


*Kamila Naumowicz\** <https://orcid.org/0000-0002-0953-0708>

## STATUS PRAWNY OSÓB ZATRUDNIONYCH ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH – W POSZUKIWANIU MODELU OCHRONY<sup>1</sup>

**Streszczenie.** Pandemia COVID-19 uwypukliła liczne problemy dotyczące ochrony prawnej osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, wynikające m.in. z formalnego kwalifikowania tych osób przez platformy jako samozatrudnionych. Brak stabilności zatrudnienia, gwarancji w zakresie wynagrodzenia, ochrony socjalnej czy chociażby bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wywołały falę protestów w wielu krajach Unii Europejskiej i zaowocowały bogatym orzecznictwem dotyczącym kryteriów ustalania statusu prawnego osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych. Skłoniło to również ustawodawcę unijnego do podjęcia próby poprawy warunków pracy tej grupy zatrudnionych, czego wyrazem jest opublikowany w grudniu 2021 r. projekt dyrektywy unijnej w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie dylematów prawnych związanych z ustaleniem statusu prawnego osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych na tle orzecznictwa wybranych państw europejskich oraz proponowanych przez Komisję Europejską rozwiązań. Krytyczna ocena proponowanych regulacji prowadzi do refleksji na temat właściwego modelu ochrony tych osób, wykraczającego poza dychotomiczny podział na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze.

**Słowa kluczowe:** platformy internetowe, stosunek pracy, samozatrudnienie, ochrona prawna, dyrektywa UE

## LEGAL STATUS OF PERSONS PERFORMING WORK THROUGH INTERNET PLATFORMS – IN SEARCH OF A MODEL OF PROTECTION

**Abstract.** The COVID-19 pandemic has highlighted numerous problems regarding the legal protection of persons performing work via online platforms, resulting, inter alia, from the formal qualification of these workers as self-employed by the platforms. The lack of job stability, protection

\* Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, [kamila.naumowicz@uwm.edu.pl](mailto:kamila.naumowicz@uwm.edu.pl)

<sup>1</sup> Publikacja przygotowana w ramach badań prowadzonych w projekcie finansowanym ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach grantu w konkursie Miniatura 3 (numer rejestracyjny 2019/03/X/HS5/01681).

in terms of salary, social protection or even safe and healthy working conditions caused a wave of protests in many European countries and resulted in rich jurisprudence defining the criteria of determining the legal status of persons performing work via online platforms. It also prompted the EU legislator to improve the working conditions of this group of workers, as evidenced by the draft of the EU directive on the improvement of working conditions through online platforms published in December 2021. The aim of this study is to present the legal dilemmas related to the determination of the legal status of persons providing work via online platforms with reference to the jurisprudence of selected European countries and the solutions proposed by the European Commission. A critical assessment of the proposed regulations leads to a reflection on the appropriate model of protection for these persons, beyond the dichotomous division into employee and non-employee status.

**Keywords:** online platforms, employment relationship, self-employment, legal protection, EU directive

## 1. WPROWADZENIE

Pandemia COVID-19 przyspieszyła dokonujące się na rynku pracy przemiany związane z transformacją cyfrową i tzw. czwartą rewolucją przemysłową. Istotnym elementem współczesnej gospodarki stały się platformy internetowe, których dynamiczny wzrost w ostatnich latach (De Groen et al. 2021, 26–30) doprowadził do licznych dylematów prawnych związanych z modelem zatrudnienia i organizacji pracy za ich pośrednictwem. Zdaniem Parlamentu Europejskiego obecne ustawodawstwo zarówno krajowe, jak i europejskie nie nadąża za dokonującą się transformacją cyfrową, a brak regulacji dotyczących nowych form zatrudnienia wywołuje stan niepewności i wpływa na możliwość ochrony praw osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych (Rezolucja 2021).

Skala zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych jest trudna do precyzyjnego określenia ze względu na duże zróżnicowanie rodzajów platform i ich modeli organizacyjnych, brak jednolitej definicji platformy internetowej oraz zróżnicowane formy stosunków prawnych łączących osoby zatrudnione z platformą (Piasna, Zwysen, Drahoukoupil 2022, 36–38; PPMI 2021, 35–38). Z szacunków Komisji Europejskiej wynika, że ponad 28 mln osób w UE jest obecnie zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, a do 2025 r. liczba ta wzrośnie do prawie 43 mln (PPMI 2021, 6). Jednocześnie z danych statystycznych wynika, że w tej grupie zatrudnionych ponad 90% jest klasyfikowanych przez platformy jako osoby samozatrudnione (De Groen et al. 2021, 8). Biorąc pod uwagę zarówno wyniki prowadzonych badań, jak i orzecznictwo sądów w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, Komisja Europejska szacuje, że zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia może być ponad 5 mln osób (Projekt dyrektywy, Uzasadnienie).

Problem pozornego samozatrudnienia przekłada się również na konieczność zapewnienia osobom zatrudnionym za pośrednictwem platform internetowych ochrony prawnej, gwarantującej bezpieczne i higieniczne warunki pracy, godziwe

wynagrodzenie czy dostęp do ochrony socjalnej (EKES 2020). Stosowane przez platformy internetowe modele zatrudnienia i organizacji pracy podważają istniejące gwarancje w zakresie ochrony pracy osób zatrudnionych, jednocześnie tworząc takie warunki zatrudnienia, w których można dostrzec pewien poziom podporządkowania i kontroli, którą platformy realizują za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, m.in. w postaci zarządzania algorytmicznego czy złożonych systemów punktowych (Todolí-Signes 2021a). Pozorne samozatrudnienie stało się powodem licznych protestów osób zatrudnionych za pośrednictwem platform, które w poszukiwaniu ochrony prawnej zwróciły uwagę orzecznictwa oraz krajowych ustawodawców na problem błędnej kwalifikacji prawnej statusu tego modelu zatrudnienia (Naumowicz 2021; Aloisi 2021).

## 2. W POSZUKIWANIU MODELU OCHRONY – USTALANIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY W ORZECZNICTWIE

W kontekście stosowanego przez platformy internetowe modelu zatrudnienia problemem stało się tzw. fikcyjne samozatrudnienie, będące skutkiem nadużycia statusu osoby samozatrudnionej przez platformy w celu uniknięcia obowiązków prawnych wynikających z zatrudnienia pracowniczego, w sytuacji gdy faktyczne warunki wykonywania pracy przez osobę zatrudnioną mają cechy stosunku pracy (Projekt dyrektywy, Preambuła, motyw 20). Analiza orzecznictwa wybranych państw europejskich pozwala zaobserwować pewne tendencje w poszczególnych państwach w stosunku do konkretnych typów platform internetowych – rekwaliifikacja statusu zatrudnienia na zatrudnienie pracownicze dotyczyła m.in. osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych świadczących usługi transportu (np. wyrok Sąd Najwyższego w Hiszpanii z 25 września 2020 r., No. 805/2020, dotyczący platformy Uber) czy też dostawy (np. wyrok Trybunału w Palermo z 20 listopada 2020 r., No. 3570/2020, w sprawie Glovo), rzadziej zaś osób świadczących usługi sprzątnięcia czy tzw. mikroprace (*microtasks*). Różnorodność platform i organizacji pracy za ich pośrednictwem sprawia jednak, że trudno mówić o jednym, wspólnym modelu ochrony prawnej na gruncie sądowego dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy przez osoby zatrudnione, a wyroki zapadające w tych sprawach nie zawsze są spójne (Hießl 2021, 41–42). Zaobserwować można także wpływ i przenikanie ustaleń sądów krajowych poszczególnych państw członkowskich do orzecznictwa innych sądów, np. sądy włoskie w uzasadnieniach swoich wyroków cytowały orzeczenia hiszpańskie oraz wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) (Naumowicz 2021, 180–185).

Należałoby się zastanowić, czy sądowe ustalenie istnienia stosunku pracy, które wymaga od osoby zatrudnionej za pośrednictwem platform internetowych wdania się w spór sądowy, nawet jeżeli prowadzi to w konsekwencji do rekwaliifikacji statusu zatrudnienia na zatrudnienie pracownicze, jest właściwą formą

ochrony prawnej tych osób (Rezolucja 2021, lit. N). Należy podkreślić, że orzecznictwo poszczególnych sądów krajowych UE jest w tej mierze niejednolite, i choć można zaobserwować pewne wspólne elementy, to jednak trudno mówić o jednym wspólnym modelu oceny statusu zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich (Hießl 2021, 59–60; Rezolucja 2021, lit. R).

### 3. W POSZUKIWANIU MODELU OCHRONY – PROJEKT DYREKTYWY UNIJNEJ

W przyjętej 16 września 2021 r. rezolucji w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym, Parlament Europejski wezwał Komisję Europejską do zbadania i przyjęcia rozwiązań w celu poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Zwrócono przy tym uwagę na związane z zatrudnieniem za pośrednictwem platform internetowych problemy, do których Parlament Europejski zaliczył niepewność, złe warunki pracy, utrudniony dostęp do ochrony socjalnej, nieuczciwą konkurencję, nieprzewidywalne dochody i czas pracy, brak środków bezpieczeństwa i higieny pracy, brak szkoleń i możliwości awansu zawodowego, błędną kwalifikację pracowników jako osób samozatrudnionych, większe zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, wskazując, że nieuwzględnienie tych zagrożeń w projektowanych regulacjach może „narazić na szwank cały europejski model społecznej gospodarki rynkowej i cele Europejskiego filaru praw socjalnych”, który musi zostać dostosowany do rzeczywistości XXI w. (Rezolucja 2021, lit. H–J). Zgodnie z przyjętymi przez Parlament Europejski założeniami: „odpowiednia i przejrzysta ochrona socjalna powinna mieć zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych za pośrednictwem platform, w tym także samozatrudnionych” (Rezolucja 2021, pkt 14–16).

9 grudnia 2021 r. Komisja Europejska opublikowała projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Celem proponowanych regulacji jest poprawa warunków pracy i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, przy jednoczesnym zapewnieniu warunków zrównoważonego rozwoju platform w UE. Komisja Europejska wskazała przy tym trzy cele szczegółowe: uzyskanie właściwego statusu zatrudnienia przez osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych oraz dostępu do praw pracowniczych i ochrony socjalnej, zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym stosowanym przez platformy internetowe oraz zwiększenie przejrzystości, identyfikowalności i świadomości na temat warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, a także egzekwowanie obowiązujących w tym zakresie przepisów (Projekt dyrektywy, Uzasadnienie).

Istotnym elementem projektowanych rozwiązań jest przyjęcie jednolitego, acz budzącego pewne wątpliwości interpretacyjne, słowniczka pojęć, w którym zostały zdefiniowane takie terminy, jak „cyfrowa platforma pracy”, „praca za pośrednictwem platform internetowych” oraz osobno „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych” i „osoba pracująca za pośrednictwem platform internetowych”. Podział ten jest oczywiście nieprzypadkowy i wynika ze zróżnicowania poziomu ochrony prawnej osób, które wykonują pracę za pośrednictwem platform internetowych niezależnie od łączącego je umownego stosunku, od tych, które zawarły z cyfrową platformą umowę o pracę lub, zgodnie z definicją, pozostają z nią w stosunku pracy „określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” (art. 2 ust. 1 pkt 4 projektu KE).

Podstawowym fundamentem przyjętego przez ustawodawcę unijnego modelu ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych jest, jak się wydaje, prawidłowe ustalenie charakteru zatrudnienia (pracowniczego lub niepracowniczego). Zgodnie z art. 3 projektu KE państwa członkowskie mają wprowadzić odpowiednie procedury weryfikacji i oceny na podstawie faktycznych warunków wykonywania pracy (niezależnie od klasyfikacji zawartych w umowie), czy w odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych można ustalić istnienie stosunku pracy. Ustalenia w tym zakresie powinny się odbywać na zasadzie „pierwszeństwa faktów”, a więc na podstawie oceny faktycznych warunków wykonywania pracy z uwzględnieniem zastosowania algorytmów, a nie na podstawie określenia warunków zatrudnienia w postanowieniach umownych (Projekt dyrektywy, Uzasadnienie).

Co warto zauważyć, ustalenia w tym zakresie powinny uwzględnić również orzecznictwo TSUE, który w ostatnich latach wypracował (także w kontekście platform internetowych) swoiste kryteria oceny statusu zatrudnienia (Projekt dyrektywy, Preambuła, motyw 20 oraz przywołane tu orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości<sup>2</sup>). Zapewnienie procedur prawidłowej oceny statusu zatrudnienia ma umożliwić tym osobom korzystanie z praw UE mających zastosowanie do pracowników.

---

<sup>2</sup> Komisja Europejska wskazuje następujące wyroki TSUE: z dnia 3 lipca 1986 r., w sprawie C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; z dnia 14 października 2010 r., w sprawie C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i in.*, ECLI:EU:C:2010:612; z dnia 4 grudnia 2014 r., w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411; z dnia 9 lipca 2015 r., w sprawie C-229/14 *Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; z dnia 17 listopada 2016 r., w sprawie C-216/15 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883; z dnia 16 lipca 2020 r., w sprawie C-658/18 *UX/Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572; oraz orzeczenie TSUE z dnia 22 kwietnia 2020 r., w sprawie C-692/19 *B/Yodel Delivery Network Ltd*, ECLI:EU:C:2020:288.

Ten dychotomiczny podział na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze za pośrednictwem platform internetowych jest w przyjętych rozwiązaniach zaakcentowany jeszcze wyraźniej poprzez wprowadzenie w przepisie art. 4 Projektu dyrektywy domniemania istnienia stosunku pracy na podstawie określonych w tym przepisie kryteriów. Jak wynika z art. 5 Projektu dyrektywy, domniemanie to jest wzruszalne. Dla zrozumienia istoty propozycji unijnej należy jednak uważnie przeanalizować zaproponowane przez ustawodawcę unijnego kryteria, których spełnienie powoduje uznanie łączącego osobę zatrudnioną i platformę internetową stosunku prawnego za stosunek pracy.

Kryteria te zostały określone w przepisie art. 4 ust. 2 projektu KE, który stanowi, że spełnienie co najmniej dwóch ze wskazanych w przepisie warunków uznaje się za kontrolę wykonywania pracy, co zgodnie z art. 4 ust. 1 Projektu dyrektywy pociąga za sobą uznanie stosunku umownego łączącego platformę i osobę wykonującą pracę za jej pośrednictwem za stosunek pracy. Jak wynika z Preambuły Projektu dyrektywy, intencją ustawodawcy unijnego jest, aby kryteria wskazujące, czy platforma kontroluje wykonywanie pracy i występuje w roli pracodawcy, wynikały z orzecznictwa unijnego oraz krajowego, a także uwzględniały cechy stosunku pracy w prawie krajowym (Projekt dyrektywy, Preambuła, motyw 25).

Pierwsze kryterium zaproponowane przez Komisję Europejską odnosi się do swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia przez osobę świadczącą pracę za pośrednictwem platformy internetowej – za element kontroli uznaje się „rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia”. Drugie kryterium dotyczy warunków wykonywania pracy – za przejaw kontroli uznaje się sytuację, w której platforma internetowa zobowiązuje osobę wykonującą pracę do przestrzegania szczególnych wymogów w zakresie wyglądu, sposobu wykonywania pracy lub postępowania wobec odbiorcy usługi. Trzecie kryterium dotyczy nadzorowania wykonywania pracy, czy też weryfikowania jakości wyników pracy przez platformę, w tym drogą elektroniczną, i może mieć związek z wykorzystywaniem przez platformę zarządzania algorytmicznego w celu sprawowania kontroli i nadzoru nad osobami zatrudnionymi. Podobnie kryterium czwarte, w którym jako element kontroli Komisja Europejska wskazuje „skuteczne ograniczenie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców”. Ostatnie, piąte, kryterium dotyczy swobody osoby zatrudnionej za pośrednictwem platformy w zakresie rozwijania własnej działalności gospodarczej. Biorąc pod uwagę, że ponad 90% zatrudnionych jest określana przez platformy jako osoby samozatrudnione, Komisja Europejska uznała, iż przejawem kontroli będzie „skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich” (art. 4 ust. 2 lit. a–e Projektu dyrektywy).

We wszystkich przedstawionych sytuacjach istotne dla oceny elementu kontroli jest to, czy platforma faktycznie sprawuje kontrolę w określonym przez dane kryterium zakresie, rzeczywiście wpływając na warunki wykonywania pracy, a nie jedynie np. w postaci zaleceń. Komisja Europejska nie wyklucza bowiem, że osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych mogą być faktycznie samozatrudnionymi i korzystać z odpowiedniego zakresu autonomii w zakresie świadczenia pracy (Projekt dyrektywy, Preambuła, motyw 25).

W przedstawionej przez Komisję Europejską Ocenie skutków Projektu dyrektywy wskazano potencjalne konsekwencje wdrożenia przyjętych w projekcie założeń. Szacuje się, że do 4,1 mln osób zatrudnionych za pośrednictwem platform otrzyma status pracownika, a w konsekwencji dostęp do ochrony prawnej właściwej dla zatrudnienia pracowniczego wynikającej z prawa krajowego i unijnego, w tym ochrony socjalnej. Wpłyne to również na zwiększenie wynagrodzeń tych osób, które dotąd otrzymywały wynagrodzenie poniżej minimalnego wynagrodzenia przewidzianego we właściwych przepisach (szacunkowo o 484 mln euro rocznie), a także na stabilność i przewidywalność osiąganych dochodów, a co za tym idzie – na zmniejszenie ubóstwa. W przypadku osób, które utrzymują status samozatrudnienia w związku z brakiem przesłanek do ustalenia istnienia stosunku pracy, Komisja Europejska szacuje, że wskutek przyjęcia wyraźnych kryteriów kontroli pracy, platformy chcące uniknąć klasyfikacji jako pracodawca zmuszone będą zmienić warunki zatrudnienia i kontroli świadczenia pracy tak, aby gwarantować zatrudnionym większą autonomię (Projekt dyrektywy, Ocena skutków).

Z analizy przeprowadzonej przez European Trade Union Confederation (ETUC 2022) wynika, że takie platformy internetowe, jak Uber, Delivero, Glovo czy Amazon Mechanical Turk, spełniają obecnie minimum cztery ze wskazanych przez Komisję Europejską kryteriów, a co za tym idzie – zostałyby uznane za pracodawców, gdyby projekt dyrektywy wszedł w życie w jego obecnym brzmieniu. Istnieje jednak ryzyko, że platformy te podejmą dalsze działania zmierzające do ukrywania faktycznego statusu zatrudnienia poprzez pozorne zmiany warunków pracy lub przekwalifikowanie jedynie niewielkiej części zatrudnionych jako pracowników. Może to również doprowadzić do zwiększenia liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko tym platformom, które nie dostosują się do wskazanych w projektowanej regulacji kryteriów domniemania zatrudnienia pracowniczego (PPMI 2021, 158).

#### 4. WNIOSKI

W kontekście Projektu dyrektywy przedstawionego przez Komisję Europejską jako rozwiązanie mające na celu poprawę warunków zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych nasuwa się pytanie, czy domniemanie istnienia stosunku pracy jest właściwą i najlepszą formą ochrony prawnej.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe orzecznictwo sądów europejskich, założenia ustawodawcy unijnego, aby w sposób jednolity uregulować status zatrudnienia dla wszystkich kategorii platform internetowych niezależnie od ich rodzaju, wydają się nad wyraz optymistyczne, a nadto utrwalają zróżnicowany system ochrony zależny od statusu zatrudnienia pracowniczego lub niepracowniczego (Aloisi 2021, 16). Ponadto wyznaczenie kryteriów istotnych dla domniemania istnienia stosunku pracy na poziomie unijnym wymaga uwzględnienia zróżnicowanych porządków krajowych państw członkowskich, co niechybnie będzie prowadzić do sporów w tym zakresie.

Kolejnym problemem może się okazać stwierdzenie istnienia stosunku pracy w praktyce. Przykład regulacji hiszpańskiej (Todolí-Signes 2021b) oraz reakcji samych platform na wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy pozwala sądzić, że platformy niechętnie zmieniają swój model zatrudnienia na zatrudnienie pracownicze, a zmiany legislacyjne w tym zakresie prowadzą do jeszcze większego zacierania się granic pomiędzy stosunkiem pracy a samozatrudnieniem i ukrywania faktycznego statusu zatrudnienia przez platformy. Ta trudna do uchwycenia granica sprawia, że coraz trudniej jest zatrudnionym dochodzić swoich praw, platformy zaś stosują coraz bardziej złożone struktury organizacji i narzędzia kontroli pracy, aby uniknąć przypisania im statusu pracodawcy w relacji do osób zatrudnionych za pośrednictwem platformy.

## BIBLIOGRAFIA

- Aloisi, Antonio. 2021. „Platform Work in the EU: Lessons learned, legal developments and challenges ahead”. W *A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies*. Brussels: European Union, [https://www.researchgate.net/publication/340548183\\_Platform\\_Work\\_in\\_the\\_EU\\_Lessons\\_learned\\_legal\\_developments\\_and\\_challenges\\_ahead](https://www.researchgate.net/publication/340548183_Platform_Work_in_the_EU_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead) (dostęp: 15.08.2022).
- De Groen, Willem Pieter. Zachary Kilhoffer. Leonie Westhoff. Doina Postica. Farzaneh Shamsfakhr. 2021. *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24087&langId=en> (dostęp: 15.08.2022).
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2022. *Uber & Deliveroo fail EU tests on self-employment*. 25 stycznia, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/uber-deliveroo-fail-eu-tests-self-employment> (dostęp: 15.08.2022).
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES). 2020. *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: 15.08.2022).
- Hiebl, Christina. 2022. „The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis”. *Comparative Labour Law & Policy Journal* 42(2), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3982738](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3982738) (dostęp: 15.08.2022).



- Naumowicz, Kamila. 2021. „Some Remarks to the Legal Status of Platform Workers in the Light of the Latest European Jurisprudence”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 28(3): 177–189.
- Piasna, Agnieszka. Wouter Zwysen. Jan Drahoukoupil. 2022. *The Platform Economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: ETUI, <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe> (dostęp: 15.08.2022).
- PPMI. 2021. *Study to Support the Impact Assessment of an EU Initiative to Improve the Working Conditions in Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24889&langId=en> (dostęp: 15.08.2022).
- Todolí-Signes, Adrián. 2021a. „The Evaluation of Workers by Customers as a Method of Control and Monitoring in the Firm: Digital Reputation and Data Protection”. *International Labour Review* 160(1): 65–83.
- Todoli-Signes, Adrián. 2021b. „Spanish Riders Law and the Right to Be Informed About the Algorithm”. *European Labour Law Journal* 12(3): 399–402.

### Akty prawne

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 września 2021 r. 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](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PL.html)
- Projekt dyrektywy 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>

### Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 października 2010 r. w sprawie C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i in.*, ECLI:EU:C:2010:612.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 lipca 2015 r. w sprawie C-229/14 *Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie C-216/15 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 lipca 2020 r. w sprawie C-658/18 *UX/Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.
- Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 kwietnia 2020 r. w sprawie C-692/19 *B/Yodel Delivery Network Ltd*, ECLI:EU:C:2020:288.
- Wyrok Trybunału w Palermo z dnia 20 listopada 2020 r., No. 3570/2020, <https://www.rivistalabor.it/qual-la-natura-giuridica-dei-rider-subordinati-bellezza-commento-lettura-della-sentenza-zibaldone-fara-discutere/>
- Wyrok Sądu Najwyższego Hiszpanii z 25 września 2020 r., No. 805/2020, <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>