

## Rozdział 18

# Nietypowe formy zatrudnienia w praktyce kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy

## Atypical forms of employment in the control practice of the National Labour Inspectorate

**Bartosz Kopec**

Doktor

Wicedyrektor Departamentu Prawnego, Główny Inspektorat Pracy

<https://orcid.org/0000-0001-9579-5907>

### Streszczenie

Specyficzne wyzwania, z którymi mierzy się w ostatnich latach rynek, sprzyjają ewolucji nowych form świadczenia i organizacji pracy, zwanych również zatrudnieniem atypowym. Nowe rozwiązania, wraz z postępującą robotyzacją oraz algorytmizacją, stanowią obecnie jedno z najważniejszych wyzwań dla rynku pracy, ich pojawienie się stwarza bowiem wiele szans i zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Wskazać należy, że zatrudnienie nietypowe przyczynia się do uatrakcyjnienia rynku pracy oraz form aktywności zawodowej, ale z drugiej strony utrudnia respektowanie, a także ochronę praw pracowniczych. Dlatego też poza przeanalizowaniem wad oraz zalet nowych form świadczenia pracy niezbędne jest uświadamianie, że brak odpowiedniego prawa nie tylko ogranicza objęcie ochroną samych zainteresowanych, ale również uniemożliwia działanie instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy.

O doniosłości problemu świadczy fakt, że tematyka ta stanowi obecnie wyzwanie nie tylko dla Polski, ale również dla krajów Unii Europejskiej oraz innych państw z całego świata. W tym aspekcie szczególną uwagę należy zwrócić na projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, który może stanowić punkt wyjścia do debaty nad rozwiązaniami krajowymi.

**Słowa kluczowe:** nowe formy świadczenia i organizacji pracy, zatrudnienie atypowe, zatrudnienie nietypowe, zatrudnienie niestandardowe, elastyczne formy zatrudnienia, samozatrudnienie, platformy elektroniczne, praca platformowa, czynności kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy

### Abstract

Specific challenges of the labour market in the recent years favor the evolution of new forms of performance and organization of work, also known as atypical employment. Undoubtedly, the new solutions, together with the progressing robotization and algorithmization, currently constitute one

of the most important challenges for the labour market as their emergence provides for a number of opportunities and threats, for both workers and employers.

It should be emphasized that non-typical employment contributes to making the labour market and new forms of professional activity more attractive, but on the other hand, it hinders respecting and protection of workers' rights. Therefore, besides analyzing the pros and cons of new forms of working, it is necessary to raise the awareness of the fact that the lack of appropriate legislation not only limits the protection of the stakeholders but also prevents the activities of inspection authorities, including the National Labour Inspectorate.

The importance of the issue is highlighted by the fact that the topic constitutes a challenge not only for Poland but also other EU Member States and other countries around the world. In this context, particular emphasis should be placed on the proposed Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, which could serve as the basis for discussions on national-level solutions.

**Keywords:** new forms of performance and organization of work, atypical employment, non-typical employment, non-standard employment, flexible forms of employment, self-employment, digital platforms, platform work, National Labour Inspectorate's inspection activities

Uwzględniając dynamiczny rozwój nietypowych form zatrudnienia, na wstępie wskazać należy, że stanowią one zarówno zagrożenie, jak i szansę dla rynku pracy, a kierunki ich ewolucji będą zależały w głównej mierze od przyjętych rozwiązań prawnych.

Pojęcie nowych form świadczenia i organizacji pracy jest w literaturze przedmiotu używane zamiennie z zatrudnieniem atypowym (nietypowym) czy też zatrudnieniem niestandardowym, które z uwagi na fakt, że wiążą się z dużą elastycznością, niejednokrotnie określane są również jako elastyczne formy zatrudnienia.

Nowe, nietypowe formy zatrudnienia rozwijają się w głównej mierze z uwagi na elastyczność, skuteczność i szybkość dostosowania rynku pracy do wymagań współczesnej gospodarki, opartej na nowoczesnych, cyfrowych technologiach.

W polskich uwarunkowaniach jako zatrudnienie nietypowe wskazuje się pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, pracę tymczasową wykonywaną w ramach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i pracę wykonywaną w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w ramach zadaniowego lub ruchomego czasu pracy. Istotny obszar stanowi zatrudnienie niepracownicze, w tym umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, kontrakt menedżerski) oraz samozatrudnienie. W ostatnich latach coraz popularniejsze stają się telepraca oraz praca zdalna. Nie bez znaczenia jest również praca platformowa, która uległa zintensyfikowaniu w trakcie pandemii COVID-19.

W tym aspekcie wskazać należy, iż poprzez pracę platformową najczęściej rozumie się pracę wykonywaną za pośrednictwem platform internetowych, która obejmuje różnorodne zadania i usługi realizowane za pośrednictwem platform,

z wyłączeniem wynajmu, zakwaterowania i sprzedaży produktów online<sup>1</sup>. W ramach tego rodzaju pracy powszechnie wyróżnia się pracę realizowaną online oraz offline, gdzie zadaniem platformy (aplikacji) jest łączenie (dopasowywanie) klientów do dostawców usług. W Polsce mamy do czynienia w głównej mierze z pracą typu offline, która obejmuje przede wszystkim transport pasażerski na żądanie oraz rynek dostaw jedzenia na żądanie.

Elektroniczne platformy w rzeczywistości nie dysponują narzędziami oraz instrumentami umożliwiającymi realizację zapotrzebowania na określoną usługę, a za pomocą aplikacji ułatwiają nawiązanie kontaktu między podmiotami lub osobami dostarczającymi określone usługi podmiotom albo osobom, które mają na nie zapotrzebowanie. Uczestnikami pracy platformowej są więc osoby lub podmioty zgłaszające zapotrzebowanie na wykonanie wyraźnie określonej usługi, polegającej na świadczeniu pracy (*crowd-sourcer*), oraz osoby zainteresowane świadczeniem takiej usługi (*crowd-worker*) i platforma pracy pośrednicząca w nawiązaniu relacji między jednymi i drugimi<sup>2</sup>. Obecnie platformy elektroniczne są najszybciej rozwijającą się nową formą organizacji zatrudnienia na globalnym rynku pracy. Zgodnie z danymi statystycznymi globalne rynki elektroniczne wzrastają w tempie 30% rocznie, a ich znacząca ekspansja, która nastąpiła w okresie pandemii, zapewne nie byłaby możliwa, gdyby nie sytuacja na rynku pracy w innych branżach<sup>3</sup>.

O ile działalność samych platform nie jest problematyczna, o tyle duże wątpliwości wzbudzają stosunki zatrudnienia w ramach pracy platformowej. W obecnym stanie prawnym praca wykonywana przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii i środków komunikacyjnych może być świadczona zarówno w ramach pracowniczego stosunku pracy, jak i cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego, co oczywiste z uwzględnieniem jednoosobowej działalności prowadzonej przez samozatrudnionego. W teorii w celu określenia właściwej formy zatrudnienia należy posłużyć się obowiązującymi uregulowaniami w przepisach prawa pracy, w tym art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>4</sup>. Uwzględniając powyższe, o statusie zatrudnienia decydują okoliczności faktyczne, w jakich praca jest świadczona<sup>5</sup>.

W praktyce sytuacja nie jest już tak klarowna. Platformy umożliwiają elektroniczny kontakt z osobami świadczącymi usługi na rzecz osób zgłaszających zapotrzebowanie na określoną usługę. Platformy nie zatrudniają pracowników, ponieważ nie wykonują we własnym imieniu i na swój rachunek i ryzyko działalności

1 D. Polkowska, *Przyspieszenie czy spowolnienie? Praca platformowa dostawców jedzenia w dobie pandemii Sars-Cov-2*, „Studia Socjologiczne” 2021, nr 4, s. 114.

2 A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia w epoce postindustrialnej*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 1, s. 1–2.

3 D. Polkowska, *Przyspieszenie czy spowolnienie?...*, s. 125.

4 Dz.U. z 2022 r., poz. 1510.

5 A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia...*, s. 9.

usługowej. Pełnią funkcję zbliżoną do tej, jaką wykonują instytucje pośredniczące w naborze pracowników. Występują zatem w charakterze pomocników obydwu stron stosunku prawnego, jaki za ich elektronicznym pośrednictwem został nawiązany<sup>6</sup>. Przedstawiciele platform podkreślają, że są one wyłącznie dostawcą technologii (czyli aplikacji) i nie mają zobowiązań wobec żadnej ze stron, a wszelkie usługi, jakie oferują, mają wyłącznie charakter *business-to-business*, ponieważ nie są pracodawcą, a kurierzy czy kierowcy nie są ich pracownikami. W polskich uwarunkowaniach każdy, kto chce współpracować z platformą, musi prowadzić działalność gospodarczą. Dlatego też w imieniu kurierów z platformami formalnie rozliczają się partnerzy flotowi, którzy następnie przekazują kurierom środki na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych<sup>7</sup>. W rzeczywistości platformy chcą zarabiać na pośrednictwie, a pozostałe interakcje wynikające z działania aplikacji są dla nich bez znaczenia.

Istotne jest również to, iż usługi świadczone w ramach platform, w odróżnieniu od pracy w ramach stosunków pracy, nie mają stałego charakteru. Między innymi dlatego w poszczególnych państwach zrzeszonych w Międzynarodowej Organizacji Pracy osoby realizujące usługi na platformach nie są obecnie uważane za pracowników, a najczęściej występującym modelem wykonywania pracy jest samozatrudnienie, nazywane również mikroprzedsiębiorczością<sup>8</sup>.

Prezentowane są również odmienne podejścia do omawianej tematyki, tradycyjnie rozumiane samozatrudnienie to bowiem takie, które nie stanowi elementu organizacyjnego żadnego przedsiębiorcy. Samozatrudnieni samodzielnie ustalają wynagrodzenie za swoje usługi, a przy tym nie są związani instrukcjami co do sposobu świadczenia usług i mają swobodę w decydowaniu o przyjęciu zlecenia. Osoby świadczące pracę za pośrednictwem platform nie spełniają tych kryteriów, a ich przedsiębiorcza motywacja powinna być określona raczej jako przedsiębiorczość z konieczności niż przedsiębiorczość z możliwości<sup>9</sup>.

Nietypowe formy zatrudnienia niewątpliwie mają wiele zalet, ale również i wad. W literaturze podkreśla się z jednej strony wzrost autonomii pracowników w zakresie kształtowania pracy i jej warunków poprzez samodzielne decydowanie o wyborze czasu i miejsca wykonywania pracy. Wskazuje się nawet, iż zatrudnienie oparte na zasadzie swobody wyboru rodzaju, miejsca i czasu pracy oraz braku podporządkowania kierownikowi w sensie formalnoprawnym stanowi przyszłość zatrudnienia postindustrialnego. Poza tym atypowe zatrudnienie przyczynia się do zwalczania bezrobocia poprzez stwarzanie warunków sprzyjających

6 A. Świątkowski, *Współczesny fenomen globalnego rynku pracy – platforma zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 5–6, s. 2.

7 D. Polkowska, *Przyspieszenie czy spowolnienie?...*, s. 115.

8 A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia...*, s. 4.

9 R. Skowron, *Cybertariat – prawo pracy a nowe formy zatrudnienia w ramach ekonomii współpracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2019, nr 4, s. 153–154.

podejmowaniu zatrudnienia w trudnych sytuacjach życiowych. Przyjmuje się także, że ta forma pracy pozytywnie oddziałuje na ograniczenie szarej strefy zatrudnienia. W odniesieniu do pracy platformowej niewątpliwą zaletą jest łatwość wejścia na ten rynek pracy i wyjścia z niego. Praktycznie nie ma wymagań w stosunku do potencjalnych pracowników platformowych i rozpoczęcie pracy możliwe jest w każdej chwili, ponieważ w zdecydowanej większości przypadków nie wymaga ona specjalnych kwalifikacji – wystarczy sama chęć do pracy.

Z drugiej strony nietypowe formy pracy wiążą się z niestabilnością oraz niepewnością co do przyszłego zatrudnienia, jak również z prowizyjnym systemem wynagrodzeń i co się z tym wiąże – z brakiem stałości w wypłacaniu wynagrodzenia oraz przekazywaniu składek na zabezpieczenie socjalne<sup>10</sup>. W przypadku platform pracy stawki wynagrodzenia są dodatkowo niskie, a ich sposób obliczania niejasny dla zatrudnionych i często modyfikowany na ich niekorzyść. Co więcej, o wysokości wynagrodzenia odgórnie decyduje platforma. Trudno przy tym poszukiwać chociażby kryteriów stosowanych do określania stawek płacowych. Niekiedy wykonawcy nie mają nawet możliwości ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę zleconą do realizacji. Innymi słowy, algorytmy czuwają nad tym, żeby kurier czy też kierowca nie zarobili za dużo. W efekcie otrzymywane wynagrodzenie nie uwzględnia minimalnych stawek wynagrodzenia za wykonaną pracę, które obowiązywałyby pracowników, ale także nie przysługuje za czas spędzony przez osobę wykonującą usługę na czynnościach przygotowawczych oraz za okres pozostawania w gotowości do świadczenia usług<sup>11</sup>. Aspekty te powodują, że pracownicy platform, w celu uzyskania satysfakcjonujących dochodów, wydłużają czas swojej pracy, a przynajmniej czas dostępności online.

Niestety, to zaledwie część problemów, wiele wątpliwości budzi bowiem także kwestia odsunięcia wykonawcy usług od dalszego ich wykonywania. W praktyce zdarza się, że platformy blokują dostęp wybranym osobom do aplikacji, bez wcześniejszego ostrzeżenia i bez podejmowania jakichkolwiek uprzednich formalnych działań, co w efekcie sprowadza się do natychmiastowego pozbawienia pracy. Poza tym charakter pracy platformowej wiąże się nie tylko z brakiem wsparcia ze strony zespołu współpracowników i nadzoru kadry kierowniczej, ale także z brakiem kontroli nad bezpieczeństwem i higieną pracy. Teoretycznie obowiązujące przepisy, w tym art. 304 Kodeksu pracy, zobowiązują pracodawcę i przedsiębiorców niebędących pracodawcami do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Jednak wyegzekwowanie

10 A. Hilarowicz, *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, „Kwartalnik Naukowy Organizacja i Zarządzanie” 2010, nr 2, s. 53–54.

11 A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia...*, s. 4.

tych zobowiązań w praktyce często jest trudne z uwagi na trójpodmiotowe relacje w pracy platformowej, a tym samym problem identyfikacji pracodawcy, z którym wiążą się rzeczywiste obowiązki stron w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy<sup>12</sup>. Tym samym obecne mechanizmy kontroli BHP w ramach pracy platformowej są niewystarczające i powinny zostać w jasny sposób uregulowane, w szczególności dlatego, iż większość platform internetowych nie dostarcza wiedzy oraz możliwości szkolenia w dziedzinie BHP lub dostarcza je w ograniczonym zakresie.

Przedstawione problemy uwidaczniają się również w toku prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy czynności kontrolnych w zakresie pracy platformowej. Bezsprzecznie zdecydowana większość osób wykonuje pracę platformową na podstawie umów cywilnoprawnych. Sporadycznie praca tego rodzaju wykonywana jest na podstawie stosunku pracy. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości najczęściej dotyczą nielegalnego powierzania wykonywania pracy oraz niewłaściwej wypłaty wynagrodzenia. Pozostałe naruszenia najczęściej obejmowały: niewydanie świadectwa pracy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego czy też powierzanie pracy nielegalnie na terytorium Polski na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy (co wiąże się z koniecznością uzyskania nowego zezwolenia na pracę). Największe wyzwania kontrolne dotyczą przypadków, w których wykonawcom nie powierzono pracy na podstawie umowy zlecenia bądź umowy o pracę, a jedyną umową, jaka jest zawierana, stanowi umowa najmu (np. samochodu, skutera, roweru, telefonu). W takich sytuacjach trudno ustalić podmiot, który powierza pracę, wykonawcy otrzymują bowiem zlecenia dotyczące przewozu osób lub towarów jedynie za pośrednictwem aplikacji. W praktyce firmy udostępniającej aplikację nie łączy z wykonawcami żaden stosunek umowny dotyczący powierzenia wykonywania pracy. Również firmy wypożyczające urządzenia do wykonywania zleceń nie poczuwają się do bycia pracodawcą lub zleceniodawcą takiej osoby. W rzeczywistości podmiotem powierzającym pracę jest platforma cyfrowa, której siedziba często znajduje się poza terenem Polski lub nawet Unii Europejskiej, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli. W pozostałych przypadkach ustalenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy wymagałoby długotrwałego postępowania sądowego, którym pracownicy platformowi nie są z reguły zainteresowani, oczekując wyłącznie uregulowania należności finansowych. Z tych też względów w zakresie wskazanych wyżej spraw w latach 2020–2021 nie odnotowano przypadków kwestionowania umów cywilnoprawnych i kierowania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przez inspektorów pracy.

Uwzględniając powyższe, wydaje się, iż w celu rozwiązania przedstawionych problemów niezbędna jest interwencja ustawodawcy. Należy wyraźnie podkreślić,

12 M. Dobrzyńska, *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 6, s. 18–19.

że przewaga konkurencyjna platform nad tradycyjnymi modelami biznesowymi nie wynika wyłącznie z lepszej organizacji czy większej wydajności, lecz po prostu z obejścia przepisów prawa pracy. Obowiązujące regulacje nie nadążają bowiem za aktualnymi trendami na rynku pracy. Problem dotyczy nie tylko polskich przepisów, ale również ustawodawstwa państw członkowskich Unii Europejskiej. Pomimo prowadzenia licznych badań i debat na ten temat nie podejmuje się działań zmierzających do uregulowania sytuacji prawnej osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia. Jednolite regulacje prawne byłyby także korzystne dla samych platform, wprowadzałyby bowiem tożsame dla wszystkich zasady funkcjonowania, a tym samym stanowiłyby istotne narzędzie w zapobieganiu nieuczciwej konkurencji i socjalnemu dumpingowi<sup>13</sup>.

Pewne wskazówki oraz rozwiązania znajdują się w obecnym projekcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, której celem jest m.in. zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących taką pracę. W projekcie tym przyjęto bowiem, iż przy spełnieniu określonych warunków wykonywania pracy na platformie stosunek umowny między cyfrową platformą pracy i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. Wzruszenie tego domniemania prawnego możliwe miałyby być w postępowaniu sądowym lub administracyjnym, lub w obu tych postępowaniach. Wskazać przy tym należy, że gdy przedstawiciele cyfrowych platform pracy będą twierdzić, iż dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), to ciężar dowodu w tych sprawach spoczywać będzie na cyfrowej platformie pracy<sup>14</sup>.

Podkreślenia wymaga, iż przyjęte w projekcie dyrektywy domniemanie stosunku pracy nie powinno stanowić zaskoczenia, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie wskazywało bowiem, że osoby świadczące usługi mogą być uznane za pracowników pozostających w stosunkach pracy z platformą, w szczególności w sytuacji, gdy platforma zarządza podporządkowanymi jej osobami świadczącymi pracę, które w świetle przepisów prawa Unii Europejskiej powinny mieć status pracowników<sup>15</sup>.

Niezależnie od przyjętego rozwiązania przy formułowaniu zasad wykonywania pracy platformowej należy zwrócić uwagę na zachowującą aktualność deklarację na temat pracy na platformach (Frankfurt Declaration), która została uchwalona

13 R. Skowron, *Cybertariat...*, s. 159–161.

14 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM/2021/762 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN&qid=1639058069638> (dostęp: 15.02.2023).

15 A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia...*, s. 8.

6 grudnia 2016 r. we Frankfurcie nad Menem przez sześć central związków zawodowych. Wyznaczając kierunki działań legislacyjnych w dziedzinie prawa pracy w czasach „czwartej rewolucji przemysłowej”, w epoce postindustrialnej, formułuje ona założenia globalnego programu społecznego zawierającego kanony sprawiedliwego zatrudnienia w erze cyfrowych stosunków pracy:

- 1) minimalne wynagrodzenie;
- 2) przestrzeganie terminów płatności;
- 3) przestrzeganie przepisów prawa pracy obowiązujących w miejscu zatrudnienia;
- 4) niezawieranie z zatrudnionymi umów o zakazie konkurencji;
- 5) zakazywanie zatrudnionym ujawniania informacji dotyczących klientów;
- 6) udostępnianie zatrudnionym wszelkich informacji uzyskanych o nich przez platformę;
- 7) zezwalanie zatrudnionym na kontestowanie wszelkich opinii i ocen wydanych o ich pracy;
- 8) zagwarantowanie zatrudnionym prawa do poznania odpowiedzi klientów na wszystkie postawione pytania dotyczące ich pracy;
- 9) przekazanie zatrudnionym dostępnych informacji o kliencie oraz złożonym przezeń zamówieniu;
- 10) zagwarantowanie zatrudnionym możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych, negocjowania układów zbiorowych pracy i organizowania akcji protestacyjnych w ramach obowiązującego prawa pracy<sup>16</sup>.

Pojawienie się nowych form świadczenia pracy stwarza wiele szans i zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Generalizując, wskazać należy, że atypowe formy zatrudnienia przyczyniają się do uatrakcyjnienia rynku pracy oraz form aktywności zawodowej, ale z drugiej strony utrudniają respektowanie, a także ochronę praw pracowniczych. Stwierdzić trzeba, że nigdy wcześniej pracownicy nie mieli takich możliwości zapewnienia sobie elastyczności i autonomii pracy jak obecnie. Z drugiej strony nigdy też nie byli tak łatwo dostępni dla pracodawców, co niewątpliwie może przyczyniać się do narastania konfliktu pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym.

Nie ulega wątpliwości, że nietypowe formy zatrudnienia będą coraz popularniejsze na rynku pracy. Nowe formy świadczenia pracy nie dają przyzwolenia na wyzysk, ale niestety stwarzają takie możliwości. Dlatego też tak istotne jest kontynuowanie debaty publicznej oraz rozpoczęcie prac legislacyjnych nad uregulowaniem elastycznych form zatrudnienia. Aby postęp technologiczny był trwały, musi iść w parze z poszanowaniem istniejących zasad społecznych i prawnych. Należy wyraźnie podkreślić, że utrzymywanie aktualnego stanu prawnego, który praktycznie w ogóle nie reguluje innowacyjnych rozwiązań pojawiających się na rynku pracy, stanowi największe zagrożenie dla pracowników. Brak odpowiednich

16 A. Świątkowski, *Współczesny fenomen...*, s. 3.

przepisów prawa nie tylko ogranicza objęcie ochroną samych zainteresowanych, ale również uniemożliwia działanie instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, w odniesieniu do wszelkich aspektów dotyczących nowych form świadczenia pracy.

## Bibliografia

- Dobrzyńska M., *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 6.
- Hilarowicz A., *Społeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, „Kwartalnik Naukowy Organizacja i Zarządzanie” 2010, nr 2.
- Polkowska D., *Przyspieszenie czy spowolnienie? Praca platformowa dostawców jedzenia w dobie pandemii Sars-Cov-2*, „Studia Socjologiczne” 2021, nr 4.
- Skowron R., *Cybertariat – prawo pracy a nowe formy zatrudnienia w ramach ekonomii współpracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2019, nr 4.
- Świątkowski A., *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia w epoce postindustrialnej*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 1.
- Świątkowski A., *Współczesny fenomen globalnego rynku pracy – platforma zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 5–6.

### Akty prawne

- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM/2021/762 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN&qid=1639058069638> (dostęp: 15.02.2023).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).

