

*Leszek Mitrus** <https://orcid.org/0000-0002-1308-7358>

POLSKA REGULACJA PRACY PLATFORMOWEJ *DE LEGE FERENDA* Z PERSPEKTYWY PRAWA UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie. Tematem niniejszego opracowania jest projekt dyrektywy UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz jego implikacje dla polskiego prawa pracy. Autor przedstawia planowane zmiany w dziedzinie statusu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym domniemanie istnienia stosunku pracy oraz nowe postanowienia dotyczące warunków pracy pracowników platformowych.

Słowa kluczowe: praca platformowa, projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, domniemanie istnienia stosunku pracy

POLISH REGULATIONS ON PLATFORM WORK *DE LEGE FERENDA* FROM THE PERSPECTIVE OF THE EUROPEAN UNION LAW

Abstract. The present elaboration is dedicated to the EU draft Directive on improving working conditions in platform work, and its potential implications for Polish labour law. Author introduces the planned amendments on employment status of platform workers, including the legal presumption on employment relationship, and new provisions on employment conditions for platform workers.

Keywords: platform work, draft Directive on improving working conditions in platform work, legal presumption on employment relationship

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Spostrzeżenie o szybkich i zarazem głębokich przemianach świata pracy stało się już truizmem. Faktem jest pojawienie się oraz rozwój nowych podstaw prawnych pracy zarobkowej, a także nowych form organizacyjnych elastycznego funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Tradycyjne konstrukcje prawa pracy, które ukształtowały się w epoce społeczeństwa industrialnego, coraz częściej nie odpowiadają realiom wykonywania pracy za pośrednictwem narzędzi cyfrowych.

* Uniwersytet Jagielloński, leszek.mitrus@uj.edu.pl

Zdarza się, że status prawny wykonawców pracy nie jest jednoznacznie określony, ich prawa nie są należycie chronione, a brak stabilizacji i niepewność sytuacji zawodowej oznaczają niebezpieczeństwo prekaryzacji. Problemy te jak w soczewce są widoczne w odniesieniu do pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych.

Na poziomie unijnym na szczególną uwagę zasługuje przedstawiony przez Komisję Europejską projekt dyrektywy dotyczący poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych¹. Pierwotny tekst propozycji z grudnia 2021 r. był przedmiotem negocjacji i uległ istotnym zmianom. W chwili oddawania niniejszego opracowania do wydawnictwa (wrzesień 2023 r.) dyrektywa nie została jeszcze uchwalona, niemniej prace legislacyjne są zaawansowane, a punktem wyjścia dalszych działań Parlamentu Europejskiego jest kompromisowy tekst z czerwca 2023 r. sformułowany przez Radę Unii Europejskiej podczas prezydencji szwedzkiej².

2. AKTUALNY STAN RZECZY

W Polsce praca platformowa jest rozpowszechniona. Chodzi o relację trzech podmiotów, a więc wykonawcy pracy (usługodawcy), klienta (użytkownika) oraz platformy internetowej, która pośredniczy pomiędzy dostawcą i odbiorcą usługi z wykorzystaniem odpowiednich aplikacji (por. Świątkowski 2019, 95 i n.; Mirosławski 2023, 1 i n.). Najbardziej widocznymi (w sensie dosłownym) przykładami pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych są usługi okazjonalnego przewozu osób oraz usługi polegające na szybkim dostarczaniu zamówionych posiłków przez kurierów korzystających z rowerów. Jednocześnie w naszym ustawodawstwie brak jest regulacji dotyczących statusu platform internetowych oraz osób zarobkujących za ich pośrednictwem.

Interesujące dane dotyczące praktycznych aspektów pracy platformowej zostały zgromadzone w ramach kontroli działalności kurierów Uber Eats, przeprowadzonej wskutek wystąpienia Rzecznika Praw Obywatelskich z 27 lutego 2019 r. skierowanego do Głównego Inspektora Pracy. Interwencja Rzecznika została spowodowana doniesieniami prasowymi na temat okoliczności wykonywania pracy

¹ Komisja Europejska. Wniosek. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Bruksela, 9 grudnia 2021 r. COM(2021) 762 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762> (dostęp: 25.09.2023).

² Rada Unii Europejskiej. Wniosek dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych – Podejście ogólne. Bruksela, 7 czerwca 2023 r. (OR. en). 10107/23. EMPL 294 SOC 422 CODEC 1011. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/pl/pdf> (dostęp: 25.09.2023).

kuriera związanej z zapewnieniem dostaw jedzenia przez aplikację³. Rzecznik zwrócił uwagę, że część kurierów wykonuje opisane zajęcia na podstawie niestandardowych form współpracy z podmiotami gospodarczymi. Tylko niektórzy z nich wykonują pracę w formie samozatrudnienia, natomiast znacznie większa grupa osób zajmuje się dostawą jedzenia na podstawie umów zlecenia, dodatkowo połączonych np. z umową najmu roweru i innymi umowami (np. serwisową). Praca kuriera wykonywana jest w trudnych warunkach, w szczególności w sezonie zimowym, za wynagrodzeniem ustalonym przez pośredników (partnerów flotowych), bez zachowania formy pisemnej. Często pracę kurierów wykonują cudzoziemcy, wśród których jest wielu studentów.

W pismach z dnia 21 czerwca 2019 r. oraz z dnia 29 czerwca 2019 r. Główny Inspektor Pracy przedstawił Rzecznikowi Praw Obywatelskich wyniki działań kontrolnych, podjętych wspólnie z Policją i Strażą Graniczną. Wskazał m.in., że na terytorium Polski działalność gospodarczą prowadzi firma Uber Poland Sp. z o.o., której właścicielami są dwa podmioty zarejestrowane w Holandii. Przedstawiciel firmy Uber Poland Sp. z o.o. złożył inspektorowi pracy oświadczenie, że firma ta nie zatrudnia kurierów dostarczających posiłki do zamawiających, tzn. kurierzy nie są pracownikami ani zleceniobiorcami firmy Uber Poland Sp. z o.o. Ustalono natomiast, że firma ta zapewnia wsparcie podmiotom współpracującym przy obsłudze realizacji odpłatnych usług świadczonych za pomocą aplikacji Uber Eats – udostępnianie tego rodzaju aplikacji jest przedmiotem działalności gospodarczej podmiotów wchodzących w skład grupy Uber. W trakcie kontroli ustalono, że usługi kurierskie, polegające na dostarczaniu zamówień gastronomicznych na terenie Polski, realizują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub też wykonujące tzw. działalność nieewidencjonowaną z uwagi na to, że ich przychód nie przekracza 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę i z tego powodu nie są one przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców⁴.

W toku kontroli w jednym z tych podmiotów inspektor pracy ustalił, że firma nie zatrudnia pracowników, a na jej rzecz wykonuje usługi jeden zleceniobiorca. Działalność firmy polega na poszukiwaniu kierowców okazjonalnych przewoźników osób dla podmiotu zewnętrznego. Kierowcy funkcjonują w ramach aplikacji internetowych Uber lub Bolt i mają zawarte umowy zlecenia z partnerem kontrolowanej firmy. W praktyce kontrolowany podmiot zapewnia obsługę techniczno-organizacyjną kierowców, tj. rejestruje ich w aplikacji internetowej, doradza im oraz pomaga rozwiązywać problemy z aplikacją i rozliczeniami finansowymi. Firmy

³ Odrębne wystąpienia zostały skierowane do Głównego Inspektora Sanitarnego, a także Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ponieważ znaczną część kurierów stanowili studenci z krajów azjatyckich, często nie znający języka polskiego. Wykorzystane w tym fragmencie opracowania dokumenty są dostępne pod adresem <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/uber-eats-pod-lup%C4%85-rzecznika-praw-obywatelskich> (dostęp: 25.09.2023).

⁴ T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 236.

oferujące pracę cudzoziemcom wykorzystując aplikacje internetowe, zawierają z nimi jedynie umowy dotyczące wypożyczenia sprzętu i udostępnienia aplikacji, ale nie jest to równoznaczne z zatrudnieniem cudzoziemca w danym podmiocie.

Żaden z legitymowanych obcokrajowców nie wskazał podmiotu gospodarczego, na rzecz którego świadczy pracę. Cudzoziemcy tłumaczyli, że zamówienia otrzymują bezpośrednio z aplikacji Uber Eats, do której uprzednio przystąpili. Wszyscy dostawcy posiłków oświadczyli, że są „partnerami Ubera”, jednak tylko część potrafiła wskazać zasady, na jakich wykonują usługi. Obywatele polscy informowali głównie, że wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub też w ramach tzw. nierejestrowanej działalności gospodarczej. Cudzoziemcy natomiast oświadczyli, że jeżdżą „dla Ubera”. Zgodnie z opisem na tych stronach firmy partnerskie zapewniają całą obsługę związaną z wykonywaniem pracy przez dostawcę posiłków, zastrzegając przy tym, że praca jest całkowicie legalna. Kolejne etapy przed podjęciem pracy to zakup specjalnej torby oraz pobranie aplikacji instalowanej na smartfonie, za pomocą której realizowane są zamówienia. Według relacji dostawców, czas wykonywania czynności określali oni dowolnie, dopasowując go indywidualnie do swoich możliwości i potrzeb. O tym, czy pracują, czy nie, decydował fakt przyjęcia pojawiającego się w aplikacji zlecenia dowozu jedzenia. Wynagrodzenie otrzymywali raz w tygodniu w formie przelewu na wskazany przy rejestracji rachunek bankowy. Zdecydowana większość cudzoziemców oświadczyła, że wykonuje usługi dostarczania posiłków bez pisemnych umów zawartych z jakimkolwiek podmiotem. Zakupują oni aplikację Uber Eats i korzystają jedynie ze wsparcia technicznego w zakresie instalowania i obsługi aplikacji na przenośnych urządzeniach elektronicznych, którą zapewnia firma Uber Poland Sp. z o.o. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy główną przeszkodą w podejmowaniu kontroli podmiotów prowadzących działalność za pośrednictwem elektronicznej platformy usług jest bardzo często występujący brak możliwości przypisania poszczególnych osób wykonujących pracę do konkretnych podmiotów gospodarczych.

Przedstawione wyżej rezultaty kontroli dotyczą stanu sprzed kilku lat, który miał miejsce przed wybuchem pandemii COVID-19. Biorąc jednak pod uwagę brak zmian legislacyjnych dotyczących pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, a także brak zmian modelu biznesowego działalności takich platform oraz popularność usług realizowanych za ich pośrednictwem, można założyć, że również obecnie sytuacja kierowców i kurierów „na aplikację” wygląda w sposób scharakteryzowany przez Państwową Inspekcję Pracy. Na podstawie uwag sformułowanych w toku kontroli można przedstawić kilka wniosków. Po pierwsze, firma prowadząca aktywność biznesową z wykorzystaniem platformy internetowej nie poczuwa się do żadnych obowiązków, które w tradycyjnym ujęciu pracodawca ma względem zatrudnionych pracowników. Zdaniem przedstawicieli platformy cyfrowej, podmiot ten jedynie „zawiera umowy dotyczące wypożyczenia sprzętu i udostępnienia aplikacji” oraz „zapewnia wsparcie” co do korzystania z aplikacji, a osoby wykonujące usługi przewozu lub dostawy są „partnerami Ubera”.

Po drugie, kwestia więzi prawnej między platformą cyfrową a kierowcą czy kurierem jest niejasna, a w praktyce więź ta przybiera różne formy, przy czym nie chodzi o umowę o pracę. W niektórych przypadkach podstawą zarobkowania były umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia), a także umowy o współpracy z podmiotami gospodarczymi działającymi jako osoby samozatrudnione. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na przewidzianą przez ustawę – Prawo przedsiębiorców możliwość wykonywania działalności nieewidencjonowanej⁵. Ideą wprowadzenia tej instytucji była chęć umożliwienia osobom zainteresowanym osiągnięcia dodatkowego, relatywnie niewielkiego dochodu, bez konieczności spełnienia wymogów formalnych związanych z prowadzeniem zarejestrowanej działalności gospodarczej. *Ad casum* widać jednak, że przepis ten rodzi pole do nadużyć, bowiem kurierzy lub kierowcy deklarujący taką formę aktywności nie mogą być uznani za osoby naruszające prawo⁶, a zarazem przesłanka uzyskiwania dochodów nieprzekraczających 75% minimalnego ustawowego wynagrodzenia jest w praktyce bardzo trudna, o ile w ogóle możliwa do weryfikacji. Ponadto w niektórych przypadkach brak było w ogóle pisemnej umowy między platformą a wykonawcą pracy (zwłaszcza w odniesieniu do obcokrajowców), co stanowi jaskrawy przykład nielegalnej „pracy na czarno”.

Po trzecie, osoby zarobkujące za pomocą platform internetowych z jednej strony korzystają z pewnego marginesu elastyczności organizowania swojej aktywności, z drugiej natomiast zakres przysługujących im uprawnień jest bardzo ograniczony. Możliwość egzekwowania nawet tych uprawnień jest w praktyce niewielka, w dużym stopniu ze względu na brak wiedzy o swoim statusie prawnym, na co w odniesieniu do cudzoziemców często nakładają się jeszcze bariery językowe. Po czwarte, ze względu na „rozmyty” model działalności platform internetowych (a więc „brak możliwości przypisania poszczególnych osób wykonujących pracę do konkretnych podmiotów gospodarczych”) podejmowanie czynności kontrolnych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy jest w praktyce bardzo utrudnione.

Zasadnicza konkluzja jest natomiast taka, że status osób zarobkujących za pośrednictwem platform internetowych jest zupełnie nieuregulowany przez polskie prawo pracy. Nie korzystają one w zasadzie z żadnej ochrony, a ich aktywność zarobkowa jest *de facto* umiejscowiona w szarej strefie. Dodatkowe problemy powstają w związku z angażowaniem cudzoziemców, bowiem oznacza to ryzyko kolejnych nadużyć oraz naruszeń przepisów o legalności zatrudnienia obcokrajowców.

⁵ Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej. Aktualne brzmienie przepisu zostało wprowadzone ustawą z dnia 23 stycznia 2023 r. o zmianie ustaw w celu likwidowania zbędnych barier administracyjnych i prawnych, Dz. U. z 2023 r., poz. 803.

⁶ Odrębną kwestią jest okoliczność, że tak ukształtowany stosunek prawny może stanowić fikcyjne samozatrudnienie oraz zmierzać do obejścia przepisów prawa pracy.

3. PROJEKT DYREKTYWY I MOŻLIWE KIERUNKI ZMIAN POLSKIEGO USTAWODAWSTWA

Rzecznik Praw Obywatelskich zwracał Ministrowi Rozwoju, Pracy i Technologii uwagę na celowość podjęcia działań legislacyjnych w kwestii pracy za pośrednictwem platform cyfrowych również w wystąpieniach z dnia 17 marca 2021 r.⁷ oraz z dnia 28 maja 2021 r.⁸ Jak dotąd w Polsce nie pojawiły się jednak inicjatywy legislacyjne dotyczące uregulowania pracy za pośrednictwem platform internetowych⁹. Można zatem spodziewać się, że dopiero konieczność wdrożenia dyrektywy Unii Europejskiej stanie się impulsem, który doprowadzi do ustanowienia prawnych ram dotyczących analizowanej formy aktywności zarobkowej.

Projektodawcy dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych sformułowali następujące cele nowego instrumentu prawnego. Po pierwsze, poprawa warunków pracy pracowników platform internetowych poprzez ułatwienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia za pomocą domniemania prawnego, które może zostać wzruszone (rozdział II). Po drugie, poprawa ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji (rozdział III). Po trzecie, poprawa przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych (rozdział IV) oraz wprowadzenie pewnych środków prawnych i egzekucyjnych (rozdział V). Szczegółowa analiza projektu wykracza poza ramy niniejszego opracowania (por. Kressal 2022, 307 i n.; Ratti 2022, 73 i n.; Świątkowski 2022, 33 i n.). Powstaje jednak pytanie, na czym może polegać uwypuklona w dyrektywie „poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych”, a także jaka może być wartość dodana nowych regulacji dla polskiego rynku pracy.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do budzącego olbrzymie kontrowersje w trakcie negocjacji kształtu dyrektywy „statusu zatrudnienia”, czyli pozycji prawnej osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Sytuacja takich wykonawców pracy jest specyficzna. Po pierwsze, nie mają oni własnych środków produkcji, z wyjątkiem przedmiotów o relatywnie niskiej wartości, jak rower, skuter czy smartfon. Wykonują oni pracę osobiście.

⁷ https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/WG_RPO_JGowin_17032021.pdf (dostęp: 25.09.2023).

⁸ https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_wicepremiera_platformy_zatrudnienia_28.05.2021.pdf (dostęp: 25.09.2023).

⁹ Poza ustawą z dnia 26 maja 2023 r. o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym i niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 1123), która wprowadziła nowe reguły weryfikacji kierowców świadczących usługi przewozu osób. Celem ustawy jest poprawienie bezpieczeństwa osób korzystających z „taksówek na aplikację”, co pozostaje poza zakresem prawa pracy oraz nie odnosi się do statusu osób prowadzących działalność zarobkową za pośrednictwem platform internetowych.

Po drugie, nie dysponują możliwością samodzielnego korzystania z okazji, które daje rynek. Są oni zobowiązani do świadczenia usług na rzecz podmiotu lub podmiotów, do których zostali skierowani. Wreszcie są oni pracownikami prekaryjnymi, ponieważ są angażowani w ramach krótkich lub bardzo krótkich umów terminowych. Nie mają gwarancji kontynuowania ani określonej częstotliwości powierzania im zadań, a w rezultacie także pewności uzyskiwanych dochodów (Carinci, Dorssemont 2021, 233).

W świetle projektu „praca za pośrednictwem platform internetowych” (ang. *platform work*) oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną lub pośrednika na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną lub pośrednikiem a usługobiorcą (art. 2 pkt 2 projektu). „Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych” (ang. *person performing platform work*) oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub jego określenia przez zainteresowane strony (art. 2 pkt 3 projektu). „Pracownik platformy internetowej” (ang. *platform worker*) oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, która zawarła umowę o pracę lub ma pozostawać w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE (art. 2 pkt 4 projektu).

Artykuł 3 projektu („Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia”) zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia procedur w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy w rozumieniu prawa krajowego (z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE), oraz w celu zapewnienia, aby pracownicy platform internetowych korzystali z praw wynikających ze stosunku pracy. Z kolei zgodnie z art. 4 ust. 1 projektu („Domniemanie prawne”) stosunek między cyfrową platformą pracy i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy, jeżeli cyfrowa platforma pracy sprawuje kontrolę nad wykonywaniem pracy przez tę osobę i kieruje pracą tej osoby. Za „sprawowanie kontroli i kierowanie” rozumie się sytuację spełniającą co najmniej trzy z siedmiu kryteriów sformułowanych w art. 4 ust. 2 projektu. Domniemanie prawne jest narzędziem, które ułatwia dostęp do prawidłowego określenia statusu zatrudnienia. Na gruncie art. 4a projektu domniemanie to jest wzruszalne. Jeżeli domniemanie wzrusza platforma cyfrowa, to musi ona udowodnić, że na gruncie prawa krajowego i praktyki krajowej, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, stosunek pracy nie istnieje.

Wdrożenie zarysowanych tu regulacji będzie miało olbrzymie znaczenie dla naszego prawa pracy. Jak już wspomniałem, w polskich realiach więź prawna

między platformą internetową a wykonawcą pracy może przybierać różne formy, przy czym w praktyce nie jest to stosunek pracy, a ryzyko nadużyć oraz obchodzenia przepisów o legalności zatrudnienia jest bardzo duże. W świetle projektu dyrektywy, punktem wyjścia będzie traktowanie osoby zarobkującej za pośrednictwem platformy internetowej jako pracownika, przy możliwości wykazania przez platformę, że stosunek prawny miał inny charakter. Dyrektywa nie wyklucza zatem możliwości współpracy między platformą a osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Co jednak istotne, w razie spełnienia kryterium „sprawowania kontroli i kierowania” przez platformę będziemy mieli do czynienia z umową o pracę, co ma olbrzymie znaczenie dla zagwarantowania praw pracowniczych (Mitrus 2015, 396 i n.) oraz ochrony z zakresu ubezpieczeń społecznych (Lach 2022, 998 i n.).

Pracownikom platformowym niewątpliwie powinny przysługiwać podstawowe prawa pracownicze, z uwzględnieniem godności jako punktu wyjścia dla przyjęcia odpowiednich przepisów (Mitrus 2014, 133 i n.). Wśród praw podstawowych należy wskazać ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy, prawo organizowania się i rokowań zbiorowych (Dorsemont 2021, 209 i n.), zakaz dyskryminacji, a także godziwe warunki pracy, w tym m.in. prawo do minimalnego wynagrodzenia czy prawo do wypoczynku. Do pracowników platformowych zastosowanie znajdują również uprawnienia przewidziane dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy¹⁰. W literaturze zauważono, że dla pracowników platformowych największe znaczenie ma ograniczenie dopuszczalności stosowania oraz limitowanie czasu trwania umów dorywczych (ang. *casual contracts*), zakaz ograniczeń prowadzenia dodatkowej działalności zarobkowej, a także wzruszalne domniemanie istnienia stosunku pracy, z gwarancją wykonywania określonej liczby płatnych godzin pracy (Aloisi 2022, 15).

Projekt dyrektywy przewiduje nowe, szczegółowe uprawnienia związane z wykonywaniem pracy za pośrednictwem platform internetowych¹¹. Artykuł 5a projektu ustanawia ograniczenia przetwarzania danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, natomiast art. 6 projektu statuuje przejrzystość takich systemów. Przyznaje on m.in. prawo do uzyskania informacji o powodach decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tego pracownika, oraz decyzji o jego statusie umownym lub jakiegokolwiek decyzji o podobnych skutkach.

¹⁰ Dz. Urz. UE L 186 z 11 lipca 2019 r., s. 105. Motyw 8 tej dyrektywy wśród osób objętych jej zakresem podmiotowym wskazuje m.in. osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych.

¹¹ Motyw 13 preambuły projektu podkreśla m.in., że chociaż obowiązujące unijne akty prawne przewidują pewne ogólne zabezpieczenia, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych wymagają zastosowania dalszych szczególnych środków.

Artykuł 7 projektu dotyczy monitorowania przez człowieka systemów zautomatyzowanych. Cyfrowe platformy pracy powinny monitorować i regularnie oceniać wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych. Artykuł 8 projektu odnosi się do kontroli istotnych decyzji przez człowieka. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych przysługuje prawo do uzyskania bez zbędnej zwłoki od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji, które mają na te osoby istotny wpływ. Jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych nie są usatysfakcjonowane uzyskanym wyjaśnieniem lub pisemnym uzasadnieniem lub uznają, że decyzja narusza ich prawa, mają prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o ponowne rozpatrzenie tej decyzji. Artykuł 8a projektu dotyczy bezpieczeństwa i zdrowia, w tym oceny ryzyka związanego z pracą platformową oraz podejmowania działań zapobiegawczych i ochronnych.

Artykuł 9 projektu odnosi się do zbiorowego prawa pracy, bowiem dotyczy praw informacyjnych i konsultacyjnych. Państwa członkowskie zapewniają informowanie przedstawicieli pracowników platform internetowych i konsultowanie się z nimi lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – z pracownikami platform internetowych, których dotyczą cyfrowe platformy pracy, w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji lub w sprawie istotnych zmian w korzystaniu z tych systemów. Wśród pozostałych przepisów warto zwrócić uwagę na art. 15 projektu dotyczący kanałów komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Cyfrowe platformy pracy powinny umożliwiać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie i komunikowanie się ze sobą oraz kontaktowanie się z przedstawicielami pracowników platform internetowych, za pomocą cyfrowej infrastruktury cyfrowych platform pracy lub równie skutecznych środków. Cyfrowe platformy pracy powinny powstrzymać się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania. Zasygnalizowane wyżej przepisy będą – w razie uchwalenia dyrektywy – wyznaczać kierunki zmian polskiego prawa pracy w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform internetowych.

W piśmiennictwie zauważono, że praca platformowa stanowi niszę, w której znajduje zastosowanie skrajna deregulacja aktywności graczy rynkowych. O ile ta forma zarobkowania może stanowić okazję dla niektórych zainteresowanych osób, to negatywnie wpływa na rynek pracy jako całość oraz wywiera presję na obniżanie cen. Zdolność konkurencyjna platform wynika w dużym stopniu z niestosowania prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Szkodliwe skutki społeczne widać też w szerszym wymiarze. Podmioty gospodarcze, pracownicy, a także klienci, nie mogą bowiem polegać na jasnych regulacjach

niedyskryminacyjnych, a także nie mają gwarancji bezpieczeństwa i jakości, np. co do stanu technicznego pojazdów (Aloisi, De Stefano 2022, 100–101). Przyeszła dyrektywa unijna oraz implementujące ją przepisy krajowe powinny ucywilizować analizowaną formę działalności gospodarczej. Dotyczy to statusu wykonawców pracy, a także wyeliminowania nieuczciwej konkurencji między platformami internetowymi, obecnie w dużym stopniu opartej na ograniczaniu kosztów pracy oraz obchodzeniu przepisów prawa pracy.

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Należy spodziewać się, że dopiero konieczność wdrożenia prawa unijnego spowoduje przyjęcie w Polsce ustawowych regulacji dotyczących pracowników platformowych. Wydaje się zarazem, że projekt dyrektywy wykracza poza deklarowaną w tytule „poprawę warunków pracy”. Dotyczy on bowiem w pierwszym rzędzie statusu prawnego osób zarobkujących za pośrednictwem platform internetowych, a dopiero w dalszej kolejności zakresu przysługujących im praw.

Praca platformowa oznacza szereg wyzwań dla już utrwalonych konstrukcji prawa pracy, które pod kątem zapewnienia odpowiednich uprawnień pracownikom platformowym wymagają nowego spojrzenia i być może modyfikacji. Przykładowo, powstaje problem jak tej kategorii zarobkujących zapewnić możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych czy też organizowania akcji protestacyjnych. Niektóre problemy są zupełnie nowe, a wiążą się one ze specyfiką funkcjonowania platform internetowych. Dotyczą one np. uwzględnionego w projekcie dyrektywy zarządzania algorytmicznego, kontroli i uzasadniania decyzji podejmowanych w sposób zautomatyzowany, czy też zapewnienia możliwości komunikowania się przez pracowników, którzy nie tylko nie wykonują swoich obowiązków w tym samym miejscu i czasie, ale mogą wręcz nie wiedzieć o swoim istnieniu.

Za szczególnie istotną uważam okoliczność, że uregulowanie pracy platformowej będzie miało szersze konsekwencje dla ewolucji prawnych ram pracy zarobkowej. Jeśli w stosunku do pracy platformowej zostanie ustanowione domniemanie istnienia stosunku pracy, to w dłuższej perspektywie czasowej trudno będzie uzasadnić brak takiej konstrukcji względem innych stosunków prawnych, co w polskich realiach przekłada się zwłaszcza na kwestię kwalifikacji długotrwałych umów cywilnoprawnych o świadczenie usług. Problem zarządzania algorytmicznego, przejrzystości systemów podejmowania decyzji, a także kwestia podporządkowania (lub jego braku) pracownika występuje z różną intensywnością także w odniesieniu do innych form zatrudnienia. Być może zatem uregulowanie pracy za pośrednictwem platform internetowych stanowi preludeum oraz swoisty poligon doświadczalny dla znalezienia odpowiednich rozwiązań prawnych w post-industrialnym świecie rozpowszechnionej pracy cyfrowej.

BIBLIOGRAFIA

- Aloisi, Antonio. 2022. „Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead”. *European Labour Law Journal* 1: 4–29. <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>
- Aloisi, Antonio. Valerio De Stefano. 2022. „Your Boss is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour”. Oxford, London, New York, New Delhi, Sydney: Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509953219>
- Carinci, Maria Teresa. Filip Dorssemont. 2021. „Platform work in Europe: A Comparative Analysis”. W *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?* 227–243. Red. Maria Teresa Carinci, Filip Dorssemont. Cambridge, Antwerp, Chicago: Intersentia. <https://doi.org/10.1017/9781839702006.011>
- Dorssemont, Filip. 2021. „Collective Workers’ Rights for Workers in the Gig Economy”. W *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?* 209–225. Red. Maria Teresa Carinci, Filip Dorssemont. Cambridge, Antwerp, Chicago: Intersentia. <https://doi.org/10.1017/9781839702006.010>
- Kressal, Barbara. 2022. „Enforcing the Rights of Non-Standard Workers”. W *Effective Enforcement of EU Labour Law*. 291–314. Red. Zane Rasnaca, Aristeia Koukiadaki, Niklas Bruun, Klaus Lörcher. Oxford, London, New York, New Delhi, Sydney: Hart Publishing.
- Lach, Daniel Eryk. 2022. „Między ideowością a pragmatyzmem – kilka uwag o zabezpieczeniu społecznym platform workers”. W *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*. 995–1005. Red. Krzysztof Rączka, Barbara Godlewska-Bujok, Eliza Maniewska, Wojciech Ostaszewski, Michał Rączkowski, Aleksandra Ziętek-Capiga. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mirosławski, Tomasz. 2023. „Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial evolution”. *Z problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 4: 1–16. <https://doi.org/10.31261/zpppips.2023.21.07>
- Mitrus, Leszek. 2014. „Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych”. W *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. 133–142. Red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślęzak. Poznań: Ars boni et aequi.
- Mitrus, Leszek. 2015. „Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)”. W *Przemiany prawa pracy od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*. 391–405. Red. Anna Kosut, Wiesław Perdeus. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. <https://doi.org/10.17951/sil.2015.24.3.391>
- Ratti, Luca. 2022. „Długa droga ku regulacji pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w Unii Europejskiej”. W *Rokowania zbiorowe a rynek platform cyfrowych. Tradycyjne narzędzie dla nowych modeli biznesowych*. 73–97. Red. Łukasz Pisarczyk, Elisabeth Brameshuber, José Maria Miranda Boto. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2019. *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2022. „Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 33–41. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.10.7>