

Tomasz Duraj  <https://orcid.org/0000-0003-1561-5916>

Uniwersytet Łódzki

IMPLEMENTACJA DO POLSKIEGO PORZĄDKU PRAWNEGO DYREKTYWY PLATFORMOWEJ – PROBLEM DOMNIEMANIA STOSUNKU PRACY (WPROWADZENIE DO DYSKUSJI)

Abstract

Implementation of the Platform Directive into the Polish legal order—the issue of presumption of employment relationship (introduction to discussion)

The aim of this study is to present the key challenge faced by the Polish legislator, which is the implementation of the construction of the presumption of employment relationship as regulated in Art. 5 of the Directive in relation to platform employment. In my opinion, the correct implementation of this construction into the Polish legal system will require extending this mechanism to all employment relationships, including those operating outside the online platform sector. In this sense, the implementation of this mechanism will constitute a revolution for the entire Polish employment law. The implementation of the presumption of an employment relationship into our legal order is of fundamental importance for all employment relations in Poland. It will affect not only the online platform market, but also all individuals engaged in gainful employment. The author critically addresses the proposed solutions, pointing out the flaws and risks associated with introducing this legal construction into Polish labour law.

Słowa kluczowe: platformy internetowe, domniemanie stosunku pracy, nietypowe formy zatrudnienia, zatrudnienie platformowe, samozatrudnienie, ustalenie istnienia stosunku pracy

Keywords: online platforms, presumption of employment relationship, atypical forms of employment, platform employment, self-employment, determination of the existence of an employment relationship

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Od początku lat 90. XX wieku obserwujemy dynamiczny rozwój nietypowych form świadczenia pracy (por. np. Chobot 1997; Davies 1999; Jończyk 2000; Kubot 2000; Hajn 2003; Pisarczyk 2003). Postęp nowoczesnych technologii, cyfryzacja, informatyzacja, a także globalizacja przyczyniły się do powstania nowej formy zarobkowania, jaką jest wykonywanie pracy za pośrednictwem platform i aplikacji cyfrowych (zob. np. Eurofund 2015, s. 1 i n.; De Stefano 2016; Bednarowicz 2018, s. 13 i n.; Świątkowski 2019a, s. 18 i n.; Bakalarz 2019, s. 9 i n.). Z uwagi na daleko idącą możliwość ograniczenia kosztów prowadzonej działalności, elastyczność kształtowania organizacji pracy (w tym organizacji czasu pracy), a także szansę na uzyskanie dodatkowych dochodów oraz przyciągnięcie nowych klientów i zleceń, praca za pośrednictwem platform internetowych, zwłaszcza o zasięgu globalnym (takich jak: Uber, Glovo, Amazon Mechanical Turk, Bolt, Fixly) staje się coraz bardziej powszechna i na stałe wpisała się w krajobraz rynku pracy, zarówno na świecie, jak i w Polsce (Piwowarska 2018, s. 135 i n.; Świątkowski 2019b). Według szacunków UE obecnie aż 11% jej obywateli świadczy pracę na platformach internetowych, a dla 3 mln osób ten rodzaj zatrudnienia stanowi stałe źródło utrzymania. W ciągu ostatnich pięciu lat dochody w gospodarce cyfrowej platform pracy w UE wzrosły o około 500 % (De Groen et al. 2021).

Z uwagi na funkcjonowanie różnych modeli biznesowych platform internetowych, specyfika tego rodzaju pracy jest na tyle złożona i niejednorodna, że trudno jednoznacznie zaklasyfikować tę konstrukcję do jednej z aktualnie stosowanych form aktywności zarobkowej. Duża zmienność organizacji pracy platformowej wymyka się istniejącym systemom ochrony pracy, co skutkuje pozbawieniem osób wykonujących usługi za pośrednictwem platform internetowych elementarnych uprawnień i ochrony socjalnej, pomimo warunków zatrudnienia zbliżonych do stosunku pracy (kierownictwo, ciągłe monitorowanie, ocenianie i dyscyplinowanie). Wykonawcy platformowi bardzo często świadczą pracę za niskie stawki wynagrodzenia, nie mają pewności zatrudnienia, ochrony w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (por. Dobrzyńska 2020, s. 16 i n.) czy podstawowych uprawnień pracowniczych, takich jak płatny urlop wypoczynkowy, urlopy okolicznościowe, szkolenia i możliwość awansu zawodowego, prawa zbiorowe (zob. szerzej: Unterschütz 2017a, s. 398 i n.; Unterschütz 2017b, s. 461 i n.). Brak wsparcia podmiotu organizującego ich pracę, niezapewnienie odpowiednich narzędzi pracy (odpłatność za ich udostępnienie), a także nieprzewidywalność dochodu i godzin pracy skutkuje niskim poziomem satysfakcji osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych.

Parlament Europejski, dostrzegając wskazane zagrożenia, jakie wiążą się z dynamicznym rozwojem pracy platformowej, a także mając na względzie brak szczegółowych rozwiązań regulujących funkcjonowanie na obszarze UE platform internetowych, które bardzo często posiadają status międzynarodowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w kilku państwach członkowskich lub w sposób transgraniczny, uchwalił dnia 16 września 2021 roku rezolucję 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, dalej: „rezolucja”), wzywając Komisję Europejską do zbadania i przyjęcia rozwiązań w celu poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Parlament

Europejski uznał, że nieuwzględnienie tych zagrożeń w projektowanych unormowaniach może „narazić na szwank cały europejski model społecznej gospodarki rynkowej i cele Europejskiego filaru praw socjalnych”¹, który musi zostać dostosowany do wymogów XXI wieku (lit. H–J rezolucji). Zgodnie z założeniami rezolucji: „odpowiednia i przejrzysta ochrona socjalna powinna mieć zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych za pośrednictwem platform, w tym także samozatrudnionych” (pkt 14–16 rezolucji). Efektem podjętych przez Komisję Europejską prac było przygotowanie dnia 9 grudnia 2021 roku wstępnego projektu dyrektywy 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>, dalej: „projekt”) i poddanie go dwuetapowym konsultacjom z partnerami społecznymi. W ich wyniku, a także po burzliwych negocjacjach pomiędzy organami UE, dnia 24 kwietnia 2024 roku Parlament Europejski przyjął ostateczną wersję dyrektywy, która wejdzie w życie po zatwierdzeniu przez Radę Unii Europejskiej oraz opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (dalej: dyrektywa). Od tego momentu Polska oraz pozostałe państwa członkowskie będą miały 24 miesiące na wdrożenie przepisów dyrektywy do krajowych porządków prawnych.

Celem niniejszego opracowania będzie przedstawienie kluczowego wyzwania, przed którym stanął polski ustawodawca, jakim jest wdrożenie konstrukcji domniemania stosunku pracy unormowanej w art. 5 dyrektywy w odniesieniu do zatrudnienia platformowego. Prawidłowa implementacja tej regulacji do polskiego porządku prawnego – moim zdaniem – wymaga rozciągnięcia tego mechanizmu na wszystkie stosunki zatrudnienia, także te, które funkcjonują poza sektorem platform internetowych. W tym sensie wdrożenie domniemania stosunku pracy będzie stanowić rewolucję dla całego polskiego prawa zatrudnienia. Implementacja tej konstrukcji do naszego porządku prawnego ma fundamentalne znaczenie dla ogółu stosunków zatrudnienia w Polsce. Będzie oddziaływać nie tylko na rynek platform internetowych, ale na wszystkich wykonawców pracy zarobkowej. Autor, krytycznie odnosząc się do proponowanych w dyrektywie rozwiązań, wskazuje wady i zagrożenia, jakie wiążą się z wprowadzeniem domniemania stosunku pracy do polskiego prawa pracy.

1. Skala zatrudnienia platformowego i specyfika tej formy aktywności zarobkowej

Biorąc pod uwagę dużą różnorodność funkcjonujących na rynku modeli biznesowych platform internetowych, wielość powiązań łączących wykonawcę pracy zarobkowej z platformą oraz brak jednolitej i uniwersalnej definicji tego terminu, trudno jest precyzyjnie oszacować skalę

¹ Mowa tu o Europejskim filarze praw socjalnych, przyjętym w Göteborgu dnia 17 listopada 2017 roku (Surdykowska 2017, s. 2 i n.). Zasada nr 10 (w zw. z pkt 15 preambuły) wskazuje, że osoby świadczące pracę powinny mieć zagwarantowane prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych, pozwalającego im na wydłużenie okresu ich uczestnictwa na rynku pracy. Z kolei w zasadzie nr 12 przyjmuje się, że bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy pracownicy i w porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.

zjawiska (Piasna, Zwysen, Drahekoupil 2022, s. 36 i n.). Z danych UE wynika, że obecnie ponad 28 mln osób na obszarze Unii pracuje za pośrednictwem platform internetowych, a w 2025 roku liczba ta ma gwałtownie wzrosnąć nawet do 43 mln (zob. pkt 1 uzasadnienia projektu). Jednocześnie statystyki pokazują, że w tej grupie zatrudnionych ponad 90% jest klasyfikowanych przez platformy jako osoby pracujące w warunkach samozatrudnienia (De Groen et al. 2021, s. 8). W państwach UE 1,4% wykonawców platformowych deklaruje tę pracę jako swoje główne źródło utrzymania, 4,1% wskazuje ją jako dodatkową, 3,1% ocenia, że jest to zajęcie marginalne, a 2,5% traktuje to zatrudnienie jako sporadyczne (Unterschütz 2022b, s. 61). Można zaobserwować istotne zróżnicowanie intensywności korzystania z pracy za pośrednictwem platform internetowych w poszczególnych krajach. Praca taka stanowi główne źródło utrzymania dla niespełna procenta pracobiorców w takich państwach, jak: Finlandia, Francja, Włochy, Szwecja, Czechy, Słowacja, a w Hiszpanii i Niderlandach jest to już ponad 2,5% (Urzi Brancati, Pesole, Fernández-Macías 2019). Również w Polsce obserwujemy duży wzrost zainteresowania pracą za pośrednictwem platform internetowych. Według danych Flash Eurobarometer z 2016 roku 15% respondentów z Polski korzystało z platform jako świadczący pracę lub klienci (Eurofound, 2018). Z raportu Instytutu Spraw Publicznych dotyczącego nowych form pracy wynika, że praca platformowa ma w Polsce charakter incydentalny – 11,4% respondentów zadeklarowało jej świadczenie co najmniej jeden raz, a jedynie 4,14% regularnie wykonywało taką pracę, przy czym dla ponad 2/3 z nich była to praca o charakterze dorywczym (Owczarek 2018, s. 50–51). Jednocześnie badanie przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych potwierdziło wysokie zainteresowanie podejmowaniem pracy za pośrednictwem platform internetowych na przyszłość, zwłaszcza wśród osób młodych mieszkających w większych miastach – aż 19% respondentów zamierza podjąć lub kontynuować pracę platformową².

Na potrzeby niniejszego opracowania konieczne jest krótkie przedstawienie szczególnych właściwości zatrudnienia platformowego jako nietypowej formy aktywności zarobkowej (zob. szerzej: Świątkowski 2019b, s. 95 i n.; Gospodarek 2019a, s. 9 i n.). Z uwagi na funkcjonowanie różnych modeli biznesowych platform internetowych specyfika tego rodzaju pracy jest bardzo złożona i niejednorodna. Cyfrowe platformy pracy są obecne w rozmaitych sektorach gospodarki, przede wszystkim w usługach. Dominują takie branże, jak: transport i przewozy (Uber, UberEats, Deliveroo, Wolt, Glovo); sprząatanie i naprawy (Fixly, Hojo Clean, TakeTask); usługi wysokospecjalistyczne – prawnicze, tłumaczeniowe, językowe, projektowe, edytorskie, graficzne, programistyczne, tworzenie baz danych (Freelancer); usługi opiekuńcze (Yoopies). Najczęściej usługi za pośrednictwem platform cyfrowych realizowane są w dwóch systemach – on location (usługi „w terenie”), takie jak: przewóz, dostawa towarów, sprząatanie, naprawa lub usługi opiekuńcze, oraz online, takie jak: kodowanie danych, tłumaczenie, programowanie lub projektowanie.

W dużym uproszczeniu możemy przyjąć, że praca platformowa polega na wykonywaniu usług lub zadań, które są zlecane przez klientów za pomocą platformy czy aplikacji cyfrowej udostępnianej osobom zarobkującym. Mamy tu zatem do czynienia z trójpodmiotową

² Na temat pracy platformowej w Polsce zob. szerzej Dobrzyńska 2020, s. 18–19.

konstrukcją prawną, w ramach której występują: 1) użytkownik platformy (klient korzystający z usług platformy); 2) osoba zarobkująca (wykonawca oferujący daną usługę); 3) platforma cyfrowa (podmiot pośredniczący, który umożliwia dopasowanie klienta usługi i osoby oferującej jej realizację), co z reguły następuje przy zastosowaniu określonego algorytmu (bardzo często z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, AI). Osoby zarobkujące wnoszą określone zasoby (tzn. poświęcony czas, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie), przy czym mogą świadczyć pracę w sposób okazjonalny lub ciągły (profesjonalny). Z kolei użytkownicy platformy to jednostki poszukujące zasobów oferowanych przez wykonawców. Podmioty te spotykają się na wirtualnym rynku zatrudnienia dzięki platformie internetowej, będącej swoistym pośrednikiem, który umożliwia „nawiązanie elektronicznych relacji między osobami a podmiotami zgłaszającymi zapotrzebowanie na świadczenie rozmaitych usług polegających na pracy” (Świątkowski 2019a, s. 18–19). Wykorzystanie dynamicznych stron internetowych i aplikacji, z użyciem algorytmów i sztucznej inteligencji, pozwala na wirtualne spotkanie się podaży i popytu na pracę, dając ich użytkownikom możliwość zdobywania informacji oraz nawiązywania relacji o charakterze ekonomiczno-biznesowym i społecznym.

Poza trójpodmiotową strukturą, pracę platformową cechuje rozproszenie zadań do licznego zbioru wirtualnych wykonawców (Eurofound 2015) oraz fragmentaryczność zleczanych prac. Mamy tu do czynienia najczęściej z dzieleniem pracy na mikrozadania (ang. *microtasks*) czy małe projekty i przydzielaniem ich przez platformę internetową konkretnym wykonawcom w „wirtualnej chmurze” (Owczarek 2018, s. 10). W Polsce na podstawie badania przeprowadzonego przez Eurofound (2018) stwierdzono dominację mikrozadań, w szczególności w pracy w terenie. Z kolei projekty o większej skali realizowane są najczęściej za pośrednictwem platform online. Biorąc pod uwagę typ aktywności, w polskiej pracy platformowej dominują usługi profesjonalne. Gdy chodzi zaś o wymogi niezbędne do wykonywania tej pracy – wysokie kwalifikacje są konieczne do świadczenia pracy zdalnej, natomiast w terenie obserwujemy dominację niskich i średnich kwalifikacji. Wreszcie w odniesieniu do sposobu łączenia klientów korzystających z usług platformy i wykonawców – z reguły mamy do czynienia z dookreśleniem oferty i zakresu obowiązków przez platformę, a wyboru konkretnej usługi dokonuje klient (Dobrzyńska 2020, s. 19).

Zarówno charakter trójstronnych relacji łączących zamawiającego pracę, wykonawcę oraz platformę internetową, jak również status osób świadczących pracę za pośrednictwem platform nie jest dookreślony (Gospodarek 2019a, s. 11 i n.). W praktyce nie występuje tu zatrudnienie pracownicze, a dominującą formą współpracy jest cywilnoprawna umowa B2B, w ramach której wykonawca świadczy usługi w warunkach samozatrudnienia, lub zwykła umowa zlecenia zawierana bez konieczności zakładania jednoosobowej działalności gospodarczej. Platformy internetowe dbają o to, aby nie dochodziło do ustalenia stosunku pracy pomiędzy nimi a wykonawcami pracy. W ich regulaminach unika się terminów: „praca”, „zatrudnienie”, „pracownik”, a platforma internetowa kreuje się na mediatora lub pośrednika pomiędzy klientem a wykonawcą usługi, dostarczającego jedynie narzędzia cyfrowe w postaci aplikacji opartej na zarządzaniu algorytmicznym, wykorzystującej z reguły sztuczną inteligencję.

Platformy cyfrowe w zależności od przyjętego modelu biznesowego różnią się między sobą: poziomem wymaganych umiejętności do wykonywania usług, zasadami kojarzenia

klientów z podmiotami oferującymi usługę; sposobem organizacji pracy i zarządzania procesem pracy; sposobem ustalania zadań (może je wyznaczać platforma, wykonawca lub klient); sposobem ustalania warunków świadczenia usług, w tym płatności; stopniem monitorowania procesu pracy przez platformy (mechanizm kontroli algorytmicznej) i weryfikowania jakości wyników pracy; sposobem oceniania wykonawców pracy (systemy punktowej oceny wykonawców usług) – ich tzw. reputacja cyfrowa; dopuszczalnością stosowania sankcji za odmowę wykonania pracy lub nieobecność w pracy. Biorąc pod uwagę ogół wymienionych tu okoliczności, w praktyce możemy wyróżnić trzy modele funkcjonowania platform internetowych, a mianowicie: model władczy, model niewładczy oraz model mieszany. W modelu władczym (z reguły dotyczy to platform on location) mamy do czynienia z daleko idącą ingerencją platformy w organizację i zarządzanie procesem pracy, która nie pozostawia osobom świadczącym usługi za jej pośrednictwem żadnej swobody i autonomii bądź jest ona jedynie iluzoryczna i fasadowa. Władcza platforma internetowa najczęściej jednostronnie ustala wiążącą organizację procesu pracy oraz warunki świadczenia usług; władczo zarządza tym procesem; jednostronnie wyznacza zadania do wykonania (ang. microtasks), sankcjonując odmowę ich przyjęcia; narzuca stawki wynagrodzenia; ogranicza możliwość korzystania z podwykonawców lub zastępców oraz możliwość rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich; stosuje rozbudowane systemy monitoringu i nadzorowania procesu pracy oraz weryfikowania jakości wyników pracy. W modelu władczym bardzo często dochodzi do pełnej izolacji pomiędzy klientem korzystającym z usług platformy a wykonawcą usługi. Z kolei model niewładczy charakteryzuje się następującymi cechami: platforma internetowa jest tylko pośrednikiem pomiędzy dostawcą usługi a klientem, nie ingerując w organizację i zarządzanie procesem pracy (daleko idąca autonomia wykonawcy); klient samodzielnie wybiera wykonawcę usługi; strony wspólnie ustalają warunki wykonania usługi i wynagrodzenie; wykonawca usługi często typowany jest w drodze konkursu. Poza modelem mieszanym, który łączy w sobie elementy władcze z tymi o charakterze niewładczym w różnej proporcji, bardzo często w pracy platformowej wykorzystuje się pośredników. W niektórych bowiem przypadkach osoby wykonujące pracę platformową nie mają bezpośredniego stosunku umownego z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w relacji prawnej z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę. Ten sposób organizacji pracy skutkuje szerokim wachlarzem różnych złożonych stosunków wielostronnych, w tym łańcuchami podwykonawców, oraz zacieraniem się granic między obowiązkami platformy internetowej a obowiązkami pośredników.

2. *Ratio legis* domniemania stosunku pracy w dyrektywie platformowej

Zgodnie z pkt 17 preambuły do dyrektywy, podstawowym celem tego aktu jest poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia. Dyrektywa ma być odpowiedzią UE na coraz częściej występujące w państwach członkowskich praktyki, w ramach

których platformy, czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych, w celu ograniczenia kosztów oraz uzyskania przewagi konkurencyjnej, korzystają z wykonawców bez umowy lub stosują samozatrudnienie fikcyjne, gdy dana osoba jest zarejestrowana jako jednoosobowy przedsiębiorca, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Komisja Europejska szacuje, że na skutek takich niedozwolonych działań do 5,5 mln osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy może być zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia (zob. uzasadnienie projektu). Osoby te są szczególnie narażone na złe warunki pracy i niewystarczający dostęp do ochrony socjalnej. W związku z błędną klasyfikacją nie mogą one korzystać z praw i ochrony, do których byłyby uprawnione jako pracownicy. Ochrona ta obejmuje prawo do minimalnego wynagrodzenia, przepisy dotyczące czasu pracy, bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy, równość wynagrodzeń mężczyzn i kobiet oraz prawo do płatnego urlopu, a także lepszy dostęp do ochrony socjalnej w odniesieniu do wypadków przy pracy, bezrobocia, choroby i podeszłego wieku.

W odpowiedzi na opisane wyżej niedozwolone praktyki stosowane przez platformy internetowe sądy w takich państwach, jak Hiszpania, Włochy, Francja czy Wielka Brytania, zaczęły wydawać rozstrzygnięcia w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy wykonawcą a platformą, uznając ją za pracodawcę w rozumieniu prawa krajowego. Przykładowo tego rodzaju wyroki zapadały w odniesieniu do platform internetowych świadczących usługi transportowe (np. wyrok Sądu Najwyższego w Hiszpanii z dnia 25 września 2020 roku, nr 805/2020, dotyczący Ubera) czy też platform realizujących usługi kurierskie na żądanie (np. wyrok Trybunału w Palermo z dnia 20 listopada 2020 roku, nr 3570/2020 dotyczący Glovo)³. Warto zauważyć, że orzecznictwo sądów krajowych UE w analizowanym obszarze nie jest spójne oraz jednorodne i choć można zaobserwować pewne cechy wspólne pojawiających się judykatów, to jednak trudno mówić o wypracowaniu uniwersalnego modelu oceny statusu zatrudnienia wykonawców pracy platformowej w poszczególnych państwach (Hießl 2022, s. 59 i n.).

Biorąc powyższe pod uwagę, a także mając na względzie poprawę warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, dyrektywa wprowadziła w art. 5 konstrukcję domniemania stosunku pracy. Nie jest to oczywiście nowe rozwiązanie. Już w 2006 roku przyjęte zostało przez MOP zalecenie nr 198 dotyczące stosunku pracy, w którym przewidziano konstrukcję domniemania stosunku pracy⁴. Zgodnie z pkt 11 lit. b tego aktu, aby ułatwić ustalanie istnienia stosunku pracy, państwa członkowskie powinny,

³ Por. też: wyrok Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii z dnia 19 lutego 2021 roku, nr UKSC 2019/0029; wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 10 stycznia 2019 roku, nr 18/08357, RG 18/08357; wyrok Cour de Cassation (francuskiego sądu kasacyjnego) z dnia 28 listopada 2018 roku, nr 1737; wyrok Corte di Cassazione (włoskiego sądu kasacyjnego) z dnia 24 stycznia 2020 roku, nr 1663/2020. Zob. szerzej: Gospodarek 2019b, s. 21 i n.; Gospodarek 2021, s. 12 i n.; Naumowicz 2021, s. 177 i n.

⁴ Na marginesie warto zauważyć, że w uzasadnieniu do projektu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych ustawodawca unijny *expressis verbis* odnosi się do cytowanego zalecenia MOP nr 198.

w ramach krajowej polityki, do której nawiązuje zalecenie, rozważyć możliwość wprowadzenia w swoich porządkach prawnych domniemania prawnego, że stosunek pracy istnieje wówczas, gdy obecny jest jeden lub więcej wskaźników określonych w pkt 13 tego dokumentu. Według szacunków Komisji Europejskiej na poziomie UE w wyniku zastosowania tego mechanizmu od 1,72 mln do 4,1 mln osób uzyskałoby status pracownika (ok. 2,35 mln na platformach on location i 1,75 mln na platformach online), co pozwoliłoby im korzystać z pełnego zakresu ochrony ustawowej, który gwarantowany jest na podstawie stosunku pracy. Wprowadzenie domniemania stosunku pracy ma również wpłynąć na stabilność i przewidywalność osiągniętych dochodów, a co za tym idzie, na zmniejszenie ubóstwa. Przyczyni się także do wzrostu wynagrodzeń wykonawców platformowych, którzy do tej pory otrzymywali płacę na poziomie zdecydowanie niższym niż kwota minimalnego wynagrodzenia przewidzianego we właściwych przepisach. Ponadto zdaniem Komisji Europejskiej wyrażonym w pierwotnym projekcie dyrektywy, w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które utrzymują status samozatrudnienia w związku z brakiem przesłanek do ustalenia istnienia stosunku pracy, wprowadzony mechanizm domniemania stosunku pracy zmusi platformy, chcące uniknąć klasyfikacji jako pracodawca, do zmiany dotychczasowego modelu funkcjonowania w taki sposób, aby zagwarantować wykonawcom dużo większą niż obecnie swobodę i autonomię świadczenia usług.

3. Ewolucja koncepcji domniemania stosunku pracy w negocjacjach nad ostatecznym kształtem dyrektywy platformowej

Pierwotne brzmienie projektu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, gdy chodzi o mechanizm domniemania stosunku pracy, istotnie różniło się od ostatecznego kształtu tej regulacji. Wyjściowa propozycja z dnia 9 grudnia 2021 roku była bardzo rozbudowana i wprowadzała restrykcyjne ujęcie domniemania, które spotkało się ze zdecydowanym sprzeciwem silnego na poziomie unijnym lobby platform internetowych. Od samego początku – to się nie zmieniło – dyrektywa miała zobowiązywać państwa członkowskie do wprowadzania odpowiednich i skutecznych procedur w celu weryfikowania i zapewniania prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, po to, by ustalać, czy istnieje stosunek pracy zdefiniowany przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: „TSUE”), w tym poprzez stosowanie domniemania stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami (art. 4 ostatecznej wersji dyrektywy). Mamy tu zatem do czynienia z zasadą pierwszeństwa faktów związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, która nawiązuje do pkt 9 zalecenia MOP nr 198.

Najbardziej kontrowersyjnym rozwiązaniem przyjętym w pierwotnej wersji dyrektywy był sam mechanizm stosowania domniemania stosunku pracy. Zgodnie z art. 4 tamtej propozycji stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznawało się prawnie za stosunek pracy w przypadku, gdy platforma kontrolowała wykonywanie pracy w sposób ujęty w dyrektywie. Następowo to wtedy, gdy kontrola ta spełniała co najmniej dwa z pięciu następujących warunków: a) rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia; b) zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy; c) nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną; d) skuteczne ograniczanie, 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; e) skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich. W kolejnych wersjach projektu dyrektywy wskazane warunki kontroli zasadniczo utrzymywały się z niewielkimi modyfikacjami, a jedynie zdecydowano się na ich większą fragmentację. Zaproponowano podział na siedem kryteriów, z których spełnienie co najmniej trzech miało decydować o istnieniu stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za jej pośrednictwem. Takie rozwiązanie budziło kontrowersje i zastrzeżenia z kilku zasadniczych powodów. Po pierwsze, zastosowane przesłanki kontroli wykonywania pracy, które decydowały o domniemaniu stosunku pracy, miały charakter nieostry i ocenny, a ich interpretacja budziła wątpliwości. Wiązało się to z daleko idącą niepewnością sytuacji prawnej platform co do tego, czy przyjęty przez te podmioty model biznesowy pozwala na ustalenie stosunku pracy. Po drugie, zaproponowane kryteria kontroli warunków pracy w żadnym razie nie były przystosowane do specyfiki krajowych porządków prawnych, w ramach których obowiązują różne definicje stosunku pracy i odmiennie charakteryzuje się cechy konstrukcyjne tej formy zatrudnienia decydujące o jej tożsamości. Przechodząc na grunt polskiego prawa pracy, ujęty w projekcie dyrektywy katalog przesłanek kontroli w żadnym razie nie przystaje do elementów pojęciowych stosunku pracy, których ustalenie w toku świadczenia pracy może przesądzać o istnieniu tego stosunku. Zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl ugruntowanego stanowiska polskiej nauki prawa pracy oraz utrwalonego orzecznictwa sądowego do cech charakteryzujących normatywny model stosunku pracy należy zaliczyć: dobrowolność i wzajemność zobowiązań, odpłatność pracy, ciągłość wykonywania pracy, osobisty charakter świadczonej pracy, zobowiązanie starannego działania, ryzyko obciążające podmiot zatrudniający oraz podporządkowanie pracownika pracodawcy w toku wykonywania pracy (zob. szerzej Duraj 2017, s. 61 i n. oraz cytowana tam szeroko literatura i orzecznictwo sądowe). Powszechnie przyjmuje się, że sama kontrola (ogólny nadzór) procesu świadczenia pracy, jeżeli nie ma w niej elementów władztwa, nie

jest wystarczająca do ustalenia istnienia stosunku pracy, bowiem stanowi również typową, immanentną cechę cywilnoprawnych form zatrudnienia, także w przypadku pracy na własny rachunek w warunkach samozatrudnienia. Wymienione w projekcie dyrektywy trzy pierwsze warunki (lit. a b i c) nie przesądzają na gruncie polskiego prawa pracy o konieczności zakwalifikowania relacji pomiędzy platformą internetową a wykonawcą jako stosunku pracy, gdyż z powodzeniem elementy te mogą występować w umowie prawa cywilnego (także B2B). Oznacza to, że przyjęcie proponowanych rozwiązań skutkowałoby niekorzystną dla platform internetowych działającą w Polsce sytuacją, w ramach której, nie spełniając cech definicyjnych stosunku pracy, byłyby one obejmowane domniemaniem stosunku pracy, które co najwyżej mogłyby kwestionować przed sądami pracy. Po trzecie, ujęte we wcześniejszych propozycjach dyrektywy kryteria kontroli wykonywania pracy są typowe dla wielu modeli biznesowych funkcjonowania platform internetowych w obrocie prawnym. Podmioty te dla zapewnienia konkurencyjności oferowanych usług oraz ich wysokiej jakości z reguły muszą kontrolować i nadzorować (także za pomocą algorytmów wykorzystujących sztuczną inteligencję) wykonawców tych usług, tak aby klienci czuli satysfakcję, a platforma mogła utrzymać się na tym wymagającym rynku. Dlatego też większość popularnych platform internetowych spełnia taką liczbę kryteriów kontroli określonych we wcześniejszych wersjach dyrektywy, która wystarczy do zastosowania wobec nich domniemania stosunku pracy. Potwierdza to raport przygotowany przez European Trade Union Confederation (2022), z którego wynika, że największe platformy internetowe, takie jak Uber, Glovo, Amazon Mechanical Turk czy Delivero, wypełniają obecnie minimum cztery ze wskazanych przez Komisję Europejską warunków kontroli. Utrzymanie takiego stanu rodzi ryzyko, że platformy te będą podejmować kolejne działania mające na celu ukrycie faktycznego statusu zatrudnienia poprzez pozorne zmiany warunków pracy lub przekwalifikowanie jedynie niewielkiej części zatrudnionych na pracowników. Może to także skutkować zwiększeniem się liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko tym platformom, które nie dostosują się do wskazanych w pierwotnych wersjach dyrektywy kryteriów domniemania zatrudnienia pracowniczego (Naumowicz 2022, s. 101).

Kolejnym ważnym problemem, który od początku rodził kontrowersje i wątpliwości interpretacyjne, była kwestia samej inicjacji domniemania stosunku pracy. Pierwotna wersja projektu dyrektywy w ogóle tego nie rozstrzygała. Dopiero w wyniku kolejnych modyfikacji wprowadzono mechanizm, w ramach którego podmiotem odpowiedzialnym za uruchomienie domniemania stosunku pracy stały się krajowe organy administracyjne właściwe do kontroli przestrzegania prawa pracy. Zgodnie z art. 4a jednej z wersji projektu dyrektywy, przy sprawdzaniu zgodności z odpowiednimi przepisami lub ich egzekwowaniu, właściwe krajowe organy administracyjne (w Polsce Państwowa Inspekcja Pracy) miały otrzymać uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych co do stosowania domniemania stosunku pracy. Akt ten przyznawał tym organom swobodę uznania w tym zakresie. Inspektor mógł podjąć w zasadzie uznaniową decyzję co do niestosowania domniemania w konkretnym przypadku, jeżeli kontrola była realizowana z jego inicjatywy oraz oczywiście było (w ocenie inspektora), że zostałoby ono z powodzeniem wzruszone przed sądem. Pozytywnie należy ocenić fakt, że ostatecznie zrezygnowano z przedstawionego tu mechanizmu. Jego implementacja do polskiego

porządku prawnego i oddanie w ręce konkretnego inspektora pracy tak ważnej decyzji o uruchomieniu bądź nieuruchomieniu domniemania stosunku pracy groziło pełną uznaniowością stosowania prawa, co w konsekwencji prowadziłoby do naruszenia konstytucyjnej zasady ochrony zaufania obywateli do państwa, z której wynika wymóg pewności obowiązującego prawa (art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: „Konstytucja RP”)⁵ oraz zasady zaufania do władzy publicznej (art. 8 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2024, poz. 572 tekst jedn., dalej: „Kodeks postępowania administracyjnego”, „k.p.a.”).

4. Domniemanie stosunku pracy w dyrektywie platformowej

Przechodząc już na grunt uchwalonej dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, należy zauważyć, że na skutek zdecydowanego sprzeciwu na poziomie unijnym lobby platform internetowych, który poparła Francja (Aloisi, Rainone, Countouris 2024), ostateczny kształt mechanizmu domniemania stosunku pracy został bardzo „rozmiękczony” i ustawodawca unijny, aby osiągnąć kompromis, musiał zrezygnować z restrykcyjnych rozwiązań, które opisałem w pkt 3. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że analizowana regulacja przewiduje bardzo szeroki zakres podmiotowy domniemania stosunku pracy. Mechanizm ten będzie miał zastosowanie w relacji prawnej między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę (art. 5 ust. 1). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 dyrektywy „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę spełniającą wszystkie następujące wymogi: a) jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna; b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy; c) jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu; d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. Z kolei przez „pracę za pośrednictwem platform” rozumie się każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną lub pośrednikiem a usługobiorcą (art. 2 ust. 1 pkt 2). Natomiast „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy” oznacza każdą osobę fizyczną wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub od jego określenia przez zainteresowane strony (art. 2 ust. 1 pkt 3)⁶.

⁵ Zasadę ochrony zaufania obywateli do państwa wyprowadza się z art. 2 Konstytucji RP, w myśl którego Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Zob. szerzej Węglińska 2020, s. 169 i n.

⁶ Dyrektywa odróżnia od „osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy” pojęcie „pracownik platformy”, oznaczające każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, która posiada umowę

Ustawodawca unijny zrezygnował z restrykcyjnego mechanizmu domniemania stosunku pracy odwołującego się do szczegółowych kryteriów kontroli wykonywania pracy. Zamiast tego dyrektywa posługuje się ogólnymi pojęciami „kontrola” i „kierownictwo”, odsyłając, gdy chodzi o ich interpretację do krajowych porządków prawnych i orzecznictwa TSUE. Zgodnie z art. 5 ust. 1 tego aktu istnieje domniemanie prawne, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają fakty wskazujące na kontrolę i kierownictwo, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązyjącymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE⁷. Domniemanie to ma mieć zastosowanie we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, w których w grę wchodzi prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Natomiast nie ma ono – co do zasady – zastosowania do postępowań, które dotyczą spraw podatkowych, karnych i zabezpieczenia społecznego, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej w swoich porządkach prawnych (art. 5 ust. 3 dyrektywy). Co ważne, domniemanie stosunku pracy nie będzie działać wstecz. W odniesieniu do tych stosunków umownych, które powstały przed dniem wejścia w życie w danym państwie członkowskim przepisów implementujących dyrektywę i nadal istnieją w tym dniu, mechanizm ten obejmie jedynie okres rozpoczynający się od tego dnia (art. 5 ust. 6).

Z punktu widzenia powszechności stosowania domniemania stosunku pracy w poszczególnych państwach członkowskich istotną rolę odgrywa przewidziany w dyrektywie mechanizm aktywowania całej procedury. Ustawodawca unijny przyjmuje w tym zakresie dwie dopuszczalne drogi. W ramach pierwszej prawo wszczęcia stosownego postępowania przyznaje się osobie wykonującej pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy lub jej przedstawicielom, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Oznacza to, że dyrektywa otwiera drogę do masowego występowania do sądu pracy przez wykonawców platformowych lub reprezentujące ich organizacje związkowe z roszczeniami mającymi na celu ustalenie prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy (art. 5 ust. 4). Druga ścieżka w zakresie inicjowania procedury domniemania stosunku pracy została zarezerwowana dla właściwego organu krajowego. W przypadku, gdy uzna on (w Polsce najpewniej będzie to Państwowa Inspekcja Pracy), że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może być niewłaściwie sklasyfikowana, wszczyna odpowiednie działania lub postępowanie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu ustalenia statusu zatrudnienia tej osoby (art. 5 ust. 5).

Dyrektywa przewiduje oczywiście możliwość wzruszenia domniemania stosunku pracy przed sądem. Takie prawo ustawodawca unijny gwarantuje cyfrowym platformom pracy. Wynika to głównie z faktu, że to właśnie te podmioty mają pełny wgląd we wszystkie elementy faktyczne decydujące o prawnym charakterze stosunku, jaki łączy platformę z wykonawcą,

o pracę lub jest uznawana za pozostającą w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązyjące w państwach członkowskich – z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE (art. 2 ust. 1 pkt 4).

⁷ Na temat dorobku orzecznictwa TSUE w kontekście autonomicznej definicji pracownika zob. szerzej: Unterschütz 2022a, s. 21 i n.

w szczególności w algorytmy stosowane do zarządzania procesem pracy. Zgodnie z art. 5 ust. 1 tego aktu w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, to na niej spoczywa ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają skuteczne wzruszalne domniemanie prawne co do zatrudnienia, stanowiące ułatwienie proceduralne na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, i zapewniają, aby to domniemanie nie skutkowało większym obciążeniem tych osób lub ich przedstawicieli wymogami w postępowaniach mających na celu ustalenie ich statusu zatrudnienia. Celem takiego domniemania jest bowiem efektywne zaradzenie nierównowadze sił między osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy i skorygowanie tej nierównowagi.

Co ważne, ostateczna wersja dyrektywy nie rozstrzyga tego, jaki charakter będzie miał stosunek zatrudnienia łączący platformę z wykonawcą do czasu zakończenia procedury odwoławczej wszczętej przez platformę. Poprzedni projekt analizowanego aktu *expressis verbis* stanowił, że w przypadku, gdy internetowa platforma pracy kwestionuje decyzję administracyjną lub sądową określającą status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych na podstawie zastosowania domniemania, państwa członkowskie mogą zapewnić, by takie postępowanie nie miało skutku zawieszającego wobec tej decyzji. W tym zakresie ważną wskazówką interpretacyjną wydaje się być uzasadnienie ostatecznej wersji dyrektywy, gdzie wyraźnie wskazuje się, że zastosowanie domniemania prawnego nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform (pkt 32 uzasadnienia).

5. Implementacja domniemania stosunku pracy do polskiego porządku prawnego – wady i zagrożenia

Najpóźniej w terminie dwóch lat od daty wejścia w życie dyrektywy państwa członkowskie, w tym Polska, są zobligowane do wprowadzenia w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania tego aktu (art. 29 ust. 1), w tym także konstrukcji domniemania stosunku pracy w odniesieniu do sektora pracy platformowej. *De lege lata* na gruncie polskiego prawa pracy mechanizm ten w ogóle nie ma zastosowania. Stanowisko to jest powszechnie aprobowane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w judykaturze (zob. szerzej Duraj 2017, s. 61 i n.). W wyroku z dnia 27 maja 2010 roku (II PK 354/09, LEX nr 598002) Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że art. 22 § 1¹ k.p., w myśl którego zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę⁸. Z kolei zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 roku (I PKN 754/99, LEX nr 1224661)

⁸ Na brak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę wskazują także m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627; z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 727/99, LEX nr 1223707; z dnia 29 czerwca 2010 roku, I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 294.

powołane tu przepisy Kodeksu pracy nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy. Oznacza to, że implementację dyrektywy w obszarze domniemania stosunku pracy będzie można uznać za swoistą rewolucję na gruncie polskiego prawa pracy. W przeszłości były już podejmowane próby wprowadzenia tego mechanizmu do naszego porządku prawnego, ale zakończyły się one całkowitym niepowodzeniem. Mam tu na myśli projekt indywidualnego kodeksu pracy przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną w 2018 roku (<https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>), który *expressis verbis* zakładał domniemanie stosunku pracy. Dokument ten przewidywał, co następuje: wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W szczególności praca wykonywana w strukturach jednostki organizacyjnej zatrudniającego jest pracą wykonywaną na podstawie umowy o pracę (art. 47 § 1). Z kolei według art. 50 tego projektu istotne wątpliwości dotyczące ustalenia, czy praca jest wykonywana w formie zatrudnienia, czy samozatrudnienia, sąd rozstrzyga na korzyść zatrudnienia. Pracodawca zaprzeczający istnieniu stosunku pracy ma obowiązek przeprowadzenia dowodu, że praca nie jest wykonywana pod jego kierownictwem (domniemanie stosunku pracy).

Moim zdaniem implementacja do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy przewidujących domniemanie stosunku pracy będzie bardzo trudna i problematyczna. Zagadnienie to należy rozpatrywać na dwóch płaszczyznach, zarówno w odniesieniu do sektora platform internetowych, jak i w odniesieniu do całego rynku pracy. Gdy chodzi o tę pierwszą perspektywę, wprowadzenie do polskiego prawa pracy domniemania stosunku pracy prowadziłoby do nadmiernej ingerencji w jedną z fundamentalnych zasad wolności umów (art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2023, poz. 1610 tekst jedn. ze zm.) i swobody wyboru podstawy zatrudnienia oraz stanowiłoby naruszenie konstytucyjnej zasady swobody działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP). Poza tym przyjęty w dyrektywie mechanizm nie będzie efektywny i według mnie nie przyczyni się znacząco do poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, a skutek może być dokładnie odwrotny. Niewiele poprawi ten stan ujęte w art. 6 dyrektywy zobowiązanie wobec państw członkowskich do ustanowienia ram środków wspierających skuteczne wdrożenie domniemania prawnego stosunku pracy.

Po pierwsze, problemy widzę już na etapie aktywizacji domniemania stosunku pracy. Najczęściej podmiotami inicjującymi postępowanie w tej sprawie będą wykonawcy platformowi, którzy nie są z reguły zadowoleni ze swojego statusu z uwagi na brak minimalnych gwarancji ochronnych. Spowoduje to zalew sądów pracy często nieuzasadnionymi roszczeniami o przekształcenie ich statusu zatrudnieniowego na pracowniczy i w konsekwencji doprowadzi do paraliżu sądowego. Także nie przekonują mnie uprawnienia inspektorów pracy co do wszczynania postępowań dotyczących domniemania stosunku pracy w odniesieniu do platform internetowych. Takie rozwiązanie nie eliminuje ryzyka uznaniowości podejmowanych w tym zakresie decyzji, tym bardziej że dyrektywa uzależnia domniemanie stosunku pracy od tego, czy w stosunku umownym między cyfrową platformą pracy a wykonawcą stwierdzone zostają fakty wskazujące na kontrolę i kierownictwo, zgodnie z prawem krajowym, układami

zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Problem w tym, że ogólna kontrola to zbyt mało do uznania platformy za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., a kryterium kierownictwa na gruncie polskiego prawa pracy jest bardzo różnie interpretowane w doktrynie, orzecznictwie oraz w praktyce i wymaga ustawowego doprecyzowania (por. Duraj 2013, s. 45 i n.)⁹. W tym zakresie pomocne mogą okazać się zarówno wskaźniki określone w pkt 13 zalecenia MOP nr 198¹⁰, jak i kryteria kontroli ujęte w pierwotnej wersji dyrektywy (lit. d i e)¹¹. Uznaniowość rozstrzygnięć Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie będzie skutkować naruszeniem konstytucyjnej zasady ochrony zaufania obywateli do państwa, z której wynika wymóg pewności obowiązującego prawa (art. 2 Konstytucji RP).

Po drugie, ustawowe obciążenie Państwowej Inspekcji Pracy dodatkowymi obowiązkami w zakresie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze platform internetowych oraz inicjowania postępowań dotyczących domniemania stosunku pracy spowoduje pogłębienie się niewydolności polskiej inspekcji pracy. Ustawodawca unijny optymistycznie zakłada, że aby organy kontrolne mogły wykonywać zadania w zakresie egzekwowania przepisów dyrektywy, państwa członkowskie muszą zadbać o ich przygotowany merytorycznie personel kontrolujący. Wymaga to odpowiednich zasobów ludzkich o potrzebnych umiejętnościach i dostępie do stosownych szkoleń we właściwych organach krajowych oraz zapewnienia dostępności wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego (pkt 38 uzasadnienia dyrektywy). Tymczasem polska inspekcja pracy już teraz ma zbyt dużo obowiązków, które cały czas są poszerzane przez ustawodawcę, jest permanentnie niedofinansowana, a aktualny stan zatrudnienia na poziomie 1500 inspektorów pracy (na cały kraj) jest rażąco niezadowolający i nie gwarantuje w tym momencie skutecznego wypełniania ustawowych zadań.

Po trzecie, prawodawca unijny przewidział co prawda wzruszalność domniemania stosunku pracy, jednakże w praktyce może być to niewykonalne. Cyfrowa platforma pracy będzie miała poważny problem z udowodnieniem, że stosunek umowny, który ją łączy z wykonawcą, nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa polskiego. Wynika to przede wszystkim z braku jasnych kryteriów ustawowych pozwalających na efektywne odróżnienie tego stosunku od umów cywilnoprawnych. W szczególności dotyczy to przesłanki kierownictwa, która na gruncie polskiego prawa pracy jest bardzo różnie interpretowana w doktrynie, judykaturze oraz w praktyce.

Po czwarte, należy się spodziewać, że wprowadzenie do polskiego porządku prawnego domniemania stosunku pracy w sektorze platform spowoduje ich ucieczkę od tego mechanizmu.

⁹ Autor od lat postuluje doprecyzowanie w art. 22 § 1 k.p. pojęcia „kierownictwo pracodawcy” poprzez wskazanie, że chodzi o kierownictwo, które uprawnia pracodawcę do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Chodzi o obowiązki dotyczące zarówno przedmiotu pracy (rodzaju zadań i sposobu ich wykonania), jak i miejsca oraz czasu jej świadczenia (trzon uprawnień kierowniczych).

¹⁰ Należy tu także wziąć pod uwagę opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego UE w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (2013/C 161/03), która precyzuje kryteria fikcyjnego samozatrudnienia.

¹¹ Zob. wcześniejsze rozważania ujęte w pkt 3.

Platformy o zasięgu międzynarodowym będą zmieniać dotychczasowe modele funkcjonowania, stosując coraz bardziej złożone struktury organizacji i narzędzia kontroli oraz ewaluacji pracy, aby uniknąć przypisania im statusu pracodawcy wobec osób zatrudnionych za ich pośrednictwem. W grę wchodzi również ucieczka platform w tzw. szarą strefę lub całkowite zablokowanie tej formy świadczenia pracy zarobkowej w Polsce. Tego rodzaju zachowania dobrze pokazuje przykład Hiszpanii. W 2021 roku doszło tam do uchwalenia specjalnego aktu prawa Ley Rider (dekret królewski z mocą ustawy 9/2021), na mocy którego wprowadzono domniemanie stosunku pracy wobec platform branży usług dostawczych (m.in.: Glovo, Uber Eats, Stuart, Deliveroo). To wymusiło na tych platformach zmianę modelu ich funkcjonowania, aby uniknąć domniemania, a część podmiotów wycofała się całkowicie z rynku hiszpańskiego, uznając swoją działalność za mało opłacalną (Todolí-Signes 2021, s. 399 i n.).

Biorąc zaś pod uwagę perspektywę całego rynku pracy, uważam, że implementacja analizowanej dyrektywy polegająca na wprowadzeniu do polskiego porządku prawnego konstrukcji domniemania stosunku pracy ograniczonej jedynie do sektora platform internetowych będzie niezgodna z konstytucyjnymi zasadami: równości wobec prawa, ochrony konkurencji oraz swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy realizujący określony rodzaj usług przy wykorzystaniu platform internetowych będą bowiem w nieporównywalnie gorszej sytuacji prawno-ekonomicznej niż przedsiębiorcy świadczący ten sam rodzaj usług w formule tradycyjnej (np. usługi przewozowe czy dostawa jedzenia). Moim zdaniem, przewidziane w dyrektywie domniemanie stosunku pracy wykonawców platformowych będzie musiało zostać rozciągnięte na wszystkie sektory gospodarki. Inaczej doprowadzi to do nierównego traktowania przedsiębiorców prowadzących podobną (identyczną) działalność w zależności od tego, czy zostaną uznani za cyfrową platformę pracy w rozumieniu prawa krajowego, czy też nie. Objęcie mechanizmem domniemania stosunku pracy całego rynku pracy będzie nadmiernym obciążeniem dla polskich przedsiębiorców, na co nie jesteśmy jeszcze gotowi jako państwo. Byłaby to zbyt duża ingerencja w zasadę wolności umów, a wprowadzenie powszechnego domniemania stosunku pracy skutkowałoby drastycznym zwiększeniem kosztów zatrudnienia dla podmiotów gospodarczych, co w konsekwencji doprowadziłoby do wielu upadłości oraz gremialnej ucieczki przedsiębiorców w tzw. szarą strefę. Konsekwencją tych zmian byłby ogromny sprzeciw przedsiębiorców i lawina spraw sądowych o wzruszenie domniemania prawnego oraz paraliż sądownictwa pracy.

Krytycznie oceniam analizowaną dyrektywę w zakresie, w jakim na siłę akt ten próbuje objąć wykonawców platformowych stosunkiem pracy po to, żeby zapewnić im ochronę. Rozwiązanie to jest bardzo wątpliwe z punktu widzenia cech konstrukcyjnych stosunku pracy. Dużo lepszym posunięciem byłoby wprowadzenie odrębnych regulacji prawnych dostosowanych do specyfiki zatrudnienia platformowego, które będą gwarantować wszystkim osobom świadczącym ten rodzaj pracy zarobkowej minimalny standard ochrony. Do ogółu wykonawców pracy platformowej powinien mieć zastosowanie katalog podstawowych praw socjalnych¹². Odwołując się do standardów prawa międzynarodowego, unijnego oraz przepisów

¹² Postulat ten nawiązuje do jednej z koncepcji zaproponowanych przez A. Perullego w raporcie dotyczącym samozatrudnienia przygotowanym na zlecenie Komisji Europejskiej (Perulli 2011, s. 112 i n.). Autor ten, aby

Konstytucji RP, polski ustawodawca powinien zapewnić im w szczególności: ochronę życia i zdrowia, gwarantowaną stawkę płacy minimalnej, ochronę przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem, ochronę godności osoby ludzkiej, prawo do informacji na temat zasad działania zastosowanych algorytmów, ich parametrów oraz wpływu na decyzje dotyczące wyznaczania zadań oraz warunków ich wykonywania, lepszy dostęp do ochrony socjalnej w odniesieniu do wypadków przy pracy, bezrobocia, choroby i podeszłego wieku, a także prawo koalicji i wynikającą z niego ochronę układową. Być może należy również pomyśleć też o dodatkowych przywilejach dla tych wykonawców, dla których praca dla konkretnej platformy internetowej jest głównym źródłem utrzymania (np. prawo do odpoczynku, prawo do płatnego urlopu, nieodpłatne zapewnienie narzędzi pracy czy kognicja sądów pracy).

W analizowanej dyrektywie znajdują się także bardzo istotne i pożądane rozwiązania prawne w zakresie obowiązku rejestracji platform internetowych w państwie członkowskim, na terenie którego prowadzą one działalność oraz zgłaszania pracy wykonywanej przez osoby pracujące za pośrednictwem tych platform właściwym organom ds. pracy. Zostały one ujęte w rozdziale IV pt. „Przejrzystość dotycząca pracy za pośrednictwem platform”. Na mocy tych przepisów cyfrowe platformy pracy będą musiały udostępniać organom ds. pracy następujące informacje: a) liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy w podziale na poziom działalności oraz ich status umowny lub status zatrudnienia; b) ogólne warunki określone przez cyfrową platformę pracy mające zastosowanie do tych stosunków umownych; c) średni czas trwania działalności, średnia tygodniowa liczba osobogodzin i średni dochód z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy; d) pośrednicy, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym. Dzięki tym informacjom Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła przeprowadzać skuteczne i efektywne kontrole w zakresie przestrzegania przez platformy internetowe przepisów prawa pracy, w tym co do prawidłowości zastosowanej formy zatrudnienia. W odniesieniu do platform opartych na władczym modelu funkcjonowania, moim zdaniem, wystarczy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie obowiązujących już regulacji, z prawnym obowiązkiem wszczęcia stosownego postępowania sądowego przez inspektora pracy. Wprowadzenie do polskiego porządku prawnego konstrukcji domniemania stosunku pracy, zamiast poprawić warunki pracy, odniesie efekt odwrotny w postaci dynamicznego rozwoju szarej strefy i zatrudnienia nierejestrowanego. Konsekwencją tych zmian będzie gwałtowne zahamowanie rozwoju zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych. Na szerszą analizę tego zagadnienia nie pozwalają jednak ograniczone ramy niniejszego opracowania, dlatego też powyższe rozważania należy potraktować jako zaproszenie do pogłębionej dyskusji w gronie naukowców, ekspertów, legislatorów oraz partnerów społecznych (przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców).

zapewnić ochronę tej kategorii wykonawców pracy zarobkowej, proponuje stworzenie katalogu podstawowych praw socjalnych mających zastosowanie do wszystkich form świadczenia pracy bez względu na ich podstawę prawną. Zakłada ona przekształcenie prawa pracy w prawo zatrudnienia, gdzie kwestie dotyczące stosunku pracy miałyby stanowić jeden z działów kodeksu zatrudnienia.

Bibliografia

- Aloisi A., Rainone S., Countouris N. (2024) *Platform-Work Directive: The Clock is Ticking*, Social Europe, 25 January, <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking> (dostęp: 20 maja 2024).
- Bakalarz T. (2019) *Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji”, nr 117.
- Bednarowicz B. (2018) „*Uberyzacja zatrudnienia*” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2.
- Chobot A. (1997) *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa.
- Davies P.L. (1999) *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law* [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Warszawa 13–17 września 1999*, Warszawa.
- De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D., Shamsfakhr F. (2021) *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, https://zkilhoffer.github.io/PDFs/De%20Groen%20et%20al_2021_Digital%20labour%20platforms%20in%20the%20EU%20Mapping%20and%20Business%20models.pdf (dostęp: 15 maja 2024).
- De Stefano V. (2016) *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig Economy”*, Geneva (Conditions of Work and Employment Series, nr 71).
- Dobrzyńska M. (2020) *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6.
- Duraj T. (2013) *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa.
- Duraj T. (2017) *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 7.
- European Trade Union Confederation [ETUC] (2022) *Uber & Deliveroo Fail EU Tests on Selfemployment*, 25 January, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/uber-deliveroo-fail-eu-tests-self-employment> (dostęp: 13 kwietnia 2023).
- Eurofound (2015) *New Forms of Employment*, Luxembourg.
- Eurofound (2018) *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. National Context Analysis Poland, Working paper*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work-0> (dostęp: 13 kwietnia 2023).
- Gospodarek G. (2019a) *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Gospodarek G. (2019b) *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy*, cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4.
- Gospodarek G. (2021) *Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Hajn Z. (2003) *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne* [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa.

- Hieß C. (2022) *The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis*, „Comparative Labour Law & Policy Journal”, No. 2, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3982738 (dostęp: 12 marca 2024).
- Jończyk J. (2000) *O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław.
- Kubot Z. (2000) *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław.
- Naumowicz K. (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”, nr 3.
- Naumowicz K. (2022) *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony* [w:] T. Duraj (red.), *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce. IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Nietypowe stosunki zatrudnienia” Łódź, 8–9 grudnia 2021 r.*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica”, nr 101.
- Owczarek D. (red.) (2018) *Nowe formy pracy w Polsce*, Warszawa.
- Perulli A. (2011) *Economically Dependent/Quasi Subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Social Affairs, 19th of June 2003 [w:] G. Casale (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Geneva.
- Piasna A., Zwysen W., Drahoukoupil J. (2022) *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels, <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe> (dostęp: 13 lipca 2022).
- Pisarczyk Ł. (2003) *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa.
- Piowarska K. (2018) *Czy nowe technologie zrewolucjonizują rynek pracy?*, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały”, nr 2.
- Surdykowska B. (2017) *Europejski filar praw socjalnych – próba sprostania wielorakim wyzwaniom stojącym przed Unią Europejską*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Świątkowski A.M. (2019a) *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7.
- Świątkowski A.M. (2019b) *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków.
- Todoli-Signes A. (2021) *Spanish Riders Law and the Right to Be Informed About the Algorithm*, „European Labour Law Journal”, No. 3.
- Unterschütz J. (2017a) *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Unterschütz J. (2017b) *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy”, nr 9.
- Unterschütz J. (2022a) *Europejska autonomiczna definicja pracownika i jej implikacje dla osób samozatrudnionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy* [w:] T. Duraj (red.), *W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce. IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Nietypowe stosunki zatrudnienia” Łódź, 8–9 grudnia 2021 r.*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica”, nr 101.
- Unterschütz J. (2022b) *Zatrudnienie tymczasowe a praca w ramach cyfrowych platform zatrudnienia* [w:] T. Duraj (red.), *Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy*, „Jurysprudencja”, nr 19.

- Urzi Brancati C., Pesole A., Fernández-Macías E. (2019) *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Luxembourg.
- Węglińska J. (2020) *Zasada ochrony zaufania obywateli do państwa i do stanowionego przez nie prawa jako dyrektywa poprawnej legislacji*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne”, nr 42.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 727/99, LEX nr 1223707.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 roku, I PKN 754/99, LEX nr 1224661.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku, II PK 354/09, LEX nr 598002.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2010 roku, I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 294.
- Wyrok Cour de Cassation (francuskiego sądu kasacyjnego) z dnia 28 listopada 2018 roku, nr 1737.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 10 stycznia 2019 roku, nr 18/08357, RG 18/08357.
- Wyrok Corte di Cassazione (włoskiego sądu kasacyjnego) z dnia 24 stycznia 2020 roku, nr 1663/2020.
- Wyrok Sąd Najwyższego w Hiszpanii z dnia 25 września 2020 roku, nr 805/2020.
- Wyrok Trybunału w Palermo z dnia 20 listopada 2020 roku, nr 3570/2020.
- Wyrok Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii z dnia 19 lutego 2021 roku, UKSC 2019/0029.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2024, poz. 572 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2023, poz. 1610 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.
- Zalecenie MOP nr 198 z dnia 31 maja 2006 roku dotyczące stosunku pracy: <https://www.gov.pl/attachment/a08c9ded-3193-43bc-b9fd-925e4c09dfc1> (dostęp: 24 maja 2024).
- Opinia EKES UE w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej) (2013/C 161/03), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IE2063&from=EN> (dostęp: 1 czerwca 2024).
- Europejski filar praw socjalnych, przyjęty w Göteborgu dnia 17 listopada 2017 roku, https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf (dostęp: 19 kwietnia 2024).
- Projekt indywidualnego Kodeksu pracy przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną z dnia 14 marca 2018 roku, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 23 maja 2024).
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 września 2021 roku 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 (dostęp: 14 marca 2024).

Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 9 grudnia 2021 roku 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: 16 maja 2022).