

Pojęcia kluczowe: *nowe technologie, cyfrowe narzędzia pracy, praca zdalna, praca platformowa*

Katarzyna Sakowska

Elastyczne formy zatrudnienia w erze cyfrowej – zarys problematyki

ABSTRAKT

Rozwój cyfrowych narzędzi pracy, takich jak platformy cyfrowe, czy systemy do pracy zdalnej znacząco przekształcają tradycyjne modele zatrudnienia. Artykuł analizuje wpływ tych zmian na prawo pracy w kontekście zarówno polskich, jak i unijnych regulacji prawnych. Szczególną uwagę poświęcono pracy zdalnej i pracy platformowej, które stwarzają nowe wyzwania w zakresie ochrony praw pracowników, bezpieczeństwa pracy oraz relacji między pracodawcą a pracownikiem. Autorka wskazuje na potrzebę dostosowania przepisów prawnych do dynamicznych zmian technologicznych, podkreślając znaczenie uregulowania statusu prawnego pracowników platformowych oraz zasad wykonywania pracy zdalnej, przy jednoczesnym uwzględnieniu podstawowych cech stosunku pracy, czyli podporządkowania pracowników pracodawcy w procesie pracy oraz ryzyka pracodawcy. Artykuł podkreśla konieczność stałej adaptacji prawa pracy do wyzwań ery cyfrowej, aby zapewnić równowagę między elastycznością pracy a stabilnością zatrudnienia.

I. UWAGI OGÓLNE

Nowe technologie rewolucjonizują rynek pracy – w ciągu ostatnich kilku lat zmienił się sposób wykonywania pracy, ale również struktura zatrudnienia w wielu sektorach gospodarki. Rozwój nowych technologii, w tym cyfryzacja, automatyzacja oraz powszechne wykorzystanie Internetu, znacząco przekształciły krajobraz rynku pracy, stawiając przed prawem pracy szereg nowych wyzwań. W ramach rewolucji gospodarczej i cyfrowej, aktualnie to praca zdalna i praca platformowa, jako dwa kluczowe przejawy tej transformacji, rodzą fundamentalne pytania dotyczące stosunku pracy, ochrony praw pracowniczych oraz zakresu obowiązków pracodawców. E-commerce i *gig economy* tworzą nowe możliwości i warunki wykonywania zadań, a cyfrowe narzędzia pracy umożliwiają pracę z dowolnego miejsca, co zwiększa elastyczność

zatrudnienia i pozwala pracownikom na łatwiejsze zarządzanie czasem. Pandemia COVID-19 miała również niewątpliwy wpływ na rynek pracy i zasady jej świadczenia. Aktualnie pracownicy, jak i pracodawcy, nie wyobrażają sobie innego modelu pracy niż w oparciu o szeroko rozumiane nowe technologie, ułatwiające i przyspieszające wykonywanie obowiązków pracowniczych.

II. PRACA ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH

Dynamiczny rozwój i wzrost liczby platform Internetowych w ostatnich latach doprowadziły do powstania poważnych wątpliwości dotyczących prawnych aspektów zatrudnienia i organizacji pracy za ich pośrednictwem¹. Praca za pośrednictwem platform Internetowych stanowi z punktu widzenia pracowników atrakcyjną formę zatrudnienia – pracownik decyduje, kiedy i w jakim zakresie będzie wykonywał swoje obowiązki. Z drugiej zaś strony rewolucja technologiczna może stanowić zagrożenie dla praw pracowniczych osób, które wykonują pracę za pośrednictwem platform Internetowych. Liczba osób pracujących za pośrednictwem platform jest niewątpliwie trudna do określenia, Komisja Europejska szacuje jednak, że obecnie ponad 28 mln osób w UE pracuje za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (szacuje się, że w 2025 r. ich liczba osiągnie 43 mln)². Komisja Europejska zwraca przy tym uwagę, że 9 na 10 osób jest klasyfikowanych przez platformy jako osoby samozatrudnione, podczas gdy charakter wykonywanych przez te osoby czynności niejednokrotnie wskazuje na cechy właściwe stosunkowi pracy. Jeszcze w 2020 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) przyznawał, że „gospodarka platform nadal ma wielkie znaczenie, choć wykazuje potencjał wzrostu”³. Komitet jednocześnie stwierdził, że platformy wywierają „ogólnie pozytywny wpływ na gospodarkę”, ułatwiają nie tylko tworzenie miejsc pracy, ale również przyczyniają się do wzrostu innowacyjności, a jednocześnie do zwiększenia elastyczności oraz autonomii pracowników. Platformy są również często drugim – obok podstawowego – źródłem dochodu. EKES wskazał jednak zagrożenia, które mogą dotyczyć osób wykonujących pracę za pomocą platform Internetowych, takie jak: ograniczenie podstawowych praw pracowniczych, w tym prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, niepewność zatrudnienia, niskie dochody, intensyfikacja pracy, brak zabezpieczenia społecznego.

1 European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models – Final report, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>, s. 26–30 (dostęp: 16.06.2024 r.).

2 PPMI (2021), „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work” („Badanie wspierające ocenę skutków inicjatywy UE dotyczącej poprawy warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform Internetowych”), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8428&furtherPubs=yes> (dostęp: 16.06.2024 r.).

3 Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Godna praca w gospodarce platform (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji niemieckiej), <https://www.eesc.europa.eu/pl/our-work/opinions/information-reports/opinions/fair-work-platform-economy-exploratory-opinion-request-german-presidency> (dostęp: 16.06.2024 r.).

Na szczelbu unijnym po raz pierwszy zwrócono uwagę na problem właściwego zakwalifikowania stosunku prawnego łączącego osobę z platformą Internetową w 2021 r. Parlament Europejski (PE) w Rezolucji z 16.09.2021 r.⁴ zwrócił uwagę na fakt, że „obecne ramy europejskie są niezadowolające”, a instrumenty prawne UE często nie mają zastosowania do wielu osób pracujących za pośrednictwem platform Internetowych z powodu ich błędnej klasyfikacji i nie uwzględniają wystarczająco nowych realiów świata pracy. Ponadto podkreślono potrzebę poprawy warunków pracy wszystkich osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w tym osób faktycznie samozatrudnionych. Co więcej, PE podkreślił, że wiele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform Internetowych znajduje się w „niepewnej sytuacji prawnej”, co powoduje, że osoby te korzystają z praw pracowniczych, które powinny być zagwarantowane wszystkim osobom posiadającym status pracownika, w ograniczonym zakresie. PE podkreślił również, że pojęcia „pracownik” i „osoba samozatrudniona” nie są jednolicie zdefiniowane we wszystkich państwach członkowskich, a granica między tymi dwoma pojęciami bywa niejednoznaczna i niejednokrotnie trudna do wychwycenia, zwłaszcza w przypadku nowych form pracy, w związku z czym niektóre osoby samozatrudnione lub pracownicy są wobec tego narażeni na ryzyko błędnej klasyfikacji i nie mogą korzystać z praw związanych z ich statusem.

Dnia 1.12.2024 r. weszła w życie Dyrektywa 2024/2831 z dnia 23.10.2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform⁵. W uzasadnieniu Dyrektywy (pkt 5) wskazano, że praca realizowana za pośrednictwem platform cyfrowych polega na wykonywaniu zadań przez osoby fizyczne z wykorzystaniem infrastruktury cyfrowej dostarczanej przez te platformy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów. Charakteryzuje się ona znacznym stopniem zróżnicowania, obejmując szeroki zakres sektorów, modeli funkcjonowania platform oraz typów wykonywanych działań, a także różnorodność profili osób zaangażowanych w ten rodzaj aktywności zawodowej. Cyfrowe platformy pracy, bazując na algorytmicznych mechanizmach zarządzania, w różnym stopniu – w zależności od przyjętego modelu biznesowego – organizują proces świadczenia pracy, system wynagradzania oraz relacje między klientami a wykonawcami. W zależności od charakteru pracy, może ona mieć formę wyłącznie cyfrową, realizowaną za pomocą narzędzi elektronicznych (praca online za pośrednictwem platform), bądź przybierać postać hybrydową, łączącą komunikację online z realizacją zadań w przestrzeni fizycznej (praca w terenie za pośrednictwem platform).

Celem głównym Dyrektywy jest „poprawa warunków pracy pracowników platform oraz ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem

4 Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform Internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym, 2019/2186(INI), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PL.html (dostęp: 16.06.2024 r.).

5 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23.10.2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>, (dostęp 5.02.2025 r.).

platform”. Ponadto wskazano również cele szczegółowe, tj.: ustanowienie przepisów mających na celu wspieranie określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz poprawę warunków pracy i przejrzystości w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych, a także ochronę pracowników w kontekście zarządzania algorytmicznego, oraz przepisów mających na celu poprawę ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w zakresie przetwarzania ich danych osobowych poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności stosownych procedur zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform. Jak podkreśla A.M. Świątkowski, aby możliwa była realizacja celów Dyrektywy, niezbędne jest uregulowanie statusu prawnego osób zatrudnionych za pośrednictwem platform Internetowych⁶.

Dyrektywa w art. 2 ust. 1 pkt c) definiuje „osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform” jako osoby fizyczne wykonujące pracę za pośrednictwem platform, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub od określenia tego stosunku przez zainteresowane strony. Definicja obejmuje swoim zakresem możliwie najszerszy krąg osób, nie odwołując się w ogólności do jakichkolwiek podstaw zatrudnienia. Najważniejsza zmiana została natomiast ustanowiona w art. 5 ust. 1 Dyrektywy, zgodnie z którym „stosunek umowny między cyfrową platformą pracy, a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”. Co ważne, takie ukształtowanie zasad i wprowadzenie domniemania stosunku pracy oznacza, że osoby wykonujące pracę na rzecz platform Internetowych nie będą mogły być (bez uzasadnionej przyczyny) traktowane jako nie-pracownicy, w tym jako osoby samozatrudnione. Należy przy tym stwierdzić, że problem nawiązywania stosunków prawnych o innym charakterze niż stosunek pracy, pomimo zaistnienia wszelkich przesłanek do nawiązania stosunku pracy, jest ciągle aktualny. Podporządkowanie przełożonym w procesie pracy stanowi element, który pozwala odróżnić pracowników od osób samozatrudnionych⁷. W związku z powyższym problem zastępowania stosunków pracy został zauważony i podniesiony do rangi najwyższej również na szczeblu unijnym, co należy ocenić pozytywnie.

Problemem współczesnego rynku pracy jest wykonywanie pracy podporządkowanej w ramach samozatrudnienia. Jak podkreśla Z. Hajn, znaczące w tym kontekście

6 A.M. Świątkowski, *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform Internetowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022/10, s. 34.

7 B. Bednarowicz, „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, „Monitor Prawa Pracy” 2018/2, s. 15.

są dwa czynniki: rozpowszechnienie się zjawiska fałszywego zatrudnienia niepracowniczego oraz wzrost liczby jednoosobowych przedsiębiorców, świadczących usługi na rzecz zazwyczaj jednego klienta⁸. Jednym z czynników sprzyjających upowszechnieniu samozatrudnienia jest możliwość bardziej elastycznego zarządzania potencjałem pracy ludzkiej. Podmioty zlecające usługi osobom samozatrudnionym nie są zobowiązane do przestrzegania licznych ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy, takich jak limity czasu pracy, obowiązkowe okresy odpoczynku czy regulacje dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych. Samozatrudnieni ponoszą ponadto pełną odpowiedzialność materialną za ewentualne szkody i utracone korzyści, co odróżnia ich od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dodatkowo w umowach z osobami samozatrudnionymi można zawrzeć postanowienia, które nie byłyby dopuszczalne w stosunku pracy, np. kary umowne⁹.

O ile samozatrudnienie samo w sobie nie stanowi zagrożenia, to jednak trzeba zwrócić uwagę na najważniejszą kwestię, czyli samozatrudnienie pozorowane. W tym przypadku, formalnie – osoba zatrudniona nie jest pracownikiem, więc nie może korzystać z wielu uprawnień wynikających z praw pracowniczych (np. uprawnień urlopowe czy związkowe)¹⁰, mimo iż w rzeczywistości wykonuje pracę osobiście, pod kontrolą, w ramach przysługującego wynagrodzenia i niejednokrotnie na ryzyko platformy. Oznacza to, że wszelkie cechy stosunku pracy są faktycznie spełnione. Osoby samozatrudnione niejednokrotnie podnosiły, że wykonują pracę w ramach stosunku pracy, czego wyrazem jest działalność orzecznicza w poszczególnych państwach członkowskich. Jako przykład można powołać wyrok Sądu Najwyższego w Hiszpanii z 25.09.2020 r., No. 805/2020, dotyczący platformy Uber czy wyrok Trybunału w Palermo z 20.11.2020 r., No. 3570/2020, w sprawie Glovo¹¹.

Cyfrowa platforma pracy organizuje pracę wykonywaną przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem. Zatrudnienie za pomocą platformy cyfrowej może wiązać się ze złagodzeniem ryzyka ponoszonego przez podmiot zatrudniający w porównaniu z tradycyjnym stosunkiem pracy. W przypadku braku zapotrzebowania na usługi to osoba pracująca za pośrednictwem platformy ponosi ryzyko finansowe. Ponadto wynagrodzenie jest zależne od wykonanych zadań, przy czym stawki wynagrodzenia nie są stałe. Osoby świadczące pracę za pomocą platformy są również obciążone ryzykiem technicznym – w sytuacji problemów technicznych osoba ta nie może realizować zleceń, mimo gotowości do ich realizacji, w związku z czym nie otrzyma wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości. Można zaryzykować stwierdzenie, że w wielu

8 Z. Hajn, *Metody ochrony niepracowniczej pracy zależnej w prawie polskim*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019/113, s. 70.

9 T. Duraj, *Prawny model ochrony pracy na własny rachunek – wprowadzenie do dyskusji*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101, s. 7.

10 M. Kozak, *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, „Monitor Prawa Pracy” 2019/6, s. 18.

11 K. Naumowicz, *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform Internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101, s. 97.

przypadkach dochodzi do znaczącego przeniesienia ryzyka na osobę zatrudnioną. W konsekwencji rozwój technologiczny wywiera pośredni wpływ na strukturę ryzyka w stosunkach zatrudnienia, przyczyniając się do upowszechnienia niestandardowych form współpracy zawodowej. Ze względu na tendencję pracodawców do minimalizowania własnego ryzyka poprzez jego przenoszenie na pracowników, kluczowe wydaje się opracowanie adekwatnych ram prawnych. Ich celem powinno być zapewnienie równowagi w podziale ryzyka, dostosowanej do pozycji stron w ramach danego stosunku zatrudnienia¹².

Podkreślenia wymaga fakt, że wykorzystanie nowych technologii w ramach stosunków pracy nie może następować w całkowitym oderwaniu od praw i obowiązków pracodawcy i pracownika. Na gruncie Kodeksu pracy¹³ pracodawca, nawiązując z pracownikiem stosunek pracy, zobowiązuje się zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli zatem wykorzystywane przez pracodawcę nowe technologie mają negatywny wpływ na świadczenie pracy, skutki te powinien ponosić pracodawca¹⁴. Jednocześnie w prawie unijnym nie istnieje jednolita definicja „pracownika” oraz „samozatrudnionych”. J. Unterschütz podkreśla konieczność rozróżnienia pomiędzy osobami prowadzącymi faktycznie działalność na własny rachunek a osobami pozornie samozatrudnionymi¹⁵, co jednak w mojej ocenie jest założeniem dość trudnym w realizacji, jeśli nie niemożliwym.

Dyrektywa w art. 4 ust. 1 nakłada na państwa członkowskie UE obowiązek wprowadzenia właściwych procedur, które pozwolą na weryfikację i zapewnienie zgodnego z rzeczywistością określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform Internetowych. Celem takiego zabiegu jest ustalenie, czy w danej sytuacji istnieje stosunek pracy zdefiniowany przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, oraz zapewnienie, aby osoby te korzystały z praw wynikających z prawa UE mającego zastosowanie do pracowników. Ponadto, zgodnie z art. 4 ust. 2 Dyrektywy, ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących

12 E. Pachala-Szymczyk, *Nowe technologie a ryzyko w stosunkach zatrudnienia. Przypadek nietypowych form pracy* (w:) *Prawo pracy wobec nowych technologii*, red. M. Gersdorf, E. Maniewska, Warszawa 2025, s. 126–128.

13 Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej: k.p., Kodeks pracy).

14 Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy wobec zmian technologicznych* (w:) *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021, s. 156.

15 J. Unterschütz, *Europejska autonomiczna definicja pracownika i jej implikacje dla osób samozatrudnionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101, s. 32.

lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest nazywany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami.

Dyrektywa wprowadza również możliwość wzruszenia domniemania prawnego, ustalając następujące zasady w art. 5 ust. 1 Dyrektywy: jeżeli cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, spoczywa na niej ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Dyrektywa ustanawia wzruszalne domniemanie prawne stosunku pracy, będące ułatwieniem proceduralnym na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, tj. takie, które będzie stanowiło ułatwienie proceduralne, nie będzie wprowadzało uciążliwych wymogów i złagodzi trudności napotymane przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform w przedstawianiu dowodów wskazujących na istnienie stosunku pracy¹⁶. Analizując powyższe, należy stwierdzić, że ciężar dowodu został przeniesiony na platformę cyfrową, co – biorąc pod uwagę szeroko stosowany proceder zastępowania umów o pracę (a tym samym stosunków pracy) innymi umowami – również należy uznać za pozytywny aspekt.

Swoistym *novum* jest natomiast rozdział III Dyrektywy, który odnosi się do kwestii wykorzystywania algorytmów w miejscu pracy¹⁷. Dyrektywa wprowadza w tym miejscu dalej idące obowiązki platform cyfrowych. Po pierwsze, cyfrowe platformy pracy będą zobowiązane do informowania osób pracujących za pośrednictwem platform Internetowych o zautomatyzowanych systemach monitorowania, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników pracy osób pracujących za pośrednictwem platform Internetowych, za pomocą środków elektronicznych oraz zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób pracujących za pośrednictwem platform Internetowych, w szczególności ich dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Co więcej, zgodnie z art. 10 Dyrektywy, platformy cyfrowe będą zobowiązane do nadzorowania i regularnego (co dwa lata) oceniania, przy udziale przedstawicieli pracowników, wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące

16 G. Gospodarek, *Domniemanie prawne istnienia stosunku pracy w projektach dyrektywy platformowej* (w: *Prawo pracy wobec nowych technologii*, red. M. Gersdorf, E. Maniewska, Warszawa 2025, s. 113.

17 Szerzej: M. Otto, *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022, z. 29 (2), s. 145–160; M. Bąba, *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/3, s. 11–21.

pracę za pośrednictwem platform, w tym w stosownym przypadku na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy. Zgodnie z art. 11 Dyrektywy, zapewnia się osobom pracującym za pośrednictwem platform Internetowych prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji. Powyższe należy z całą pewnością uznać za rozwiązanie pozytywne, z uwagi na to, że stosunek pracy jest relacją nawiązywaną pomiędzy dwoma podmiotami – pracodawcą i pracownikiem. Nawet jeżeli po stronie pracodawcy znajduje się osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to jednak zgodnie z zasadami reprezentacji decyzje dotyczące kwestii zatrudnienia będą zawsze podejmowane przez osoby fizyczne. Aktualny stan techniki oraz legislacji, w mojej opinii, nie pozwala jeszcze na autonomiczne podejmowanie decyzji przez algorytmy, chociaż nie można wykluczyć takiego rozwiązania w przyszłości.

III. PRACA ZDALNA

Praca zdalna stanowi jeden z najpowszechniejszych przejawów postępującego procesu cyfryzacji gospodarki oraz życia społecznego. Adaptacja do wyzwań wynikających z tego dynamicznego procesu jest kluczowym warunkiem utrzymania konkurencyjności oraz zdolności do efektywnego funkcjonowania w złożonym środowisku społeczno-gospodarczym, stanowiąc niejednokrotnie granicę pomiędzy dalszym rozwojem a marginalizacją podmiotów na rynku pracy¹⁸. Praca zdalna pojawiła się w Kodeksie pracy w kwietniu 2023 r., w związku z jedną z ostatnich nowelizacji Kodeksu pracy. Przed nowelizacją istniała możliwość wykonywania telepracy¹⁹, czyli regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w szczególności do przekazywania pracodawcy wyników pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Telepraca uznawana była jednak za konstrukcję mało elastyczną, a zachęcanie do wykonywania telepracy nie leżało w interesie pracodawców. Z drugiej strony, w okresie pomiędzy wprowadzeniem telepracy a wybuchem pandemii COVID-19 (tj. w latach 2007–2019/2020), nie istniała potrzeba rezygnacji ze świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę, co więcej – większość pracowników nie posiadała odpowiednich argumentów do przeforsowania tego typu zatrudnienia, jak również odpowiednich warunków oraz niezbędnych narzędzi do wykonywania pracy na odległość²⁰.

18 E. Mączyńska, *Praca zdalna. Dobrodrojeństwa i wynaturzenia*, „Polityka Społeczna” 2021/5–6, s. 11.

19 Szerzej: E. Suknarowska-Drzewiecka, *Warunki świadczenia pracy w systemie telepracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019/3, s. 26–29.

20 K. Mierzejewska, M. Chomiccki, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020/3 (987), s. 34.

Termin „praca zdalna” zyskał popularność wraz z rozwojem pandemii COVID-19. Sytuacja ogólnoswiatowa wymusiła konieczność izolacji, co miało również wpływ na wykonywanie pracy – największym wyzwaniem pracodawców była potrzeba transformacji aktualnie obowiązujących zasad świadczenia pracy. W 2020 r. weszła w życie tzw. ustawa covidowa²¹ – zgodnie z art. 3 możliwe było w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19, polecenie pracownikowi wykonywania pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (zwanej pracą zdalną). Regulacja ta wprowadziła więc uprawnienie pracodawcy do jednostronnego polecenia wykonywania pracy zdalnej pracownikowi, co oznacza, że zgoda pracownika w tym zakresie nie była wymagana²². Biorąc pod uwagę fakt, że praca zdalna sprawdziła się w trudnym i wyjątkowym okresie, a jednocześnie przepisy ustawy covidowej były bardzo ogólne i niedopracowane²³, powstała konieczność doprecyzowania nowej instytucji, tak aby praca zdalna mogła być wykonywana również w ramach porozumienia pracodawcy i pracownika.

Zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oznacza to, że w przypadku pracy zdalnej następuje modyfikacja podstawowych założeń pracy podporządkowanej, tj. czasu i miejsca świadczenia pracy, oraz wynikających z tego zasad sprawowania kontroli przez pracodawcę. Najważniejszym aspektem pracy zdalnej jest możliwość jej świadczenia poza zakładem pracy²⁴. To z kolei wpływa na ryzyko pracodawcy, stanowiące jedną z podstawowych cech stosunku pracy²⁵. Z uwagi na konieczność możliwie najszerszego zabezpieczenia interesów pracownika, zasadniczo, to pracodawca ponosi skutki okoliczności, które uniemożliwiają lub utrudniają realizację celów pracodawcy. Pracodawca organizuje proces pracy oraz podejmuje najważniejsze decyzje, mające wpływ na funkcjonowanie pracy, a jednocześnie jest głównym beneficjentem pracy wykonywanej przez pracownika na jego rzecz²⁶. Jak podkreśla się w literaturze, praca zdalna niejako ogranicza ryzyko pracodawcy w sferze produkcyjnej, umożliwiając świadczenie pracy i jednocześnie wyłączając obowiązek wypłacania pracownikom wynagrodzenia w czasie przestoju (art. 81 k.p.).

21 Ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1327), dalej: ustawa covidowa.

22 Ł. Prasolek, A. Kielbratowska, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020, s. 2.

23 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021/2 (19), s. 1 z 14.

24 G. Spytek-Bandurska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024, Legalis.

25 K.W. Baran (w:) *System Prawa Pracy, t. I Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 835.

26 Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy jako zasada prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021/21, s. 85–87.

Z drugiej jednak strony pojawia się ryzyko związane z wykorzystywaniem rozwiązań informatycznych, umożliwiających pracę na odległość²⁷. W tradycyjnym modelu wykonywania pracy pracodawca jest w stanie ocenić jakość i ilość świadczonej pracy w stałym miejscu pracy. W przypadku pracy zdalnej ryzyko może wzrosnąć, z uwagi na wykonywanie przez pracownika obowiązków pracowniczych w oderwaniu od pozostałych pracowników i przełożonych, co z kolei może prowadzić do obniżenia zarówno jakości, jak i ilości pracy²⁸.

Jak podkreśla L. Florek, specyfika pracy zdalnej sprawia, że niektóre elementy stosunku pracy mogą ulegać dostosowaniu do tej formy zatrudnienia. Niezmienna pozostaje jednak istota stosunku pracy, gdyż jej modyfikacja w zbyt dużym zakresie mogłaby prowadzić do utraty cech charakterystycznych dla zatrudnienia pracowniczego. Szczególnie znaczenie ma tu zachowanie relacji podporządkowania pracownika wobec pracodawcy, co pozostaje kluczowym wyróżnikiem stosunku pracy²⁹. Istotnym problemem w odniesieniu do pracy zdalnej, stanowiącym niejako następstwo powyższego, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy. W sytuacji gdy pracownik wykonuje pracę w innym miejscu niż zakład pracy lub miejsce, w którym znajdują się jego przełożeni, wydawanie poleceń przez pracodawcę, jak i kontrola ich wykonania, może być zdecydowanie utrudnione. Całkowite podporządkowanie pracownika w warunkach pracy zdalnej wydaje się wręcz niemożliwe³⁰.

Jednocześnie należy wskazać, że „miejsce wskazane przez pracownika i każdorazowo uzgodnione z pracodawcą” stanowi jedyny wprost wskazany w Kodeksie pracy element pracy zdalnej. Jak zostało wskazane w uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw³¹, ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Strony są zobowiązane do porozumienia w kwestii miejsca pracy, przy czym miejsce pracy musi znajdować się poza zakładem pracy, co należy wywnioskować z terminu „praca zdalna”, a także z konieczności ustalenia zasad dotyczących porozumiewania się na odległość³². Świadczenie pracy będzie się odbywało zazwyczaj w miejscu zamieszkania pracownika, jednak nie jest to warunek bezwzględny. Jedynym zastrzeżeniem w przypadku miejsca pracy jest konieczność każdorazowego uzgodnienia go z pracodawcą, co ma największe znaczenie praktyczne w sytuacji zmiany tego miejsca.

27 U. Torbus, *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną* (w:) *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 52.

28 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej...*, s. 6–7.

29 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej...*, s. 5.

30 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej...*, s. 10.

31 Druk sejmowy nr 2335, IX kadencja; <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 30.06.2024 r.).

32 K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, komentarz do art. 67(18) k.p.

Pracodawca i pracownik są również zobowiązani do ustalenia sposobu porozumiewania się podczas pracy zdalnej. W odróżnieniu od telepracy, nie istnieje natomiast obowiązek przekazywania wyników pracy przy użyciu środków porozumiewania się na odległość. Środki te obejmują szerszy zakres niż środki komunikacji elektronicznej, o których mowa w ustawie o świadczeniu usług drogą elektroniczną³³. Zgodnie z art. 2 pkt 5 uśude środki komunikacji elektronicznej to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności poczta elektroniczna, natomiast zgodnie z art. 2 pkt 3 uśude system teleinformatyczny to zespół współpracujących ze sobą urządzeń informatycznych i oprogramowania, zapewniający przetwarzanie i przechowywanie, a także wysyłanie i odbieranie danych poprzez sieci telekomunikacyjne za pomocą właściwego dla danego rodzaju sieci telekomunikacyjnego urządzenia końcowego w rozumieniu ustawy Prawo komunikacji elektronicznej³⁴. Praca zdalna może być przez pracownika wykonywana przy użyciu nie tylko wyżej zdefiniowanych środków komunikacji elektronicznej, ale również telefonu, faxu, komunikatorów czy platform Internetowych. Nie jest natomiast wykluczone, że praca zdalna może się odbywać bez użycia takich środków, np. w przypadku analizy dokumentów³⁵.

Należy również podkreślić, że w przypadku pracy zdalnej nie istnieje obowiązek regularnego jej świadczenia³⁶, jak to miało miejsce w odniesieniu do telepracy. Wynika to bezpośrednio z definicji pracy zdalnej – praca zdalna może być wykonywana częściowo, co oznacza, że pracownik może np. 3 dni w tygodniu wykonywać pracę w biurze pracodawcy i 2 dni z domu. W praktyce modele hybrydowe, łączące pracę zdalną z pracą w biurze, w ramach danego okresu (np. tygodnia czy miesiąca) są stosowane dość powszechnie³⁷.

Powierzenie wykonywania pracy zdalnej może nastąpić na dwa sposoby: poprzez uzgodnienie pracy zdalnej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą oraz na mocy polecenia pracodawcy. Co do zasady, wprowadzenie możliwości pracy zdalnej opiera się na porozumieniu pracownika i pracodawcy, zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 k.p. uzgodnienie może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia. Ustawodawca pozostawił jednak dwie okoliczności, gdzie pracodawca może jednostronnie polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Praca zdalna, zgodnie

33 Ustawa z 18.07.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1513), dalej: uśude.

34 Ustawa z 12.07.2024 r. – Prawo komunikacji elektronicznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 1221).

35 M. Gersdorf, W. Ostaszewski (w): M. Rączkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, W. Ostaszewski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, komentarz do art. 67(18) k.p., LEX.

36 M. Rycak, *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza” 2023/2, s. 5.

37 M. Mędrala, *Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy*, Warszawa 2023, s. 17.

z art. 67¹⁹ § 3 k.p., może być wykonywana na polecenie pracodawcy w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Kodeks pracy wskazuje również katalog obowiązków po stronie pracodawcy w przypadku powierzenia pracownikowi wykonywania pracy w formie zdalnej. W przypadku pracy zdalnej pracodawca nadal ma w obowiązku organizację pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 2 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Organizację pracy traktuje się szeroko, nie tylko jako organizację procesu pracy, lecz także jako zapewnienie przez pracodawcę narzędzi pracy do jej wykonywania³⁸. Pracodawca jest zatem obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokryć również inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu lub indywidualnym porozumieniu z pracownikiem, a także zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy. Jednocześnie należy przy tym podkreślić, że pomimo wykonywania pracy w miejscu poza zakładem pracy, pracodawca jest nadal odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownika zdalnego, z wyłączeniem obowiązków, które w związku ze świadczeniem pracy zdalnej nie są możliwe do zapewnienia przez pracodawcę, czyli art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233 k.p.³⁹

Największym problemem praktycznym pracy zdalnej jest kontrola przeprowadzana przez pracodawcę w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Z uwagi na fakt, że

38 A. Kijowski (w:) *Komentarz do kodeksu pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 614.

39 M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, komentarz do art. 67(31) k.p., Legalis.

pracownik wykonuje pracę całkowicie lub częściowo w oderwaniu od zakładu pracy, możliwość skontrolowania pracownika jest ograniczona, o czym przekonują również przepisy Kodeksu pracy. W art. 67²⁸ § 1 k.p. ustawodawca wskazał zakres kontroli – może ona dotyczyć wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Pracodawca jest przy tym zobowiązany do przeprowadzenia kontroli z poszanowaniem prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób oraz w taki sposób, aby nie utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem, o czym mowa w art. 67²⁸ § 2 k.p. Kontrolę należy przeprowadzić w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika – „w porozumieniu” nie oznacza, że pracownik może odmówić przeprowadzenia kontroli. W literaturze wskazuje się dwa aspekty porozumienia – po pierwsze, pracodawca nie może wejść do miejsca wykonywania pracy zdalnej bez zgody pracownika, po drugie natomiast pracownik powinien uwzględnić wnioski pracodawcy o przeprowadzenie kontroli, chyba że istnieją poważne okoliczności uzasadniające odmowę. Wydaje się, że odmowa może być uzasadniona m.in. zbyt daleko idącą ingerencją w życie prywatne pracownika⁴⁰. Z drugiej jednak strony pracownik powinien zorganizować stanowisko pracy zdalnej w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie przez pracodawcę ewentualnej kontroli. Zdaniem autorki powyższe uzasadnia sama istota stosunku pracy, czyli konieczność podporządkowania się pracownika w procesie pracy, a także uzgodnienie przez strony wykonywania pracy w formie zdalnej, a więc i zgoda stron na odmienne ukształtowanie zasad dotyczących organizacji pracy.

IV. PODSUMOWANIE

Wszystkie powyżej wymienione aspekty prowadzą do jednego wniosku – nowe technologie wymusiły ewolucję prawa pracy w kierunku większej adaptacyjności i elastyczności. Połączenie tradycyjnego rozumienia stosunku pracy z wykorzystaniem cyfrowych narzędzi pracy stanowi aktualnie jedno z poważniejszych wyzwań prawa pracy. Jednocześnie coraz powszechniej praca wykonywana jest przez pracowników przy użyciu narzędzi cyfrowych, podczas gdy w przeważającej ilości przypadków miejsce świadczenia pracy stanowi kwestię drugorzędną. Z całą pewnością można natomiast stwierdzić, że przepisy o pracy zdalnej, które pojawiły się w Kodeksie pracy w kwietniu 2023 r., czy dyrektywa o pracy platformowej, stanowiły nieuchronny skutek zmian zachodzących we wszelkich innych dziedzinach życia z uwagi na rozwój nowych technologii. Współczesne trendy na rynku pracy, w tym praca zdalna i elastyczne formy zatrudnienia, prowadzą do zmian w tradycyjnym rozumieniu podporządkowania

40 A. Sobczyk (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, komentarz do art. 67²⁸ k.p., Legalis.

– niejednokrotnie osłabiają podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy oraz powodują widoczne zmiany w zakresie redukcji ryzyka ponoszonego przez pracodawcę. Niemniej jednak tradycyjny model i zasady świadczenia pracy podporządkowanej powinny nadal stanowić fundament prawnej regulacji stosunku pracy. Kluczowym wyzwaniem dla rynku pracy będzie konieczność dalszego uwzględniania koniecznych zmian w ramach świadczenia pracy podporządkowanej, a jednocześnie oczekiwań pracowników w postępującej elastyczności w podejściu do zatrudnienia.

Dr Katarzyna Sakowska

Asystent w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Tytuł doktora nauk prawnych uzyskała w 2019 r. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół indywidualnego prawa pracy oraz wpływu nowych technologii na obszar zatrudnienia. Autorka publikacji z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia.

Assistant professor at the Department of Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Białystok. She received her doctorate in legal sciences in 2019. Her research interests focuses on individual labour law and the impact of new technologies in the field of employment. She is the author of publications in the field of broadly defined employment.

ORCID: 0009-0008-7148-4731

ABSTRACT

Keywords: *new technologies, digital work tools, remote work, platform work*

Flexible forms of employment in the digital age. An outline

The development of digital work tools, such as digital platforms and remote work systems, is significantly transforming traditional employment models. This article examines the impact of these changes on labour law in the context of both Polish and EU legal regulations. Particular attention is given to remote work and platform work, which introduce new challenges regarding workers' rights protection, occupational safety, and the relationship between employers and employees. The author highlights the need to adapt legal provisions to dynamic technological changes, emphasising

the importance of regulating the legal status of platform workers and the principles governing remote work. At the same time, the article stresses the need to consider the fundamental characteristics of the employment relationship, including the subordination of employees to the employer in the work process and the employer's risk. This article underscores the ongoing need to adapt labour law to the challenges of the digital era to ensure a balance between work flexibility and employment stability.

Bibliografia

1. **Bąba Michał**, *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/3
2. **Bednarowicz Bartłomiej**, „*Uberyzacja zatrudnienia*” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, „Monitor Prawa Pracy” 2018/2
3. **Duraj Tomasz**, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013
4. **Duraj Tomasz**, *Prawny model ochrony pracy na własny rachunek – wprowadzenie do dyskusji*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101
5. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models – Final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>
6. **Florek Ludwik**, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021/2 (19)
7. **Głądoch Monika**, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis
8. **Hajn Zbigniew**, *Metody ochrony niepracowniczej pracy zależnej w prawie polskim*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019/113
9. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis
10. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024, Legalis
11. *Komentarz do kodeksu pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2005
12. **Kozak Marta**, *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, „Monitor Prawa Pracy” 2019/6
13. **Maniewska Eliza, Jaśkowski Kazimierz**, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024
14. **Mączyńska Elżbieta**, *Praca zdalna. Dobrodrojeństwa i wynaturzenia*, „Polityka Społeczna” 2021/5-6

15. **Mędrala Małgorzata**, *Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy*, Warszawa 2023
16. **Mierzejewska Katarzyna, Chomicki Michał**, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020/3 (987)
17. **Naumowicz Kamila**, *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform Internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101
18. **Otto Marta**, *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022/29 (2)
19. **Pisarczyk Łukasz**, *Ryzyko pracodawcy jako zasada prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021/21
20. PPMI (2021), „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work” („Badanie wspierające ocenę skutków inicjatywy UE dotyczącej poprawy warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform Internetowych”), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8428&furtherPubs=yes>
21. **Prasołek Łukasz, Kielbratowska Aleksandra**, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020
22. *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021
23. *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021
24. *Prawo pracy wobec nowych technologii*, red. M. Gersdorf, E. Maniewska, Warszawa 2025
25. **Raczkowski Michał, Rączka Krzysztof, Zwolińska Agnieszka, Gersdorf Małgorzata, Ostaszewski Wojciech**, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, LEX
26. **Rycak Magdalena**, *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza” 2023/2
27. **Suknarowska-Drzewiecka Ewa**, *Warunki świadczenia pracy w systemie telepracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019/3
28. *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, red. K. Baran, Warszawa 2017
29. **Świątkowski Andrzej Marian**, *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform Internetowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022/10
30. **Unterschütz Joanna**, *Europejska autonomiczna definicja pracownika i jej implikacje dla osób samozatrudnionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, „ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS FOLIA IURIDICA” 2022/101