

UNIWERSYTET WARSZAWSKI  
WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI  
KATEDRA PRAWA EUROPEJSKIEGO

**Aleksandra Bernatowicz**

AUTOREFERAT  
ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

**Podporządkowanie algorytmiczne pracowników  
platformowych w prawie Unii Europejskiej**

**Promotor:**

prof. dr hab. Robert Grzeszczak

**Recenzenci:**

dr hab. Monika Domańska, prof. INP PAN

prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk, UŚ

Warszawa, grudzień 2024 rok

## 1. PRZEDMIOT ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Zagadnieniem, przeanalizowanym w rozprawie doktorskiej jest podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych w prawie Unii Europejskiej. Wybór tematu podyktowany był pojawieniem się i stałym rozwojem, nowego zjawiska na unijnym rynku pracy, jakim jest praca za pośrednictwem platform cyfrowych (praca platformowa). Przestrzeń ta jest rezultatem trwającej od lat '70 zeszłego wieku rewolucji technologicznej, która w dzisiejszym kształcie polega w przeważającej mierze na przenoszeniu coraz liczniejszych ludzkich aktywności do świata cyfrowego. Od strony faktycznej, praca platformowa jest dziedziną dość zróżnicowaną – w zależności od takich czynników jak branża, forma działania platformy cyfrowej, profil użytkowników. Na poziomie ogólnym, możliwe jest jednak opisanie pracy platformowej w następującym schemacie: platforma cyfrowa (działająca w formie strony internetowej lub aplikacji) umożliwia jednym użytkownikom (klientom) zlecenie wykonania konkretnych i odpłatnych zadań przez innych użytkowników (osoby pracujące za pośrednictwem platform). Platforma cyfrowa pośredniczy więc w wykonywaniu pracy przez jednych użytkowników na rzecz innych.

Tego rodzaju forma zarobkowania pojawiła się około dekady temu i szybko stała się częścią światowych rynków pracy, w tym unijnego (stanowiącego część rynku wewnętrznego). Rozwój pracy platformowej przyspieszył jeszcze bardziej wraz z wybuchem pandemii COVID-19 i przejściową (przynajmniej częściową) digitalizacją rynku pracy. Zebrane na poziomie Unii Europejskiej dane wskazują, że w 2021 r. na platformach pracowało 28.3 miliona osób. Przewiduje się jednocześnie, że do końca 2025 r. będzie to już 43 miliony osób<sup>1</sup>. Wraz ze społeczno-gospodarczym rozwojem pracy platformowej aktualny stał się problem prawnej kwalifikacji powstających w jej ramach stosunków prawnych. Obecnie praca platformowa w Unii Europejskiej wykonywana jest w oparciu o przepisy krajowe państw członkowskich, które w większości nie regulują kwestii tej odrębnie, a jeżeli tak, to dopiero od niedawna. Większość platform cyfrowych uznaje osoby wykonujące pracę na platformach za samozatrudnione. Jednocześnie jednak, mechanizmy działania wielu platform cyfrowych umożliwiają daleko idące zwierzchnictwo nad osobami wykonującymi pracę platformową. Od strony faktycznej, osoby te znajdują się przez to w sytuacji podporządkowania tożsamej jak u pracowników w stosunkach pracy. W celu uznania za pracownika, osoby pracujące za pośrednictwem platform

---

<sup>1</sup> Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., Ramos Martin, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report*, Publications Office of the European Union, 2021 r., <https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749> [dostęp w dniu 15.09.2024 r.].

w Unii Europejskiej, muszą jednak najczęściej dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy (wprost albo przesłankowo) na drodze krajowego postępowania sądowego, gdzie kryterium kwalifikacji stosunku pracy jest najczęściej podporządkowanie pracownika pracodawcy. Specyfika pracy na platformach (polegająca przykładowo na wykonywaniu pracy na rzecz innych użytkowników, pozornej swobodzie wyboru zleceń do wykonania), w połączeniu z brakiem albo dalece ograniczonym dostępem do informacji o mechanizmach działania platformy, mogą jednak utrudniać wykazania istnienia podporządkowania pracowniczego.

W świetle tych wątpliwości i problemów, 9 grudnia 2021 r. Komisja Europejska złożyła projekt dyrektywy platformowej<sup>2</sup>, która ma zharmonizować prawo państw członkowskich w zakresie podstawowych pojęć stosunku pracy platformowej. Projekt ten w dniu 24 kwietnia 2024 r. został przyjęty z poprawkami przez Parlament Europejski<sup>3</sup>, a 14 października 2024 r. projekt uwzględniający poprawki został zaakceptowany przez Radę. W projekcie dyrektywy platformowej, ustawodawca unijny opar stosunek pracy na kryterium podporządkowania pracowniczego, choć w specyficznym jego ujęciu – uwzględniającym algorytmiczny mechanizm działania platform cyfrowych.

## **2. ZAGADNIENIA BADAWCZE, ZASTOSOWANA METODOLOGIA I POSTAWIONA HIPOTEZA**

W rozprawie doktorskiej postawiona została następująca hipoteza: na poziomie prawa unijnego podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych nie jest prawidłową metodą kwalifikacji istnienia 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.

Analiza, która doprowadziła do zweryfikowania postawionej hipotezy przeprowadzona została przede wszystkim metodami: dogmatyczną i prawnoporównawczą, a uzupełniająco: historyczną i empiryczną. Wykorzystanie tych metod umożliwiło identyfikację, analizę i ocenę pojęć podstawowych dla stosunku pracy platformowej w Unii Europejskiej, jak również przedstawienie genezy opisywanych zjawisk i obowiązujących w przeszłości przepisów.

---

<sup>2</sup> Wniosek KE z 09.12.2024 r. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM(2021) 762 final.

<sup>3</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 24 kwietnia 2024 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, P9\_TCI-COD(2021)0414.

Zagadnienia naukowo-badawcze, które wyłoniły się w tak zarysowanych realiach objęły przede wszystkim definicję podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych oraz zasadności przyjęcia tego kryterium w stosunku pracy platformowej. W rozprawie doktorskiej sformułowano trzy główne problemy badawcze.

Pierwszy zidentyfikowany problemem to sposób zdefiniowania pojęć konstruujących stosunek pracy platformowej na poziomie projektu dyrektywy platformowej. Przewidziane definicje mają w teorii ułatwić ocenę statusu prawnego osób pracujących na platformach i tym samym – w razie uznania za pracownika – dopuścić je do ochrony prawnej przewidzianej w prawie krajowym państw członkowskich. W art. 2 dyrektywy platformowej zdefiniowano platformę cyfrową, osobę wykonującą pracę platformową, pracownika platformowego i pracę platformową. Pojęcia te opisano jednak głównie na zasadzie odesłania do prawa krajowego i relewantnego orzecznictwa TSUE. Brak jest jednocześnie w słowniku projektu dyrektywy platformowej konkretnych pojęć prawa materialnego, które faktycznie umożliwiłyby klarowną i prostą kwalifikację osób pracujących na platformach jako pracowników. Odkodowanie znaczenia pojęć przewidzianych w projekcie dyrektywy będzie więc wymagało odwołania do orzecznictwa TSUE, tak w zakresie stosunku pracy na poziomie ogólnym, jak i przyszłego orzecznictwa z zakresu pracy platformowej. W istocie więc, do ułatwienia kwalifikacji prawnej statusu osób pracujących na platformach może w ogóle nie dojść.

Drugi z problemów badawczych, który wyłonił się podczas analizy dokonanej w ramach niniejszej rozprawy doktorskiej dotyczył prawidłowości doboru koncepcji podporządkowania pracowniczego jako kryterium determinującego istnienie stosunku pracy platformowej. Jest to niewątpliwie ujęcie spójne z założeniami unijnego prawa pracy. Daleko idąca specyfika stosunku pracy platformowej rodzi jednak pytanie, czy wybór ten był prawidłowy. Trzeba tu zwrócić uwagę w szczególności na „algorytmiczny” wymiar podporządkowania pracowników platformowych. W stosunku pracy platformowej nie występuje klasyczne wydawanie pracownikowi wiążących poleceń. Platforma cyfrowa, przy pomocy algorytmów, zleca użytkownikowi pracę do wykonania, przy czym w teorii można swobodnie odmówić wykonania zaproponowanego zadania. Nietypowo przedstawiane są też instrukcje wykonania zadania. W zależności od stopnia jego skomplikowania, mogą to być proste dane pochodzące od klienta (przykładowo dla dowolnej platformy zajmującej się dostarczaniem jedzenia jest to miejsce odbioru i dostawy), a może to być bardziej skomplikowany opis, zawierający szczegółowe wymagania (jak np. zlecenie dla tzw. „sekretnego klienta”, który ma sprawdzić, czy towar klienta został prawidłowo wystawiony do sprzedaży u kontrahentów). Platforma cyfrowa musi jedynie przekazać te dane – w węższym albo szerszym zakresie. Przejawów

podporządkowania platformie cyfrowej, działającej przy użyciu algorytmów, trzeba wobec tego poszukiwać w mechanizmach działania, które powodują faktyczne ograniczenie niezależności pracownika (a nie w samej relacji zachodzącej pomiędzy platformą a osobą wykonującą pracę platformową). Przyjęcie koncepcji podporządkowania pracowniczego może być często nazbyt wąskie i nie uwzględniać specyfiki stosunków pracy platformowej. W piśmiennictwie i innych niż unijny porządkach prawnych, pojawiają się przy tym inne metody kwalifikacji stosunku pracy (zintegrowanie organizacyjne, zależność ekonomiczna, zwierzchnictwo pracodawcy). Podporządkowanie pracownicze nie było więc jedyną możliwą do przyjęcia kategorią kwalifikacji istnienia stosunku pracy.

Praktycznym problemem stosunku pracy platformowej na poziomie unijnym jest odkodowanie przez sądy krajowe znaczenia podstawowych, powiązanych ze sobą pojęć: pracownika platformowego i stosunku pracy platformowej. W projekcie dyrektywy platformowej pojęcia te odniesiono w całości do prawa krajowego i orzecznictwa TSUE. Odkodowanie ich treści wymaga zaś wyjścia od koncepcji pojęciowych obowiązujących w prawie krajowym, a następnie dokonanie ewentualnej ich korekty o przesłanki wynikające z dorobku orzeczniczego TSUE. Proces ten może zostać przeprowadzony na etapie stanowienia lub stosowania prawa. Przyjmując, że większość państw członkowskich zdecyduje się na definiowanie pojęć na poziomie stosowania prawa (z uwagi na większą elastyczność tego rozwiązania), ryzyko partykularyzmów nadal pozostanie aktualne. Państwa członkowskie mają odmienne konstrukcyjnie tradycje prawne stosunku pracy. Nie można przy tym racjonalnie zakładać, że wszystkie sądy krajowe w państwach członkowskich są na tyle obeznane z prawem unijnym, że korekta prawa krajowego o dorobek orzeczniczy TSUE rozbieżności te wyrówna. Odnosząc te uwagi do porządku polskiego dostrzec można też ryzyko rozbieżności definicyjnych na poziomie krajowym – przynajmniej do czasu ugruntowania praktyki w zakresie statusu prawnego osób pracujących na platformach (zapewne poprzez wydanie orzeczenia przez SN).

Unijne *'law in books'*, odzwierciedlające współczesne zamierzenia polityki społecznej, może więc przez to znacząco odbiegać od *'law in action'*. W badaniach<sup>4</sup> przeprowadzonych z udziałem sędziów z pięciu różnych państw członkowskich dostrzeżono, że często w przypadkach wątpliwych sędziowie świadomie często wybierają stosowanie prawa krajowego. Jako główne powody wskazuje się tu zbyt duże obciążenie pracą i brak czasu na studiowanie

---

<sup>4</sup> Nowak T., Glavina, M., *National courts as regulatory agencies and the application of EU law*. [w:] *Journal of European Integration*, 43(6) 2020, str. 739–753, <https://doi.org/10.1080/07036337.2020.1813734> [dostęp w dniu 15.09.2024 r.].

wyroków prawa unijnego. Często też, prawo unijne wydaje się być na poziomie sądów czymś obcym i abstrakcyjnym – w porównaniu z łatwo dostępnym i znanym prawem krajowym. Innym problemem może być też brak dostatecznej znajomości prawa unijnego i umiejętności odszukania odpowiednich treści (zwłaszcza orzeczeń). Oczekiwanie znajomości bogatego dorobku orzeczniczego TSUE przez sądy krajowe (a tak naprawdę sędziów piastujących urzędy) może się okazać nazbyt optymistyczne.

Przy wszystkich dostrzeżonych mankamentach trzeba jednak podkreślić, że sam zamiar ustawodawcy unijnego skorygowania błędnej kwalifikacji prawnej statusu osób pracujących na platformach jest zjawiskiem jurydycznie pozytywnym. Można też z ostrożnym optymizmem zakładać, że samo wejście w życie dyrektywy platformowej spowoduje aprioryczne przyjęcie przez sądy, że osoby pracujące na platformach są pracownikami nawet przy minimalnym wykazaniu cech stosunku pracy. Dodatkowo, wejście w życie dyrektywy platformowej otworzy sądom krajowym drogę do zadawania pytań prejudycjalnych, które skutkować będą orzecznictwem TSUE obejmującym wykładnię kluczowych pojęć<sup>5</sup>. W sytuacji tak wyraźnego odesłania do orzecznictwa TSUE, unijny wymiar definicji będzie raczej dostrzegany i aplikowany, choć może zająć to nieco więcej czasu.

### 3. STRUKTURA ROZPRAWY

Skomplikowany charakter przeanalizowanej materii ujęto w czterech rozdziałach i skorelowanych ze sobą wstępie i zakończeniu.

Rozdział I objął trójrodzajową materię. Po pierwsze zawarto w nim charakterystykę prawa pracy w UE, w tym kompetencji UE w zakresie polityki społecznej, unijnego rynku pracy i źródeł unijnego prawa pracy, a także sprawy unijnej. Następnie, scharakteryzowano pojęcie pracy platformowej i platformy cyfrowej na poziomie Unii Europejskiej, jak również ogólne założenia dyrektywy platformowej. Dalszą część poświęcono opisowi pracowników platformowych – tak od strony prawnej, jak i (po krótko) społeczno-ekonomicznej. Rozdział ten wytyczył kierunek dla dalszych rozważań poprzez przedstawienie pojęć podstawowych dla stosunku pracy platformowej i ich planowanego kształtu na poziomie UE.

---

<sup>5</sup> Szerzej o zadawaniu pytań prejudycjalnych przez sądy krajowe por.: Taborowski M., *Konsekwencje naruszenia prawa Unii Europejskiej przez sądy krajowe*, Warszawa 2012, s. 47. W zakresie ewentualnych możliwości działania jednostki w sytuacji, gdy sąd krajowy nie zadaje pytania prejudycjalnego pomimo takiej powinności zob. Kastelik-Smaza A., *Konsekwencje naruszenia obowiązku skierowania pytania prejudycjalnego do ETS*, Europejski Przegląd Sądowy, nr 2, 2007 a także Marcisz P., *Koncepcja tworzenia prawa przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 130.

W rozdziale II problematykę stosunku pracy w prawie Unii Europejskiej. Znacząca jego część odnosi się do unijnej definicji pojęcia pracownika, a także problemu rozgraniczenia zatrudnienia pracowniczego od samozatrudnienia w państwach członkowskich. Rozdział II zwięźdła charakterystyka pojęcia podporządkowania pracowniczego w prawie UE. Treści zawarte w rozdziale II były niezbędne dla wypełnienia definicji zidentyfikowanych i opisanych w rozdziale I.

Rozdział III zawiera po pierwsze ogólny opis organizacji pracy z użyciem algorytmów, wykształconego w rezultacie zarządzania algorytmicznego i związanego ze zjawiskiem tym ryzyka. Druga część rozdziału III zawiera analizę pojęcia podporządkowania algorytmicznego w prawie unijnym. W celu odkodowania znaczenia pojęcia skorzystano z wyroków wydanych dotychczas przez TSUE i sądy krajowe wybranych państw członkowskich (Francja, Niemcy, Włochy i Niderlandy), a odnoszących się do statusu prawnego osób pracujących na platformach. Analiza objęła również odpowiednie przepisy krajowe regulujące stosunek pracy. Na koniec rozdziału zawarto syntetyczną, wyliczeniową definicję podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych w UE w obowiązującym stanie prawnym.

W ostatnim z rozdziałów przedstawiono wykładnię koncepcji podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych w prawie UE w ujęciu *de lege ferenda* wraz z jej oceną. Treść obejmuje zarówno analizę aktualnie użytego pojęcia „kontroli i kierownictwa” zawartego w art. 5 ust. 1 dyrektywy platformowej, jak i pierwotną treść przepisów. W rozdziale zawarto także opis i ocenę proponowanego domniemania istnienia stosunku pracy, które ma stanowić główne narzędzie prawidłowej kwalifikacji statusu prawnego osób pracujących na platformach. Na zasadzie porównawczej, jako alternatywny środek w walce ze zjawiskiem fałszywego samozatrudnienia, opisano także kalifornijski „test ABC”, stanowiący niezwykle szerokie domniemanie istnienia stosunku pracy. Na koniec skomentowano zasadność przyjęcia proponowanego przez ustawodawcę unijnego modelu stosunku pracy platformowej, opartego na elemencie podporządkowania algorytmicznego pracowników platformowych.

#### **4. USTALENIA BADAWCZE**

Przeprowadzoną w toku rozprawy doktorskiej analizę osadzono w ramach zarysowanych problemów badawczych. Ustalenia, które w ten sposób poczyniono, potwierdziły w całości postawioną we wstępie hipotezę.

Wnioski wyciągnięte w oparciu o zidentyfikowanie i przeanalizowanie pojęć: pracownika platformowego i stosunku pracy platformowej – w prawie unijnym, zarówno w

ujęciu *de lege lata*, jak i *de lege ferenda*, wykazały, że na poziomie prawa unijnego podporządkowanie algorytmiczne pracowników platformowych nie jest prawidłowym wzorcem determinującym istnienie stosunku pracy w ujęciu teoretycznoprawnym. Mimo wszystko, praktyka stosowania prawa unijnego przez sądy krajowe zmierzać będzie do przypisywania w sprawach sądowych statusu pracowniczego osobom wykonującym pracę platformową (jednakże z wykorzystaniem bardziej skomplikowanych rozumowań logicznych).

Definicje, które ustawodawca unijny przewidział w dyrektywie platformowej stanowią jedynie pewne zaznaczenie istnienia problemu, natomiast go nie rozwiązują. Dwa kluczowe pojęcia w dyrektywie platformowej – pracownika platformowego (art. 2 ust. 1 pkt 4) i stosunku pracy (art. 5 ust. 1) zdefiniowano na zasadzie odesłania do prawa krajowego i orzecznictwa TSUE. Jeżeli przepisy dyrektywy zostaną implementowane do porządków krajowych wprost, odkodowanie znaczenia tych pojęć wymagać będzie przeprowadzenia na etapie stosowania prawa wielowymiarowej wykładni – uwzględniającej przepisy i orzecznictwo krajowe i dorobek TSUE.

Analiza orzecznictwa TSUE z zakresu definicji pracownika na gruncie różnych aktów prawa pochodnego wykazała, że stosunek pracy w prawie Unii Europejskiej opiera się o kryterium podporządkowania pracowniczego, rozumianego szeroko (co widać było w szczególności w orzeczeniach dotyczących statusu prawnego członków zarządów spółek – sprawy *Danosa*, *Balkaya*). Podporządkowanie pracownicze w prawie unijnym rozumiane jest typologicznie, z wyróżnieniem podporządkowania pracowniczego *sensu stricto* (kontroli i kierownictwa pracodawcy nad wykonywaną pracą) i innych, „dodatkowych” elementów.

Z kolei z analizy orzeczeń TSUE i państw członkowskich odnoszącej się *stricte* do stosunków pracy platformowej płynie wniosek, że stosunek pracy platformowej w rzeczywistości często rozmija się z kategorią podporządkowania pracowniczego. Okoliczności takie jak pozorna swoboda w wyborze zadań do wykonania, możliwość podejmowania działalności konkurencyjnej, czy też całkowita dowolność w kształtowaniu godzin pracy – w ogóle nie wpisują się w koncepcje podporządkowania pracowniczego, a jednocześnie stanowią immanentny element funkcjonowania wielu platform cyfrowych. Konsekwentnie, nawet przy szerokim rozumieniu pojęcia podporządkowania pracowniczego na poziomie Unii Europejskiej, kryterium to może być nieadekwatnym narzędziem oceny stosunków pracy platformowej.

Drugi zidentyfikowany we wstępie problem dotyczył właśnie doboru koncepcji podporządkowania pracowniczego jako elementu determinującego istnienie stosunku pracy platformowej. Przyjęty obecnie przez Radę projekt dyrektywy platformowej potwierdził



funkcjonującą w orzecznictwie TSUE metodę kwalifikacji stosunku pracy przy pomocy kryterium podporządkowania pracownika pracodawcy. Wnioski płynące z analizy stanów faktycznych, które zaistniały w wybranych do analizy orzeczeniach sądów krajowych, ukazały, że relacje zachodzące pomiędzy osobami pracującymi na platformach a platformami nie zawsze dają się opisać w kategorii podporządkowania pracowniczego. Stąd też, w rozprawie wskazano inne, alternatywne modele oceny istnienia stosunku pracy platformowej (takie jak koncepcja zintegrowania organizacyjnego, czy zależności ekonomicznej) i w tym kontekście dokonano oceny planowanego na poziomie unijnym rozwiązania.

Ostatni ze zidentyfikowanych we wstępie problemów badawczych stanowił niejako tło dla pozostałych dwóch i wybrzmiewał w całej treści przeprowadzonej analizy (w szczególności w przedstawionych pod odpowiednimi treściami własnych spostrzeżeniach i opiniach). Z problemem prawnym zdefiniowania pojęcia stosunku pracy platformowej w UE mierzą się obecnie sądy państw członkowskich, orzekające w oparciu o partykularne i ogólne przepisy krajowe. W większości państw członkowskich, istnienie stosunku pracy opiera się na elemencie podporządkowania pracowniczego albo koncepcjach zbliżonych, dotyczących relacji istniejącej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (zwierzchnictwa, zależności osobistej).

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, podczas dokonywania oceny istnienia stosunku pracy platformowej sądy krajowe identyfikują najpierw okoliczności faktyczne konkretnego zatrudnienia – a następnie odnoszą je do cech stosunku pracy, wynikających z ugruntowanej wykładni orzeczniczej i piśmienniczej. W przypadku państw członkowskich, w których stosunek pracy jest silnie związany z podporządkowaniem pracowniczym (np. Włochy), wszystkie zidentyfikowane okoliczności odnoszone są ostatecznie do tej cechy. Podporządkowanie pracownicze ujmowane wtedy jest bardziej jako ograniczenie niezależności osobistej pracownika, niż jako węższe pojęcie osobistej zależności pracownika od pracodawcy – podobnie jak w szerokim ujęciu wynikającym z orzecznictwa TSUE. Proces myślowy przeprowadzany w toku takiej oceny okoliczności stosunku pracy rozpoczyna się więc *de facto* od jego rezultatu, tj. uznania, że podporządkowanie pracownicze występuje. Zabieg ten komplikuje się w przypadku okoliczności wykazujących bardzo luźny związek z podporządkowaniem pracowniczym (np. samo wyświetlenie wybranego przez algorytm zadania przez aplikację, z fakultatywną jedynie możliwością jego przyjęcia do wykonania) albo w ogóle go niewykazujących (np. zachęcanie do kupna sprzętu oferowanego przez platformę poprzez przyznanie zniżek). Problem „odwróconego” procesu rozumowania nie istnieje zaś w przypadku przyjęcia innych niż podporządkowanie pracownicze koncepcji stosunku pracy (tak jak metoda holistyczna w Niemczech, czy niderlandzki model zwierzchnictwa pracodawcy).

Celem dyrektywy platformowej jest poprawa warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych, przede wszystkim poprzez zwalczanie zjawiska błędnej kwalifikacji ich statusu prawnego. Aby cel ten osiągnąć, dyrektywa platformowa musi dać sądom krajowym adekwatne narzędzia kwalifikacji zatrudnienia platformowego. Przeprowadzona w toku rozprawy analiza dwóch podstawowych problemów badawczych (opisana szczegółowo powyżej): odkodowania znaczenia pojęć zawartych w dyrektywie platformowej i ich następczej oceny – wykazała jednak, że tego rodzaju narzędzia nie powstaną.

W ujęciu *de lege ferenda* stosunek pracy platformowej w Unii Europejskiej opierać się będzie na koncepcji podporządkowania algorytmicznego. W teoretycznoprawnym ujęciu stosunku pracy na poziomie UE nie zmieni się więc nic, poza uwzględnieniem „algorytmicznego” wymiaru pracy platformowej.

W praktycznym wymiarze, przepisy dyrektywy platformowej nie zrewolucjonizują materialnej definicji stosunku pracy platformowej. Stoję również na stanowisku, że domniemanie istnienia stosunku pracy w przewidzianym w projekcie kształcie nie będzie realnym ułatwieniem procesowym dla osób pracujących na platformach (choć państwa członkowskie mogą oczywiście wprowadzić silniejszą konstrukcję domniemania formalnego, tj. uznania osób pracujących na platformach za pracowników, bez żadnych dodatkowych przesłanek). Planowana przez ustawodawcę unijnego definicja stosunku pracy platformowej, opartego na podporządkowaniu algorytmicznym, nie jest wystarczająca dla wyeliminowania problemu błędnej kwalifikacji prawnej osób pracujących na platformach. Stosunek pracy platformowej wykazuje na tyle znaczny zakres atypowości, że opisywanie go w granicach kryteriów podporządkowania pracowniczego (nawet wykładanego możliwie szeroko, z uwzględnieniem działania algorytmów) jest zbyt ostrożnym krokiem. W dalece abstrakcyjnym świecie oczekiwań legislacyjnych jako bardziej adekwatne prawnie wskazałam więc przyjęcie koncepcji zależności ekonomicznej pracowników platformowych.

Pomimo przedstawionej w treści niniejszej rozprawy doktorskiej krytycznej oceny przyszłych przepisów unijnych, uważam jednocześnie, że już samo przyjęcie dyrektywy platformowej stanowić będzie sygnał dla państw członkowskich, że wykonywanie pracy na platformach trzeba *apriorycznie* traktować w kategoriach stosunku pracy. Tendencja orzecnicza sądów krajowych państw członkowskich w zakresie kwalifikowania pracy na platformach jako stosunku pracy, będzie się więc utrzymywać i zyska dodatkowe potwierdzenie na poziomie UE.

W niniejszej rozprawie doktorskiej uwzględniłam własną praktykę orzekania w I instancji, w sprawach z zakresu prawa pracy w jednym z największych pod względem

właściwości miejscowej sądów pracy w Polsce. Przedstawione spostrzeżenia i oceny są wynikiem posiadanego doświadczenia zawodowego i obserwacji „życia” przepisów unijnych i krajowych implementujących prawo unijne w postępowaniu sądowym. Sprawy z zakresu pracy platformowej stanowią niewątpliwie przypadki trudne orzecznictwo (*hard cases*). Względem wyzwań, jakie tego typu sprawy sądowe kreują, trzeba szczególnie przyjąć postawę dworkinowskiego „sędziego Herkulesa”<sup>6</sup> i korzystając z szerszej perspektywy zasad prawa i poczucia sprawiedliwości, wyeliminować mankamenty legislacyjne dyrektywy platformowej. W oczekiwaniu na pierwsze sprawy sądowe z zakresu pracy platformowej w Polsce wyrażam przekonanie, że polskie sądy pracy sprostają trudnościom związanym ze sprawami tego typu.

---

<sup>6</sup> Dworkin R., *Imperium prawa*, Warszawa 2022.