

PODPORZĄDKOWANIE ALGORYTMICZNE PRACOWNIKÓW PLATFORMOWYCH W PRAWIE UNII EUROPEJSKIEJ – STRESZCZENIE

Niniejsza rozprawa doktorska analizuje problem kwalifikacji stosunków pracy platformowej w prawie Unii Europejskiej. Praca platformowa jest atypową formą zatrudnienia, występującą w skali globalnej. Przestrzeń ta powstała w wyniku rozwoju technologii i zmiany uwarunkowań społeczno-gospodarczych i jest również obecna na rynku pracy w UE. Istota tego typu zatrudnienia polega na wykonywaniu pracy przez osoby korzystające z platform cyfrowych, na rzecz innych użytkowników platform, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na odpowiednie usługi. Platforma cyfrowa zgłoszenia te alokuje i zleca ich wykonanie. Praca platformowa występuje w różnych sektorach i obejmuje wielorakie zadania. Najczęściej, wykonywana jest przez osoby samozatrudnione. W ostatniej dekadzie osoby zarobkujące w ten sposób zaczęły jednak podnosić, że są w istocie pracownikami platform. To z kolei skutkowało pojawieniem się pierwszych spraw sądowych obejmujących status prawny osób pracujących na platformach. Stosunki społeczne istniejące w ramach pracy platformowej nie są uregulowane na poziomie Unii Europejskiej. Przygotowywany jest jednak obecnie projekt dyrektywy platformowej, która ma poprawić warunki wykonywania pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, m.in. poprzez klarowne ustalenie statusu prawnego tej formy zatrudnienia. W tym celu, w dyrektywie wprowadzono definicje pracownika platformowego i stworzono domniemanie istnienia stosunku pracy, oparte na faktach wskazujących na kierownictwo i kontrolę platformy nad osobą wykonującą pracę. Akt ten jest niezmiernie wyczekiwany na rynku pracy w UE, stąd też wzbudza duże zainteresowanie w piśmiennictwie i w opinii publicznej.

Żeby jednak zrozumieć w pełni przyszły unijny model stosunku pracy platformowej, niezbędne jest dokonanie wykładni pojęć użytych w projekcie dyrektywy platformowej. Zarówno sposób zdefiniowania pracownika, jak i stosunku pracy (osadzony w konstrukcji domniemania), nakazują sięgnięcie do orzecznictwa TSUE definiującego pojęcia te w ogólności. Odczytanie definicji przewidzianych w dyrektywie w ten sposób ukazuje, że stosunek pracy platformowej oparto na podporządkowaniu pracownika platformie, przy czym jest ono o tyle szczególne, że zachodzi dzięki procesom algorytmicznym. Dla dokonania oceny planowanych przepisów, niezbędne jest zestawienie ich ze sprawami w przedmiocie statusu prawnego osób pracujących na platformach, rozpoznanymi dotychczas przez sądy krajowe państw członkowskich. Zabieg ten umożliwi zbadanie adekwatności elementu podporządkowania pracowniczego w realiach

okoliczności faktycznych rzeczywiście występujących w tego typu sprawach. W niniejszej rozprawie doktorskiej opisano więc pracę platformową na rynku pracy Unii Europejskiej, a następnie zidentyfikowano i dokonano wykładni aparatu pojęciowego zastosowanego w projekcie dyrektywy platformowej. Analizie poddano także orzeczenia sądów krajowych dotyczące stosunków pracy platformowej. Dostrzeżone prawidłowości i postawione wnioski dały asumpt do opisanie kategorii podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych i oceny przyjęcia tego modelu w ramach pracy platformowej. Celem i przedmiotem niniejszej rozprawy doktorskiej jest osadzenie teoretycznoprawnej koncepcji w realiach praktyki sądowej państw członkowskich. Analiza przeprowadzona w niniejszej rozprawie doktorskiej prowadziła zaś do wykazania tezy, że na poziomie prawa unijnego podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych nie jest prawidłową metodą kwalifikacji istnienie stosunku pracy w ujęciu teoretycznoprawnym – jednakże w związku z przyjęciem dyrektywy platformowej, praktyka stosowania prawa przez sądy krajowe zmierzać będzie do przypisywania w sprawach sądowych statusu pracowniczego osobom wykonującym pracę platformową.