

Dr hab. Joanna Unterschütz, prof. WSAiB

<https://doi.org/10.18778/8220-963-1.05>

Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni

Wydział Prawa

 <https://orcid.org/0000-0002-7416-8717>

joanna.unterschuetz@kadra.wsaib.pl

Zatrudnienie tymczasowe a praca w ramach cyfrowych platform zatrudnienia

Temporary employment and digital platform-based work

Streszczenie

Praca tymczasowa i praca w ramach cyfrowych platform zatrudnienia uznawane są za nowe nietypowe formy zatrudnienia, a udział pracowników zatrudnionych w ten sposób nie przekracza 3%. Łączy je trójstronny charakter zatrudnienia oraz tymczasowość, a także podział podstawowych funkcji pracodawcy między dwa podmioty, zauważalny także w przypadku wielu platform. Jednak agencje pracy tymczasowej działają w ramach prawnych określonych na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym, zaś w odniesieniu do cyfrowych platform zatrudnienia ramy te dopiero powstają. Jednoznaczne porównanie obu form zatrudnienia i określenie właściwego kształtu regulacji dla platform cyfrowych utrudnia jednak różnorodność schematów działania platform.

Słowa kluczowe: praca tymczasowa, platformy cyfrowe, praca nietypowa, pracodawca

Summary

Temporary work and work on digital employment platforms are considered new atypical forms of employment, and the share of workers employed in this way does not exceed 3%. They are similar in the temporary and tripartite nature of employment, as well as the division of the basic functions of the employer between two entities, noticeable also in the case of many platforms. However, temporary employment agencies operate within a legal framework defined at international, European and national level, and with regard to digital employment platforms, this framework is still emerging. However, an unambiguous comparison of both forms of employment and determining the appropriate shape of regulations for digital platforms is hindered by the diversity of platforms' operating patterns.

Keywords: temporary work, digital platforms, atypical work, employer

1. Uwagi wstępne. Agencje pracy tymczasowej i cyfrowe platformy zatrudnienia na rynku pracy

Zatrudnienie w ramach cyfrowych platform zatrudnienia (zwanym dalej także platformami cyfrowymi) i praca tymczasowa noszą wiele cech wspólnych związanych z trójstronnym charakterem tych relacji. Obydwie formy pracy

uznawane są za nietypowe, a odsetki pracowników zaangażowanych nie są znaczące. Według danych Eurostatu w 2019 r. 2% pracowników w UE zatrudnionych było przez agencje pracy tymczasowej. Widoczne jest jednak znaczne zróżnicowanie w poszczególnych krajach: od niecałego 1% na Malcie, w Hiszpanii, Portugalii i Słowenii, po ponad 4% we Francji, Słowacji i Finlandii (Eurostat). W Polsce liczba pracowników tymczasowych wynosi 2,3%.

Nieco trudniej oszacować liczbę pracowników platform cyfrowych. W krajach unijnych 1,4% zatrudnionych deklaruje pracę w ramach platform cyfrowych jako swoje główne zajęcie, 4,1% wskazuje tę formę pracy jako kolejną, 3,1% ocenia, że jest to dla nich zajęcie marginalne, a 2,5% że wykonuje prace w ramach platform sporadycznie (Urzi Brancati i in. 2019). Podobnie jak w przypadku pracy tymczasowej widoczne jest znaczne zróżnicowanie intensywności korzystania z platform cyfrowych przez pracowników w poszczególnych krajach. Praca taka stanowi główne zajęcie dla niecałego 1% pracowników w Czechach, Słowacji, Finlandii, Francji, Włoszech i Szwecji, a ponad 2,5% w Hiszpanii i Niderlandach (tamże).

2. Charakterystyka i typologia platform cyfrowych

Specyfika obu form zatrudnienia i rosnąca liczba platform cyfrowych zachęcają do ich porównania. Rozważania dotyczące różnic i podobieństw między nimi należy poprzedzić istotną uwagą odnośnie do organizacji pracy w ramach platform cyfrowych. O ile model zatrudnienia tymczasowego, pomimo pewnych różnic, jest dość jednolity, platformy cyfrowe pod względem organizacji pracy i sposobu zarządzania tworzą bardzo zróżnicowany krajobraz. Istnieje wiele typologii pracy cyfrowej. W ramach poszczególnych kategorii platformy i aplikacje różnią się między sobą rolą w łączeniu pracowników i klientów, rozdzielaniu zadań, stopniu, w jakim sprawują kontrolę nad wykonywaną pracą, oraz sposobem ustalania warunków świadczenia usług, w tym płatności (Cherry 2010; Eurofound 2015).

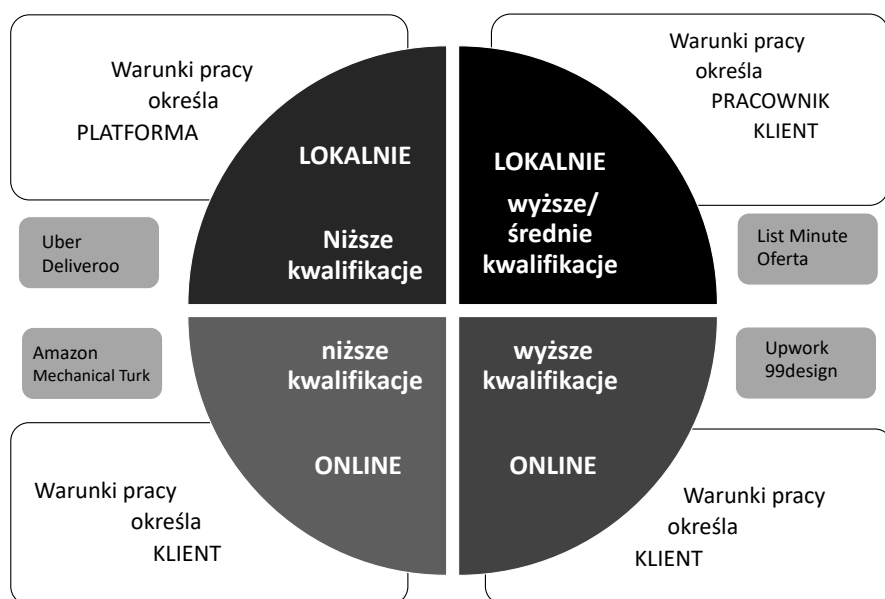
We wcześniejszych publikacjach dotyczących nowych form pracy Eurofound stosuje trzy pojęcia: praca oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, praca w ramach aplikacji i *crowdwork* (Eurofound 2015). O ile pierwsza kategoria zbliżona jest do stosowanej także w Polsce telepracy i pracy zdalnej, *crowdwork* (*crowdemployment*), określane także niekiedy jako *crowdsourcing*, to „wymiana za pośrednictwem sieci, która pozwala użytkownikom (organizacjom i osobom indywidualnym) uzyskiwać dostęp do innych użytkowników za pośrednictwem Internetu w celu rozwiązywania określonych problemów lub osiągnięcia określonych celów” (tamże).

Postacią „pracy wirtualnej” jest także praca na życzenie za pośrednictwem aplikacji (*work on demand via apps*, zwana dalej pracą w ramach aplikacji).

Rozumie się przez to formę organizacji pracy, w ramach której tradycyjne zadania, takie jak transport, sprzątanie, załatwianie drobnych sprawunków, a nawet prace biurowe zleca się za pomocą aplikacji mobilnych prowadzonych przez firmy, które zajmują się zapewnieniem minimalnej jakości usług, rekrutacją i zarządzaniem pracownikami (De Stefano 2016). Pracę w ramach platform cyfrowych typu *crowdwork* od pracy za pośrednictwem aplikacji mobilnych odróżnia sposób jej wykonywania. W przypadku pierwszej z nich często realizowane są „mikrozadania”, tj. tylko wycinek czynności niezbędnych do realizacji danego przedsięwzięcia, prace monotonne o niewielkim poziomie złożoności, które jednak wymagają udziału i oceny dokonywanej przez ludzi, będące poza zasięgiem urządzeń posługujących się sztuczną inteligencją (np. kodowanie, oznaczanie zdjęć, ocean emocji, stosowność strony internetowej lub tekstu w danym kontekście, prowadzenie ankiet), ale też niekiedy większe i bardziej złożone prace, takie jak projektowanie graficzne, projektowanie stron internetowych, tworzenie wstępnych propozycji kampanii marketingowych (tamże). Prace te mogą być wykonywane właściwie w każdym czasie i w każdym miejscu. Natomiast praca za pośrednictwem aplikacji mobilnych kojarzona jest raczej z wykonywaniem tradycyjnych zadań, takich jak usługi transportowe, sprzątanie, drobne zakupy, prace biurowe, usługi prawnicze w miejscu określonym przez klienta aplikacji (tamże).

W publikacji z 2019 Eurofound zaproponował inną klasyfikację, opartą nie tyle na stosowanej technologii (platformy internetowe, aplikacje), co na rodzaju kwalifikacji wymaganych do wykonania danej pracy oraz tego, czy świadczona jest lokalnie (np. naprawy w domu klienta, przewóz) czy online (Eurofound 2019). Oto wyróżnione kategorie:

1. Rutynowa praca wykonywana lokalnie, kierowana przez platformę. Ta grupa obejmuje prace o niskich kwalifikacjach wykonywane osobiście (np. Uber, Wolt, Deliveroo). Osoby świadczące usługi formalnie nie mają zazwyczaj statusu pracowników, lecz samozatrudnionych, pomimo że platforma bardzo aktywnie ingeruje w sposób wykonywania ich pracy.
2. Praca wykonywana lokalnie, wymagająca średnich kwalifikacji, inicjowana przez klienta (np. Oferia, ListMinut). Klienci mogą wybierać pracowników do zadań, które są wykonywane osobiście, a rola platformy jest bliższa pośrednikowi.
3. Praca wykonywana lokalnie o umiarkowanych kwalifikacjach, inicjowana przez pracownika. Platforma działa raczej jako pośrednik, a pracownicy mają swobodę wyboru zadania, czasem nawet negocjują wynagrodzenie bezpośrednio z klientami.
4. Praca online wymagająca umiarkowanych kwalifikacji (np. Crowdfunder). Zadania wykonywane są online i przydzielane przez platformę pracownikom.
5. Specjalistyczna praca wykonywana online. Tu często klient wybiera pracownika w drodze konkursu. Są to zadania zawodowe, często twórcze, a czasami pracownicy są zobowiązani do dostarczenia próbki swojej pracy.



Ryc. 1. Typy platform internetowych (Klihoffner i in. 2020; Eurofound 2019)

W tym podziale najbardziej zbliżone do agencji pracy tymczasowej jest funkcjonowanie platform, w ramach których pracownicy wykonują pracę online, a praca przydzielana jest przez platformę. W pozostałych przypadkach różnice między relacjami w „trójkącie” agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik – pracownik tymczasowy a funkcjonowaniem platform są znaczące.

Na rynku pracy pojawiają się także hybrydowe modele działania platform: na przykład YOSS jest platformą stworzoną przez grupę Adecco, która skupia się na łączeniu ofert dużych firm i wolnych strzelców. Platforma oferuje samozatrudnionym m.in. szkolenia, wsparcie i ubezpieczenie, a styl jej działania jest bliski agencji pracy tymczasowej. Adecco posiada także platformę ADIA, która działa jako agencja pracy tymczasowej, podobnie jak Ploy dla Randstad (Lenaertes i in. 2018). Stopniowo na rynku pracy pojawiają się także platformy zarządzane jak spółdzielnie pracy, w których pracownicy mają także kluczowy wpływ na warunki pracy i sposób funkcjonowania platformy (Klihoffner i in. 2020).

3. Porównanie pracy tymczasowej i pracy w ramach platform cyfrowych

Cechą wspólną dla wielu platform jest wykonywanie zadań dla różnych wykonawców oraz krótki czas pracy, co sprawia, że zastosowanie instrumentów charakterystycznych dla prawa pracy jest znacznie utrudnione (European Parliament 2017).

Kolejną cechą wspólną, a zarazem istotną różnicą w stosunku do tradycyjnej formy organizacji przedsiębiorstw, jest powszechne stosowanie zarządzania algorytmicznego, definiowanego jako warunki pracy, w których „zadania są przydzielane, optymalizowane i oceniane za pomocą algorytmów i śledzonych danych” (Lee i in. 2015). W ramach platform cyfrowych wiele zadań wykonywanych tradycyjnie przez kierownictwo średniego szczebla, takich jak kojarzenie pracowników i usługobiorców, przydzielanie zadań, ocena wydajności pracowników (poprzez podsumowanie statystyk ocen i komentarzy), dostarczanie informacji stronom transakcji, realizowane są przy zastosowaniu metod algorytmicznych (Jarrahi, Sutherland 2018).

Pracę tymczasową i platformy cyfrowe różni także kwestia ram prawnych funkcjonowania tych form pracy. Praca tymczasowa podlega szczególnym regulacjom na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) nr 181 dotycząca prywatnych agencji zatrudnienia z 1997 r. ustanawia szereg przepisów dla prywatnych agencji pracy, takich jak poszanowanie prywatności pracowników i zakaz pobierania od nich opłat. Natomiast Konwencja MOP nr 96 dotycząca agencji zatrudnienia pobierających opłaty (poprawiona) stanowi, że agencje pracy tymczasowej nie mogą pobierać opłat od pracowników. W prawie wtórnym UE główną rolę odgrywa Dyrektywa 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej. Uwzględnić należy także inne dyrektywy, jak np. Dyrektywę 91/383/WE uzupełniającą środki zachęcające do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy. W Polsce praca tymczasowa regulowana jest przez Ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563).

Tymczasem funkcjonowanie platform zatrudnienia nie jest regulowane przez konwencje międzynarodowe. Na poziomie unijnym prowadzone są prace mające na celu stworzenie ram prawnych dla tej działalności, jednak ich ostateczny wynik nie jest aktualnie (czerwiec 2022) przesądzony. Komisja Europejska w lutym 2021 rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi na temat sposobów poprawy warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy¹. Natomiast w grudniu 2021 opublikowany został projekt Dyrektywy dotyczącej poprawy warunków pracy w ramach platform cyfrowych². Szersze omówienie tej inicjatywy wykracza poza ramy tego opracowania, wypada jednak wspomnieć, że propozycja Dyrektywy zawiera wzruszalne domniemanie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, nakaz

¹ European Commission press release “Protecting people working through platforms: Commission launches a first-stage consultation of the social partners”, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_686 [dostęp 8.06.2022].

² European Commission, Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms, 9.12.2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=10120&langId=en> [dostęp 8.06.2022].

stosowania algorytmów zarządzających w sposób bardziej przejrzysty oraz kontrolę nad efektami ich działania, a także obowiązki platform w zakresie informacji o zatrudnieniu przekazywanych odpowiednim organom państwowym. Na razie jednak trudno mówić o jakiegokolwiek jednolitej regulacji na poziomie UE, zwłaszcza że większość dyrektyw odnoszących się do warunków zatrudnienia nie ma zastosowania do osób samozatrudnionych (Lenaertes i in. 2018; Kilhoffer i in. 2020). Próby regulacji podejmowane są na poziomie krajowym lub regionalnym. Na przykład francuski kodeks pracy (*Code du Travail*) zawiera tytuł dotyczący pracowników platform (*Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*), wprowadzony w ramach reformy z 2016 r. (Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n 0184 du 9 août 2016 texte no. 3).

Ciekawą inicjatywą, którą podjęto w następstwie protestów kurierów dostarczających żywność we Włoszech, jest Ustawa nr 9858 z dnia 15 czerwca 2018 r. władz regionalnych w Lacjum „Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”, przyjęta przez Radę Regionalną. Ustawa obejmuje dużą grupę pracowników cyfrowych określonych w art. 2 ustawy jako tych, „(...) którzy niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy oferują spółce dostępność swojej działalności usługowej, zwanej dalej platformą cyfrową, która organizuje działalność w celu oferowania usługi osobom trzecim za pomocą aplikacji komputerowej, określania cech usługi i ustalania ceny”.

Działalność platform cyfrowych stanowi także przedmiot dialogu społecznego, którego owocem są coraz liczniejsze porozumienia, np. w Danii między związkiem zawodowym 3F PSHR i „Hilfr.dk” a platformą oferującą usługi sprzątania³. Szwedzki związek Unionen włączył pracowników platform Instajobs i Gigstr do istniejących sektorowych porozumień zbiorowych. Włoska firma dostarczająca żywność Laconsegna i trzy związki zawodowe podpisały układ zbiorowy, który wyjaśnia, że kurierzy są pracownikami (Eurofound 2019).

4. Agencje pracy tymczasowej i platformy cyfrowe w świetle funkcjonalnej koncepcji pracodawcy

Trójstronny charakter relacji w ramach pracy tymczasowej i platform cyfrowych skłania do sięgnięcia do budowanej w brytyjskiej nauce prawa pracy funkcjonalnej koncepcji pracodawcy, opartej nie tyle na więzi prawnej między podmiotami stosunku pracy, co na rzeczywistym realizowaniu przez różne podmioty funkcji

³ Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR. No.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant 2018, <https://lontjek.dk/arbejdsretten/database-over-kollektive-overenskomster/collective-agreement-between-hilfr-aps-and-3f-private-service-hotel-and-restaurant-2018---2019> [dostęp 8.06.2022].

charakterystycznych dla pracodawcy (Prassl 2015). Oznacza to, że poszczególne funkcje pracodawcy mogą zostać przypisane różnym podmiotom, na których spoczywać będzie także odpowiedzialność za realizację odpowiednich obowiązków pracodawcy, np. związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy, zapłaty wynagrodzenia, organizacji pracy zapewniającej realizację prawa do wypoczynku. Zdarza się, że poszczególne funkcje pracodawcy realizowane są przez dwa lub więcej podmiotów, np. rekrutacja pracownika i określenie rodzaju pracy dokonywane są przez aplikację, podobnie jak zapłata wynagrodzenia, natomiast kierownictwo nad sposobem wykonywania pracy przejmuje klient (tamże).

W tabeli poniżej zobrazowane zostało zestawienie poszczególnych funkcji pracodawcy i sposobu realizacji tych funkcji przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników oraz platformy cyfrowe i ich klientów. W tym miejscu jednak należy ponownie podkreślić, iż nie istnieje jednolity model funkcjonowania platform zatrudnienia, stąd też jednoznaczne określenie, który podmiot realizuje poszczególne funkcje pracodawcy *in abstracto*, nie jest możliwe, a przedstawione w tabeli zestawienie ma charakter uproszczony.

Tabela 1. Realizacja funkcji pracodawcy w pracy tymczasowej i pracy w ramach platform cyfrowych

Funkcje pracodawcy	Agencja pracy tymczasowej	Platformy
Nawiązanie i rozwiązanie umowy	APT	platforma/klient
Korzystanie z pracy i jej owoców	pracodawca użytkownik	platforma
Wypłata wynagrodzenia i dostarczanie pracy	APT	platforma/klient
Środki produkcji i organizacja pracy	pracodawca użytkownik	klient/platforma/pracownik
Zarządzanie ryzykiem zewnętrznym	APT	klient/platforma/pracownik

Źródło: opracowanie własne na podstawie Prassl 2015 i Prassl, Risak 2017

Relacje między platformą, pracownikiem i klientem można przedstawić na przykładzie najbardziej rozpoznawalnych typów platform. Platformy świadczące usługi transportowe (Uber) i dowozu żywności (Uber Eats, Deliveroo, Wolt) to przykłady platform, gdzie rutynowa praca wykonywana lokalnie w znacznym stopniu organizowana i kierowana jest przez platformę. W przypadku tego rodzaju platform analiza poszczególnych funkcji pracodawcy prowadzi do wniosku, że ze względu m.in. na wysoki poziom kontroli nad sposobem wykonywania pracy wszystkie z nich realizowane są przez platformę (Prassl, Risak 2017). W tych przypadkach rola platformy (jako pracodawcy) i osoby świadczącej pracę (jako pracownika) znajduje

potwierdzenie w coraz liczniejszych orzeczeniach sądów krajowych⁴. Charakterystyczny dla pracy tymczasowej podział funkcji pracodawcy między agencję i pracodawcę użytkownika w zasadzie nie występuje (Prassl 2015).

Inaczej w przypadku platform oferujących specjalistyczne prace realizowane online. Tam platforma pełni głównie funkcję pośrednika, natomiast wybór osoby realizującej pracę lub wybór zadania należy odpowiednio do klienta lub platformy. W tego rodzaju platformach to pracownik często ustala stawkę wynagrodzenia, ma on też znaczną swobodę w ustalaniu czasu wykonania pracy (Kilhoffer i in. 2020). Do pracownika należą także narzędzia potrzebne do wykonania pracy.

Natomiast w przypadku platform oferujących (najczęściej za pośrednictwem aplikacji) prace wymagające średnich kwalifikacji, wykonywane na miejscu, funkcje pracodawcy realizowane mogą być częściowo przez platformę, a częściowo przez klienta, który określa zakres wykonywanej pracy, a niekiedy także wypłaca wynagrodzenie. Narzędzia i materiały konieczne do wykonania pracy często leżą w gestii pracownika (Prassl, Risak 2017).

Kolejna różnica między pracą tymczasową a pracą w ramach platform cyfrowych odnosi się do podmiotu, który korzysta z pracy. W przypadku pracy tymczasowej jest to pracodawca użytkownik, będący jednostką organizacyjną. Natomiast w przypadku cyfrowych platform zatrudnienia praca wykonywana jest często dla osób fizycznych, bez żadnego związku z prowadzoną przez te osoby działalnością zawodową. W literaturze przedmiotu zauważa się jednak, że w niektórych przypadkach platform zlecających online „mikrozadania” drobne prace realizowane przez kilku wykonawców tworzą element większego przedsięwzięcia na rzecz przedsiębiorstw i instytucji, nie osób fizycznych, a platforma pełni funkcję pośrednika, podobnie jak w przypadku agencji pracy tymczasowej. Dla tej grupy platform zastosowanie regulacji właściwych dla pracy tymczasowej wydaje się uzasadnione (Ratti 2017; De Stefano, Aloisi 2018).

5. Zakończenie

Praca w ramach platform cyfrowych rozwija się dynamicznie od około 20 lat, jest więc na rynku pracy zjawiskiem stosunkowo nowym, także w porównaniu do pracy tymczasowej, która obecna jest w sposób widoczny od lat 60. XX w.

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego Hiszpanii (Tribunal Supremo) z 25 września 2020, n. 805/2020; Wyrok włoskiego Sądu Kasacyjnego (Corte di Cassazione) z 24 stycznia 2020, n. 1663/2020, § 42; Wyrok Trybunału Palermo (Tribunale di Palermo) z 20 listopada 2020, n. 3570/2020, RG n. 7283/2020; Wyrok Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii z 19 lutego 2021, sprawa UKSC 2019/0029; Wyrok TSUE z 20 grudnia 2017, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981; Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z 10 stycznia 2019, No. 18/08357, RG 18/08357; Wyrok Francuskiego Sądu Kasacyjnego (Cour de Cassation), z 28 listopada 2018, sprawa n° 1737.

Agencje pracy tymczasowej, pomimo różnic w funkcjonowaniu poszczególnych agencji i nieco innych ram prawnych w poszczególnych krajach, działają w oparciu o zbliżony model. Nie zmienia tego również korzystanie przez niektóre z nich z nowych cyfrowych rozwiązań technologicznych.

Niektóre cyfrowe platformy zatrudnienia działają w sposób, który zbliża je do agencji pośrednictwa pracy (np. te, gdzie praca o umiarkowanych kwalifikacjach wykonywana jest lokalnie), a gdy praca oferowana jest klientom korporacyjnym – do agencji pracy tymczasowej, wówczas zastosowanie przepisów dotyczących tych ostatnich należałoby uznać za uzasadnione (zob. De Stefano, Wouters 2019). Jednak w wielu przypadkach zakres kontroli sprawowanej przez platformy nad sposobem i warunkami wykonywania pracy jest tak istotny, że należy uznawać je za pracodawców. Inne przypadki z kolei wymykają się dotychczasowym klasyfikacjom. Zatem stosowanie do wszystkich platform zatrudnienia jednolitych regulacji, a w szczególności ram prawnych właściwych dla agencji zatrudnienia lub agencji pracy tymczasowej nie zawsze jest możliwe i celowe.

Istotny jest także problem kwalifikacji prawnej osób wykonujących pracę w ramach platform: osoby te zazwyczaj formalnie zatrudniane są jako wykonawcy umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnieni, a platformy deklarują, że nie pełnią funkcji pracodawcy. Ten stan rzeczy może zmienić dyrektywa, której projekt został ogłoszony w grudniu 2021.

Praca wykonywana w ramach niektórych platform ma charakter dorywczy, uzupełniający w stosunku do głównego źródła dochodów, w wielu przypadkach nie spełniałaby zatem kryterium uznania za pracownika, według formuły Lawrie Blum, ze względu na marginalny charakter działalności (Unterschütz 2019). Warto przy tym zwrócić uwagę, że przytoczone wyżej przykłady, zakończone sukcesem w postaci zakwalifikowania osób świadczących pracę jako pracowników, dotyczyły głównie jednego typu platform, w których praca o niskich kwalifikacjach wykonywana jest lokalnie, a platforma w znacznej mierze sprawuje kontrolę nad sposobem wykonywania pracy, wynagrodzeniem etc.

Niektóre kwestie są wspólne dla większości pracowników platform, np. zakres gromadzenia i wykorzystania danych osobowych; konstrukcja algorytmów stosowanych do zarządzania platformą, ocena pracy przez klientów i tzw. reputacja cyfrowa; ograniczony dostęp do ubezpieczenia społecznego; ograniczone zbiorowe prawa pracownicze. W tym zakresie regulacja – szczególnie na poziomie europejskim, a nie tylko krajowym, obejmująca różne typy platform – mogłaby przynieść wymierne korzyści w postaci poprawy warunków pracy tej grupy osób wykonujących pracę zarobkową.

Bibliografia

- Cherry Miriam A. (2010), *A Taxonomy of Virtual Work*, "Georgia Law Review", vol. 45 (4), s. 951–1013.
- De Stefano Valerio (2016), *The rise of the „just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy”*, "Comparative Labor Law & Policy Journal", vol. 37 (3), s. 471–504.
- De Stefano Valerio, Aloisi Antonio (2018), *European Legal framework for “digital labour platforms”*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- De Stefano Valerio, Wouters Mathias (2019), *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, "Foresight Brief", vol. 7, European Trade Union Institute.
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2019), *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament (2017), *The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study for the EMPL Committee*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) [dostęp 31.10.2022].
- Eurostat, Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity, <https://data.europa.eu/data/datasets/0npmrct2f8saxvje4ih4iw?locale=en> [dostęp 31.10.2022].
- Howe Jeff (2006), *The Rise of Crowdsourcing*, „Wired Magazine”, no. 14 (June), <http://www.wired.com/2006/06/crowds/> [dostęp 31.10.2022].
- Jarrahi Mohammad H., Sutherland Will (2018), *Algorithmic Management and Algorithmic Competencies: Understanding and Appropriating Algorithms in Gig work*, [w:] *Information in Contemporary Society. iConference 2019*, red. N. Taylor, C. Christian-Lamb, M. Martin, B. Nardi, "Lecture Notes in Computer Science", vol. 11420, Washington, DC.
- Kilhoffer Zachary i in. (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. VT/2018/032. Final Report*, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-to-gather-evidence-on-the-working-conditions-of-platform-workers/> [dostęp 31.10.2022].
- Lee Min Kyung i in. (2015), *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, Proceedings of CHI 2015, 18–23 April 2015, Seoul, Republic of Korea, <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702548> [dostęp 31.10.2022].
- Lenaerts Karolien i in., (2018), *Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation – Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report*, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/online-talent-platforms-labour-market-intermediaries-and-changing-world-work/> [dostęp 31.10.2022].
- Prassl Jeremias (2015), *The concept of the employer*, Oxford.
- Prassl Jeremias, Risak Martin (2017), *Uber, Taskrabbit, and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, [w:] *The New Foundations of Labour Law*, red. K. Ahlberg, N. Bruun, Frankfurt am Main.
- Ratti Luca (2017), *Online platforms and crowdwork in Europe: two-step approach to expanding agency work provisions*, "Comparative Labour Law Policy Journal", vol. 38 (3), s. 477–511.
- Unterschütz Joanna (2019), *The Concept of the ‘Employment Relation’*, [w:] *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, red. F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, Oxford.
- Urzi Brancati Cesira, Pesole Annarosa, Fernández-Macías Enrique (2019), *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.