

TOMASZ BAKALARZ
ORCID: 0000-0002-7499-1260
Uniwersytet Wrocławski

ZATRUDNIENIE ZA POŚREDNICTWEM PLATFORMY INTERNETOWEJ JAKO PRZEJAW „UBERYZACJI” PRACY

Abstrakt: Nowe zjawiska społeczno-ekonomiczne, takie jak ekonomia współdzielenia, mają realny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy. Od kilku lat jedną z popularnych form zarobkowania staje się świadczenie usług w ramach platform cyfrowych. Ta swoista aktywność ma z założenia charakter doraźny. Jednakże w praktyce wzrasta odsetek osób, dla których ta praca staje się zasadniczą formą aktywności zarobkowej, której można przypisać cechy zatrudnienia. W prezentowanym artykule autor prowadzi rozważania na temat wzajemnych relacji między użytkownikami platformy a jej operatorem, poszukując normatywnych wzorców opisujących tę innowacyjną formę zatrudnienia.

Słowa kluczowe: uberyzacja, nowe formy zatrudnienia, prawo pracy, ekonomia współdzielenia

WPROWADZENIE

Słowo „uberyzacja” jest neologizmem, który w sposób uproszczony, nawiązujący do jednego z przedsiębiorstw działających na rynku usług transportowych, opisuje złożone zjawisko ze sfery prawno-ekonomicznej. Uberyzacja jest elementem ekonomii współdzielenia, która polega na otrzymywaniu dochodów w zamian za dzielenie się posiadanymi dobrami trwałymi, czasem wolnym, twórczością, wolnymi środkami pieniężnymi. Swoistość uberyzacji wyraża się w środkach komunikacji oraz zarządzania wykonywaną usługą. Nierozzerwalnym elementem tego zjawiska jest sieć informatyczna ułatwiająca kooperację. Uberyzacja jest przejawem tak zwanej gospodarki na żądanie, definiowanej jako mikroaktywność gospodarcza, w ramach której dostarcza się produkty lub usługi w momencie zgłoszenia przez klienta zapotrzebowania na nie. W takim ujęciu omawiane zjawisko prowadzi do zatarcia granicy między producentem i konsumentem przez wchodzenie tych grup we wzajemne interakcje przez współdzielenie przestrzeni oraz sieci online i platformy p2p¹.

¹ S. Kalinowski, *Niepewność pracy w warunkach uberyzacji gospodarki*, [w:] *Marginalizacja a rozwój społeczny — między teraźniejszością i przeszłością*, red. Z. Galor, S. Kalinowski, U. Kozłowska, Bielefeld 2017, s. 50.

Oceniając skutki społeczne, ekonomiczne oraz prawne uberyzacji, warto odwołać się do opisanego przez Clayтона Christensena zjawiska *disruptive innovation*². Rozwój innowacji nie tylko sprzyja samej poprawie technologii wytwarzania, lecz także kreuje zmiany na poszczególnych rynkach, w tym na rynku pracy. Wiąże się to wielokrotnie z koniecznością zmiany podejścia do danego rynku — z perspektywy innego paradygmatu, to jest maksymalizacji użyteczności, dostępności do usługi w miejscu i czasie narzucanym przez klienta. Element innowacyjności rzutuje na proces realizacji usługi, wypierając typowo pojmowane sposoby ich świadczenia, a co najmniej zaburza układ relacji opartych na zastanych normach.

Innym sposobem opisywania uberyzacji jest tak zwany *outsourcing* internetowy. Termin ten opisuje sposób kontraktowania pracowników zewnętrznych i dostawców (często z zagranicy) w celu świadczenia usług za pośrednictwem internetowych platform. Ten środek komunikacji umożliwia klientom zlecenie pracy na zasadzie outsourcingu dużej, rozproszonej, globalnej puli pracowników zdalnych, aby osiągnąć poprawę wydajności i koordynację, ułatwić kontrolę jakości, dostawę i płatności takich usług w internecie³. Możliwość komunikowania się z nieograniczoną grupą wykonawców dysponujących zasobem wolnego czasu i kompetencjami konkurencyjnymi wobec załogi danego zakładu pracy stanowi nowe wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi i delegowaniu zadań przez pracodawcę. Negatywnym rezultatem takiego procesu może być deprofesjonalizacja świadczenia pracy, w ramach której realizacja konkretnego zadania zostanie zlecona zamiast pracownikom etatowym (będącym grupą uprzywilejowaną⁴), anonimowej grupie wykonawców za pośrednictwem platformy cyfrowej.

NOWE FORMY ZATRUDNIENIA ZWIĄZANE Z FUNKCJONOWANIEM PLATFORM INTERNETOWYCH

Zjawisko uberyzacji ma charakter zastany, z wyraźną tendencją wzrostową w aktualnych warunkach ekonomicznych. Jest ono już od kilku lat także opisywane przez przedstawicieli nauk prawnych⁵.

² C.M. Christensen, *The ongoing process of building a theory of disruption*, „The Journal of Product Innovation Management” 2006, nr 23, za: S. Kalinowski, *op. cit.*, s. 51. C.M. Christensen, M. Raynor, R. McDonald, *What is disruptive innovation?*, „Harvard Business Review” 2015, s. 44–53.

³ Raport Banku Światowego *The Global Opportunity in Online Outsourcing* z 2015 roku, <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/pdf/ACS14228-ESW-white-cover-P149016-Box391478B-PUBLIC-World-Bank-Global-OO-Study-WB-Rpt-FinalS.pdf>.

⁴ W rozumieniu prezentowanym przez G. Standinga, zob. *idem*, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2018.

⁵ W polskiej literaturze szczególną uwagę warto zwrócić na publikacje J. Unterschütz, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych — wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 1 i 2, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 8, 9; *eadem*, *Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej — w poszu-*

Opierając się na opracowaniu Eurofound *New forms of employment*⁶, za typowy przejaw uberyzacji na rynku pracy można uznać *crowdemployment*. Ta nowa forma zatrudnienia polega na wymianie za pośrednictwem sieci, która pozwala użytkownikom (jednostkom organizacyjnym i osobom indywidualnym) uzyskiwać dostęp do innych użytkowników za pośrednictwem internetu, w celu rozwiązywania określonych problemów lub osiągnięcia określonych celów⁷. W wypadku „pracy w tłumie” wyróżnia się:

1. pracę w ramach platform cyfrowych, rozumianą jako wykonywanie serii zadań za pośrednictwem platform, które umożliwiają podmiotom indywidualnym i organizacjom dostęp do nieokreślonej i nieznanej grupy innych podmiotów w celu rozwiązania określonego rodzaju problemów, zrealizowania określonych usług lub dostarczenia towarów za opłatą⁸; oraz

2. pracę na życzenie za pośrednictwem aplikacji. Jest to forma organizacji pracy, w ramach której tradycyjne zadania takie jak transport, sprzątanie, załatwianie drobnych sprawunków zleca się z użyciem aplikacji mobilnych prowadzonych przez firmy, które zajmują się zapewnieniem minimalnej jakości usług, rekrutacją i zarządzaniem pracownikami⁹.

Wskazane formy aktywności różni między innymi sposób wykonywania pracy. W przypadku pracy w ramach platformy realizowane są „mikrozadania”, to jest tylko wycinek czynności niezbędnych do realizacji danego przedsięwzięcia, prace monotonne o niewielkim stopniu złożoności, które jednak wymagają udziału i oceny dokonywanej przez ludzi, będące poza zasięgiem urządzeń posługujących się sztuczną inteligencją (na przykład kodowanie, oznaczanie zdjęć, ocean emocji, prowadzenie ankiet)¹⁰. Praca w ramach platformy może również obejmować czynności specjalistyczne, skomplikowane, charakterystyczne dla osób wykonujących zawody twórcze¹¹. Natomiast praca za pośrednictwem aplikacji mobilnych kojarzona jest raczej z wykonywaniem tradycyjnych zadań¹², takich jak usługi transportowe czy dostawcze¹³.

kiwaniu pracownika, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018; B. Bednarowicz, „*Uberyzacja zatrudnienia*” — *praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.

⁶ Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015, s. 1–2.

⁷ *Ibidem*, s. 107, wraz z cytowanymi tam pozycjami.

⁸ V. de Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, Geneva 2016, s. 1.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Przykładem takiej platformy jest Amazon Mechanical Turk.

¹¹ Przykładem takiej platformy może być Upwork.

¹² V. de Stefano, *op. cit.*, s. 2.

¹³ Przykładowo Uber, Uber Eats.

CHARAKTERYSTYKA WYKONAWCY PRACY W RAMACH PLATFORMY INTERNETOWEJ

Szczególny model współdziałania w ramach platform internetowych, elastyczność w podejmowanej aktywności zarobkowej oraz, w pewnym wymiarze, niski zasób kompetencji wymaganych do rozpoczęcia pracy wpływają na wykształcenie się swoistego profilu wykonawcy pracy na platformie. Jest to głównie osoba młoda, motywowana chęcią uzyskania doświadczenia, rozpoznawalności na danym rynku oraz osiągnięcia dodatkowego dochodu¹⁴. W badaniach z 2010 roku wskazano, że 45% Amerykanów i 66% Hindusów — wykonawców usług na platformie Amazon Mechanical Turk — urodziło się po 1980 roku¹⁵. Wśród wykonawców świadczących pracę na żądanie za pośrednictwem aplikacji występuje też znaczny odsetek migrantów zarobkowych¹⁶.

Zróżnicowanie platform co do przedmiotu działalności, modelu zarządzania realizacją usług utrudnia postawienie ogólnych tez opisujących użytkowników tychże form zarobkowania. Można jednak zauważyć, że wykonawca usługi jest osobą narażoną na wiele rodzajów ryzyka wynikającego z braku pełnej informacji o warunkach na rynku pracy, ochronie pracy, zabezpieczeniu społecznym, ekonomicznej wartości wykonywanej pracy. Jest to wypadkowa młodego wieku, barier kulturowych czy językowych, małego doświadczenia zawodowego.

RELACJA TRÓJSTRONNA

Model organizacji pracy określanej jako *crowdemployment* opiera się na relacji trójstronnej, w ramach której występują: zamawiający — podmiot, który dostarcza zadanie do wykonania, jest klientem przedstawiającym zapotrzebowanie na określoną usługę; operator platformy, który udostępnia zamawiającemu określoną usługę cyfrową, oraz zbiorowość wykonawców realizujących określony wycinek poleconego zadania bądź zamówioną usługę.

Treść poszczególnych więzi łączących wskazane podmioty jest zróżnicowana, wymyka się uogólnieniom ze względu na mnogość modeli funkcjonowania platform.

¹⁴ T. Klebe, J. Neugebauer, *Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?*, „Arbeit und Recht” 2014, s. 4–7.

¹⁵ P.G. Ipeirotis, *Demographics of Mechanical Turk*, NYU Working Paper No. CEDER-10-01, 2010.

¹⁶ Skala zjawiska, po doniesieniach prasowych, skłoniła Rzecznika Praw Obywatelskich do skierowania pism z żądaniem wyjaśnień dotyczących warunków pracy cudzoziemców „studentów” z Indii w ramach Uber Eats, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/uber-eats-pod-lupa-rzecznika-praw-obywatelskich>.

Opisując więc zobowiązaniową między zamawiającym a wykonawcami, warto pamiętać, że bezpośrednia relacja między tymi podmiotami niekiedy nie występuje. Stosunek umowny świadczenia usługi jest tylko między osobą wykonującą zadanie a platformą. W innych modelach istnieje bezpośredni stosunek umowny między zamawiającym a wykonawcą¹⁷. Platforma internetowa jest wówczas przestrzenią komunikacji na etapie przedkontraktowym, a zadania operatora platformy mogą obejmować także przetwarzanie płatności czy możliwość skorzystania z ramowych warunków współpracy (wzorców umownych)¹⁸.

Relacja między zamawiającym a wykonawcą ma typowe dla omawianej formy współpracy cechy. Jest krótkoterminowa — ograniczona do wykonania konkretnego zadania bądź wycinka zadania. Jest podejmowana *ad hoc* — przez użytkownika platformy, który ma możliwość odmowy realizacji zlecenia (choć istnieją formy wymuszające podjęcie współpracy z określoną częstotliwością). Jest często anonimowa — co oznacza, że zamawiający nie nawiązuje kontaktu z określonym wykonawcą, lecz korzysta ze „zbiorowości wykonawców” mających określone cechy, na przykład kwalifikacje zawodowe. Z perspektywy wykonawcy jednostkowa relacja z zamawiającym ma znaczenie marginalne, gdyż wiąże się z realizacją mikrozadań z niską płatnością. Niezachodzenie elementu stałości, wynikowy model realizacji zlecenia oraz nieistnienie ekonomicznej zależności ze względu na marginalny wymiar dochodowy podjętej współpracy uniemożliwia zakwalifikowanie opisanej relacji prawnej jako zatrudnienia¹⁹.

Interes ekonomiczny podjęcia współpracy realizuje się w ramach wielu rozproszonych, drobnych zadań z różnymi podmiotami zamawiającymi. W takim ujęciu ekonomiczny cel podjętej współpracy jest osiągany jedynie w relacji z platformą dostarczającą zleceń. Relacja między platformą a wykonawcą zadań ma najistotniejsze znaczenie dla odpowiedzi na pytanie, czy wykonywanie usług w ramach platformy może być kwalifikowane jako zatrudnienie.

W większości modeli istnieje więc obligacyjna między wykonawcą zadania a platformą. Wynika ona co najmniej z konieczności rejestracji i zobowiązania się do przekazania operatorowi platformy aktualnych informacji niezbędnych do skojarzenia z zamawiającym²⁰. Po zarejestrowaniu się na platformie wykonawcy informują o swojej gotowości do podjęcia zadania. Chociaż funkcjonowanie w ramach platformy nie wiąże się z formalnym obowiązkiem przyjmowania jakichkolwiek zleceń, należy jednak pamiętać o występującej w ramach opisywanych modeli ewaluacji wykonawców, a także weryfikacji aktywności użytkowników. Konieczność zachowania wysokiego ratingu pośrednio wymusza na wykonawcy podjęcie się określo-

¹⁷ J. Prassl, M. Risa, *Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, „Comparative Labor Law & Policy Journal” 2016, nr 8, s. 10–11.

¹⁸ K. Wyrwińska, M. Wyrwiński, *Platformy internetowe jako narzędzia ekonomii współdzielenia*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2018, nr 2, s. 100.

¹⁹ J. Prassl, M. Risa, *op. cit.*, s. 11.

²⁰ Zob. Regulamin uczestnictwa Amazon Mechanical Turk.

nej liczby zadań w określonym przedziale czasowym. Co charakterystyczne, ocena wykonawcy nie jest dokonywana przez platformę, lecz przez zamawiającego i ma wyraz zbliżony do ratingu społecznego (rankingu zaufania do wykonawcy usługi).

Ze względu na intensywność relacji występującej między platformą a wykonawcą zadania można dokonać zróżnicowania platform przykładowo na pośredników, organizatorów zarządzających realizacją zadania oraz na rzeczywistych dostawców usług.

Platforma pośrednicząca ułatwia kojarzenie wzajemnie zamawiających i wykonawców, między innymi przez umożliwienie zamawiającym tworzenia własnych profili, udostępniania za ich pośrednictwem ofert pracy, przeglądania profili kandydatów czy kontaktu online. Jednak praca nie jest świadczona na rzecz operatora platformy pośredniczącej. Operator ułatwia nawiązanie stosunku prawnego między wykonawcą a zamawiającym, dostarczając im określone usługi cyfrowych, wspomagające dobór wykonawcy według wybranych kryteriów.

Platforma jako organizator zarządzający realizacją projektu (na przykład Topcoder, Amazon Mechanical Turk, Microworkes) wykracza poza samo kojarzenie użytkowników. Zapewnia także funkcje organizacyjne: zbieranie wymagań projektu od klienta, podział na „mikrozadania”, koordynację wykonywania i sekwencjonowanie poszczególnych zadań, przeprowadzenie certyfikacji dostawcy i zapewnienie jakości końcowego produktu.

W opisanym modelu operator platformy dysponuje wybranymi uprawnieniami kierowniczymi. Są to kompetencje o zróżnicowanej treści, często dzielone z zamawiającym, dotyczące zarządzania realizacją zadania. Ich źródłem jest umowa zawierana z użytkownikami platformy, osobno z wykonawcą i zamawiającym w wyniku rejestracji. Operator platformy nie kreuje samodzielnie zadań, lecz przetwarza materiał dostarczony przez zamawiającego zgodnie z przyznanym umownie upoważnieniem. W ograniczonym stopniu także kieruje pracą wykonawcy, uzależniając sposób wykonania zadania od użytkownika platformy (interfejsu). W tak zaprezentowanym ujęciu uprawnienia kierownicze operatora platformy można sprowadzić do zarządzania realizacją zlecenia w imieniu zamawiającego. Miejsce i czas wykonania zadania jest determinowany sposobem współpracy. Dostarczenie gotowego rezultatu i rozliczenie odbywa się *via* platforma internetowa. Przypisanie operatorowi platformy uprawnień zarządczych (swobody w podziale zadań na mikrozadania) może być punktem wyjścia do uznania go za podmiot zatrudniający — dostarczający pracy wyselekcjonowanym wykonawcom i kierujący jej wykonaniem za wynagrodzeniem.

Platformy będące *de facto* bezpośrednimi dostawcami usług klientom to ostatni z proponowanych typów. Jest to rola negowana przez głównych graczy na rynku platform cyfrowych. Jednak wyodrębnienie takiej kategorii wydaje się uzasadnione w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie operatora aplikacji Uber.

Wstępnie należy zauważyć, że regulamin świadczenia usług za pośrednictwem aplikacji Uber²¹ zawiera kategoryczne stwierdzenia, iż „Uber nie świadczy usług transportowych ani usług logistycznych ani też nie jest przewoźnikiem, a wszystkie usługi transportowe lub logistyczne są świadczone przez niezależnych wykonawców zewnętrznych, którzy nie są zatrudnieni przez Uber ani żadną z jej jednostek stowarzyszonych”.

W wyroku z 20 grudnia 2017 roku (C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi przeciwko Uber Systems Spain SL*)²² Trybunał Sprawiedliwości UE ustalił, że usługa pośrednictwa świadczona przez przedsiębiorstwo Uber polega na selekcjonowaniu właścicieli pojazdów niebędących zawodowymi kierowcami, którym przedsiębiorstwo to dostarcza aplikację, bez której, po pierwsze, kierowcy ci nie świadczyliby usług przewozowych, a po drugie, osoby chcące przebyć trasę miejską nie miałyby dostępu do usług owych kierowców. Co więcej, Uber wywiera decydujący wpływ na warunki, na jakich kierowcy ci świadczą usługi. Odnosnie do tej ostatniej kwestii okazuje się, że Uber określa — z użyciem aplikacji — przynajmniej maksymalną cenę danego przewozu; przedsiębiorstwo to pobiera tę cenę od klienta, a następnie przekazuje jej część właścicielowi pojazdu niebędącemu zawodowym kierowcą; sprawuje ono pewną kontrolę w odniesieniu do jakości pojazdów i ich kierowców, a także do zachowania tych ostatnich, przy czym kontrola taka może w stosownym wypadku powodować wykluczenie danego kierowcy ze świadczenia usług przewozowych. W świetle takich ustaleń TSUE uznał, że usługę pośrednictwa należy traktować jako integralną część złożonej usługi, której głównym elementem jest usługa przewozowa.

W myśl przytoczonej sentencji wyroku działalność Uber nie może być wprowadzona tylko do pośrednictwa w poszukiwaniu klienta przez osobę wyrażającą chęć wykonanej *ad hoc* usługi przewozowej. Jest to zaś podmiot świadczący usługę przewozową za pośrednictwem pozostających z nim w stałej współpracy, pod jego kierownictwem — kierowców. Uprawnienia dyrektywne i kontrolne Uber wyrażają się w takich cechach wskazanych przez Trybunał Sprawiedliwości, jak: selekcjonowanie kierowców i ich pojazdów, decydowanie o trasie przejazdu za pomocą aplikacji, kontrola standardów świadczonej usługi, sankcjonowanie zachowań niepożądanych z wykluczeniem z platformy łącznie.

Trójstronny model świadczenia pracy za pośrednictwem platformy uzupełnia relacja między platformą a zamawiającym. Z perspektywy zamawiającego platforma może służyć do zwyczajnej wymiany informacji, zapoczątkowanej rejestracją użytkownika i możliwością wyszukiwania potencjalnych wykonawców. Inaczej należy jednak ocenić te platformy, które udostępniają na rzecz użytkowników funkcjonalności lub narzędzia internetowe, które mają służyć umożliwieniu lub ułatwieniu korzystania z dóbr w ramach współdzielenia²³. Wówczas relacja

²¹ <https://www.uber.com/pl/legal/terms/pl/>.

²² Lex nr 2431422 z glosą aprobującą E. Bagińska, S. Majkowska-Szulc, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 5, s. 30–36.

²³ K. Wyrwińska, M. Wyrwiński, *op. cit.*, s. 102–103.

nawiązana między zamawiającym a operatorem platformy będzie mieć charakter zarządczy. Platforma może także realizować usługi pośrednictwa, to jest wstępną selekcję wykonawców zgłaszanego zadania, podział zadań na mniejsze zlecenia, przetwarzanie płatności, możliwość zawarcia umowy z wykonawcą za pośrednictwem rozwiązań ramowych lub kontrola jakości²⁴. Opisana relacja mieści się w ramach umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), przy czym swoistość sposobu realizacji tej umowy umożliwia przypisanie jej do kategorii umów o świadczenie usług drogą elektroniczną²⁵. W skrajnym przypadku operator platformy (aplikacji) może być kwalifikowany jako bezpośredni dostawca usług materialnej usługi realizowanej dzięki pozostającym pod jej kierownictwem użytkownikom platformy (aplikacji). Wówczas w grę wchodziłyby zróżnicowane kwalifikacje prawne, na przykład umowa przewozu (art. 774 k.c.).

ŚWIADCZENIE USŁUG ZA POŚREDNICTWEM PLATFORMY JAKO „ZATRUDNIENIE”

Zatrudnienie to pojęcie wieloznaczne, definiowane autonomicznie na gruncie różnych aktów prawnych. Ma ono zasadniczo wymiar społeczny, akcentujący stałość podejmowanej przez człowieka pracy za wynagrodzeniem. Pojęcie zatrudnienia przez wzgląd na swą pojemność nie może być utożsamiane jedynie z zatrudnieniem pracowniczym (art. 22 § 1 k.p.). Zatrudnieniem nie jest także każdy stosunek zobowiązaniowy, którego przedmiotem jest świadczenie usług. Wśród cech rozgraniczających zatrudnienie od innej aktywności usługodawczej należy wymienić stałość i osobisty charakter podjętej współpracy oraz jej charakter zarobkowy prowadzący do ekonomicznej zależności. Treść relacji zatrudnienia między wykonawcą a podmiotem zatrudniającym będzie zróżnicowana. Intensywność zaś tej relacji rzutować będzie na poszczególne uprawnienia także ze sfery praw socjalnych (będące choćby konsekwencją rozkładu ryzyka).

Wśród argumentów przeciw zaliczeniu zarobkowania w ramach platform internetowych do kategorii zatrudnienia można wymienić ograniczoną ekonomiczną zależność między wykonawcą zadań a platformą lub zamawiającym oraz niestałość współpracy. Trudność w ustaleniu ekonomicznej zależności wynika z marginalnego znaczenia uzyskiwanego przez wykonawcę dochodu za jednostkowo wykonane zlecenie. Aspekt dochodowy podejmowanej współpracy w ramach platformy odnieść można jedynie do stałej współpracy z wieloma zamawiającymi. Wykonawca nie jest więc ekonomicznie zależny od konkretnego kontrahenta. Wymiar podejmowanej przez niego działalności zarobkowej jest warunkowany

²⁴ J. Prassl, M. Risa, *op. cit.*, s. 14.

²⁵ Ustawa z dnia 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 123.

aktywnością na platformie. Kontrola dostępu do zleceń, profilowanie użytkowników, ratingi społeczne — czyli wszelkie funkcjonalności platformy zarządzane przez operatora mogą dać podstawy do uznania, że między uczestnikiem „tłumu wykonawców” a operatorem platformy wykształca się więź zależności — organizacyjnej (bez użytkownika platformy wykonawca nie nawiąże kontaktu z zamawiającym i nie wykona usługi) i ekonomicznej (operator platformy moderuje przepływ wynagrodzenia między zamawiającym a wykonawcą, decyduje o wykluczeniu wykonawcy z „tłumu”). Nakreślona więź *de lege lata* nie może być interpretowana jako relacja prawnego podporządkowania właściwego pracownikowi. Daje ona jednak podstawę do uznania, że stała działalność wykonawcy na platformie ma cechy zatrudnienia niepracowniczego.

Można rozważyć wiele form zatrudnienia niepracowniczego odpowiadających opisanemu modelowi. Przykład Uber skłaniałby do poszukiwania modelu wzorcowego w konstrukcji samozatrudnienia, zakładającego występowanie, choćby ekonomiczne, zależności między kierowcą a platformą realizującą usługi przewozowe na zamówienie. Takiej kwalifikacji nie sprzeciwia się zróżnicowana intensywność podejmowanej współpracy, daleko idąca samodzielność wykonawcy, swoboda w przyjęciu zlecenia, niewystępowanie restrykcji związanych z czasem i miejscem pracy, wynikowy system płatności.

Wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy ma także wiele cech zbieżnych z tak zwaną pracą nakładczą. Umowa o pracę nakładczą wykazuje wiele podobieństw zarówno do cywilnoprawnej umowy o dzieło (wykonujący pracę nakładczą zobowiązuje się wobec nakładcy do osiągnięcia określonych rezultatów, strony nie precyzują jednak wyraźnie przedmiotu umowy, lecz nakładca czyni to dopiero w momencie udzielenia indywidualnego zlecenia, wykonujący pracę nakładczą nie prowadzi samodzielnej działalności gospodarczej, a wynik jego pracy przypada nakładcy, wykonujący pracę nakładczą może w zasadzie pracować w dowolnym miejscu i czasie i on ponosi ryzyko podjęcia się tej pracy, wreszcie prawo do wynagrodzenia za pracę nakładczą oraz jego wysokość uzależnione są od konkretnego rezultatu pracy), jak i umowy o pracę (głównie w wymiarze ekonomicznej zależności od udzielającego zleceń). Warto zauważyć, że choć praca nakładcza nie jest zatrudnieniem pracowniczym, to jednak ustawodawca zdecydował się rozszerzyć wybrane standardy socjalne na tę sferę aktywności zarobkowej²⁶. Wśród nich wymienia się: ochronę przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia, ochronę wynagrodzenia za pracę, objęcie ubezpieczeniem społecznym. Przedstawiony wzorzec może być wstępnym punktem odniesienia do konstruowania modelu zatrudnienia za pośrednictwem platformy.

Zatrudnienie za pośrednictwem platform internetowych wymyka się klasycznej kwalifikacji prawnej. Wymiar społeczny tej formy aktywności zarobkowej,

²⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19.

zagrożenia płynące z możliwości pogłębienia wykluczenia społecznego użytkowników platform skłaniają do przełamania formalnych ram opisywanej współpracy (umowy o świadczenie usług drogą elektroniczną) i poszukiwania minimalnego modelu ochrony tej formy zatrudnienia. Omawiane zatrudnienie nie jest zatrudnieniem pracowniczym, co jednak nie oznacza, że jako nowa forma pracy nie powinna być poddana ochronie prawnej, zwłaszcza w sferach, w których nakreślić można więź podporządkowania organizacyjno-ekonomicznego, to jest zasady równego traktowania w dopuszczeniu do wykonywania zadań lub co do warunków współpracy, ochrony należnego wynagrodzenia, ochrony dochodu na wypadek czasowej niezdolności do pracy²⁷.

PLATFORM WORK AS A SIGN OF THE “UBERIZATION” OF WORK

Summary

The sharing economy has left a strong mark on the modern labour market. One of the popular forms of earning in the sharing economy is crowd employment. In the present paper the author analyzes a tripartite relationship between the crowdsourcer, crowdsourcing platforms and a crowdworker. The author is looking for legal models describing the particular relationships. He is considering whether the nature of employment can be attributed to them. The paper is of a reporting nature. The legal assessment refers to Polish law.

Keywords: Uberization, new forms of employment, labour law, sharing economy

BIBLIOGRAFIA

- Bednarowicz B., „*Uberyzacja zatrudnienia*” — *praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.
- Christensen C.M., *The ongoing process of building a theory of disruption*, „The Journal of Product Innovation Management” 2006, nr 23.
- Christensen C.M., Raynor M., McDonald R., *What is disruptive innovation?*, „Harvard Business Review” 2015.
- Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015.
- Ipeirotis P.G., *Demographics of Mechanical Turk*, NYU Working Paper No. CEDER-10-01, 2010.
- Kalinowski S., *Niepewność pracy w warunkach uberyzacji gospodarki*, [w:] *Marginalizacja a rozwój społeczny — między teraźniejszością i przeszłością*, red. Z. Galor, S. Kalinowski, U. Kozłowska, Bielefeld 2017.
- Klebe T., Neugebauer J., *Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?*, „Arbeit und Recht” 2014.

²⁷ Rekomendacje dla państw członkowskich UE w zakresie omawianej nowej formy zatrudnienia zawarto między innymi w opracowaniu *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, przygotowanym na zlecenie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego, listopad 2017, IP/A/EMPL/2016-11.

- Prassl J., Risa M., *Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, „Comparative Labor Law & Policy Journal” 2016, nr 8.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2018.
- Stefano V. de, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, Geneva 2016.
- Unterschütz J., *Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej — w poszukiwaniu pracownika*, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018.
- Unterschütz J., *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych — wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 1 i 2, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 8, 9.
- Wyrwińska K., Wyrwiński M., *Platformy internetowe jako narzędzia ekonomii współdzielenia*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2018, nr 2.