

Kamilla Kurczewska

## Ocena komisyjnego projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (druk sejmowy nr 2642)<sup>1</sup>

Assessment of the committee's Bill to Amend the Act on Trade Unions (Sejm's paper No. 2642)

The new draft provision aims to reduce the risk of objectification or unequal treatment, discrimination and violation of the right to privacy when employers use algorithms or artificial intelligence (AI) systems to manage employees. This goal is to be achieved by introducing the obligation to provide trade union organizations with data on the operation of the algorithm or AI for the purpose of assessing the employer's activities and taking action to defend employee rights. In the author's opinion, the introduction of this information obligation to the Act is the implementation of the obligation to protect human dignity under Article 30 of the Constitution.

**Keywords:** digitization, information, bill, trade union, human dignity

Projekt nowego przepisu ma na celu zmniejszenie ryzyka przedmiotowego lub nierównego traktowania, dyskryminacji oraz naruszenia prawa do prywatności w przypadku wykorzystywania przez pracodawców algorytmów lub systemów sztucznej inteligencji (SI) do zarządzania pracownikami. Cel ten ma zostać osiągnięty przez wprowadzenie obowiązku przekazywania organizacjom związkowym danych o działaniu algorytmu lub SI do oceny działań pracodawcy i podejmowania działań w obronie praw pracowniczych. W ocenie autorki wprowadzenie tego obowiązku informacyjnego do ustawy jest realizacją obowiązku ochrony godności człowieka wynikającego z art. 30 Konstytucji.

**Słowa kluczowe:** cyfryzacja, informacja, projekt ustawy, związek zawodowy, godność człowieka

Doktor nauk prawnych, magister filozofii, ekspert ds. systemu gospodarczego Biura Analiz Sejmowych ■

Kancelaria Sejmu, Biuro Analiz Sejmowych, Wydział Analiz Społecznych i Ekonomicznych, Zespół Oceny Regulacji Prawnych, WARSZAWA, POLSKA ■

kamilla.kurczewska@sejm.gov.pl ■ <https://orcid.org/0000-0001-9088-1419>

## Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest ocena projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych.

Projektowany przepis ma na celu zapewnienie dostępu do informacji dla organizacji związkowej „o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na po-

<sup>1</sup> *Opinia merytoryczna dotycząca komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (druk nr 2642) sporządzona 3 listopada 2022 r. na zlecenie Przewodniczącego Komisji Polityki Społecznej i Rodziny; BAS-WASiE-2021/22.*

dejmowanie decyzji, mogących mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie”. Przepis ten uszczegóławia ogólne prawo związków zawodowych do informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej sformułowane już w ustawie z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, powtórzone w nowej ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i zegzemplifikowane w nowelizacji tej ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1608.

W niniejszej opinii wzięto pod uwagę:

- ustawę o związkach zawodowych z 8 października 1982 r., t.j. Dz.U. 1985, nr 54, poz. 277,
- ustawę o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r., t.j. Dz.U. 2022, poz. 854; dalej: u.z.z.,
- Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.,
- traktat o Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana, Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r.,
- ustawę z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1510, ze zm.,
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores („BOE” núm. 255, de 24/10/2015)<sup>2</sup>,
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Información algorítmica en el ámbito laboral, Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Mayo 2022<sup>3</sup>,
- projekt rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii, COM(2021) 206 final<sup>4</sup> wraz z załącznikami,
- projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM(2021) 762 final<sup>5</sup>,
- doniesienia prasowe, opracowania i raporty dotyczące stosowania systemów SI i algorytmów w zarządzaniu ludźmi (odnośniki w przypisach).

Zdaniem autorki wskazane jest wprowadzanie przepisów, które jednoznacznie pozwolą oceniać osobom poddanym działaniu algorytmów i systemów SI, jak również organizacjom związkowym, reprezentantom pracowników oraz or-

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

<sup>3</sup> MITES\_Info\_algoritca\_laboral\_arte\_final.pdf (lamoncloa.gob.es).

<sup>4</sup> [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0012.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0012.02/DOC_1&format=PDF) oraz [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0012.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0012.02/DOC_2&format=PDF).

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=PL>.

ganom nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy – czy system organizacji pracy wykorzystujący algorytmy i SI respektuje zasady prawa pracy, czy nie uprzedmiotawia człowieka i nie traktuje w sposób, który narusza jego konstytucyjnie chronioną godność. Projektowany przepis odpowiada w pewnym zakresie tej potrzebie – jednakże ustawodawca nie zdecydował się ani na przyznanie prawa do informacji dla każdego pracownika, ani nie wprowadził obowiązku konsultacji parametrów zasad i instrukcji ze związkami i innymi reprezentantami pracowników przed zastosowaniem SI do systemu zarządzania pracownikami.

## Uzasadnienie opinii

1. Projektowany przepis wprowadza do art. 28 ust. 1 u.z.z. kolejny obowiązek informacyjny do katalogu przypadków, w których pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji „niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”. Celem proponowanej nowelizacji jest adaptacja ustawy do zmieniających się realiów technologicznych.

Należy podkreślić, że przepis ten uszczegóławia ogólne prawo związków zawodowych do uzyskiwania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, które sformułowane zostało już w 1982 r.<sup>6</sup>, nałożone wyraźnie na pracodawcę w 1991 r.<sup>7</sup> i zegzemplifikowane dla celów interpretacyjnych nowelizacją z 2018 r.<sup>8</sup>. Projektowana zmiana dodaje kolejny punkt do już istniejących

<sup>6</sup> Zob. art. 25 w ogłoszonym tekście ustawy z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz.U. nr 32, poz. 216) oraz art. 28 w ogłoszonym tekście jednolitym tej ustawy (Dz.U. 1985, nr 54, poz. 277): „Związki zawodowe mają prawo dokonywania ocen warunków pracy, płacy i bytu pracowników. W tym celu związkom zapewnia się pełną informację o sytuacji społecznej i gospodarczej w skali kraju, województwa oraz zakładu pracy, z zastrzeżeniem obowiązku zachowania przez związki zawodowe tajemnicy państwowej, gospodarczej i służbowej”.

<sup>7</sup> Zob. art. 28 u.z.z.: „Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania”.

<sup>8</sup> Art. 28 u.z.z. zmieniony został przez art. 1 pkt 18 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608), który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Użycie pojęcia „w szczególności” w znowelizowanym w 2018 r. brzmieniu przepisu przesądza, że mamy do czynienia z wyliczeniem o charakterze przykładowym. Dla celów interpretacyjnych tego sformułowania wprowadzono przykłady takich informacji: 1) warunków pracy i zasad wynagradzania; 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

egzemplifikacji tego prawa. W obecnym stanie prawnym to zakładowa organizacja związkowa określa, jakie dane są dla niej niezbędne w konkretnej sytuacji, a jej prawo do informacji odnosi się do wszystkich warunków pracy, począwszy od organizacyjno-technicznych, przez funkcjonalno-normatywne, skończywszy na socjalnych i ochronnych<sup>9</sup>. Warto zauważyć, że brak wprowadzenia projektowanego przepisu nie uniemożliwia uzyskania informacji o „parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, mogących mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie”. Informacje te organizacja związkowa może obecnie uzyskać na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 4 u.z.z., mówiącym o obowiązku udzielania informacji dotyczących „działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia”. Jeśli chodzi o kontekst proceduralny, nie ma przeszkód w dochodzeniu przez organizację związkową na drodze sądowej nakazania pracodawcy udostępnienia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (interpretacja ta ma zakorzenienie w konstytucyjnym prawie do sądu). Z punktu widzenia kognicji sądów pracy należy kwalifikować ją jako sprawę ze stosunków z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 1 Kodeksu postępowania cywilnego<sup>10</sup>.

Wprowadzenie projektowanego przepisu jest jednakże zasadne, ponieważ utrudni pracodawcy odmowę udzielenia takich informacji, nie pozostawiając wątpliwości co do istnienia obowiązku informacyjnego „o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, mogących mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie”. Problemem może być ustalenie zakresu tego obowiązku, tj. zakresu znaczeniowego „parametrów”, „zasad” i „instrukcji”<sup>11</sup>.

2. Według danych Eurostatu w roku 2020 tylko 4% przedsiębiorstw w Polsce i 7% firm europejskich korzystało z systemów sztucznej inteligencji<sup>12</sup>, ale nie ma

<sup>9</sup> K. Baran i in., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2019.

<sup>10</sup> Zob. K. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 38–39.

<sup>11</sup> Według K. Siemienkiewicz na gruncie tego projektu pojawi się wiele praktycznych wątpliwości, nie tylko w zakresie granic tajemnicy przedsiębiorstwa, ale głównie w zrozumieniu, czym dane „parametry, zasady i instrukcje” są. Pojęcia te mają charakter nietrwały, a kontrola takich danych może okazać się jedynie iluzoryczna, [za:] G. Leśniak, *Posłowie chcą dostępu związkowców do algorytmów określających normy pracy*, „Prawo.pl” 2022, <https://www.prawo.pl/kadry/dostep-do-algorytmow-okreslajacych-normy-pracy-dla-zwiazkow,517260.html>.

<sup>12</sup> Zob. *Artificial intelligence in EU*, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210413-1>; <https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/microsoft-2-3-duzych-firm-w-polsce-juz-stosuje-ai/>.

wątpliwości, że ten odsetek będzie sukcesywnie wzrastać. Algorytmy komputerowe mogą być wykorzystywane podczas procesu rekrutacji, przy dokonywaniu zwolnień pracowników, gdy wymagana jest ocena ich pracy, doboru pracowników do zwolnienia grupowego bądź zmiany warunków zatrudnienia. Praca jest nadzorowana, regulowana i oceniana przez algorytmy, coraz powszechniej z wykorzystaniem mechanizmów sztucznej inteligencji (SI, *artificial intelligence*, AI). Rozwija się rynek dostawców aplikacji do zarządzania personelem<sup>13</sup>.

Używanie algorytmów i rozwiązań SI o nieujawnianych „parametrach, zasadach i instrukcjach” prowadzi do powstania wrażenia – często, jak się okazuje, słusznego – o dyskryminowaniu, nierównym i przedmiotowym traktowaniu i nawet wykorzystywaniu osób wykonujących pracę. Pobieżny przegląd informacji ujawnia przykłady takiego traktowania, np. opisy podane przez dr. Liwiusza Laskę<sup>14</sup>, Magdalenę Malinowską, przedstawicielkę Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”<sup>15</sup>, organizację Panoptikon<sup>16</sup> i przez serwisy internetowe<sup>17</sup>. Problem przedmiotowego traktowania osób pracujących jest również widoczny w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych. Z tego względu UE przygotowuje projekty aktów, wśród których szczególne znaczenie dla ochrony praw takich osób ma projekt rozporządzenia ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji

<sup>13</sup> Np. Crossover Worksmart, <https://www.crossover.com/people-at-crossover/worksmart>.

<sup>14</sup> [Za:] G. Leśniak, *Posłowie chcą dostępu związkowców do algorytmów*, *op. cit.*

<sup>15</sup> Zob. <https://www.prawo.pl/kadry/wskazniki-wydajnosci-a-norma-czasu-pracy,512884.html>.

<sup>16</sup> Zob. K. Iwańska, *AI w pracy. Kto chce uregulować niewidzialnego szefa?*, „Fundacja Panoptikon” 2022, <https://panoptikon.org/wiadomosc/ai-w-pracy-kto-chce-uregulowac-niewidzialnego-szefa>. Zob. również <https://spidersweb.pl/plus/2021/05/kurierzy-glovo-strajk-protest-aplikacja-black-mirror>. W maju 2021 r. sprzeciw wobec niesprawiedliwych algorytmów decydujących o wynagrodzeniach wyprowadził na ulice kurierów Glovo w Gdańsku i Białymstoku. Powodem strajku, który polegał na nierealizowaniu przyjętych zleceń, była zmiana algorytmu ustalającego wynagrodzenia; Glovo nie konsultowało tych zmian z kurierami, a tych, którzy strajkowali, zablokowało w aplikacji. Zob. K. Votavová, *Amazon: praca pod rządami algorytmów*, „Krytyka Polityczna” 2021, <https://krytykapolityczna.pl/swiat/ue/zarzadzanie-algorytmiczne-w-magazynach-amazona-w-europie-srodkowej/>. Dużym problemem jest algorytmiczne ustalanie i mierzenie wydajności m.in. w polskich magazynach Amazona – o czym mówią pracownicy zrzeszeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza. Amazon stosuje algorytm, który monitoruje i ocenia szybkość pracy. Jeśli dana osoba nie zrealizuje oczekiwanego minimum, otrzymuje ostrzeżenie, a po trzecim ostrzeżeniu może zostać zwolniona. Problem w tym, że normy wyznaczone przez Amazon są wyśrubowane, a zasady, jakimi kieruje się algorytm, są nieprzejrzyste i zmieniane z miesiąca na miesiąc, bez jakichkolwiek konsultacji z pracownikami.

<sup>17</sup> [www.fastcompany.com/90450122/in-20-years-your-boss-may-track-your-every-glance-keystroke-and-heartbeat](http://www.fastcompany.com/90450122/in-20-years-your-boss-may-track-your-every-glance-keystroke-and-heartbeat).

oraz projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. W tym ostatnim dokumencie zakłada się uregulowanie statusu osób zatrudnionych za pomocą aplikacji przez stworzenie kryteriów pozwalających stwierdzić, czy platforma jest pracodawcą. Jeżeli platforma spełnia niezbędne kryteria, zgodnie z prawem przyjmuje się, że jest ona pracodawcą. W wyniku wejścia w życie proponowanej dyrektywy szacuje się, że od 1,7 mln do 4,1 mln osób może zostać przeklasyfikowanych na pracowników<sup>18</sup>. Dyrektywa zakłada również zwiększenie przejrzystości parametrów stosowanych algorytmów nie tylko dla związków zawodowych, ale dla każdej zatrudnionej osoby; zapewnienie monitorowania działania algorytmów przez człowieka; prawo do wyjaśnienia i zakwestionowania decyzji (również półautomatycznej, czyli wydanej przez człowieka na podstawie rekomendacji algorytmu); obowiązek konsultowania z pracownikami przed wprowadzeniem algorytmu; obowiązek ciągłego monitorowania wpływu algorytmu na prawa pracowników<sup>19</sup>.

3. Podkreślenia wymaga fakt, że algorytmy i systemy sztucznej inteligencji projektuje człowiek. Decyzje o sposobie działania podejmują właściciele i twórcy systemów, a nie sama sztuczna inteligencja. Ani program komputerowy, ani model statystyczny nie jest odpowiedzialny za wyniki swojej pracy, lecz człowiek, który go stworzył. To również człowiek decyduje o tym, by mimo ograniczeń SI użyć jej do rozwiązywania problemów, w których pojawia się ryzyko dyskryminacji lub wykluczenia<sup>20</sup>. Na proces tworzenia SI składa się wiele decyzji podejmowanych przez ludzi – od (1) określenia celu, który będzie realizować system, (2) przetłumaczenia celu na język matematyki, (3) podjęcia decyzji w sprawie „optymalnego efektu” i kosztów, jakie się z nim wiążą – w tym właśnie momencie techniczne decyzje (szczególnie wybór tzw. funkcji straty<sup>21</sup>) ujawniają swój polityczny i etyczny wymiar, ponieważ nie da się zaprojektować systemu w taki sposób, by wyeliminować lub nawet zminimalizować jednocześnie występowanie błędów w postaci wskazań fałszywie negatywnych i fałszywie pozytywnych. O tym, który typ błędów ma prawo zdarzyć się częściej, zawsze będzie decydować człowiek. Oczywiście, z punktu widzenia ochrony praw osób, których dotyczy działanie SI, najlepiej jeśli zrobi to właściciel systemu po przeanalizowaniu konsekwencji każdej z rozważanych możliwości w konsultacji z tymi osobami. Kolejnym krokiem jest (4) wybór zestawu danych treningowych i jego uzasadnienie – jakie cechy osób (obiektów) opisywanych przez dane były wzięte pod

<sup>18</sup> Zob. [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_pl](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pl).

<sup>19</sup> K. Iwańska, *AI w pracy. Kto chce uregulować niewidzialnego szefa?, op. cit.*

<sup>20</sup> A. Obem, K. Szymielewicz, *Sztuczna inteligencja non-fiction*, „Fundacja Panoptykon” 2020, <https://panoptykon.org/sztuczna-inteligencja-non-fiction>.

<sup>21</sup> Funkcja straty jest funkcją minimalizowaną w procesie dopasowywania modelu i reprezentuje wybraną miarę rozbieżności wartości dopasowanej funkcji dla danych obserwowanych i „prognozowanych”.

uwagę, jak oceniono poprawność, aktualność i reprezentatywność danych. Następnymi krokami są: (5) wybór modelu statystycznego odpowiedniego do założonego celu i (6) testowanie, czy wybrany model działa prawidłowo. Nie da się wyeliminować wszystkich błędów. Jedyne, co powinni zrobić właściciel systemu i analitycy danych, to podjąć decyzję, które błędy będą tolerowane, a które nie<sup>22</sup>. Sposób skalibrowania modelu statystycznego może mieć istotne etyczne (a często również polityczne, społeczne i finansowe) konsekwencje. Dlatego ostatecznie wybrane parametry powinny być jawne, a w przypadku modeli stosowanych przez władze publiczne – poddane pod otwarte konsultacje.

4. Prawo do oceny pracownika wynika z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), co oznacza, że pracodawca może dowolnie ustalić zasady oraz kryteria oceny pracy pracownika, pod warunkiem jednak, że są one obiektywne, sprawiedliwe i pozbawione cech dyskryminacji<sup>23</sup>. Ryzyko uprzedmiotowiającego, wyzyskującego, dyskryminującego, nierównego oraz nadmiernie ingerującego w prywatność traktowania pracownika jest niwelowane lub zmniejszane przez ustawodawcę przez wprowadzenie ram normatywnych. Szczególne znaczenie w tym kontekście mają: art. 11<sup>1</sup> k.p.<sup>24</sup>, art. 11<sup>2</sup> k.p.<sup>25</sup>, 11<sup>3</sup> k.p.<sup>26</sup>, art. 18<sup>3a</sup> k.p.<sup>27</sup>,

<sup>22</sup> A. Obem, K. Szymielewicz, *Sztuczna inteligencja non-fiction, op. cit.*

<sup>23</sup> Warto zasygnalizować, że wskaźniki wydajności nie są normą czasu pracy i na podstawie obecnie obowiązujących przepisów utrudniona jest ich kontrola, <https://www.prawo.pl/kadry/wskazniki-wydajnosci-a-norma-czasu-pracy,512884.html>. W *Información algorítmica en el ámbito laboral, Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, rozwiązano tę kwestię w ten sposób, że „audyt algorytmów” jest obowiązkowy w zakresie, w jakim stosowanie SI (np. przez podnoszenie wskaźników wydajności) może wpływać na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników – wtedy ma stać się częścią audytu zagrożeń zawodowych, zob. rozdz. 5.2. ¿Es obligatorio realizar una auditoría algorítmica?.

<sup>24</sup> Art. 11<sup>1</sup>. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika] „Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”.

<sup>25</sup> Art. 11<sup>2</sup>. [Zasada równego traktowania pracowników] „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”.

<sup>26</sup> Art. 11<sup>3</sup>. [Zakaz dyskryminacji] „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”.

<sup>27</sup> Art. 18<sup>3a</sup>. [Zakaz dyskryminacji] „§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne,

art. 18<sup>3b</sup> k.p.<sup>28</sup>, art. 22<sup>2</sup> k.p.<sup>29</sup>, art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>30</sup>, art. 83 k.p.<sup>31</sup> i art. 129 k.p.<sup>32</sup>, ponadto możliwość odwołania się do sądu pracy, skorzystania z ochrony udzielanej przez organizacje związkowe i uprawnień wynikających z ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550, ze zm.; dalej: u.i.p.p.k.).

Wysoce wskazane jest wprowadzanie rozwiązań, które pozwolą oceniać osobom poddanym działaniu algorytmów i systemów SI, jak również organizacjom związkowym, reprezentantom pracowników oraz organom nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy – czy system organizacji pracy wykorzystujący algorytmy i SI respektuje zasady prawa pracy, czy nie uprzedmiotawia człowieka i nie traktuje w sposób, który narusza jego konstytucyjnie chronioną godność. Projektowany przepis odpowiada tej potrzebie, pozwalając organizacjom związkowym żądać od pracodawcy takich informacji „o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji”, które pozwolą ocenić ryzyko naruszeń wymienionych wyżej zasad i przepisów.

Jednocześnie zwraca uwagę minimalizm regulacji. Ustawodawca nie zdecydował się ani na przyznanie prawa do informacji dla każdego pracownika, ani nie wprowadził obowiązku konsultacji parametrów zasad i instrukcji ze związkami i innymi reprezentantami pracowników przed zastosowaniem SI do systemu zarządzania pracownikami. Warto zauważyć, że ustawodawca hiszpański przyjął dalej idące rozwiązania<sup>33</sup>.

---

wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

<sup>28</sup> Art. 18<sup>3b</sup>. [Katalog naruszeń zasady równego traktowania] „§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”.

<sup>29</sup> Art. 22<sup>2</sup> dotyczy zasad i ograniczeń w stosowaniu monitoringu terenu zakładu pracy.

<sup>30</sup> Art. 22<sup>3</sup> „§ 2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika”.

<sup>31</sup> Dotyczący norm pracy.

<sup>32</sup> Dotyczący czasu pracy.

<sup>33</sup> Według wprowadzonych do Estatuto de los Trabajadores przepisów, co do zasady nie ma obowiązku negocjowania algorytmu z reprezentacją prawną pracowników. Istnieje jednak obowiązek negocjowania, gdy algorytm wykorzystywany jest w ramach zwolnienia grupowego, np. do określenia osób, których dotyczy zwolnienie, lub innych środków zbiorowych.



5. Należy również wziąć pod uwagę problem ustalenia zakresu obowiązku informacyjnego, tj. zakresu znaczeniowego „parametrów”, „zasad” i „instrukcji” i ustalenie, jak głęboko sięga ten obowiązek. W tym celu trzeba zwrócić uwagę na zasady przyjęte w polskim porządku prawnym chroniące interesy przedsiębiorcy-pracodawcy, szczególnie te, dotyczące ochrony tajemnicy handlowej<sup>34</sup> (art. 11 ust. 4 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1233).

Uzasadniony, zdaniem autorki opinii, jest pogląd, że art. 28 u.z.z. w stosunku do art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ma charakter normy *lex specialis*. W praktyce oznacza to, że obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie organizacjom związkowym informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, ale tylko tych, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej<sup>35</sup>. Niestety artykuł 28 u.z.z. nie doprecyzowuje przesłanek odmowy przez pracodawcę udzielenia związkom zawodowym informacji. W ocenie K. Barana w tej materii można *ab exemplo* stosować regulacje przyjęte w art. 16 ust. 2 u.i.p.p.k.<sup>36</sup>. Zgodnie z tym artykułem pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić na znaczną szkodę.

Rozwiązaniem tego dylematu mogłoby być sugerowane w niektórych publikacjach zastrzeżenie przez pracodawcę poufności informacji udzielanych związkom zawodowym. Możliwość zobowiązania przedstawicieli pracowników do nieujawniania informacji przekazanych przez pracodawcę zastrzega art. 241<sup>4</sup> § 2 k.p. i art. 16 ust. 1 u.i.p.p.k. Ewentualna nowelizacja ustawy związkowej wprowadzająca nowe obowiązki informacyjne pracodawcy mogłaby takie ograniczenie ustanowić.

<sup>34</sup> W rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji tajemnicą przedsiębiorstwa są informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą.

<sup>35</sup> Zob. komentarz do artykułu 28 u.z.z. [w:] K. Baran i in., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, *op. cit.*

<sup>36</sup> Zob. komentarz do art. 16 u.z.z., *ibidem*.

Art. 16 ust. 2–3 u.i.p.p.k. stanowi, że:

– pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę,

– w przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.

Należy podkreślić, że w żadnym wypadku nie powinno dojść do sytuacji braku wglądu wystarczającego dla oceny, czy nie zachodzi dyskryminujące, nierówne, uprzedmiotawiające traktowanie naruszające godność pracownika.

6. Godność człowieka, jako fundamentalna wartość, jest wskazana w Konstytucji *expressis verbis* zarówno w preambule<sup>37</sup>, jak i w art. 30. Artykuł 30 wskazuje tę zasadę jako pierwotną wobec prawa stanowionego („przyrodzona i niezbywalna godność”), i jako podstawę całego porządku konstytucyjnego („stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela”). Godność traktuje się jako podstawę osobistej autonomii, zdolności wewnętrznego wartościowania oraz podmiotowości istoty ludzkiej<sup>38</sup>. Naruszeniem godności człowieka jest każda sytuacja, gdy człowiek staje się wyłącznie przedmiotem działań, gdy traktuje się go jako „zastępowalną wielkość”, a jego rola sprowadzona zostaje do czysto instrumentalnej postaci. Ponieważ godność stanowi „źródło wolności i praw człowieka i obywatela”, to wszystkie szczegółowe prawa i wolności muszą być rozpatrywane na tle zasady godności, a ich kształtowanie i ograniczanie nie może prowadzić do naruszenia godności człowieka<sup>39</sup>. Konstytucjonalizacja zasady godności człowieka wskazuje kierunek decyzji w przypadku konfliktu interesów i praw różnych podmiotów. Uprawnienia i prawa pracodawcy nie mogą być przeszkodą w zdobyciu informacji pozwalających ocenić, czy godność i wynikające z niej prawa i wolności nie są naruszane.

Wprowadzenie projektowanego przepisu jest krokiem w kierunku wykonania przez władze publiczne obowiązku stworzenia warunków „poszanowania i ochro-

<sup>37</sup> „Wszystkich, którzy dla dobra Trzeciej Rzeczypospolitej tę Konstytucję będą stosowali, wzywamy, aby czynili to, dbając o zachowanie przyrodzonej godności człowieka, jego prawa do wolności i obowiązku solidarności z innymi, a poszanowanie tych zasad mieli za niewzruszoną podstawę Rzeczypospolitej Polskiej”. Zob. wyrok TK z 4 kwietnia 2001 r., sygn. akt K. 11/2000, w którym wyjaśniono, że „ustrojodawca nadał godności człowieka znaczenie konstytucyjne, czyniąc z niej płaszczyznę odniesienia dla systemu wartości, wokół którego zbudowano Konstytucję, a zarazem fundament całego porządku prawnego w Państwie. [...] Godność zatem nie może być rozumiana jako cecha czy zespół praw nadanych przez państwo. Jest ona bowiem w stosunku do państwa pierwotna, w konsekwencji czego zarówno ustawodawca, jak i organy stosujące prawo muszą respektować treści zawarte w pojęciu godności, przysługującej każdemu człowiekowi”.

<sup>38</sup> *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016.

<sup>39</sup> Tak problem ten jest postrzegany przez Trybunał Konstytucyjny. Już w wyroku z 23 marca 1999 r., sygn. akt K 2/98, wskazano, że „konstytucja w całości kształcie swych postanowień daje wyraz pewnemu obiektywnemu systemowi wartości, którego urzeczywistnieniu powinien służyć proces interpretowania i stosowania poszczególnych przepisów konstytucyjnych. Dla określenia tego systemu wartości centralną rolę odgrywają postanowienia o prawach i wolnościach jednostki [...] Wśród tych postanowień centralne z kolei miejsce zajmuje zasada przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka”. Zob. też wyrok TK z 22 stycznia 2013 r., sygn. akt P 46/09.

ny godności człowieka. W szczególności jest wypełnieniem obowiązku „ochrony” godności człowieka przez zapewnienie warunków, by podmioty stosunków społecznych nie naruszały tej godności<sup>40</sup> i by zagwarantowana każdemu człowiekowi była taka sytuacja, by nie stawał się on przedmiotem działań ze strony innych podmiotów i nie stanowił tylko instrumentu w urzeczywistnianiu ich celów.

7. W związku z planowaną nowelizacją ustawy o związkach zawodowych na uwagę zasługują projektowane rozwiązania legislacyjne opracowywane przez Komisję Europejską, które na poziomie całej UE mają regulować sektor cyfrowy w zakresie wprowadzania do obrotu i wykorzystywania systemów sztucznej inteligencji<sup>41</sup>. SI wykorzystywane do organizacji zatrudnienia, zarządzania pracownikami i dostępu do samozatrudnienia są wskazane jako systemy wysokiego ryzyka<sup>42</sup>. W związku z tym będą musiały spełniać liczne rygorystyczne wymagania, w tym wymóg przejrzystości i udostępniania informacji użytkownikom, np. sporządzenia i udostępnienia instrukcji, zawierającej informacje dotyczące cech, możliwości i ograniczeń skuteczności działania systemu, poziomu i wskaźników dokładności<sup>43</sup> – co ułatwi pracodawcom realizację obowiązku informacyjnego nakładanego projektowaną nowelizacją ustawy o związkach zawodowych.

## Podsumowanie

Wprowadzenie dostępu związków zawodowych do informacji o zasadach działania algorytmów stosowanych wobec pracowników jest rozwiązaniem minimalistycznym. W Polsce mamy do czynienia z niskim poziomem uzwiązkowienia. W projekcie pominięto kompetencje pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych, w szczególności rad pracowników i europejskich rad zakładowych, mimo że katalogi informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazywać tym radom, są zbliżone do informacji przykładowo wyodrębnionych w otwartym katalogu ustalonym

<sup>40</sup> Tak też wyrok TK z 9 lipca 2009 r., sygn. akt SK 48/05.

<sup>41</sup> W szczególności wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii (COM(2021) 206 final).

<sup>42</sup> Załącznik III do wniosku COM(2021) 206 final, Systemy sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, pkt 4, [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2&format=PDF).

<sup>43</sup> Dokładniejsze omówienie konsekwencji wejścia w życie projektowanych rozwiązań zob. K. Kurczewska, M. Jaśkowski, *Opinia na temat wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii (COM(2021) 206 final)*; BAS-WAP/WAPM-1577/21, w szczególności część I.1.a pkt 5 i 7.

w ustawie o związkach zawodowych (art. 13 ust. 1 u.i.p.p.k; art. 29 ust. 3 pkt 4 i 5 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz.U. 2019, poz. 1832).

Należy uznać za uzasadniony postulat, by każdy człowiek podlegający działaniu SI mógł uzyskać informacje o funkcjonowaniu algorytmów wpływających na warunki jego pracy oraz – jeszcze dalej idąc – by systemy SI były konsultowane przynajmniej przez reprezentantów pracowników jeszcze przed ich wdrożeniem<sup>44</sup>.

Podkreślić należy, że brak wprowadzenia projektowanego przepisu nie uniemożliwia uzyskania wyżej wskazanych informacji. Informacje te organizacja związkowa może uzyskać na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 4 u.z.z., który mówi o obowiązku udzielenia informacji dotyczących „działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia”. Wprowadzenie projektowanego przepisu jest jednakże zasadne, ponieważ utrudni pracodawcy odmowę udzielenia takich informacji, jednoznacznie wskazując na istnienie obowiązku informacyjnego w tym zakresie.

Środowisko pracy w coraz większym stopniu jest tworzone przez technologie informacyjno-komunikacyjne. Liczne przykłady już teraz wskazują na duże ryzyko przedmiotowego traktowania, dyskryminacji, nierównego traktowania, naruszania prawa do prywatności w przypadku używania algorytmów lub systemów sztucznej inteligencji używanych przez pracodawców dla celów zarządzania pracownikami. Projektowany przepis ma na celu zmniejszenie tego ryzyka przez wprowadzenie obowiązku udostępniania organizacji związkowej informacji pozwalających je ocenić pod tymi względami i podjąć dzięki temu działania w zakresie obrony praw pracowników.

Wyraźne wprowadzenie obowiązku informacyjnego do ustawy jest realizacją pozytywnego nakazu ochrony godności człowieka – która, jako fundament aksjologiczny polskiego i europejskiego systemu normatywnego, jest wskazana w art. 30 Konstytucji oraz art. 2 traktatu o Unii Europejskiej.

Prawa pracodawcy powinny być chronione mechanizmami, które umożliwiają uzyskanie informacji wystarczającej dla oceny, czy nie zachodzi dyskryminujące, nierówne, uprzedmiotawiające traktowanie naruszające godność człowieka pracownika.

## Bibliografia

### Akty prawne

#### ■ Prawo krajowe

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1510, ze zm.

Ustawa z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. 1985, nr 54, poz. 277.

<sup>44</sup> Zob. również K. Iwańska, *AI w pracy. Kto chce uregulować niewidzialnego szefa?*, op. cit.

- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. 2022, poz. 854.
- Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1233.
- Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, t.j. Dz.U. 2019, poz. 1832.
- Ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. nr 79, poz. 550, ze zm.
- Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1608.

### ■ Prawo unijne

Traktat o Unii Europejskiej – wersja skonsolidowana, Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r.

### ■ Prawo hiszpańskie

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, „BOE” núm. 255, de 24/10/2015, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

### Orzecnictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 marca 1999 r., sygn. akt K 2/98.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 4 kwietnia 2001 r., sygn. akt K 11/2000.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 9 lipca 2009 r., sygn. akt SK 48/05.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 stycznia 2013 r., sygn. akt P 46/09.

### Literatura

- Baran K. i in., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2019.
- Baran K., *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016.
- Obem A., Szymielewicz K., *Sztuczna inteligencja non-fiction*, „Fundacja panoptikon” 2020, <https://panoptikon.org/sztuczna-inteligencja-non-fiction>.

### Inne

- Artificial intelligence in EU enterprises*, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210413-1>.
- Crossover Worksmart, <https://www.crossover.com/people-at-crossover/worksmart>.
- Dzienisiuk D., *Opinia prawna dotycząca komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (druk nr 2642)*; BAS-WAP-2021/22, niepubl.
- Glovo jednym kliknięciem stłumiło strajk kurierów w Polsce. Praca jak z Black Mirror, „Spiderweb.pl” 2021, <https://spidersweb.pl/plus/2021/05/kurierzy-glovo-strajk-protest-aplikacja-black-mirror>.

- In 20 years, your boss may track your every glance, keystroke, and heartbeat*, „Fastcompany.com” 2020, <https://www.fastcompany.com/90450122/in-20-years-your-boss-may-track-your-every-glance-keystroke-and-heartbeat>.
- Iwańska K., *AI w pracy. Kto chce uregulować niewidzialnego szefa?*, „Fundacja Panoptykon” 2022, <https://panoptykon.org/wiadomosc/ai-w-pracy-kto-chce-uregulowac-niewidzialnego-szeffa>.
- Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, druk sejmowy nr 2642/IX kad., <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/612454B631742DF2C12588CB00319C92/%24File/2642.pdf>.
- Kurczewska K., Jaśkowski M., *Opinia na temat wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii (COM(2021) 206 final)*; BAS-WAP/WAPM-1577/21, niepubl.
- Leśniak G., *Posłowie chcą dostępu związkowców do algorytmów określających normy pracy*, „Prawo.pl” 2022, <https://www.prawo.pl/kadry/dostep-do-algorytmow-okreslajacych-normy-pracy-dla-zwiazkow,517260.html>.
- Leśniak G., *Pracownika można wykończyć algorytmem – potrzebne zmiany*, „Prawo.pl” 2022, <https://www.prawo.pl/kadry/wskazniki-wydajnosci-a-norma-czasu-pracy,512884.html>.
- Microsoft: 2/3 dużych firm w Polsce już stosuje AI*, „Przemysł przyszłość” 2020, <https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/microsoft-2-3-duzych-firm-w-polsce-juz-stosuje-ai/>.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Información algorítmica en el ámbito laboral, Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Mayo 2022.
- Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM(2021) 762 final.
- Projekt rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniającego niektóre akty ustawodawcze Unii, COM(2021) 206 final.
- UE proponuje dyrektywę w celu ochrony praw osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych*, [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_pl](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pl).
- Votavová K., *Amazon: praca pod rządami algorytmów*, „Krytyka Polityczna” 2021, <https://krytykapolityczna.pl/swiat/ue/zarzadzanie-algorytmiczne-w-magazynach-amazona-w-europie-srodkowej/>.