuit University Ignatianum in Krakow.

Adapting electronic forms of employment to EU standards

The author, analysing the attempts of EU institutions aimed at developing a uniform definition of the status of people employed on digital platforms, argues that as the law currently stands it is more justifiable to continue the practice of developing precedents in the case law of the CJEU, guaranteeing minimum standards of employment for the current non-employees and self-employed persons working within digital platforms.

Keywords: *atypical employment models, employee definitions, digital platforms, self-employed persons, status of employed persons*

prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski

ORCID: 0000-0003-1753-7819; e-mail: andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl

Autor jest profesorem w Instytucie Nauk o Polityce i Administracji na Wydziale Pedagogicznym Akademii Ignatianum w Krakowie.

BIBLIOGRAFIA ZAŁĄCZNIKOWA

Bazzani Tania, *L'Evolution de la Jurisprudence Espagnole sur la Qualification des Coursier Employé par le Plateformes*, „Revue de Droit compare du Travail et de la Sécurité sociale” 2021/1

Bérastégui Pierre, *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*, „European Trade Union Institute” (ETUI) Research Paper Series 2021, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3770016>

Brockmann Judith, Escande Varniol Marie-Cécélie, Nicod Cécile, Pérez del Prado Daniel, Legal feasibility of the ETUC proposal, 2021. Research project entitled *Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy*, grant agreement VP/2018/006/0090

Bucher Eliane Léontine, Schou Peter Kalum, Waldkirch Matthias, *Pacifying the algorithm – Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy*, „Organization” 2021/1

- Edwards Richard**, *Contested terrain: The transformation of the work place in the twentieth century*, London 1979
- Gerber Cristine, Krzywdzinski Martin**, *Brave new digital work? New forms of performance control in crowd work* (w:) *Work and Labour in Digital Age*, red. S. Vallas, A. Kovalainen, „Research in Sociology of Work” 2019/33, s. 121, <https://doi.org/1011108/SO277-283320110000033008>
- Joys Stuart, Stuart Mark**, *Digitalized management. Control and resistans in platform* (w:) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Cheltenham–Northampton 2021
- Kellogg Katherin, Vallentine Melisa, Christin Angèle**, *Algorithms at work: The new contested rerain of control*, „Academy of Management Annals” 2021, <https://doi.org/10.5464/annals.2018.0174>
- Manthorpe Rowland**, *Coronavirus: Deliveroo riders say they can't access promised hardship fund*, Sky news, <https://news.sky.com/story/coronavirus-deliveroo-riders-say-they-cant-access-promised-hardshio-fund-11959632/> (dostęp: 23.04.2022 r.)
- Ophir Yaakov, Sisso Itay, Asterhan Crista, Tikochinski Refael, Reichart Roi**, *The Turker blues: Hidden factors behind increased depression rates among Amazon's Mechanical Turkes*, „Clinical Psychological Science” 2020/1, s. 65, <https://doi.org/10.1177/2167702619885973>
- Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, red. J. Kenner, I. Florczak, M. Otto, Cheltham–Northampton 2019
- Sans de Miguel Pablo**, *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*, „Cuadernos de relaciones laborales” 2019/1
- Sans de Miguel Pablo, Bazzani Tania, Arasans Juan**, *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, „Study for European Economic and Social Committee” Bruksela 2021, s. 92, QE-05-21-286-EN-N
- Schoukens Paul, Bario Alberto**, *The Changing concept of work: When does typical work become atypical?*, „European Labour Law Journal” 2017/4
- Stripping back the mast: Working conditions on digital platforms during the COVID-19 Pandemic*, „International Labour Review”, <https://www.eusc.europa.eu>q-05-21-286-en-n-0doi.org/10.1111/ilr.12222>
- Świątkowski Andrzej Marian**, *Autonomiczna definicja pracodawcy w europejskim prawie zabezpieczenia społecznego. Rozważania na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie AFMB*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/3
- Świątkowski Andrzej Marian**, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014/11

- Świątkowski Andrzej Marian**, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020/4; (część 2), „Europejski Przegląd Sądowy” 2020/7
- Świątkowski Andrzej Marian**, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2019
- Todoli-Signes Adrian**, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Commentario de la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*, „IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball” 2021/2
- Umar Muhammad, Xu Yan, Mirza Sultan Sikandar**, *The impact of Covid-19 on Gig economy*, „Economic Research – Ekonomska Istraživanja” 2020/1, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862688>
- Urzi Brancati Cesira, Pesole Annarosa, Fernandez Matias Enrique**, *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, profiles and employment status of platform workers*, Joint Research Centre, <https://publications.jrc.europa.eu/repository/handle/JRC117330> (dostęp: 23.04.2022 r.)
- Urzi Brancati Cesira, Pesole Annarosa, Fernandez Matias Enrique**, *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COOLLEM survey*, Joint Research Centre, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570> (dostęp: 23.04.2022 r.)
- Veen Alex, Barrat Tom, Caleb Goods**, *Platform-capital’s “app-ettite” for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia*, „Work, Employment and Society” 2020/3, <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>
- Waas Bernd**, *The Position of Workers in Collaborative Economy. A view on employment law (w:) European Employment: Current Challenges*, red. R. Singer, T. Bazzani, Berlin 2017
- Wood Alex, Martindale Nicholas, Lehdonvirta Vill**, *Dynamics of Contention in the Gig Economy: Rage Against the Platform, Customer, or State?*, „New Technology, Work and Employment” 7.09.2021; <https://semantic.scholar> (dostęp: 23.04.2022 r.)
- Wood Alex, Lehdonvirta Vill**, *Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity in the Gig Economy* (9.09.2021), Oxford Internet Institute, <https://ssrn.com/abstract=3795375> (dostęp: 23.04.2022 r.), <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3795375>
- Woodcock Jamie**, *The algorithmic panopticom at Deliveroo: Measurement, precarity, and the illusion of control*, „Ephemera. Theory and Politics in Organization” 2020/3