

Rozdział 14

Praca platformowa – kontrowersje wokół praktyki jej stosowania

Platform work – controversies surrounding the practice of its use

Grażyna Spytek-Bandurska

Doktor habilitowana

Uniwersytet Warszawski

<https://orcid.org/0000-0002-7346-0185>

Streszczenie

Celem rozdziału jest przedstawienie nietypowości pracy platformowej, stanowiącej element gospodarki współdzielenia. Praca platformowa jest jedną z nietypowych form zatrudnienia, która rozwija się dynamicznie na rynku pracy w wyniku postępującej informatyzacji i pojawiania się nowoczesnych technologii. Jej istota polega na łączeniu (dopasowywaniu) klientów do dostawców usług za pośrednictwem aplikacji mobilnych i platform internetowych. Zazwyczaj jest ona kojarzona z realizowanym na żądanie transportem pasażerskim i dostawą żywności. W istocie obejmuje wiele różnorodnych specjalistycznych zleceń. O złożoności pracy platformowej świadczą trudności w określeniu jej zakresu pojęciowego oraz nadaniu wykonawcom właściwego statusu prawnego. Niejasna jest rola algorytmów. W rezultacie uregulowanie tej formy w sposób jednoznaczny, precyzyjny i uniwersalny nie wydaje się możliwe, czego potwierdzeniem są trwające od długiego czasu negocjacje unijne.

Słowa kluczowe: praca platformowa, nowoczesne technologie, dostarczanie usług, algorytmy, ochrona wykonawców

Abstract

The aim of the article is to present the uniqueness of platform work as an element of the sharing economy. Platform work is one of the unusual forms of employment that is developing dynamically on the labour market as a result of progressing computerization and the emergence of modern technologies. Its essence is to connect (match) customers with service providers via mobile applications and online platforms. It is usually associated with on-demand passenger transport and food delivery. In fact, it covers a wide variety of specialized assignments. The complexity of platform work is evidenced by the difficulties in defining its conceptual scope and giving the performers the appropriate legal status. The role of algorithms is unclear. As a result, it does not seem possible to regulate this form in an unambiguous, precise and universal manner, which is confirmed by the long-lasting EU negotiations.

Keywords: platform work, modern technologies, providing services, algorithms, protection of performers

Wprowadzenie

We współczesnym świecie gwałtownie rozbudowuje się sieć powiązań na międzynarodowych rynkach dóbr, usług, kapitału i pracy. Następuje rozwój nowoczesnych technologii i wdrażane są innowacje. Nasilają się procesy globalizacji i konkurencji, którym towarzyszy nieprzewidywalność zjawisk, czego dowiodła pandemia COVID-19 oraz ryzyko pogorszenia kondycji gospodarczej wskutek kumulacji nierównowagi finansowej, handlowej, produkcyjnej, surowcowej, ekologicznej i demograficznej. Rynek wymaga elastyczności, dostępności, szybkości reagowania i otwarcia na potrzeby społeczne, aby sprostać wyzwaniom i zaradzić różnym problemom. Ważne stają się: skracanie czasu realizacji zadań, zdobywanie wiedzy, efektywne zarządzanie potencjałem ludzkim, wymiana informacji i sprawne porozumiewanie się na odległość. Dzięki ekspansji rozwiązań telekomunikacyjnych dokonuje się transformacja cyfrowa i czwarta rewolucja przemysłowa. Efektem przemian jest rozwój atypowych form zatrudnienia, w tym pracy platformowej, która swoją popularność zawdzięcza postępującej wirtualizacji życia i zwiększającym się zdolnościom ludzi do użytkowania systemów informatycznych i zdalnego przetwarzania danych¹. Ten nowy przejaw aktywności zawodowej nie jest prawnie uregulowany. Trwający na szczelbu unijnym proces legislacyjny przewiduje domniemanie stosunku pracy. Wprowadzenie tak daleko idącego rozwiązania nie wydaje się zasadne w obliczu wielości i specyfiki zadań realizowanych z wykorzystaniem platform internetowych. Następuje nadmierna ingerencja w zasadę wolności umów i swobodę prowadzenia działalności gospodarczej.

Praca platformowa jako element gospodarki współdzielenia

Na uwagę zasługuje specyfika pracy platformowej (*crowd employment*), stanowiąca przejaw gospodarki współdzielenia (*sharing economy*), która charakteryzuje epokę postindustrialną i postrzegana jest w kategoriach modelu biznesowego rozumianego jako odpłatne udostępnianie posiadanych zasobów za pośrednictwem narzędzi komunikacji elektronicznej². Następuje kojarzenie ze sobą użytkowników

1 T. Goban-Klas, P. Sienkiewicz, *Spółeczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia i wyzwania*, Kraków 1999.

2 A. Piasna, W. Zwysen, J. Drahokoupil, *The platform economy in Europe: results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels 2022, <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A96489> (dostęp: 30.04.2023).

ków dynamicznych stron internetowych i aplikacji, którzy są zainteresowani rozporządzeniem i otrzymywaniem określonych dóbr bądź usług. Strona podażowa odpowiada online na popyt i dochodzi do transakcji w celu zakupu korzyści. W ekonomii współdzielenia kwestie własnościowe stają się nieistotne, gdyż posiadanie jest kojarzone z wypełnianiem zbędnych obowiązków i dodatkowymi nakładami. Liczą się serwicyzacja oparta na sieci wspólnotowej i uproszczony system wymiany (obiegu) udostępnianych środków materialnych³.

Elementem wyróżniającym gospodarkę platformową jest zależność od kontaktów między rozproszonymi, anonimowymi grupami dostawców i klientów. Określone grupy użytkowników są współzależne. Transakcje są zawierane w sposób przypadkowy, niezamierzony, a zarazem masowy, gdyż ważny jest efekt skali. Cechuje je niepewność, krótkotrwałość i szybka forma realizacji. Kluczowy element stanowią bazy danych umożliwiające generowanie informacji o wiarygodności aplikujących osób. Cieszą się one zdecydowanie większym zaufaniem społecznym niż niejednokrotnie restrykcyjne zapisy prawa, mające gwarantować wykonalność umów. Działanie w dobrej wierze i rozwijanie sieci powiązań zapewnia w większym stopniu powodzenie i obopólne korzyści niż nadmierne regulowanie zachowania stron. Dlatego istotną rolę odgrywa wizerunek budowany w cyfrowej rzeczywistości i nowa jakość społeczna tworzona między zupełnie obcymi podmiotami, które nie interesują się bliższą znajomością, bo jest ona ulotna, przejściowa. Chodzi o szybkość reakcji i jej skuteczność, a nie budowanie trwałych więzi, jakie występują w tradycyjnych przedsiębiorstwach. Jednocześnie wymagane są: odpowiedzialność, uczciwość, profesjonalizm i dojrzałość zawodowa. Ekonomia współdzielenia pasuje do osób sumiennych i ekstrawertywnych, które wyróżniają się lepszym nastawieniem na ocenę efektów pracy, zdolnością do samokontroli, indywidualną motywacją. O wiele lepiej rozumieją i akceptują one zmiany w otoczeniu, w tym organizację życia zawodowego z jej podstawowymi funkcjami: integracyjną – postrzeganą jako umiejętność współpracy z różnymi grupami odbiorców; percepcyjną – oznaczającą gotowość do przyswajania pewnych faktów, procesów, zdarzeń; adaptacyjną – stanowiącą przejaw dostosowania się do określonej sytuacji.

O powodzeniu ekonomii współdzielenia świadczy przejrzystość i jasność przekazu. Nadmiar różnych informacji, chaos i ciągła rywalizacja po stronie firm utrudniają dokonywanie racjonalnych wyborów. Ludzie nie nadążają za nowinkami technologicznymi i dostarczonymi treściami. Stąd źródłem sukcesu jest wyjście naprzeciw ich oczekiwaniom, rozpoznanie aktualnych potrzeb i możliwości ich zaspokojenia. Platformy internetowe umożliwiają codzienne, bezpośrednie obserwowanie sytuacji na danym rynku, komunikowanie się klientów z operatorem

3 Zob. szerzej: M. Poniatowska-Jaksch, R. Sobiecki (red.), *Sharing economy (gospodarka współdzielenia)*, Warszawa 2016; A. Walasik (red.), *Gospodarka współdzielenia. Rynki – instytucje – organizacje*, Katowice 2021; W. Szpringer, *Platformy cyfrowe i gospodarka współdzielenia*, Warszawa 2020.

systemu, swobodne przeglądanie oferty usługowo-produktowej, wyrażanie swoich opinii i ocen. To daje im przewagę nad tradycyjnymi (pośrednimi) formami docierania do odbiorców.

Gwarantem jakości i skuteczności działań jest technologia, która musi spełniać rosnące oczekiwania rynkowe i odpowiadać wymogom współczesnej aktywności, zwłaszcza pracy – intensywnej, nietypowej, zindywidualizowanej, a więc poszerzać i udoskonalać rozwiązania zdalnego zasięgu (*remote access technology*), którego elementami są: system komputerowy (sprzęt i oprogramowanie), sieć (*network*), telefonia komórkowa, aplikacje i usługi telekomunikacyjne. Powszechna staje się świadomość, że świat ewoluuje w kierunku innowacyjnych procesów technologicznych i konieczne jest podążanie za postępem cywilizacyjnym, który przyczynia się do ilościowej i jakościowej zmiany w zarządzaniu kapitałem intelektualnym, sprzyja tworzeniu nowych typów organizacji opartych na dzieleniu się wiedzą i kształtowaniu niestandardowych form zatrudnienia.

Nietypowość pracy platformowej

Wobec intensyfikacji działań informatyzujących niemal wszystkie dziedziny życia zmienia się podejście do pracy i warunków jej wykonywania. Następuje uelastyczenie, rozumiane jako zdolność dostosowania się do zmiennego otoczenia, głównie w zakresie sposobu nawiązywania relacji i podejmowania czynności między podmiotami. Podstawę stanowią platformy internetowe pełniące funkcję pośredniczącą w wirtualnym kojarzeniu interesantów dzięki wykorzystaniu urządzeń telekomunikacyjnych i szybkiej transmisji danych. Stanowią one zorganizowaną przestrzeń elektroniczną, w której można oferować lub zgłaszać zapotrzebowanie na towary albo usługi. Są cyfrową siecią koordynującą działalność biznesową za pomocą algorytmów. Wszelkie dane o użytkownikach i transakcjach są systematycznie przetwarzane, przechowywane i udostępniane, a także automatycznie koordynowane i dopasowywane do oczekiwań klientów oraz możliwości wykonawczych. Dzięki algorytmom można zarządzać pracą, monitorować jej przebieg i oceniać efekty, a także gwarantować stałość świadczenia przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, wykraczając poza przestrzenne i czasowe ograniczenia charakteryzujące tradycyjny model pracy.

Nieodzowność technologii teleinformatycznych upodabnia pracę platformową do pracy zdalnej, której istota sprowadza się do wykorzystywania środków porozumiewania się na odległość. Te formy zatrudnienia wpisują się w informacyjno-sieciowy paradygmat gospodarki, który opiera się na sformułowanych przez M. Castellsa тезach, że: informacja jest podstawą działania; widać totalny zakres

nieodwracalnego oddziaływania technologii; postępuje sieciowa logika (*networking*), czyli morfologiczna zdolność adaptacji do coraz bardziej złożonych wzorów interakcji oraz rozwoju systemu społecznego; zachodzi elastyczność instytucji oraz organizacji społeczno-gospodarczych (*flexibility*), a także konwergencja poszczególnych technologii na bazie platformy cyfrowej w coraz bardziej zintegrowany system⁴.

Pracę platformową charakteryzuje dowolność miejsca realizacji zadań i brak związku z tradycyjnie pojmowaną siedzibą firmy. W zależności od rodzaju aktywności miejsce może być rozproszone, mobilne, polegające na przemieszczaniu się osób w ramach podziału administracyjnego, a więc postrzegane jako kategoria obszarowa, dynamiczna (np. usługi transportowe, przewozowe: Uber, Bolt, Glovo), albo stałe, związane z jednym punktem, pojmowane statycznie, gdzie dochodzi do rozpoczynania i kończenia zadań, otrzymywania ich przydziału i przekazywania wyników (np. usługi tłumaczeniowe, programistyczne, finansowe: Fixly, Freelancer). Z racji tego, że nie ma barier terytorialnych, praca platformowa może być transgraniczna i obejmować podmioty z różnych krajów, a nawet kontynentów. Aby podejmować zatrudnienie bądź składać oferty w dowolnym miejscu na świecie, wystarczy dostęp do internetu, pewne umiejętności i odwaga. Potwierdzeniem dopuszczalności elastycznego oznaczania miejsca pracy jest orzecznictwo sądowe, uznające, że pracownicy mobilni są grupą zatrudnionych w warunkach stałego przemieszczania się (podróży), co nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego, lecz jest normalnym wykonywaniem obowiązków⁵.

Kolejnym elementem nietypowości pracy platformowej jest destandardyzacja organizacyjna, przejawiająca się dużym zróżnicowaniem czasu wykonywania zadań, który jest ruchomy i najczęściej niekontrolowany. Z reguły nie ma sprecyzowanych godzin pracy pod względem ich wymiaru czy rozkładu. Ważna jest nieustająca dostępność. Wiele zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, które wpływają na zapotrzebowanie i powodują, że jest ono nierytmiczne. Istotnym czynnikiem jest też indywidualne zaangażowanie osób pracujących, którym pozostawia się swobodę w dostosowywaniu rytmu ich aktywności (kolejności, tempa) do wielkości zadań, a nie fakt uczestnictwa w skoooperowanej pracy zespołowej pod nadzorem pracodawcy. Cechą elastyczności jest ułatwienie gospodarowania personelem przez odejście od zasady ustalania sztywnego osmiodziesiętnego dnia pracy i umożliwienie dopasowywania się do potrzeb rynkowych, które wpływają na rozmiary usług. Dzięki temu firma zyskuje na konkurencyjności i może monitorować wydajność pracy. Z punktu widzenia osób pracujących swoboda zarządzania czasem prowadzi do dwojakiego rodzaju skutków. Pozwala ona łączyć obowiązki zawodowe z życiem prywatnym, ale z drugiej strony zaciera granicę między tymi sferami.

4 M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2008.

5 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., sygn. II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166.

Realizowanie pracy platformowej o dowolnie wybranej porze może oznaczać, że będzie ona następować w godzinach nocnych albo podczas zakładanego czasu wolnego. Niekiedy wykonawcy świadomie decydują się na taką uciążliwość, żeby móc lepiej łączyć obowiązki służbowe z osobistymi, codziennymi zajęciami, chyba że charakter pracy na to nie zezwala (np. kontakty z klientami wyłącznie w ciągu dnia). Ograniczenie tej praktyki może nastąpić przez odpowiednie sterowanie aktywnością w określonych przedziałach czasu czy stosowanie blokad w logowaniu się do systemu teleinformatycznego. Jednak istnieje ryzyko obchodzenia tego wymogu i braku realnego wpływu pracodawcy na wybór pory, kiedy osoba powinna podejmować zadania. Innym zagadnieniem rodzącym problemy jest korzystanie z zastępstw, a więc angażowanie osób trzecich do działań, za które odpowiadają wykonujący usługę, żeby wykazać się lepszymi wynikami albo dłuższym czasem pracy. Dokonują oni też nieuczciwych praktyk zakłamujących faktyczną ich produktywność bądź mających potwierdzać prawidłowe i pełne spożytkowanie czasu pracy (np. symulowanie ruchu, podawanie fałszywego położenia, zdejmowanie zabezpieczeń i sterowanie urządzeniami). Stąd słuszna jest normalizacja zasad wykonywania zadań. Powinna być ona na tyle wyważona, żeby nie zagrażała konkurencyjności pracy świadczonej przez platformy cyfrowe, a zarazem nie narzucała ponadprzeciętnych wymogów, lecz opierała się na kryteriach uśrednionych i obiektywnych, dostosowanych do rodzaju oferowanych stanowisk pracy.

Na uwagę zasługuje niewystępowanie w pracy platformowej cechy podporządkowania pracowniczego, która charakteryzuje konwencjonalne zatrudnienie. Pojmowana jest ona jako kierownictwo pracodawcy, który wyznacza zadania i ingeruje w sposób ich wykonania, wydaje polecenia, określa warunki i przebieg pracy, ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Na nim spoczywają ryzyka gospodarcze, socjalne i osobowe w zatrudnieniu. Brak elementu podporządkowania w pracy platformowej pozwala na szerokie wykorzystywanie umów cywilnych do regulowania jej podstawy prawnej. Istotą tych umów jest niezależność oraz równorzędność podmiotów w kreowaniu wzajemnych zobowiązań i warunków świadczenia pracy, co oznacza przyjmowanie lub odrzucanie zadań (wybór klienta), samodzielne planowanie miejsca, terminów i czasu pracy, ale też niepewność, niegwarantowanie płacy czy ubezpieczenia społecznego. W takich okolicznościach podległość pracownicza może przybierać postać samej tylko gotowości do reakcji na polecenia wydawane przez zlecającego zadania.

Ważny jest rodzaj czynności i sposób ich realizowania. Mają one często wynikowy charakter i ocenie podlegają rezultaty, a nie dochodzenie do nich. Wykonawca dysponuje dużym zakresem swobody i autonomii w ramach indywidualnie świadczonych prac. Niektóre z nich są przekazywane grupie osób, z których każda podejmuje ściśle określoną część zlecenia, nie wiedząc, co robią pozostali i jaki będzie efekt ich wspólnego wysiłku. Specyfiką takiej organizacji pracy jest dzielenie jej (rozproszenie) na mikrozadania i przydzielanie pojedynczym, niepowiązanym zespołowo jednostkom, które otrzymują dyspozycje oraz szczegółowe instrukcje

bezpośrednio od aplikacji i działają w odosobnieniu, bez kontaktu z resztą pracujących. Dzięki wskazówkom, jak należy postępować, coraz więcej prac nie wymaga szczególnych kompetencji, kreatywnego myślenia, doświadczenia czy umiejętności komunikacyjnych, dając niektórym kategoriom społecznym większe możliwości zarobkowania (np. cudzoziemcom). Zbędny staje się też nadzór pracodawcy, bo jego rolę przejmują urządzenia elektroniczne. Ujemną stroną pracy platformowej jest asymetria informacyjna, czyli dostarczanie wykonawcom danych o otrzymanych ocenach przy jednoczesnym pomijaniu ich źródła i kryteriów, a tym samym traktowanie pracujących jako anonimowego czynnika produkcji pozbawionego interakcji z pracodawcą⁶. Ze sposobem i organizacją tej pracy wiąże się nielimitowana liczba i zakres zleceń, które mogą prowadzić do wielu negatywnych skutków, jak chociażby przeciążenia obowiązkami, stresu, uzależnienia technologicznego, wypalenia zawodowego, dyskomfortu spowodowanego różnymi postawami klientów, wzrostu wypadkowości. Współzawodnictwo i presja czasu oraz niestałość wynagrodzenia to kolejne czynniki intensyfikujące tempo pracy, które mogą przyczynić się do eskalacji powyższych zagrożeń i potwierdzać problematyczność nienależytej ochrony prawnej zarówno w aspekcie osobowym, jak i materialnym.

Pojęcie pracy platformowej i status prawny wykonawców

Próba ustalenia statusu prawnego osób świadczących pracę za pośrednictwem platform online jest dość trudnym wyzwaniem, co potwierdzają kontrowersje wokół rozwiązań proponowanych przez Komisję Europejską w projekcie dyrektywy z dnia 9 grudnia 2021 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych⁷. Liczne dylematy powstają przy określaniu kryteriów definicyjnych, zwłaszcza gdy dochodzi do fikcyjnego samozatrudnienia w celu uniknięcia przez pracodawców obciążeń publicznoprawnych, które ich dotyczą, mimo że sposób wykonywania zadań spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy⁸. Nietypowością pracy platformowej jest występowanie trzech stron,

6 A. Todolí-Signes, *The evaluation of workers by customers as a method of control and monitoring in firms: Digital reputation and the European Union's regulation on data protection*, „International Labour Review” 2021, vol. 160.

7 COM/2021/762 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762> (dostęp: 30.04.2023).

8 K. Naumowicz, *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101.

to jest: zlecającego pracę (poszukującego zasobów), wykonawcy (oferującego usługi, wnoszącego czas lub umiejętności) i właściciela platformy (pośrednika dającego przestrzeń wirtualną do przekazywania informacji i zawierania transakcji między użytkownikami a dostarczycielami usług), których relacje nie są dookreślone, zważywszy na różnorodność modeli ich powiązania. Ten trójstronny charakter można porównać do pracy tymczasowej⁹, w której wyróżnia się agencję pracy tymczasowej, będącą formalnie podmiotem zatrudniającym, pracodawcę użytkownika, na rzecz którego są realizowane czynności i pracownika tymczasowego, podlegającego wypożyczeniu. Wskutek przyjęcia takiej konstrukcji prawnej nastąpiło rozproszenie funkcji, przekształcenie (podzielenie) podporządkowania pracowniczego, swoiste rozłożenie praw i obowiązków między dwa podmioty, które łącznie składają się na ogół kompetencji pracodawcy jako strony kreującej stosunek pracy wobec pracownika. Ze względu na analogię trójpodmiotowości niektóre rozwiązania pracy tymczasowej można transponować do formuły pracy platformowej¹⁰. Problematyczne jest jednak zidentyfikowanie roli platform. W ramach poszczególnych aktywności cyfrowych funkcjonują aplikacje o odmiennym przeznaczeniu, różne są sposoby łączenia klientów z usługodawcami, zasady rozdzielania zadań, organizacji i kontroli wykonywania pracy, ustalania warunków współpracy, w tym rozliczeń finansowych¹¹. Stopień złożoności i przebieg procesu pracy zależą od zarządzania algorytmicznego, które zastępuje funkcje wypełniane w tradycyjnych przedsiębiorstwach przez kadrę kierowniczą (m.in. przydział zadań, ocenianie i motywowanie, wydawanie instrukcji, nakładanie sankcji). Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zasilane algorytmami nie zawsze są zrozumiałe i przejrzyste, co przekłada się na trafność statusu zatrudnienia. Dlatego ważne jest uporządkowanie mechanizmów działania platform pod kątem zapewnienia minimalnych praw dotyczących warunków pracy, tym bardziej że pełnią one nie tylko funkcje pracodawcy, ale są też cyfrowym rynkiem, na którym spotyka się wirtualnie popyt z podażą, dochodzi do wymiany informacji i nawiązywania relacji ekonomicznych oraz społecznych¹². Umożliwiają one wszystkim zainteresowanym osobom fizycznym i prawnym dostęp do nieokreślonej i nieznannej grupy innych podmiotów (rozproszonego zbioru pracujących) w celu rozwiązania konkretnych problemów albo świadczenia usług w zamian za wynagrodzenie¹³. Dla zapewnienia względnej równowagi uczestnikom tego rynku zasadne jest stworzenie podstaw do ochrony ich interesów, głównie

9 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608).

10 Podobne konkluzje: J. Unterschütz, *Zatrudnienie tymczasowe a praca w ramach cyfrowych platform zatrudnienia*, [w:] T. Duraj (red.), *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy*, Łódź 2022.

11 Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015.

12 A.M. Świątkowski, *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7.

13 D. Owczarek (red.), *Nowe formy pracy w Polsce*, Warszawa 2019.

zabezpieczenie wykonawców, którzy traktują swoją pracę jako niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy przejaw aktywności zawodowej. Ułożenie relacji ze zdematerializowanym pracodawcą, którym w istocie jest sieć połączeń telekomunikacyjnych i komputerowych, jest dość trudne. W cyfrowej przestrzeni osoba może przekazywać wytwory własnej pracy wskazanemu urzędzeniu, które je automatycznie weryfikuje i wydaje polecenie zapłaty wynagrodzenia (przelewu na rachunek bankowy). W skrajnym przypadku nie zna więc ona swojego pracodawcy, którego może w ogóle nie ma¹⁴.

Definiując pracę platformową, należy mieć na uwadze długość jej trwania – w jakim stopniu stanowi ona stałe bądź dorywcze (przejściowe, okazjonalne) źródło zarobkowania. Wystarczy bowiem wyposażenie w przenośny sprzęt komputerowy bądź smartfon, żeby osoba mogła wykonywać zadania w przerwach między innymi czynnościami, często w dowolnie wybranym przez siebie miejscu (np. mieszkanie, przestrzeń coworkingowa) i czasie. Kolejnym elementem jest zależność ekonomiczna od jednego pracodawcy. Z pracą wyłącznie na rzecz konkretnego podmiotu wiąże się identyfikacja pozornego samozatrudnienia¹⁵. Jeśli są dodatkowo spełnione przesłanki stosunku pracy (podporządkowanie, stałe miejsce i godziny pracy, ryzyko zlecającego, wypełnianie zadań osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się), mimo wykonywania formalnie jednoosobowej działalności gospodarczej, to zachodzi podstawa do uznania zatrudnienia pracowniczego. Inaczej jest w przypadku freelancerów, którzy dowolnie i na swój rachunek ustalają warunki współpracy, kreują własną markę i ponoszą odpowiedzialność za pracę. W tym kontekście pojawia się kwestia rekrutacji i doboru osób do rodzaju świadczonych usług, żeby gwarantowały one odpowiednią jakość i budowały wizerunek platformy. Kluczowe znaczenie ma znajomość technologii teleinformatycznych. Nieumiejętność obsługi sprzętu i aplikacji eliminuje od samego początku kandydatów, nawet gdy wykazują wysokie kompetencje i doświadczenie, co potwierdza dynamizację powstawania społeczeństwa informacyjnego¹⁶.

Cyfrowe zatrudnienie jest mniej stabilne, pozbawia wykonawców poczucia bezpieczeństwa i uprzywilejowania charakterystycznego dla tradycyjnego modelu pracy. Usankcjonowanie technologicznego kierownictwa skutkuje wyparciem czynnika ludzkiego z procesu zarządzania i kształtowania rozwoju zawodowego wykonawców. Zależność od algorytmów (narzędzi władzy) oznacza, że w razie niespełnienia wymogów, jakie one narzucają, następuje dezaktywacja, a więc ograniczenie (pozbawienie) dostępu do pracy lub jej utrzymania bądź profilowania. Ważna jest tylko informacja, której wszyscy podlegają, bez względu na posiadany status prawny. Zorientowanie na łączenie danych, by przełożyć wynik analizy na

14 A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

15 M. Skrzek-Lubasińska, Z. Gródek-Szostak, *Różne oblicza samozatrudnienia*, Warszawa 2019.

16 A. Stabryła, S. Wawak (red.), *Problemy zarządzania organizacjami w społeczeństwie informacyjnym*, Kraków 2014.

zakładaną efektywność, nie potrzebuje rozróżnienia zatrudnienia na pracowni-
cze i niepracownicze, dzielenia podporządkowania na autonomiczne i klasyczne.
Przeciwnie, algorytmy unifikują poszczególne formy zatrudnienia. Koncentrują się
na pracy ludzkiej, którą można wyrazić w postaci zapisu matematycznego, dzięki
gromadzeniu informacji o jej właściwościach¹⁷. Stąd zagadnienie działania maszy-
nowego (algorytmicznego) należy uwzględnić w terminologii pracy platformowej,
skoro każde środowisko pracy można symulować obliczeniowo, a wykonawców
definiować i rozliczać niezależnie od więzi pracowniczej czy cywilnoprawnej.

Analizując zakres regulacyjny pracy platformowej, warto odnieść się do prze-
pisów o pracy zdalnej¹⁸, z uwagi na podobieństwo przemian, jakie stały się ich
udziałem. Nastąpił szybki rozwój informacyjnego paradygmatu pracy, którego ce-
chą jest postęp technologiczny (cyfryzacja, korzystanie ze sztucznej inteligencji),
elastyczny i zróżnicowany czas pracy, przestrzenna dyslokacja, popularyzacja wła-
snej działalności i związanej z tym odpowiedzialności za osobiste zabezpieczenie
socjalne, ograniczone podporządkowanie, transgresja w komunikacji i kooperacji
na odległość, koncentracja na rezultatach pracy. Cechą współczesnego zatrudnie-
nia jest transgraniczność i Nielimitowana liczba użytkowników dzięki zastosowa-
niu środków elektronicznych¹⁹.

Przymioty pracy platformowej uzasadniają przyjęcie szerokiej definicji pracow-
nika, czyli osoby wykonującej pracę zarobkową, która wykracza poza stosunek
pracy. Podstawą jej odbywania jest umowa o zatrudnieniu niepracowniczym. Roz-
różnienie statusu w zależności od warunków i rodzaju świadczenia pracy, a na-
stępnie objęcie odmiennym zakresem ochrony prawnej przewidywał projekt Ko-
deksu pracy przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną z 2018 r.²⁰ Proponowane
w nim rozwiązania dotyczące wprowadzenia katalogu form zatrudnienia, które
według wyboru stron mogą być podejmowane w postaci pracowniczego bądź
cywilnego stosunku prawnego, w tym samozatrudnienia, stanowią punkt wyjścia
do rozważań na temat unormowania pracy platformowej i przyjęcia minimalnych
standardów jej bezpieczeństwa.

Słusznym kierunkiem jest dążenie do zbliżenia warunków świadczenia pracy,
żeby zniwelować różnice w zakresie ochrony interesów pracowników i wykonaw-
ców posiadających umowy cywilne w sytuacji, gdy realizują oni podobne czynności

17 M. Bąba, *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę*, „Praca i Zabez-
pieczenie Społeczne” 2020, nr 3.

18 Rozdział IIc ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r.,
poz. 1510 ze zm.).

19 G. Spytek-Bandurska, *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne
i społeczne*, Warszawa 2015.

20 Uchwała nr 7 Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z dnia 14 marca 2018 r. w sprawie projektu
ustawy – Kodeks pracy oraz projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 30.04.2023).

i ich pozycja w ramach struktur podmiotu zatrudniającego jest zbliżona, a diametralnie różnią się przyznanymi uprawnieniami. Kompromisem między autonomią woli stron w kształtowaniu podstaw i warunków pracy a bezpieczeństwem socjalnym może być koncepcja prawa zatrudnienia²¹. Istotną do odegrania rolę ma również zmiana przepisów zbiorowego prawa pracy w celu zagwarantowania należytej ochrony osobom mającym nietypowy status zatrudnienia²². W różnorodności kryje się bowiem perspektywa wyboru najlepszych rozwiązań dla konkretnego przedsięwzięcia gospodarczego, czemu powinna służyć idea porozumień zbiorowych.

Konkluzje

Cechą wyróżniającą ekonomię współdzielenia, do której zalicza się pracę platformową, jest fundamentalna zmiana strategii organizacyjnych i dystrybucyjnych, które opierają się na rozproszonych sieciach łączących ze sobą jednostki i społeczności świadczące wzajemnie usługi, doprowadzając do radykalnego zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów. Dlatego nie da się w sposób prosty przełożyć tego rodzaju relacji na typowy stosunek pracy. Zasadny jest mieszany model ochrony osób wykonujących pracę platformową, który powinien wykraczać poza dychotomiczny podział na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Stosowane w gospodarce platformowej sposoby współpracy podważają istniejące gwarancje w zakresie ochrony socjalnej, ale zarazem tworzą warunki, w których dostrzeżę się pewien poziom podporządkowania i kontroli, realizowany za pośrednictwem narzędzi cyfrowych (m.in. zarządzania algorytmicznego). Można zatem odpowiednio połączyć wybrane elementy i wykreować nowy typ więzi prawnej.

Charakter pracy wyróżniający się coraz większym wskaźnikiem jej indywidualizacji i przemianą atrybutów (ze stałej i etatowej na okresową i projektową, uwzględniającą rezultaty, a nie procesy)²³ przekonuje o niezbędności stanowienia regulacji, które będą odpowiadać wymogom współczesnego rynku, ułatwiać funkcjonowanie w warunkach niestabilności ekonomicznej, umożliwiać szybkie reagowanie na zmiany i specyficzne zachowania kontrahentów. Gwarantem sukcesu pracy platformowej mogą być liberalne przepisy dające elastyczność działania

21 M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

22 Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.

23 J. Orczyk, *Pojęcie „praca” i znaczenie pracy w życiu człowieka*, [w:] Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Kraków 2004.

oraz dobrej jakości infrastruktura. Nadmierny rygorizm i ingerencja w autonomię stron mogą doprowadzić do ograniczenia tej formy aktywności, która przyczynia się do powstawania nowych miejsc pracy i zmniejszania bezrobocia, zwłaszcza wśród grup szczególnie zagrożonych biernością zawodową. Złożoność i odmienne spojrzenie na rolę, jaką zaczyna ona odgrywać w nowoczesnych modelach biznesowych, w obliczu globalizacji, postępu technologicznego i innowacyjności, nie powinny przeszkadzać w dążeniu do harmonizowania sprzecznych interesów i urzeczywistniania wspólnego dobra, to jest ładu i dobrobytu społecznego w warunkach wolności i gospodarki rynkowej.

Przywiązanie do tradycyjnego zatrudnienia utrudnia akceptowanie elastycznych rozwiązań, skoro nie zapewniają one wysokich standardów ochronnych. Jednak ich rozwój jest procesem nieodwracalnym. Dlatego trzeba dostosować się do nowej rzeczywistości i umiejętnie wykorzystywać atuty każdego przejawu ludzkiej aktywności odpowiednio do własnych potrzeb i możliwości. W dyskursie nie powinno pojawiać się pytanie, czy promować nietypowe formy zatrudnienia, lecz – jaki nadawać im kształt. Jeśli są one pod jakimś względem trudne do przyjęcia, to lepiej je modyfikować (udoskonalić) niż całkowicie odrzucić bądź przyjąć takie bariery formalne, które wyhamują proces ich progresji. W praktyce źródłem obaw i niepokojów społecznych są uprzedzenia i brak wiedzy. Stąd istotną rolę w kształtowaniu wizerunku pracy platformowej odgrywa wymiana poglądów i nawiązanie dialogu między wszystkimi zainteresowanymi podmiotami, żeby zweryfikować, czy słuszne jest postrzeganie jej wyłącznie w kategoriach nieatrakcyjnego, bo doraźnego, niepewnego i niskopłatnego zajęcia, które wywołuje wiele negatywnych konsekwencji²⁴. Działalność wpisująca się w gospodarkę platform internetowych nie jest alternatywą dla stałej pracy, opartej na tradycyjnym modelu, lecz stanowi jej uzupełnienie. Stąd zasadne jest wprowadzenie przepisów, które nie będą nazbyt restrykcyjne, żeby nie sprzyjały kształtowaniu złożonych struktur organizacyjnych w celu uniknięcia uznania, że praca platformowa odbywa się na podstawie stosunku pracowniczego.

Mając powyższe na uwadze, nie wydaje się zasadne narzucenie domniemania stosunku pracy, jak przewidują to projektowane rozwiązania unijne w celu poprawy warunków pracy platformowej i objęcia ochroną jej wykonawców. Zakłada się badanie przesłanek przesądzających o zatrudnieniu etatowym, które są dość ogólne i pozwalają na dużą uznaniowość, co stanowi nadmierną ingerencję w zasadę wolności umów i swobodę prowadzenia działalności gospodarczej. Opieranie się na sprawowaniu przez platformę cyfrową kontroli nad osobą pracującą jako jednym z kilku legalnych kryteriów decydowania o charakterze zatrudnienia nie jest w pełni trafnym posunięciem. Wiele pytań rodzi się przy identyfikacji sposobu wykonywania pracy. Chociaż proponowane przepisy zmierzają w kierunku ujednoczenia praw pracowniczych i socjalnych wszystkich zatrudnionych oraz

24 A. Skład, *Gospodarka platform internetowych a bhp*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2021, nr 3.

ochrony przed nierównym traktowaniem osób świadczących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, to nie są one w stanie wyeliminować fikcyjnego określania statusu prawnego. Natomiast korzystanie z postępowania sądowego lub administracyjnego do obalenia domniemania stosunku pracy może okazać się nieskuteczne, a jednocześnie nazbyt obciążające dla systemu państwowego²⁵.

Bibliografia

- Bąba M., *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 3.
- Castells M., *Społeczeństwo sieci*, Warszawa 2008.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Goban-Klas T., Sienkiewicz P., *Społeczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia i wyzwania*, Kraków 1999.
- Hajn Z., *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Naumowicz K., *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2022, t. 101.
- Orczyk J., *Pojęcie „praca” i znaczenie pracy w życiu człowieka*, [w:] Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Kraków 2004.
- Owczarek D. (red.), *Nowe formy pracy w Polsce*, Warszawa 2019.
- Piasna A., Zwysen W., Drahoukoupil J., *The platform economy in Europe: results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels 2022, <https://www.voiced.edu.au/content/ngv%3A96489> (dostęp: 30.04.2023).
- Pisarczyk Ł., *Stosunek pracy wobec zmian technologicznych*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.

25 A.M. Świątkowski, *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 10; Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy wobec zmian technologicznych*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.

- Poniatowska-Jaksch M., Sobiecki R. (red.), *Sharing economy (gospodarka współdzielenia)*, Warszawa 2016.
- Skład A., *Gospodarka platform internetowych a bhp*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2021, nr 3.
- Skrzek-Lubasińska M., Gródek-Szostak Z., *Różne oblicza samozatrudnienia*, Warszawa 2019.
- Spytek-Bandurska G., *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2015.
- Stabryła A., Wawak S. (red.), *Problemy zarządzania organizacjami w społeczeństwie informacyjnym*, Kraków 2014.
- Szpringer W., *Platformy cyfrowe i gospodarka współdzielenia*, Warszawa 2020.
- Świątkowski A.M., *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7.
- Świątkowski A.M., *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 10.
- Todolí-Signes A., *The evaluation of workers by customers as a method of control and monitoring in firms: Digital reputation and the European Union’s regulation on data protection*, „International Labour Review” 2021, vol. 160.
- Unterschütz J., *Zatrudnienie tymczasowe a praca w ramach cyfrowych platform zatrudnienia*, [w:] T. Duraj (red.), *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy*, Łódź 2022.
- Walasik A. (red.), *Gospodarka współdzielenia. Rynki – instytucje – organizacje*, Katowice 2021.

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM/2021/762 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762> (dostęp: 30.04.2023).
- Uchwała nr 7 Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z dnia 14 marca 2018 r. w sprawie projektu ustawy – Kodeks pracy oraz projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 30.04.2023).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608).