

Mgr Zuzanna Łagoda

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Szkoła Doktorska

ORCID: 0000-0002-3924-6396

e-mail: zuzanna.lagoda@amu.edu.pl

Problemy interpretacji pojęcia cyfrowej platformy pracy z dyrektywy w sprawie pracy platformowej (2024/2831) w kontekście wielopodmiotowości zatrudnienia platformowego

Problems of interpretation of the concept of a digital labour platform from the Platform Work Directive (2024/2831) in the context of multi-actor platform employment

Streszczenie

Rozważania zawarte w niniejszym artykule koncentrują się wokół definicji cyfrowej platformy pracy zawartej w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Interpretacja pojęcia cyfrowej platformy pracy ma istotne znaczenie dla efektywności domniemania stosunku pracy, które stanowi fundament dyrektywy. Autorka przedstawia potencjalne kierunki wykładni przesłanek definicyjnych, uwzględniając specyfikę zatrudnienia platformowego oraz akcentując wątpliwości interpretacyjne na gruncie polskiego porządku prawnego. Według Autorki wymóg łącznego spełnienia wszystkich przesłanek definicyjnych przez jeden podmiot w celu przypisania mu statusu cyfrowej platformy pracy nie przystaje do realiów zatrudnienia platformowego, którego charakterystycznym elementem jest wielopodmiotowość, co może negatywnie wpływać na skuteczność domniemania.

Słowa kluczowe

platformy internetowe; cyfrowa platforma pracy; domniemanie stosunku pracy; dyrektywa w sprawie pracy platformowej

JEL: K31

Wstęp

W dniu 11 listopada 2024 r. w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (Dz.U. L 2024/2831) opublikowana została dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

Abstract

The considerations presented in this article focus on the definition of a digital labour platform provided in Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. The interpretation of the term 'digital labour platform' is of key importance for the effectiveness of the presumption of an employment relationship, which constitutes the cornerstone of the Directive. The author explores potential directions for interpreting the definitional criteria, taking into account the specific nature of platform-based employment and highlighting interpretative uncertainties within the context of the Polish legal system. In the author's view, the requirement that all definitional criteria be cumulatively met by a single entity in order for it to be classified as a digital labour platform does not correspond to the realities of platform work, which is typically characterised by multi-actor arrangements. This, in turn, may undermine the effectiveness of the presumption.

Keywords

online platforms; digital labour platform; presumption of employment relationship; platform work directive

(dalej jako: dyrektywa). Jak wynika z art. 1 ust. 1 dyrektywy, a także częściowo z samego tytułu, jej celem jest poprawa warunków pracy i ochrona danych osobowych w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform. Zakres zastosowania dyrektywy ukierunkowany jest na wszystkie osoby, które wykonują pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, niezależnie od

podstawy prawnej. Z tego względu punktem wyjścia do stwierdzenia czy i które przepisy dyrektywy znajdują zastosowanie jest ustalenie czy jedną ze stron stosunku jest cyfrowa platforma pracy. Dopiero po stwierdzeniu tej okoliczności należy pochylić się nad charakterem prawnym zatrudnienia, gdyż ustawodawca unijny różnicuje zakres ochrony zależnie od podstawy prawnej wykonywania pracy za pośrednictwem platform.

Dyrektywa nakłada na cyfrowe platformy pracy szereg obowiązków, jednak najistotniejszym rozwiązaniem regulacyjnym jest ustanowienie domniemania stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy domniemywa się, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Zastosowanie domniemania w praktyce może napotkać trudności, ponieważ – jak wskazano powyżej – punktem wyjścia, a zarazem warunkiem koniecznym jest ustalenie czy jedną ze stron stosunku umownego jest cyfrowa platforma pracy. Tymczasem w platformowym stosunku zatrudnienia zazwyczaj występują więcej niż dwie strony, a definicja cyfrowej platformy pracy jest skonstruowana w taki sposób, że nie jest oczywistym który z podmiotów ma takowy status. Przykład domniemania obrazuje, jak ważką kwestią jest prawidłowe ustalenie czy dana platforma jest cyfrową platformą pracy w rozumieniu dyrektywy.

Mając na względzie powyższe, interesującymi zagadnieniami są: wykładnia terminu „cyfrowa platforma pracy”, kwestia implementacji definicji do krajowego porządku prawnego i ich wpływ na efektywność domniemania stosunku pracy. W niniejszym artykule najpierw zarysowana zostanie specyfika zatrudnienia platformowego, zwłaszcza z uwzględnieniem aspektu podmiotowego. Następnie będzie przedstawiona definicja „cyfrowej platformy pracy” wprowadzona przepisem art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy. W końcu przedmiotem rozważań będzie kwestia, czy definicja cyfrowej platformy pracy przyjęta w dyrektywie jest adekwatna dla zatrudnienia platformowego i jaki może mieć wpływ na efektywność domniemania stosunku pracy, zwłaszcza na gruncie polskiego porządku prawnego. Szczegółowe omówienie zagadnienia transpozycji dyrektywy pozostaje poza ramami niniejszego artykułu, gdyż zasługuje na odrębną publikację z uwagi na konieczność uwzględnienia szerszego kontekstu (celów i instrumentów zawartych w dyrektywie oraz konstrukcji prawa polskiego), niemniej w artykule niektóre problemy związane z implementacją zostaną zasygnalizowane.

Charakterystyka zatrudnienia platformowego

Kwestia statusu platform internetowych jest interesująca ze względu na niejednorodną i złożoną specyfikę

tego typu zatrudnienia. Po pierwsze, należy odnotować, że platformy internetowe funkcjonują w ramach różnych, wciąż ewoluujących modeli biznesowych. Modele te odnoszą się do logiki funkcjonowania organizacji – sposobu, w jaki podmiot działa oraz osiąga zysk (Casadesus-Masanell & Ricart, 2010). W kontekście platform internetowych fundamentalne znaczenie ma przeniesienie środowiska pracy do wymiaru cyfrowego (aplikacja, strona internetowa) oraz stosowanie zarządzania algorytmicznego. Aspekt ten jest istotny, ponieważ fakt udostępnienia aplikacji i stosowanie zarządzania algorytmicznego stanowią kluczowe okoliczności, a zarazem koronne argumenty doktryny i orzecznictwa przemawiające na korzyść istnienia stosunku pracy (Hiebl, 2021). Aplikacja jest bowiem utożsamiana z wirtualnym zakładem pracy, a zarazem z podstawowym narzędziem pracy, natomiast zarządzanie algorytmiczne uznaje się za sposób sprawowania kierownictwa przez cyfrowe platformy pracy. Wspomniane rozwiązania przekładają się więc na warunki pracy platformowej, a te są relewantne z perspektywy kwalifikacji prawnej zatrudnienia i w wielu przypadkach ukierunkowują je w stronę stosunku pracy (De Groen i in., 2021).

Po drugie, specyficznym elementem modeli biznesowych platform jest wielopodmiotowość. W literaturze najczęściej wskazuje się, iż w platformowym stosunku zatrudnienia funkcjonują trzy podmioty: (1) cyfrowa platforma pracy, (2) osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, (3) klient (użytkownik) platformy. Jednak faktycznie relacje te są bardziej złożone, zwłaszcza w sektorze przewozu osób (np. Uber) i towarów (np. Glovo). Powszechną praktyką jest bowiem angażowanie do platformowego stosunku zatrudnienia tzw. partnera, czyli podmiotu, który w praktyce zajmuje się rozliczaniem i wypłatą wynagrodzenia dla osoby wykonującej przewóz, a nierzadko także udostępnieniem pojazdu, czy innych narzędzi pracy. Warto odnotować, że przepływ środków pieniężnych następuje: od klienta (użytkownika) platformy do platformy, następnie od platformy do partnera i od partnera do osoby wykonującej przewóz – platforma nie uiszcza wynagrodzenia bezpośrednio na rzecz wykonawcy. Co istotne, według sporządzanych przez platformy warunków umownych, które kierowca lub kurier musi zaakceptować, aby rozpocząć wykonywanie przewozów, przedmiotem umowy jest świadczenie usługi polegającej na udostępnieniu aplikacji¹. W przypadku platform zajmujących się dostarczaniem towarów dodatkowym podmiotem platformowego stosunku zatrudnienia jest tzw. punkt dostawy, czyli podmiot prowadzący restaurację, sklep, czy inną tego typu działalność, który współpracuje z platformą, oferując za jej pośrednictwem różnego rodzaju produkty. Tak ukształtowana wielopodmiotowość skłoniła część doktryny do wniosku, jakoby model biznesowy platform internetowych wpasowywał się w ramy regulacyjne pracy tymczasowej. Ta perspektywa została wyłączona z rozważań podjętych w niniejszym artykule z uwagi na – aktualnie – marginalne znaczenie takich poglądów². Na potrzeby niniejszego artykułu wielopodmiotowość rozumiana jako zaangażowanie

w stosunek platformowy podmiotu trzeciego, niepowiązanego w żaden sposób z platformą internetową (kapitałowo, czy osobowo) jest nazywana „wielopodmiotowością zewnętrzną”.

Mniej widocznym, ale bardzo istotnym przejawem wielopodmiotowości jest rozdzielenie praw i obowiązków pomiędzy podmioty funkcjonujące w ramach jednej struktury organizacyjnej, takiej jak concern, holding lub grupa spółek, bądź poprzez uregulowanie tej materii w ramach aktów o charakterze wewnętrznym (np. w umowie spółki), co może skutkować *de facto* wyodrębnieniem pracodawcy w formie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej – „wielopodmiotowość wewnętrzna”. Z tego typu sytuacją zmierzył się brytyjski wymiar sprawiedliwości w sprawie *Aslam, Farrar vs Uber* (wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego z 19 lutego 2021 r., sygn. [2021] UKSC 5). Po stronie pozwanej znajdowały się: holenderska spółka Uber BV – dominująca względem (również pozwanych) spółek brytyjskich Uber London Limited oraz Uber Britannia Limited. W toku postępowania ustalono, że spółka holenderska posiada prawa własności intelektualnej do aplikacji. Natomiast Uber London Limited posiada licencję operatora pojazdów najmu prywatnego, a w ramach swojej działalności zajmuje się zarządzaniem rezerwacjami i licencjami w obrębie Londynu, podobnie jak Uber Britannia Limited, która jednak działała poza Londynem. Z uwagi na powyższe potencjalnie każda z pozwanych spółek mogła zostać uznana za podmiot zatrudniający. W uzasadnieniu wyroku, analizując warunki pracy kierowców, brytyjski Sąd Najwyższy odniósł się do Uber London Limited, Uber BV lub używał ogólnego określenia „Uber”. Jednak ostatecznie uznał, że to Uber London Limited jest podmiotem zatrudniającym, stwierdzając, że Uber BV zajmuje się wyłącznie prowadzeniem i obsługą aplikacji oraz przetwarzaniem płatności pasażerów, natomiast nie pozostaje w żadnej bezpośredniej relacji z kierowcami. To Uber London Limited rekrutował, instruował, kontrolował, dyscyplinował, rozstrzygał spory i mógł zwalniać kierowców, jeśli uznał to za stosowne (pkt 94–101 i 119 uzasadnienia wyroku w sprawie *Aslam, Farrar vs Uber*).

Specyfika zatrudnienia platformowego stawia pod znakiem zapytania kwestię jednolitości podmiotowej pracodawcy. Zarówno wielopodmiotowość zewnętrzna, jak i wewnętrzna mogą prowadzić do konstatacji, że dana platforma nie jest cyfrową platformą pracy, ponieważ nie spełnia przesłanek definicyjnych. Ustawodawca unijny dostrzega ten problem, jednak należy rozważyć czy właściwie na niego reaguje, konstruując definicję cyfrowej platformy pracy, która wymaga łącznego spełnienia określonych tam warunków. Wobec powyższego zasadne jest przeprowadzenie analizy tej definicji.

Definicja cyfrowej platformy pracy w dyrektywie

Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy „cyfrowa platforma pracy” (CPP) oznacza 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 zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Wykładnia pojęcia CPP ma fundamentalne znaczenie dla określenia prawnego statusu platformy internetowej w relacji z osobą wykonującą pracę za jej pośrednictwem. Po pierwsze, koniecznym jest zbadanie czy dany podmiot jest cyfrową platformą pracy w rozumieniu dyrektywy. Następnie, jeśli odpowiedź jest twierdząca, należy ustalić czy CPP jest w danej relacji pracodawcą, czy podmiotem zatrudniającym na gruncie prawa cywilnego. Aby przypisać cyfrowej platformie pracy status pracodawcy względem potencjalnego pracownika (czyli usługodawcy – według treści warunków umownych platformy), muszą ziszczyć się przesłanki stosunku pracy określone w prawie krajowym, natomiast dyrektywa przewiduje w tym zakresie uproszczenie proceduralne w postaci domniemania. W tym kontekście należy zauważyć, że przesłanki domniemania, cechy konstytutywne stosunku pracy (w prawie polskim) i przesłanki definicyjne CPP są częściowo zbieżne. Chodzi o to, że organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne (lit. c) stanowi istotę kierownictwa, które jest podstawą domniemania stosunku pracy w dyrektywie oraz przesłanką stosunku pracy w prawie polskim, jako lustrzane odbicie podporządkowania pracowniczego (wyrok SN z 23 grudnia 1963 r., III PR 69/63, LEX nr 1672864; wyrok SN z 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69, LEX nr 14053).

Podmiotowy aspekt definicji CPP

Definicja cyfrowej platformy pracy ma charakter podmiotowo-przedmiotowy. Cyfrowa platforma pracy ma określony status osobowy – jest osobą fizyczną albo osobą prawną (w wersji angielskiej: *a natural or legal person*). Literalna wykładnia wersji polskojęzycznej definicji prowadzi do wniosku, że jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej nie jest cyfrową platformą pracy, nawet jeśli spełnia pozostałe przesłanki definicyjne. Ma to doniosłe praktyczne znaczenie w przypadku wyodrębnienia przez dany podmiot (np. spółkę prawa handlowego), w ramach aktu regulującego ustrój tego podmiotu (np. w umowie spółki), wewnętrznej jednostki organizacyjnej, która posiada obowiązki i uprawnienia (zwłaszcza kierownicze) przypisywane w prawie krajowym pracodawcy. Jak zaznaczono powyżej, na gruncie polskiego porządku prawnego byłby to jeden z przejawów wielopodmiotowości wewnętrznej, powodujący zaciemnienie realnej sytuacji, o ile nie stanowiący sposobu obchodzenia przepisów prawa przez CPP. W takim układzie podmiot „nadrzędny” (tj. ta przykładowa spółka prawa handlowego)

spełniałby wszystkie przesłanki definicyjne CPP, oprócz jednej o fundamentalnym znaczeniu, polegającej na organizowaniu pracy osób fizycznych (lit. c). Przesłankę tę spełniałaby wewnętrzna jednostka organizacyjna, lecz nie mogłaby ona zostać uznana za CPP z uwagi na swój status podmiotowy. Tym samym żaden z powyższych podmiotów (ani „nadrzędny” – spółka, ani wewnętrzny – jednostka organizacyjna) nie byłby cyfrową platformą pracy, ale jednemu z nich potencjalnie można by przypisać status pracodawcy. Uniknięcie tego typu sytuacji wymagałoby ustalenia, wbrew literalnej treści aktu regulującego urządź danego podmiotu, że to ten podmiot, a nie wyodrębniona jednostka, organizuje pracę osób fizycznych albo przeprowadzenia wykładni definicji CPP, wbrew jej literalnemu brzmieniu, prowadzącej do wniosku, że cyfrowa platforma pracy może działać w formie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej. W tym kontekście fundamentalne znaczenie będzie miał sposób implementacji dyrektywy, a mianowicie to, czy polski ustawodawca zdecyduje się wprowadzić do definicji CPP jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej jako jedną z form podmiotowych CPP.

Przedmiotowy aspekt definicji CPP

Definicja CPP odwołuje się również do kryterium przedmiotu działalności. Mianowicie, aby przypisać danemu podmiotowi status cyfrowej platformy pracy w świetle definicji wymagane jest, aby podmiot ten świadczył usługę, która spełnia określone warunki. Usługa ma być świadczona na żądanie usługobiorcy (lit. b), niemniej określenie nadawcy żądania nie przesądza, że jest on jednocześnie odbiorcą usługi, zwłaszcza w sektorze platformowym. Wątpliwości może również budzić kwestia tego, czy mamy do czynienia z wieloma usługami świadczonymi w różny sposób, czy z jedną usługą o charakterze mieszanym.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w orzecznictwie dotyczącym usług przewozowych zamawianych poprzez aplikację mobilną wyróżnia usługę pośrednictwa i usługę późniejszą, do której odnosi się usługa pośrednictwa (wyrok TSUE z 3 grudnia 2020 r., C-62/19, LEX nr 3087736). Ta pierwsza jest w całości osadzona w środowisku cyfrowym, a jej istotą jest umożliwienie nawiązywania za pomocą aplikacji, za wynagrodzeniem, kontaktów między wykonawcami a klientami. Tego typu usługa (za zwyczaj) jest kwalifikowana jako usługa społeczeństwa informacyjnego³, której odpowiednikiem w polskim porządku prawnym jest usługa świadczona drogą elektroniczną⁴. Natomiast usługą późniejszą jest usługa, którą wykonawca świadczy na rzecz klienta wobec uprzedniego zobowiązania się do tego za pośrednictwem aplikacji, czyli np. wykonanie przewozu w świecie rzeczywistym (wyrok TSUE z 20 grudnia 2017 r., C-434/15, LEX nr 2431422). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozróżnia sytuacje, gdy usługa pośrednictwa i usługa późniejsza stanowią w istocie jedną usługę o charakterze mieszanym oraz gdy stanowią dwie odrębne usługi.

W sprawie *Asociación Profesional Elite Taxi przeciwko Uber Systems Spain SL* (C-434/15) TSUE uznał, że

usługa pośrednictwa świadczona przez platformę internetową Uber była w istocie częścią usługi późniejszej – usługi w dziedzinie transportu. Ustalono, że wykonawcami nie byli zawodowi kierowcy, a ponadto to Uber ustalał cenę za kurs, pobierał ją od klienta oraz sprawował kontrolę nad jakością pojazdów i nad samymi wykonawcami. Stwierdzono również, że bez usługi pośrednictwa kierowcy nie świadczyliby usług przewozowych, a osoby chcące przejechać daną trasę nie miałyby dostępu do usług tych kierowców. W związku z powyższym, jako że usługa pośrednictwa stanowi integralną część złożonej usługi, której głównym elementem jest usługa przewozowa, nie można jej kwalifikować jako usługi społeczeństwa informacyjnego, ale jako usługę w dziedzinie transportu.

Natomiast odmienne wnioski zostały wyprowadzone przez TSUE w sprawie dotyczącej kwalifikacji prawnej usługi świadczonej poprzez aplikację *Star Taxi App* (C-62/19). Ustalono, że kierowcy płacą miesięczny abonament za korzystanie z aplikacji, platforma internetowa nie przekazuje im bezpośrednio zamówień ani nie ustala stawki za kurs, a zapłata za przejazdy nie jest dokonywana ani przez nią, ani za jej pośrednictwem. Stwierdzono, że rozpatrywana usługa ogranicza się do umożliwienia nawiązania kontaktu między osobami chcącymi się przemieścić a takimi kierowcami taksówek, którzy posiadają zezwolenie i prowadzili działalność gospodarczą przed nawiązaniem współpracy z platformą. Aplikacja stanowiła dla tych kierowców wyłącznie jeden z kanałów komunikacyjnych z klientami. Tym samym usługę świadczoną przez *Star Taxi App*, a polegającą na udostępnieniu kierowcom i ich klientom aplikacji mobilnej, uznano wyłącznie za usługę społeczeństwa informacyjnego.

Pozostając na gruncie orzecznictwa TSUE, analizowane przesłanki (lit. a, b) należałoby odnieść do usług o charakterze mieszanym, gdy usługobiorcą jest użytkownik-klient platformy internetowej, będący (co do zasady) odbiorcą usługi późniejszej. Na marginesie warto jednak zauważyć, że użytkownik (klient) platformy internetowej, wykorzystując udostępnioną infrastrukturę w postaci aplikacji lub strony internetowej, mógłby żądać wykonania usługi nie tylko na swoją rzecz, ale także na rzecz innego podmiotu. Wówczas należałoby przeanalizować kwestię czy w świetle definicji usługobiorcą to faktyczny beneficjent usługi (całej, bądź części), lecz zagadnienie to wykracza poza ramy niniejszego artykułu.

Nie jest możliwym przyjęcie, że na gruncie definicji CPP chodzi wyłącznie o usługę pośrednictwa (świadczoną w warunkach takich, jak w sprawie *Star Taxi App*) z uwagi na kolejną przesłankę, a mianowicie okoliczność, iż usługa 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 (lit. c).

Organizowanie pracy przez CPP

Na wstępie należy skonstatować, że określenie: *usługa ma obejmować organizowanie pracy* jest pewnym

uproszczeniem koncepcyjnym, żeby nie powiedzieć niespójnością. Mianowicie, usługa świadczona jest (co do zasady) na rzecz użytkownika-klienta platformy internetowej, natomiast przesłanka dotycząca organizacji pracy odnosi się do relacji cyfrowa platforma pracy – osoba wykonująca pracę. W tym układzie możliwość korzystania z aplikacji mobilnej, bądź strony internetowej jest udostępnieniem narzędzi pracy i stanowi wykonywanie stosunku pracy (o ile są spełnione przesłanki stosunku pracy), a nie element usługi.

W analizowanym fragmencie definicji (lit. c) określono *de facto* kilka przesłanek. Po pierwsze, podmiotem wykonującym pracę ma być osoba fizyczna. Wydaje się, że ucieczka przed statusem CPP, a w konsekwencji statusem pracodawcy, poprzez nawiązywanie w sposób oficjalny relacji wyłącznie z jednostkami organizacyjnymi (posiadającymi lub nieposiadającymi osobowości prawnej) nie będzie skuteczne. W motywach samej dyrektywy podkreślono bowiem jak istotne znaczenie ma zasada pierwszeństwa okoliczności faktycznych, zgodnie z którą ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się przede wszystkim na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy (motyw 27). Jeżeli więc praca osoby fizycznej będzie organizowana w związku z usługą świadczoną przez platformę (i zostaną spełnione pozostałe przesłanki) to platforma ta będzie cyfrową platformą pracy, a także (prawdopodobnie) zadziała domniemanie stosunku pracy z art. 5 ust. 1 dyrektywy.

Ewidentnie wprowadzenie warunku *organizacji pracy* jako niezbędnego i istotnego elementu usługi świadczonej przez platformę odzwierciedla ustalenia judykatury w sprawach zatrudnienia platformowego oraz nawiązuje do koncepcji podporządkowania jako podstawy paradygmatu stosunku pracy w prawie unijnym i porządkach krajowych państw członkowskich. Choć z analizowanej przesłanki nie wynika literalnie, że to CPP jest organizatorem pracy, to pośrednio taka konstatacja wynika z preambuły dyrektywy. W motywie 20 przyjęto, iż organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinno obejmować co najmniej istotną rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży pracy ze strony osoby, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy lub z pośrednikiem, niezależnie od sposobu formalnego określenia przez strony tego stosunku lub od jego charakteru, i która jest gotowa do wykonania konkretnego zadania, a ponadto organizowanie takiej pracy może obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności.

Oprócz kwestii podaży i popytu, w kontekście całej definicji CPP, analizowaną przesłankę można rozumieć również w ten sposób, że usługa udostępniana przez CPP nie mogłaby zostać zrealizowana na rzecz klienta (użytkownika), gdyby CPP nie organizowała (bezpośrednio lub pośrednio) pracy osoby fizycznej (pracy czyli przedmiotu usługi późniejszej, nawiązując do terminologii TSUE). Można to zobrazować na następującym przykładzie: jeśli platforma internetowa udostępnia aplikację lub stronę internetową, za pomocą której usługobiorca (klient-użytkownik) może zamówić przejazd samochodem

(usługa pośrednictwa) to jakaś osoba fizyczna (kierowca) musi zrealizować tę usługę (późniejszą) w świecie rzeczywistym, a więc wykonać pracę. Jednocześnie, skoro zamówienie jest składane przez usługobiorcę za pomocą aplikacji lub strony internetowej, to zasadniczo w ten sam sposób zostaje ono przekazane osobie fizycznej wykonującej pracę (kierowcy), a więc dochodzi do zorganizowania pracy. Polecając konkretne zadanie do wykonania, przekazywane są również zasady jego realizacji (np. informacje o destynacji, trasie przejazdu, stawce wynagrodzenia).

Odpłatność świadczenia pracy jako przesłanka w definicji CPP

Kolejną przesłanką zawartą w lit. c definicji jest wynagrodzenie, a konkretnie okoliczność świadczenia pracy przez osobę fizyczną za wynagrodzeniem. Mimo iż pozornie zagadnienie wydaje się oczywiste, to należy zauważyć, że w cyfrowej rzeczywistości środki pieniężne nie są jedyną formą wynagradzania. W praktyce spotkać można się z przyznawaniem („wypłacaniem”) osobom zatrudnionym za pośrednictwem platform punktów, kart podarunkowych, bądź voucherów, które mogą być wymieniane na różnego rodzaju nagrody (usługi, rzeczy) lub środki pieniężne. Platformy internetowe stosują niekiedy progi punktowe – od osiągnięcia danego pułapu zależy możliwość dokonania wymiany. Taki sposób wynagrodzenia jest spotykany częściej w krajach mniej rozwiniętych, podczas gdy w krajach bardziej rozwiniętych przeważającą formą wynagrodzenia są środki pieniężne (Berg i in., 2018). Niepieniężna forma wynagradzania jest dla platform internetowych korzystna, ponieważ – w przypadku umożliwienia wymiany punktów na usługi świadczone przez platformę – pozwala zatrzymać osoby wykonujące pracę również jako użytkowników-klientów tej platformy (De Groen i in., 2021). Może także stanowić argument na korzyść niepracowniczego charakteru zatrudnienia – osoba wykonująca pracę, która jest również użytkownikiem platformy nazywana jest wówczas np. uczestnikiem programu punktowego, co zaciera rzeczywisty obraz sytuacji (Berg i in., 2018).

W doktrynie pojęcie wynagrodzenia nie jest jednolite, zwłaszcza jeśli chodzi o formę jego wypłaty. Zgodnie z art. 86 § 2 k.p. wynagrodzenie jest wypłacane w formie pieniężnej, a spełnienie go w inny sposób jest dopuszczalne tylko co do części i wyłącznie wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy. Natomiast z perspektywy zasady równego traktowania „wynagrodzenie” obejmuje wszystkie składniki wynagradzania, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Podobną koncepcję wynagrodzenia przyjął ustawodawca unijny, określając w art. 157 TFUE, iż przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez

pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Mając na względzie podstawowy cel dyrektywy – poprawę warunków pracy w kontekście pracy za pośrednictwem platform – należałoby opowiedzieć się za szerokim ujęciem wynagrodzenia. Konsekwencją wąskiego rozumienia tego pojęcia, sprowadzającego się do wynagrodzenia w formie pieniężnej, byłoby odpadnięcie przesłanki definicyjnej CPP (i podstawowej przesłanki stosunku pracy z art. 22 § 1 kp), co prowadziłoby do niezasadnego wyłączenia wielu osób pracujących za pośrednictwem platform spod ochronnych norm prawa pracy. Pozytywnie należy ocenić to, że dyrektywa nie precyzuje, iż wynagrodzenie ma być wypłacane przez cyfrową platformę pracy. *A contrario*, z perspektywy dyrektywy okoliczność, że to podmiot trzeci (partner, pośrednik) wypłaca wynagrodzenie osobie wykonującej pracę nie powoduje zanegowania statusu platformy internetowej jako CPP, choć przeciwna konstatacja mogłaby być forsowana przez platformy internetowe na gruncie polskiego porządku prawnego. Wypłacanie wynagrodzenia przez pracodawcę jest bowiem jednym z elementów definiujących stosunek pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Niemniej, brak zaistnienia jednej z przesłanek w postaci wypłaty wynagrodzenia nie przesądza o niepracowniczym charakterze stosunku, ponieważ ocenie podlega całokształt danej relacji.

Miejsce świadczenia pracy platformowej

W końcu w art. 2 ust. 1 lit. c dyrektywy doprecyzowano, że nie ma znaczenia czy praca organizowana przez cyfrową platformę pracy jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu (*performed online or in a certain location*). Literalnie podział ten nie jest zrozumiały. Każda praca jest wykonywana w określonym miejscu, a zarazem każda praca za pośrednictwem platformy internetowej jest wykonywana (przynajmniej częściowo) przez Internet. Natomiast w badaniach nad zatrudnieniem platformowym przyjmuje się, że w przypadku pracy w określonym miejscu (*on location*) przedmiotem działalności platformy są usługi typu: transport (osób, towarów), prace domowe (np. sprzątanie, ogrodnictwo), opieka (nad dziećmi, osobami starszymi) (De Groen i in., 2021). Są to usługi, które wymagają fizycznej obecności człowieka w konkretnym miejscu w świecie rzeczywistym – w przeciwieństwie do pracy wykonywanej przez Internet przy użyciu urządzeń elektronicznych (*online*). Tego typu praca może być świadczona niezależnie od miejsca, w którym znajduje się dana osoba i polega np. na oznaczaniu lub edycji zdjęć, wprowadzaniu danych, transkrypcji, tłumaczeniu lub redagowaniu tekstów, nauczaniu, czy wykonywaniu prac związanych z usługami prawnymi lub księgowymi (De Groen i in., 2021). Owoce tego typu pracy są przekazywane przy wykorzystaniu sieci Internet.

Kwestia świadczenia pracy przez Internet czy w określonym miejscu nie jest w zasadzie przesłanką, skoro

nie ma charakteru warunkowego, a przepis kwalifikuje w sposób pozytywny jedną i drugą opcję. Powyższe należy więc rozpatrywać w kategoriach doprecyzowania celem uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych.

Zarządzanie algorytmiczne w zatrudnieniu platformowym

W końcu ostatnią przesłanką definiującą cyfrową platformę pracy jest świadczenie usługi, która obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. W dyrektywie zawarto legalne definicje powyższych terminów. „Zautomatyzowane systemy monitorujące” oznaczają systemy stosowane do monitorowania, nadzorowania lub oceny – lub do wspierania tych działań – wyników pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub czynności wykonywanych w środowisku pracy, w tym poprzez gromadzenie danych osobowych, za pomocą środków elektronicznych. Natomiast „zautomatyzowane systemy decyzyjne” oznaczają systemy stosowane do podejmowania lub wspierania za pomocą środków elektronicznych decyzji mających istotny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym na warunki pracy pracowników platformy, w szczególności decyzji mających wpływ na ich rekrutację, dostęp do zadań i organizację zadań, zarobki, w tym wycenę indywidualnych zadań, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, dostęp do szkoleń, awans lub jego odpowiednik, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie ich konta.

Upraszczając, zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne to rozwiązania oparte na zarządzaniu algorytmicznym. Algorytmy stanowią w swej istocie abstrakcyjną matematyczną procedurę, która na podstawie danych wejściowych formułuje określone dane wyjściowe (rozwiązanie danego problemu), będąc jednocześnie czymś więcej niż tylko sumą zaimplementowanych danych (właściwości emergentne) (Bąba, 2020). Z uwagi na to, że algorytmy działają na danych wprowadzanych przez człowieka, odzwierciedlają one założenia i postawy prezentowane przez ich twórcę, a tym samym nie są neutralne i obiektywne, lecz projektowane w taki sposób, aby osiągnąć jak najwyższą efektywność osób wykonujących pracę i rentowność prowadzonej działalności (O’Neil, 2017). Konstatacja ta stanowi uzasadnienie dla nałożenia na cyfrowe platformy pracy szeregu obowiązków informacyjnych związanych z zarządzaniem algorytmicznym, a przede wszystkim zapewnienia czynnika ludzkiego w zakresie nadzoru nad działaniem algorytmu (art. 10 dyrektywy).

Mimo iż z literalnej treści przepisu dyrektywy wynika, że to usługodawca (świadczona na rzecz klienta-użytkownika platformy internetowej) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych to kluczowym jest, że rozwiązania te służą przede wszystkim kształtowaniu warunków pracy. Wynika to wprost z samych definicji zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych, choć faktycznie zarządzanie algorytmiczne znajduje zastosowanie na obu

platforma-klient w ramach świadczonej usługi oraz platforma-osoba wykonująca pracę w ramach organizowania pracy. Donioślejszym jawi się wykorzystanie algorytmów w tej drugiej relacji – w świetle głównych celów dyrektywy, a także uwzględniając przesłankę organizacji pracy (lit. c) oraz definicje zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych. Algorytmy stanowią więc nową formę sprawowania kierownictwa, w założeniu bez udziału czynnika ludzkiego (pomijając etap tworzenia algorytmu). Wobec tego w definicji CPP stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych powinno odnosić się literalnie do (sposobu) organizowania pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem (lit. c definicji), a nie usługi świadczonej na rzecz klienta.

W motywie 19 dyrektywy ustawodawca unijny wskazał, że stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych stanowi element odróżniający cyfrowe platformy pracy (w znaczeniu wynikającym z dyrektywy) od innych platform internetowych. Algorytmizacja usług i pracy sprawia, że „CPP są odrębną formą organizacji świadczenia usług przez profesjonalistów w porównaniu z bardziej tradycyjnymi formami organizacji świadczenia usług, takimi jak tradycyjne formy zamawiania przejazdów czy usług transportowych”⁵. Wobec postępującej platformizacji gospodarki kryterium to może okazać się niewystarczającym. Już teraz na rynku funkcjonują organizacje, które wykorzystują zarządzanie algorytmiczne, lecz wątpliwym jest czy będą traktowane jako CPP – *vide* przykład Uber System Spain SL oraz Star Taxi App. Na kanwie tych spraw można wysnuć wnioski, że w praktyce kluczowe znaczenie będzie miało to, na jak szeroką skalę i w jakim celu dana platforma internetowa stosuje zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne, a zwłaszcza czy stosuje je w celu organizacji pracy, ustalając w ten sposób warunki pracy. Warto przypomnieć, że organizowanie pracy w rozumieniu dyrektywy polega w szczególności na dostosowywaniu popytu na usługi i podaży pracy, a do tego służy właśnie zarządzanie algorytmiczne. Zarazem pojęcie organizowania pracy ma szersze znaczenie i oprócz powyższego obejmuje określanie jej warunków, do czego zarządzanie algorytmiczne może mieć zastosowanie, lecz niekoniecznie. Jak widać, zakresy przesłanek organizacji pracy i stosowania systemów zautomatyzowanych częściowo się pokrywają. Można antycypować, że stosowanie zarządzania algorytmicznego będzie istotne jako niezbędna przesłanka definicyjna, jednak nie będzie jedynym, samodzielnym elementem wystarczającym dla odróżnienia CPP od innych platform internetowych.

Wnioski dotyczące wykładni pojęcia CPP

Cyfrowa platforma pracy jest definiowana przez pryzmat cech podmiotowych i charakterystyki świadczonych usług. Rozważając status platformy internetowej jako CPP warto na wstępie ustalić co jest przedmiotem usług platformy, a co przedmiotem pracy wykonywanej

przez osoby fizyczne za pośrednictwem tej platformy, sięgając do dorobku orzeczniczego TSUE. Pozwoli to uporządkować etap weryfikacji czy usługi świadczone przez platformę spełniają przesłanki definicyjne.

Ustawodawca unijny, konstruując definicję CPP, ewidentnie sugerował się specyfiką platform z sektora przewozu osób i towarów. Definicja uwzględnia bowiem te aspekty, które w orzecznictwie i badaniach nad zatrudnieniem platformowym w tym sektorze zostały zidentyfikowane jako przemawiające za istnieniem stosunku pracy, np. przesłanka dotycząca organizacji pracy, czy stosowanie zarządzania algorytmicznego jako narzędzia kształtującego warunki pracy.

Przesłanki odnoszące się do cech świadczonych usług są sformułowane w sposób dość ogólny, co może prowadzić do szerszego zastosowania definicji, a tym samym sprzyjać rozszerzeniu zakresu obowiązywania dyrektywy. Elastyczność terminu CPP jest zniwelowana warunkiem kumulatywnego spełnienia przesłanek definicyjnych. Rozdzielanie poszczególnych zakresów działalności platformy na różne podmioty (np. jak w sprawie *Aslam, Farrar vs Uber – Uber London Limited, Uber BV i Uber Britannia Limited*) może doprowadzić do wniosku, że jakaś lub jakieś przesłanki definicyjne nie zostały spełnione. Jest to istotna konstatacja, ponieważ wielopodmiotowość, przejawiająca się rozdzielaniem obowiązków i uprawnień na różne podmioty, jest charakterystyczną cechą modeli biznesowych platform. W tym zakresie definicja nie przystaje do realiów zatrudnienia platformowego i może negatywnie wpływać na skuteczność domniemania platformowego stosunku pracy – skoro bowiem platforma internetowa nie spełnia przesłanek definicyjnych (choćby jednej z nich) to nie jest CPP, a skoro nie jest CPP, to nie ziścił się warunek wyjściowy domniemania stosunku pracy.

Z perspektywy specyfiki polskiej definicji pracodawcy znaczenie będzie miało wprowadzenie (bądź rezygnacja z wprowadzenia) do definicji CPP jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej jako możliwej formy podmiotowej CPP. Z jednej strony dopuszczenie takich jednostek organizacyjnych jako CPP pozwoli objąć zakresem definicyjnym szersze grono podmiotów. Z drugiej strony egzekucja obowiązków tego typu pracodawców jest w praktyce znacznie utrudniona. Ustawodawca polski powinien rozważyć, która ścieżka implementacyjna wpisuje się w zamysł prawodawcy unijnego i pełniej realizuje założenia dyrektywy. Niemniej wydaje się, że nawet przy dokonaniu implementacji bez ingerencji w zakres podmiotowy definicji (tzn. nie uwzględniając jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej) podmioty stosujące prawo (a zwłaszcza sądy, czy Państwowa Inspekcja Pracy) będą mogły odwołać się do motywów dyrektywy i zastosować wykładnię celowościową, dążąc do zapewnienia efektywności prawa (o czym szerzej poniżej), choć taki kształt regulacji będzie przyczyniał się do utrzymania stanu niepewności prawnej.

Wobec omówionych wątpliwości interpretacyjnych, kluczowe znaczenie będzie miał sposób implementacji

dyrektywy do krajowych porządków prawnych, a następnie kierunek wykładni obrany przez praktykę. Jednak, jak już wyjaśniono na wstępie, zagadnienie to wykracza poza ramy przedmiotowe niniejszego artykułu.

Definicja cyfrowej platformy pracy a kwestia wielopodmiotowości

Zakreślając specyfikę zatrudnienia platformowego zwrócono uwagę na kwestię wielopodmiotowości w tego typu stosunkach prawnych. W polskim porządku prawnym przyjmuje się koncepcję jednolitości podmiotowej pracodawcy. W ramach danego stosunku pracy tylko jeden podmiot może być pracodawcą, chyba że ustawodawca dopuszcza przypisanie statusu pracodawcy wielu podmiotom, jak na przykład ma to miejsce w przypadku pracy tymczasowej. Wątpliwości może budzić sytuacja, gdy platforma jest CPP, a zarazem w relację zaangażowany jest inny podmiot, który realizuje uprawnienia, bądź obowiązki standardowo przypisywane pracodawcy.

Choć sama definicja „cyfrowej platformy pracy” nie uwzględnia kwestii wielopodmiotowości, to jednak problem ten został dostrzeżony przez ustawodawcę unijnego, czego efektem jest wprowadzenie w art. 2 ust. 1 lit. e) dyrektywy pojęcia „pośrednik”. W motywie 24 dyrektywy wskazano, iż w niektórych przypadkach osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie łączy bezpośredni stosunek umowny z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę za pośrednictwem platform. Ten sposób organizacji pracy za pośrednictwem platform często skutkuje szerokim wachlarzem różnych złożonych stosunków wielostronnych, w tym łańcuchami podwykonawców, oraz zacieraniem się granic między obowiązkami cyfrowej platformy pracy a obowiązkami pośredników.

Pośrednik oznacza osobę fizyczną lub prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy: (i) nawiązuje stosunek umowny z tą cyfrową platformą pracy i stosunek umowny z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform; lub (ii) znajduje się w łańcuchu podwykonawstwa między tą cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform. Bazując na dotychczasowych badaniach i orzecznictwie można przyjąć, że w założeniu projektodawcy pośrednikiem jest podmiot określany jako „partner”, zajmujący się w praktyce rozliczaniem i wypłatą wynagrodzenia dla osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a nierzadko także udostępnieniem jej różnych narzędzi służących pracy.

Nie wchodząc w szczegółowe analizowanie definicji „pośrednika”, należy odnotować, że przesłanki zawarte w podpunktach (i) oraz (ii) wyznaczają zakres znaczeniowy w sposób bardzo szeroki, co stwarza ryzyko przypisania statusu pośrednika niewłaściwym podmiotom. W tym kontekście kluczową rolę pełni przesłanka o charakterze celowościowym. Mianowicie nawiązanie stosunków umownych, o których mowa w ppkt. (i) oraz pozostawanie w łańcuchu podwykonawstwa, o którym mowa w ppkt. (ii) następują w celu udostępnienia pracy

za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy (*for the purpose of making platform work available to or through a digital labour platform*). Sformułowanie „udostępnienie pracy” budzi poważne wątpliwości interpretacyjne i *ad casum* wymagałoby ustalenia, jaki był cel nawiązania danego stosunku prawnego pomiędzy osobą wykonującą pracę i potencjalnym pośrednikiem lub wejścia potencjalnego pośrednika do łańcucha podwykonawstwa.

Wprowadzenie odrębnej kategorii podmiotu, jakim jest pośrednik ma na celu zaakcentowanie, że problem wielopodmiotowości w takiej odsłonie został przez ustawodawcę unijnego dostrzeżony, a także doprecyzowanie, że zaangażowanie pośrednika, który w jakimkolwiek aspekcie współuczestniczy w (przekazywaniu) pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy nie może stawiać osób wykonujących pracę przy zaangażowaniu pośrednika w gorszej sytuacji prawnej, aniżeli osób, które łączy bezpośredni stosunek prawny z cyfrową platformą pracy (motyw 24). Powyższe potwierdza przepis art. 30 dyrektywy, zgodnie z którym w ramach przeglądu wdrażania dyrektywy Komisja Europejska zwróci szczególną uwagę na wpływ korzystania z usług pośredników m.in. na skuteczność domniemania prawnego. Kwestia prawidłowego określenia statusu danego podmiotu jako pośrednika ma istotne znaczenie, ponieważ przepis art. 3 zdanie drugie dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia regulacji zapewniającej korzystanie przez osoby świadczące pracę w ramach platform (z udziałem i bez udziału pośrednika) z ochrony przewidzianej dyrektywą na takim samym poziomie, w tym przewiduje możliwość wprowadzenia regulacji opartej na odpowiedzialności solidarnej pośrednika i cyfrowej platformy pracy.

Wprowadzenie kategorii pośrednika nie rozwiązuje wprost problemu wielopodmiotowości. Na etapie ustalania czy dana platforma jest CPP, analizując tę kwestię przez pryzmat przesłanek definicyjnych, niespełnienie części z nich (np. poprzez współdzielenie z pośrednikiem relewantnych funkcji – obowiązków lub uprawnień) powoduje, że platforma internetowa nie jest cyfrową platformą pracy. Natomiast na etapie ustalania kto jest pracodawcą względem osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, jeżeli potencjalny pośrednik (podmiot niespełniający przesłanek definicyjnych CPP) będzie realizował istotną część uprawnień i obowiązków standardowo przypisywanych pracodawcy, to przyjdzie zmierzyć się z problematyczną kwestią, czy pracodawcą jest CPP, czy (wbrew domniemaniu prawnemu) pośrednik. Dla przykładu, powierzenie pośrednikowi uprawnień w zakresie organizowania niektórych aspektów pracy platformowej może być podstawą do konstatacji, że dana platforma (a) nie spełnia niezbędnej i istotnej przesłanki organizowania pracy, wobec czego nie jest CPP, ewentualnie, że (b) spełnia przesłankę organizowania pracy i jest CPP, lecz zakres uprawnień i obowiązków powierzonych pośrednikowi jest tak szeroki i istotny, że CPP nie jest pracodawcą. Z drugiej strony, regulacja dotycząca pośrednika (tj. szeroka koncepcja definicyjna „pośrednika” i intencje ustawodawcy

unijnego wyrażone w motywie 24) stanowi grunt pod interpretację celowościową, której przeprowadzenie mogłoby uzasadniać odmienne wnioski, a także daje podstawę do odpowiedniej inicjatywy regulacyjnej po stronie ustawodawcy krajowego.

W przypadku wielopodmiotowości wewnętrznej, sprowadzającej się do zaangażowania w stosunek platformowy różnych podmiotów należących do tej samej struktury organizacyjnej (np. koncernu, holdingu, grupy kapitałowej) niewykluczonym jest, że status pośrednika będzie można przypisać niektórym z takich podmiotów.

Inną możliwością jest rozważenie wielopodmiotowości wewnętrznej w kontekście koncepcji zasłony korporacyjnej. W rzeczywistości gospodarczej istnieją całe łańcuchy spółek, co prowadzi do ukrycia rzeczywistego ekonomicznie właściciela środków produkcji uzyskującego wypracowany zysk. Podstawowym elementem charakteryzującym takie struktury jest zarządzanie w sposób scentralizowany, tak, by stanowiły one jeden organizm gospodarczy, realizujący wspólną strategię i postrzegany jako całość z perspektywy ekonomicznej (Pełczyński, 2017). Przenosząc powyższe na zatrudnienie platformowe można podać przykład kurierów i kierowców, którzy wykonują przewozy pod daną marką, identyfikując się z nią poprzez odpowiednie oznakowanie pojazdu, ubioru, czy plecaka do transportu towaru. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy internetowej często nie mają świadomości, kto jest wobec nich podmiotem zatrudniającym, kto posiada tytuł prawny do aplikacji, a nawet kto wypłaca im wynagrodzenie, co potwierdzają ustalenia Państwowej Inspekcji Pracy (GIP, 2020).

Tworzenie szeregu spółek powiązanych umowami nazwanymi czy też nienazwanymi, których przedmiot sprowadza się do określenia zasad współpracy, przy zachowaniu dominującej pozycji jednej ze spółek (zazwyczaj spółki-matki z siedzibą za granicą) jest relewantne z perspektywy obowiązków i odpowiedzialności pracodawczej względem osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. Na gruncie polskiego orzecznictwa pominięcie zasłony korporacyjnej w zakresie indywidualnego prawa pracy przyjęto m.in. w sytuacji, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana (wyrok SN z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, LEX nr 494044). Sytuacja ta wydaje się przystawać do realiów zatrudnienia platformowego, gdy różnym podmiotom przysługują różne tytuły prawne do poszczególnych środków produkcji (a za taki należy uważać np. aplikację jako oprogramowanie), różne podmioty są odbiorcami pracy i jej owoców, a jeszcze inne pełnią funkcje kontrolno-dyscyplinujące względem osób wykonujących pracę, przy czym wszystkie te podmioty znajdują się w jednej siatce organizacyjnej i przyświeca im wspólny cel.

W tym aspekcie ważną regulacją dyrektywy, choć zdaje się, że niedostrzeżoną przez doktrynę, jest obowiązek wyraźnego wskazania strony lub stron odpowiedzialnych za wypełnianie obowiązków pracodawcy, w przypadku stwierdzenia istnienia stosunku pracy

(art. 4 ust. 3 dyrektywy). Wydaje się, że podmiotem wskazującym stronę ponoszącą odpowiedzialność powinien być organ ustalający istnienie stosunku pracy. Z perspektywy efektywności ochronnych norm prawa pracy i interesu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, powyższa regulacja może okazać się skutecznym narzędziem ograniczającym problem wielopodmiotowości w praktyce.

Kwestia wielopodmiotowości w kontekście wymogu spełnienia wszystkich przesłanek definicyjnych cyfrowej platformy pracy w celu przypisania takowego statusu danej platformie internetowej ma kluczowe znaczenie dla skuteczności ochrony prawnopracowniczej. Warunkiem bowiem zapewnienia efektywności norm prawa pracy jest ustalenie adresata określonych obowiązków w celu przypisania mu odpowiedzialności za ich wykonanie, przy czym – według aktualnie dominującego poglądu o jednolitości pracodawcy – adresatem tym powinien być jeden i ten sam podmiot. J. Adams-Prassl zwrócił uwagę, że jest to podejście, które ogranicza elastyczność regulacji prawnopracowniczej, a tym samym negatywnie wpływa na jej skuteczność i – jako odpowiedź na ten problem – przedstawił funkcjonalną koncepcję pracodawcy. Według tej koncepcji pracodawcą jest podmiot lub zbiór podmiotów, który/które realizuje/ą pięć głównych funkcji pracodawcy: (1) nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, co obejmuje wszystkie uprawnienia pracodawcy dotyczące samego istnienia stosunku pracy z pracownikiem, od etapu rekrutacji i prawo wyboru po prawo do zakończenia stosunku pracy, (2) przyjmowanie pracy i jej owoców, co odnosi się do obowiązków pracownika wobec pracodawcy, w szczególności podstawowego obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, odbioru pracy i jej wyników (3) zapewnienie pracy i wynagrodzenia, co obejmuje obowiązki pracodawcy wobec pracowników (np. wypłata wynagrodzenia, zapewnienie narzędzi pracy), (4) zarządzanie przedsiębiorstwem (rynkiem wewnętrznym), co obejmuje kontrolę i koordynowanie czynników produkcji (np. rozdzielanie zadań, określanie sposobu ich wykonania), (5) zarządzanie rynkiem zewnętrznym przedsiębiorstwa, co obejmuje uczestniczenie w obrocie gospodarczym w celu uzyskania zysku i ponoszenie w tym zakresie wszelkich ryzyk (Adams-Prassl, 2015). Funkcjonalna definicja pracodawcy, odchodząc od więzi kontraktowych, akceptuje współdzielenie obowiązków, przypisując różnym podmiotom odpowiedzialność za ich realizację i uznając wszystkie te podmioty za pracodawcę. Niewątpliwą zaletą tej koncepcji, zwłaszcza w kontekście zatrudnienia platformowego, jest to, że niespełnienie przesłanek definicyjnych przez jeden podmiot nie uniemożliwia dochodzenia realizacji ochrony prawnopracowniczej. Tym samym postulat J. Adams-Prassl'a stanowiłby rozwiązaniem problemu wielopodmiotowości w każdym z jej aspektów, choć wdrożenie propozycji do krajowego porządku prawnego wymagałoby zasadniczej zmiany podejścia do postrzegania pracodawcy jako podmiotu praw i obowiązków w ramach indywidualnego stosunku pracy. Wydaje się, że urzeczywistnieniem tej koncepcji w pewnym stopniu byłoby wprowadzenie odpowiedzialności solidarnej pośrednika i cyfrowej platformy pracy

za realizację poszczególnych obowiązków względem osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

Wnioski

Definicja CPP, opierająca się na warunku łącznego spełnienia wszystkich przesłanek, jest spójna z koncepcją jednolitości podmiotowej pracodawcy, obecną również w polskim porządku prawnym, natomiast nie przystaje do zatrudnienia platformowego charakteryzującego się wielopodmiotowością, której przejawem jest rozdzielanie obowiązków i uprawnień, przypisywanych standardowo pracodawcy, na różne podmioty. Podejście ustawodawcy unijnego do pojęcia CPP może negatywnie wpływać na efektywność regulacji wprowadzonej dyrektywą, zwłaszcza na skuteczność domniemania stosunku pracy.

Ustawodawca unijny dostrzega problem wielopodmiotowości po stronie zatrudniającej, przy czym próbuje go rozwiązać konstrukcją „pośrednika”. Wielopodmiotowość ma jednak różne oblicza i jest zagadnieniem obszernym, a regulacja dotycząca pośrednika jest ogólna

i w zasadzie szcztkowa. Stanowi raczej wskazówkę interpretacyjną przy dokonywaniu wykładni celowościowej innych przepisów dyrektywy. Z tego względu kluczowa rola w tym kontekście przypadnie państwom członkowskim, które będą implementowały regulacje dotyczące CPP i pośrednika do krajowych porządków prawnych.

Interesującym poglądem, choć na razie mającym charakter postulatu, jest funkcjonalna koncepcja pracodawcy. Koncepcja ta zasadza się na elastycznym podejściu do pojęcia pracodawcy, uwzględniając współdzielenie praw i obowiązków po stronie zatrudniającej, co powoduje, że koncepcja ta doskonale wpisuje się w specyfikę zatrudnienia platformowego. Rozwiązaniem, nawiązującym do idei J. Adams Prassl’a, jest pozostawienie w gestii państw członkowskich możliwości wprowadzenia mechanizmu opartego o zasady odpowiedzialności solidarnej pośrednika i cyfrowej platformy pracy. Właściwa konstrukcja takiego rozwiązania z pewnością przyczyniłaby się do klaryfikacji funkcji i zakresów odpowiedzialności pośrednika i CPP jako stron platformowego stosunku zatrudnienia, a tym samym do poprawy efektywności ochronnych norm prawa pracy, co stanowi główny cel dyrektywy.

Przypisy/Notes

¹ Tak jest np. w warunkach umownych platformy Glovo, <https://glovoapp.com/docs/pl/legal/terms/>.

² Według Christiny Hiebl zakwalifikowanie pracy platformowej jako pracy tymczasowej to przypadki jednostkowe (np. Hiszpania – platforma Cabify jako pracodawca użytkownik, Holandia – platforma Helping jako agencja pracy tymczasowej), wobec liczbowo znacznie przeważających decyzji i wyroków uznających platformy za „klasycznych” pracodawców. Szerzej na temat pracy platformowej jako pracy tymczasowej wypowiedział się Luca Ratti (2017), stwierdzając, że *„pomysł konceptualizacji internetowych platform pracy jako pośredników na rynku pracy okazał się bardzo kontrowersyjny i nie stał się głównym nurtem w debatach politycznych i naukowych*, a ponadto, że model pracy tymczasowej pasuje jedynie do niektórych form crowdworkingu.

³ W rozumieniu art. 1 pkt 2 dyrektywy 98/34/WE zmienionej dyrektywą 98/48/WE, do którego odsyła art. 2 lit. a) dyrektywy 2000/31.

⁴ W rozumieniu art. 2 pkt 4 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1513.

⁵ Motyw 19 dyrektywy.

Bibliografia/References

- Adams-Prassl, J. (2015). *The concept of employer*. Oxford University Press. DOI 10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001
- Bąba, M. (2020). Algorytmy — nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, t. LXI(3/2020), 11–21. DOI 10.33226/0032-6186.2020.3.2
- Berg, J. i in. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>
- Casadesus-Masanell, R., Ricart, J.E. (2010). From Strategy to Business Models and onto Tactics. *Long Range Planning*. DOI: 10.1016/j.lrp.2010.01.004
- De Groen, W.P. i in. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. Final Report*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>
- Główny Inspektor Pracy. (2020, czerwiec 29). Pismo do Zastępcy Rzecznika Praw Obywatelskich. <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Odpowied%C5%BA%20GIP%2C%2029.06.2020.pdf>
- Hiebl, Ch. The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis (2021, December 10). *Comparative Labor Law & Policy Journal*. <https://ssrn.com/abstract=3982738>
- O’Neil, C. (2017). *Broń matematycznej zagłady. Jak algorytmy zwiększają nierówności i zagrażają demokracji*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pełczyński, M. (2017). Przedsiębiorstwo (art. 55[1] KC) wielopodmiotowe – istota i reżim prawny (cz. II). *Monitor Prawniczy*, 4. 199–209. Legalis/el.
- Ratti, L. (2017). Online Platforms And Crowdwork In Europe: A Two-Step Approach To Expanding Agency Work Provisions? *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 38(2), 477–511.

Zuzanna Łagoda uzyskała tytuł magistra prawa na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W latach 2019–2021 autorka odbyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Poznaniu, a w 2020 r. rozpoczęła kształcenie w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych UAM. Aktualnie autorka wykonuje zawód radcy prawnego, a w ramach działalności naukowej prowadzi badania dotyczące pracy platformowej.

Zuzanna Łagoda received her Master of Laws degree from Adam Mickiewicz University in Poznań. Between 2019 and 2021, the author served her attorney-at-law traineeship at the Poznań Bar Association of Attorneys-at-Law, and in 2020 she was admitted to the Doctoral School of Social Sciences at the Adam Mickiewicz University. Currently, the author is practising as a attorney at-law and, as part of her academic activity, conducts research on platform work.