

Received: 21.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 35-52
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2393
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Andrzej Marian Świątkowski^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-1753-7819

POJĘCIA I RELACJE PRAWNE POMIĘDZY PRAWEM PRACY A PRAWEM ZATRUDNIENIA

LEGAL TERMS AND RELATIONSHIP BETWEEN LABOUR LAW AND EMPLOYMENT LAW

Streszczenie: Autor rozważa możliwość zastąpienia pojęć prawnych: „praca”, „prawo pracy”, „stosunki pracy” takimi terminami, jak: „zatrudnienie”, „prawo zatrudnienia” i „stosunki zatrudnienia”. Jego zdaniem tego rodzaju zmiana terminologii prawniczej nie jest uzasadniona. Nie wszystkie bowiem osoby zatrudnione mają status prawnego pracownika. Już w okresie dwudziestolecia międzywojennego obowiązujące wówczas normy prawne nie uważały usług cywilnoprawnych, polegających na świadczeniu pracy za zatrudnienie w ramach pracowniczego stosunku pracy. W obowiązującej obecnie Konstytucji RP oraz w przepisach Kodeksu pracy używane są pojęcia „praca” oraz „zatrudnienie”. Nie zostały one jednak zdefiniowane przez ustawodawcę. Natomiast określone zostały pojęcia prawne – „pracownik” i „pracodawca” oraz zdefiniowane warunki zatrudnienia pracowników. Z tego względu uprawnienia pracownicze przyznane zostały wyłącznie pracownikom. Natomiast współcześnie zatrudnieni przez przedsiębiorców w ramach elektronicznych platform nie korzystają z uprawnień pracowniczych. Taka sytuacja wymaga od prawodawcy obiektywnego i wyraźnego określenia roli prawnej, w jakiej obecnie powinni występować pracownicy i usługodawcy wykonujący pracę. Zdaniem autora uzasadnione jest wprowadzenie obiektywnych reguł konkurencji w europejskich stosunkach pracy i stosunkach zatrudnienia.

Słowa kluczowe: praca, pracownik, pracodawca, prawo pracy, stosunki pracy, stosunki zatrudnienia, zatrudnienie

Summary: The author considers the possibility of replacing the legal terms: “work”, “labour law”, “employment relations” with such terms as “employment”, “employment law” and “employment relations”. In his opinion, such a change in legal terminology is not justified. This is because not all

^{*} prof. dr hab.; Akademia Ignatianum w Krakowie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl

employed persons have the legal status of an employee. Already in the interwar period, the legal norms in force at that time did not consider civil law services consisting in providing work as employment under an employment relationship. In the currently binding Polish Constitution and in the provisions of the Labour Code, the terms “work” and “employment” are used. However, they were not defined by the legislator. On the other hand, the legal concepts were defined - “employee” and “employer” as well as defined terms of employment of employees. For this reason, employee rights were granted only to employees. On the other hand, those employed today by entrepreneurs on electronic platforms do not use employee rights. Such a situation requires the legislator to objectively and clearly define the legal role in which employees and service providers performing work should play today. According to the author, it is justified to introduce objective competition rules in European labor and employment relations.

Keywords: work, employee, employment, employment relations, employer, labour law, labour relations

POCZĄTKI POLSKIEGO PRAWA PRACY I ZAŁĄŻEK PRAWA ZATRUDNIENIA

Prawo pracy jest stosunkowo nową gałęzią polskiego systemu prawa. Zaczęło być konstruowane przez polskie władze państwowe niemal bezpośrednio po odzyskaniu niepodległości. 3 stycznia 1919 r. wydany został dekret o „urządzeniu i działalności inspekcji pracy”¹. W miesiąc później zaczął obowiązywać dekret z 8.02.1919 r. „w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych”². Ponad pół roku później, 19.07.1919 r., Sejm Ustawodawczy sformułował program kodyfikacji prawa pracy robotników rolnych. Niecałe dwa tygodnie później, 1.08.1919 r., uchwalona została ustawa „o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi”³. Polska jako kraj rolniczy przede wszystkim rozpoczęła regulować stosunki pracy między przedsiębiorcami a robotnikami rolnymi. W słabo rozwiniętym przemyśle obowiązywały przedwojenne, więc niepolskie, „ustawy robotnicze” wydane przez zaborców. Były to „luźne” i zarazem „nieskoordynowane” przepisy⁴. Zdaniem A. Raczyńskiego odrodzona Polska „odziedziczyła” po zaborcach bardzo skromny dorobek w stanie ustawodawstwa pracy. Stosunki pracy we wszystkich trzech zaborach: austriackim, pruskim i rosyjskim były częściowo regulowane przepisami kodeksów cywilnych zaborców⁵.

¹ Dziennik Praw (D.P.) nr 5, poz. 90.

² D.P. nr 15, poz. 209.

³ D.P. nr 65, poz. 384.

⁴ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 1.

⁵ W byłym zaborze austriackim obowiązywał kodeks cywilny z 1811 r., który regulował wykładnie kilkunastu „krótkich” przepisów dotyczących umowy płacowej (*Lohnvertrag*), nazywanej wówczas „kontraktem zasługi”. W zaborze pruskim obowiązywał niemiecki kodeks cywilny z 1896 r. Regulował on cywilno-prawną umowę usług (*Dienstvertrag*). Warunki pracy pracowników zatrudnionych

Do 17 marca 1921 r., kiedy uchwalono pierwszą polską porozbiorową konstytucję⁶, potocznie nazwaną „marcową”, zarówno ustawodawca, inne instytucje publiczne oraz zainteresowane podmioty, głównie przedsiębiorcy, posługiwały się określeniem „praca”. Powyższe pojęcie występowało w nielicznych aktach prawnych regulujących podstawowe instytucje prawa pracy – inspekcję pracy, zatargi zbiorowe pracy w rolnictwie⁷ oraz spory pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a ich dozorcami⁸, reguły powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych⁹, czas pracy¹⁰, pośrednictwo pracy¹¹, pracownicze związki zawodowe¹², urlopy wypoczynkowe¹³ oraz zabezpieczenie interesów osób bezrobotnych¹⁴.

Dzięki ustawie z 2.08.1926 r. o upoważnieniu prezydenta RP do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy¹⁵ – między innymi w sprawach dotyczących uporządkowania stanu prawnego¹⁶ – polskie prawo pracy zaczęło się szybko rozwijać w okresie dwudziestolecia międzywojennego. Wydany bowiem został – jak pisze A. Raczyński – „cały szereg dekretów w dziedzinie prawa pracy, które zreformowały to prawo zasadniczo i wszechstronnie”¹⁷. W najważniejszych rozporządzeniach dotyczących umów o pracę pracowników umysłowych¹⁸ oraz o umowie o pracę robotników¹⁹ wydanych w tym samym terminie – 16.03.1928 r. uregulowano stosunki pracy pracowników i robotników. W obydwu rozporządzeniach w jednakowy sposób, acz-

w przemyśle, górników, pracowników handlu oraz załóg statków morskich i rzecznych regulowane były przez: ordynację przemysłową z 1911 r.; powszechną ustawę górnictwą z 1856 r.; „powszechnie prawo krajowe dla państw królewsko-pruskich”, obowiązujące od 1794 do 1900 roku (*Allgemeines Landrecht für die Königlich Preussischen Staaten*), następnie przez *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)* uchwalony w 1896 r., obowiązujący od 1.01.1900 r. oraz kodeks morski, *Seemannsordnung* z 1902 r., a także kodeksy rzeczne, *Binnenschiffahrtsgesetz* i *Flössereigesetz* z 1895 r.). W byłym zaborze rosyjskim na terenie Polskiego Królestwa Kongresowego obowiązywał Kodeks Napoleona. Jeden przepis – art. 1780 tego Kodeksu regulował zasady zawierania umów najmu usług. Zob. F. Zoll, *Napoleon ustawodawca*, Kraków 1921, s. 15.

⁶ Dz.U. z 17 marca 1921 r., nr 44, poz. 267.

⁷ Ustawy z 11 marca 1921 r., Dz.U. nr 26, poz. 147; 14 lutego 1922 r., Dz.U. nr 18, poz. 142; ustawa z 18 lipca 1924, Dz.U. nr 71, poz. 686.

⁸ Ustawa z 23 stycznia 1920 r., Dz.U. nr 39, poz. 324.

⁹ Ustawa z 23 stycznia 1920 r., Dz.U. nr 39, poz. 324.

¹⁰ Ustawa z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dziennik Praw, nr 2, poz. 7.

¹¹ Ustawa z 21 października 1921 r., o zarobkowym pośrednictwie pracy, Dz.U. nr 88, poz. 647.

¹² Dekret z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych, Dziennik Praw nr 15, poz. 209; ustawa z 4 lipca 1923 r. w sprawie zakładania filii przez związki zawodowe na terenie austriackiej ustawy o stowarzyszeniach, Dz.U. nr 76, poz. 394 oraz ustawa z 3 grudnia 1924 r. w przedmiocie zmiany niektórych postanowień o związkach zawodowych, Dz.U. nr 114, poz. 1012.

¹³ Ustawa z 16 maja 1922 r. o urlopiach dla pracowników w przemyśle i handlu, Dz.U. nr 40, poz. 334.

¹⁴ Ustawa z 18.07.1924, o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia, Dz.U. nr 67, poz. 650 znowelizowana 29 października 1925 r., Dz.U. nr 120, poz. 863.

¹⁵ Dz.U. nr 78, poz. 483, art. 1.

¹⁶ Ibidem, art. 1.

¹⁷ *Polskie prawo pracy...*, s. 11.

¹⁸ Dz.U. nr 35, poz. 323.

¹⁹ Dz.U. nr 35, poz. 324.

kolwiek odrębnie, zdefiniowano pracowników umysłowych i robotników. Pracowników umysłowych przedstawiono jako „osoby” spełniające określone czynności wymienione w przepisach art. 2 ust. 1-5 pierwszego rozporządzenia²⁰. W drugim rozporządzeniu na temat robotników zaprezentowano tę kategorię zatrudnionych jako „pracowników”, niebędących „pracownikami umysłowymi”, wykonujących zadania i czynności wymienione w art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. W tym samym przepisie wyłączono spod obowiązywania analizowanego rozporządzenia „robotników zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych (...)”. W obydwu rozporządzeniach nie użyto sformułowania „zatrudniony” lub „zatrudnieni” dla określenia statusu pracowniczego osób wykonujących pracę uważaną przez ustawodawcę – Prezydenta RP – za „umysłową”.

Wprowadzono natomiast w podobnych przepisach dwóch różnych rozporządzeń określenie zakład pracy „zatrudniający” pracowników (art. 43 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych) lub robotników (art. 48 rozporządzenia o umowie o pracę robotników). Użyto tego terminu dla określenia pracodawców. Oznacza to, że w przepisach prawa pracy, do których zaliczane są normy prawne obydwu rozporządzeń prezydenta RP o umowach o pracę, nie dostrzegano związków między pracownikami i robotnikami oraz pracodawcami/przedsiębiorcami. O wymienionym w podtytule załączku prawa zatrudnienia można zatem zacząć pisać dopiero od wejścia w życie 1.06.1921 r. Konstytucji marcowej.

Po raz pierwszy w Konstytucji marcowej użyto dwóch terminów: „praca” i „zatrudnienie”. Pierwszy z nich został użyty w preambule do tej „ustawy konstytucyjnej”, w której zapowiedziano wszystkim obywatelom II RP równość a „pracy poszanowanie”. Przepis art. 68 tej konstytucji zapewniał prawo do tworzenia rozmaitych izb samorządowych, w tym również organizacji „pracy najemnej”. W art. 103 omawianej konstytucji po raz pierwszy obok terminu „praca” ustawodawca użył określenia „zatrudnienie”. Zakazując wykonywania pracy zarobkowej dzieciom i młodzieży w wieku szkolnym, zabronił „stałego zatrudnienia pracą zarobkową”. We współczesnym języku polskim powyższy zakaz powinien być interpretowany jako bezwzględny zakaz podejmowania pracy zarobkowej i jej świadczenia przez osoby młodociane. Zatem pojęcia „praca” i „zatrudnienie” uznane zostały przez ustawodawcę za terminy lingwistyczne wzajemnie się uzupełniające, pozostające w koniunkcji. Podejmując pracę i ją wykonując w trakcie okresów uzgodnionych przez strony indywidualnych stosunków pracy, osoby nielegalnie zatrudnione i zatrudniające mogłyby zostać pociągnięte do odpowiedzialności prawnej z powodu

²⁰ Osoby wykonujące prace i czynności administracyjne, biurowe, kancelaryjne, rachunkowe i nadzorcze, zarządcy, kierownicy przedsiębiorstw i zakładów rolnych i leśnych, inżynierowie, konstruktorzy, kontrolerzy, majstrowie nadzorujący pracę, artyści, dziennikarze, lekarze, sprzedawcy i ekspedientki mający stosowne wykształcenie oraz telefoniści i telegrafici (art. 2 pkt 1-9).

nieprzestrzegania zakazów sformułowanych w pierwszej polskiej, po odzyskaniu niepodległości, ustawie zasadniczej.

W obowiązującej aktualnie Konstytucji RP uchwalonej 2 kwietnia 1997 r.²¹ powtórzono zakaz stałego zatrudnienia dzieci do lat osiemnastu (art. 65 ust. 3). Pojęcie „zatrudnienie” zostało przez współczesnego ustawodawcę również użyte do określenia obowiązku nałożonego na władze publiczne w okresach prowadzenia polityki ukierunkowanej na osiągnięcie „pełnego, produktywnego zatrudnienia” (art. 65 ust. 5). W tym fragmencie ustawy zasadniczej należy postrzegać termin „zatrudnienie” jako wytyczną odpowiedniego kształtowania i modelowania rynku pracy w działaniach podejmowanych w istotnym fragmencie polityki społecznej, do jakiej zaliczana jest polityka pełnego zatrudnienia. Oznacza to, że w relacjach pojęć „praca” oraz „zatrudnienie”, jakie są stosowane przez polskiego ustawodawcę, na pierwszym miejscu umiejscowione jest określenie „praca”. To ona stwarza szansę albo ustanawia prawny zakaz sformułowany przez konstytucję uzyskania zatrudnienia, albo jego odmowę. W tym początkowym stadium analizy relacji prawnych występujących w stosunkach pracy i stosunkach zatrudnienia brak jest wystarczających podstaw do wyrażenia opinii o rodzaju i zakresie uprawnień związków prawnych występujących między pojęciami niezdefiniowanymi dostatecznie wyraźnie w przepisach obowiązującego prawa pracy. Ustawodawca polski uchwalając pierwszy i jedyny, nadal obowiązujący Kodeks pracy, uchwalony 26 czerwca 1974 r.²², wprowadza w art. 190 § 2 tego aktu prawnego zakaz zatrudniania osób, które nie ukończyły 15. roku życia oraz określa w art. 191 § 2^{1–2} zgodne z prawem wobec osób niepełnoletnich wyjątki od powyższej reguły²³. W tym fragmencie Kodeksu pracy nie ma podstaw do badania związków prawa pracy z pojęciem „zatrudnienie”, przedstawianym przez niektórych specjalizujących się w prawie pracy specjalistów, jako uzupełnienie lub nawet konkurencję występującą w niektórych fazach regulacji norm prawnych sformułowanych w wymienionych przepisach.

PRACA A ZATRUDNIENIE

Nie bez przyczyny wymieniam na pierwszym miejscu pracę regulowaną przepisami prawa pracy. W okresie II RP podstawowym aktem prawnym regulującym zobowiązaniowe stosunki pracy było rozporządzenie prezydenta RP – Kodeks zobowiązań (Kz) z dnia 27 października 1933 r.²⁴ Przepisy tego kodeksu, art. 441-477, nie definiowały pojęcia „praca”. Ustawodawca prawdopodobnie wyszedł z założenia, że nie ma potrzeby

²¹ Dz.U. nr 78, poz. 483.

²² Tekst jedn. z dnia 18 czerwca 2020 r., Dz.U. z 2020, poz. 1320.

²³ Zob. A. Patulski, M. Bosak-Sojka, *Zatrudnienie młodocianych*, [w:] *Komentarz do działu dziewiątego Kodeksu Pracy*, red W. Muszalski, K. Walczak, 13 wydanie, Warszawa 2021, s. 705 i n.

²⁴ Dz.U. nr 82, poz. 598. Utracił moc obowiązującą w części dotyczącej prawa cywilnego 1.01.1965 r. Przepisy prawa pracy regulowane tytułem XI „Umowy o świadczenie usług”, dział I „Umowa o pracę” zostały uchylone 1.01.1975 r. Zostały zastąpione przepisami Kodeksu pracy.

wyjaśniania zainteresowanym stronom, pracownikom i pracodawcom, wzajemnych indywidualnych zobowiązań regulowanych przepisami prawa pracy oraz terminów określających warunki wykonywania pracy. Obecnie można oczekiwać, iż powyższe stwierdzenie wyjaśniające treść wzajemnych zobowiązań stron indywidualnych stosunków pracy zostałyby zastąpione terminem „warunki zatrudnienia”. Wówczas bowiem byłby asumpt to poszukiwania w wymienionych wyżej przepisach prawa pracy, umiejscowionych w zbiorze praw uregulowanych, określeń dla takich pojęć prawnych, jak: „zatrudnienie”, „zatrudnieni”, „zatrudniający”. Wymienione terminy uzasadniają zainteresowanie problematyką stosunków zatrudnienia, jakie niektórzy współcześni prawnicy zdają się łączyć z możliwością szansy zastąpienia lub uzupełnienia terminu „prawo pracy” pojęciem „prawo zatrudnienia”. Niestety, ustawodawca w klasycznych sformułowaniach, mieszczących się w Kodeksie zobowiązań, zamieszczonych w przepisach prawa pracy, indywidualnego i zbiorowego²⁵, uniemożliwił tym osobom podejmowanie i rozwijanie argumentacji na temat występujących w aktach prawnych, zaliczanych do kategorii norm prawa pracy, szansach i możliwościach zastąpienia tradycyjnych sformułowań: „prawo pracy”, „stosunki pracy” określeniami kładącymi nacisk na zagadnienia i problemy regulowane przepisami nie prawa pracy, lecz „prawa zatrudnienia”²⁶.

W nowoczesnej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy wyodrębnia się dwa rodzaje niezdefiniowanego określenia „zatrudnienie”²⁷. Są nimi konkurujące ze sobą pojęcia: zatrudnienie „pracownicze” i „niepracownicze”. Termin „zatrudnienie” posiada 57 synonimów, występujących w kilkunastu grupach znaczeniowych²⁸. Można więc skonstatować, że nie jest on dostatecznie precyzyjny do wykorzystania w procesie dążącym do zmiany pojęć istotnej gałęzi prawa, jaką jest dyscyplina nauki dotychczas powszechnie znanej i nazwanej „prawem pracy”. Według elektronicznej encyklopedii „zatrudnienie” to: posada, ogólna liczba miejsc pracy lub osób pracujących w jakimś zakładzie pracy (a nie zatrudnienia), dziedzinie gospodarki²⁹. Zatem każdy zatrudniony to pracownik.

Tego rodzaju argumenty nie uzasadniają ewentualnej zmiany nazwy dziedziny prawa regulującej dotychczas indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, ale nieregulującej stosunków zatrudnienia osób na przykład samozatrudnionych, prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, działających na własny rachunek, dotychczas nieuważanych za pracowników, lecz za osoby świadczące usługi polegające

²⁵ W art. 442 § 1, art. 445 § 2,3 i 4 k.z., czyli przepisach części ogólnej rozdziału I, znajdujemy odniesienia do układów zbiorowych pracy. Natomiast w przepisach rozporządzenia prezydenta RP z 27 października 1933 r. wprowadzających Kodeks zobowiązań, Dz.U. nr 82, poz. 599, zostały utrzymane w mocy dotychczasowe przepisy zbiorowego prawa pracy o załatwianiu zatargów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami (art. III, pkt 11).

²⁶ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 78 i n.

²⁷ System Prawa Pracy, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 21 i n.

²⁸ <https://synonim.net/synonim>zatrudnienie> [dostęp: 18.02.2022].

²⁹ <https://sjp.pwn.pl/słowniki>zatrudnienie> [dostęp: 18.02.2022].

na wykonywaniu zadań, czynności mieszczące się w szeroko rozumianym pojęciu pracy świadczonej przez człowieka.

Praca to jasne pojęcie. Nie ma najmniejszej wątpliwości, że wykonują ją pracownicy. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikami są osoby wymienione w tym przepisie. A więc takie, z którymi pracodawcy zawierają umowy o pracę lub nawiązują inne stosunki prawne uważane za stosunki pracy na podstawie aktów prawnych wymienionych w tej normie prawnej. Pracownicy mają status określony przez ustawodawcę i nie mogą być zatrudniani z ominięciem przepisów prawa pracy.

Taka konstrukcja prawna odnosi się do stosunków prawnych regulowanych przepisami prawa pracy, a więc zobowiązaniowych stosunków pracy, stosunków regulowanych przepisami prawa administracyjnego, takich jak służbowe stosunki pracy oraz do decyzji o powołaniu do pracy oraz nawiązaniu spółdzielczej umowy o pracę. Powyższa konstrukcja prawna, której podstawą jest umowa, akt mianowania bądź wyboru do wykonywania pracy, gwarantuje zatrudnionym, którzy uzyskali status prawny pracowników w szerokim znaczeniu tego określenia, wymienionym w art. 2 k.p. pewność, przejrzystość i stabilizację dobrowolnie nawiązywanych więzi prawnych. Zapewnia również wszelkie uprawnienia, potocznie nazywane w dyskursach na temat pracy oraz zatrudnienia „przywilejami”, z jakich w pełni korzystają wyłącznie pracownicy. Jednocześnie zobowiązuje tych ostatnich (pracowników) do stosowania się do obowiązków uzgodnionych z pracodawcą i aprobowanych przez obie strony stosunków pracy.

Tego wątku, na temat obowiązku wykonywania określonego rodzaju pracy pod nadzorem pracodawcy oraz w miejscu, czasie przez niego wyznaczonym, nie będę rozwijał w niniejszym opracowaniu. Osoby niebędące pracownikami, tylko zatrudnionymi na podstawie i w ramach stosunków cywilno-prawnych o świadczenie usług polegających na wykonywaniu pracy, mogą również, aczkolwiek w pewnym, mniejszym stopniu i zakresie, wyrazić zgodę na świadczenie uzgodnionych przez strony usług i wykonywanie ich według wskazówek podmiotów albo osób fizycznych zamawiających podejmowanie i realizację określonych działań i czynności, oczekujących pożądaných przez nich oraz ich satysfakcjonujących omówionych i wcześniej ustalonych wyników. Takimi osobami są zatrudnieni.

W przepisach obowiązującego prawa pracy akt zatrudnienia na innych aniżeli wymienione w art. 2 k.p. podstawach prawnych nie umożliwia automatycznego nabycia statusu pracowniczego. Osoby zatrudnione nie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania albo spółdzielczej umowy o pracę zostały wprowadzone na rynek pracy w celu świadczenia pracy. Nie stały się jednak pracownikami. Sam akt zatrudnienia nie został bowiem wymieniony w art. 2 k.p., ani w innym przepisie tego fundamentalnego dla prawa pracy źródła tej gałęzi prawa. W przypadku takiego zatrudnienia ustawodawca nie nakłada na podmioty albo osoby zatrudniające według k.p. obowiązku ustalenia warunków zatrudnienia w wyraźnie sprecyzowanym akcie prawnym. W zasadzie taki akt prawny nie został przez usta-

wodawcę uregulowany ani w Kodeksie pracy, ani w innych przepisach prawa powiązanych z tym kodeksem. Jedyne wyjątek został sformułowany w art. 303 k.p. Jest to norma upoważniająca Radę Ministrów RP do wydania rozporządzenia o zakresie stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących prace nakładcze. Ludzie ci, zawodowo aktywni, nie mają statusu pracowników. Nie są również nazywani przez prawodawcę, Radę Ministrów, pracownikami. W wymienionym rozporządzeniu, wydanym dosłownie w przeddzień wejścia w życie Kodeksu pracy, a więc 31 grudnia 1975 r., w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą³⁰, osoby te zostały nazwane „wykonawcami” (§ 1). Przyznane zostały im uprawnienia wyłącznie do wykonywania pracy nakładczej, która również nie została zdefiniowana przez prawodawcę. Podmioty i osoby fizyczne zatrudniające wykonawców pracy nakładczej mają pozycję „nakładców” (§ 1). Trudno zrozumieć, jakimi względami kierował się prawodawca, wybierając powyżej zacytowane określenia.

Synonimami terminu „wykonawca” są takie terminy, jak: realizator, egzekutor, organizator, autor, twórca, odtwórca, artysta, interpretator³¹. Natomiast w języku polskim pojęcie „nakładca” jest identyfikowane z „inwestorem”³². Tymczasem w omawianym rozporządzeniu RM na temat pracy nakładczej nie zdefiniowano prawnej regulacji pojęć: zatrudnieni, zatrudniający (wykonawcy i nakładcy), co niemal całkowicie uniemożliwia osobom zatrudnionym, niebędącym pracownikami, osiągnięcie jakiegokolwiek, prawnie określonego, statusu – pracownika czy zatrudnionego.

Oczywiste jest, że polskie prawo, podobnie jak normy prawne innych systemów prawa, reguluje wszelkie stosunki prawne, w ramach których wykonywane są identyczne, podobne albo różne prace zarówno przez pracowników i/lub zatrudnionych. O ile jednak po stronie zatrudniającego, dającego pracę albo zatrudnienie, występuje pracodawca lub przedsiębiorca, co sprawia, że po tej stronie stosunków prawnych nie ma potrzeby odróżnienia pracy od zatrudnienia, o tyle po stronie osób świadczących pracę lub zatrudnionych występuje i istnieje zasadnicza różnica pomiędzy pojęciami „pracownik” i „zatrudniony”. Pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy. Zatrudniony natomiast najpierw czyni to na własny rachunek, a następnie przenosi efekty swojej działalności na rzecz innych osób, nieznanych mu przedsiębiorców. W przeszłości taka działalność ze strony zatrudnionego nazywana była „wytwarzaniem”³³. Wytwarzanie nie miało statusu rzemieślnika. Był zatrudniony do prac fizycznych³⁴. Zatrudniony, będący wytwarzającym, praktykował powyższy proceder dłużej, aniżeli czyni to obecnie współczesny pracownik. Nie

³⁰ Dz.U. z 1976 r., nr 3, poz. 19, ze zm.

³¹ <https://www.synonimy.pl>.

³² <https://www.synonim.net>synonim>nakladca>.

³³ Wytwarzanie to wynajmowanie się do krótkoterminowych, prostych prac w charakterze wytwarzającego.

³⁴ <https://pl.wiktionary.org/wiki>wytwarzanie> [dostęp: 21.02.2022].

miały do niego zastosowania przepisy o czasie pracy. Występował w dwóch rolach – producenta i handlowca. Z historii pracy wynika, że zatrudniony korzystał najpierw wyłącznie z prostych narzędzi dostarczanych mu przez zatrudniającego. Z upływem czasu nabywał doświadczenie i prowadził działalność usługową w warsztacie. Nie był zatrudniony w fabryce. Natomiast pracownik produkujący i tworzący dobra materialne na rachunek pracodawcy, zwanego fabrykantem, u którego – a nie w swoim warsztacie – był zatrudniony w zespole osób pracujących, takich jak on sam.

Powyższy podział osób zawodowo aktywnych ograniczał się do wyodrębnienia dwóch kategorii osób: pracowników i zatrudnionych. Prawo regulujące status i obowiązki tych pierwszych, występujących w nowej roli stron stosunków pracy, zwane było w początkowym okresie pierwszej rewolucji przemysłowej „prawem fabrycznym”. W skład drugiej kategorii wchodziły wykonawcy, wyrobownicy, rzemieślnicy, których współcześnie nazywa się osobami prowadzącymi działalność na własny rachunek lub własne konto. Ci zatrudnieni zarządzają swoimi pieniędzmi, są właścicielami swoich majątków. Niektórzy z nich zatrudniają i opłacają zatrudnionych wykonujących pracę na rachunek osób lub podmiotów, w których są zatrudnieni. Mają status przedsiębiorców i pracodawców. Oni nas nie interesują, ponieważ obowiązujące przepisy prawa gospodarczego umożliwiają przekształcenie w pracownika jedynie jednoosobowego przedsiębiorcy. W niniejszym artykule nie zajmuję się statusem przedsiębiorców zatrudniających inne osoby. Z perspektywy analizy prawnej osób samozatrudnionych istotne jest to, że sprzedają one swoje umiejętności zawodowe po zakończeniu działań polegających na samodzielnym świadczeniu usług nieuznawanych za pracę wykonywaną pod kierownictwem innych osób albo podmiotów.

Pracownik natomiast przenosi swoje umiejętności zawodowe, wiedzę i aktywność na pracodawcę, u którego został zatrudniony na podstawie i w ramach prawnych umowy o pracę. Czyni to nie po zakończeniu przedsięwzięcia przydzielonego mu do realizacji przez zatrudniającego go pracodawcę, ale w trakcie produkcji albo innego procesu pracy. Pracodawcy zatrudniający pracowników nie płacą im wynagrodzenia za efekty świadczonej pracy, jak czynią to przedsiębiorcy zarządzający osobami zatrudnionymi, lecz za gotowość do pracy, systematyczność działania w realizowanych procesach pracy. W przypadkach osiągnięcia pożądanego celu pracownicy mogą być dodatkowo wynagradzani i jednocześnie motywowani do dalszej, efektywnej pracy. Z uwagi na dawno ustalone i nadal obowiązujące różnice między pracownikami a osobami zatrudnionymi stosunki prawne między pracownikami i pracodawcami, zatrudnionymi i zatrudniającymi są regulowane różnymi, aczkolwiek pokrewnymi dziedzinami prawa – prawem pracy stosowanym wobec pracowników, prawem cywilnym używanym wobec usługodawców oraz prawem gospodarczym (handlowym) mającym zastosowanie w stosunku do wszystkich bez wyjątku przedsiębiorców. Ci ostatni partycypują w wymienionych relacjach tylko wtedy, gdy funkcjonują na rynku pracy wyłącznie w charakterze osób samozatrud-

nionych, prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek i – jak pisałem – nie zatrudniają żadnych innych osób świadczących na ich rzecz pracę albo usługi. Od powyższej zasady samodzielności działania na rachunek własny jednoosobowych przedsiębiorców występują wyjątki. Dotyczą osób wykonujących pracę nakładczą. W stosunkowo bliskiej przyszłości mogą także w Polsce one dotyczyć samozatrudnionych przedsiębiorców, pracujących na własny rachunek.

Praca to świadoma czynność polegająca na wkładanym wysiłku człowieka dla osiągnięcia określonego celu. W systemach opartych na mechanizmach rynkowych praca znajduje wyraz w celowych usługach albo produktach zmierzających do wytwarzania określonych dóbr materialnych albo kulturalnych, na które jest popyt i zapotrzebowanie potencjalnych lub rzeczywistych odbiorców³⁵. Współcześnie wyodrębniane są trzy formy pracy: zatrudnienie, w tym praca na własny rachunek; nieodpłatna praca domowa; praca nie wynagradzana, wykonywana przez wolontariuszy *pro publico bono*. W niniejszym opracowaniu dotyczącym wyłącznie pracy ludzkiej, wykonywanej nie na rachunek własny, lecz osób trzecich, wynagradzanej, skoncentruję się na propozycji zasugerowanej przez Wyższą Szkołę Humanitas, organizatora Ogólnopolskiego, XXIII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (ZKiZPPiUS)³⁶. Organizatorzy tego przedsięwzięcia naukowego na pierwszą, najważniejszą wprowadzającą sesję Zjazdu, nazwaną „Panelem Profesorskim Zjazdu” wybrali temat: „Prawo zatrudnienia a prawo pracy”.

Według mojej opinii wymienione pojęcia nie są synonimami. Spójnik „a” występujący pomiędzy tymi niejednakowymi określeniami nie pełni we współczesnej polszczyźnie roli koniunkcyjnej. Taką funkcję spełniałby natomiast spójnik „i”. Jego użycie nie pozostawiałoby wątpliwości, że terminy „praca” i „zatrudnienie” wzajemnie i zgodnie współpracują dla osiągnięcia tego samego celu. Ma nim być, najprawdopodobniej już w bliskiej przyszłości, zmiana nazwy dyscypliny naukowej regulującej pracę wykonywaną przez człowieka. Jeżeli powyższy cel zostanie osiągnięty, to obowiązujący obecnie termin „prawo pracy” zostanie zamieniony na „prawo zatrudnienia”. Nie zgłaszam zastrzeżeń wobec takiej, ewentualnej zmiany. Pragnę jedynie podnieść, iż rzeczywistość może stanąć na przeszkodzie realizacji powyższego zamierzenia.

W tytule „Panelu Profesorskiego Zjazdu” zasygnalizowano przeciwieństwo pojęć, jakimi są konkurencyjne określenia „praca” i „zatrudnienie” w nazwie gałęzi prawa, którym się zajmujemy (prawo pracy) oraz jeżeli powyższe zastąpienie nazwy tej gałęzi prawa rzeczywiście nastąpi, wymieniona wyżej dyscyplina prawa zostanie zastąpiona pojęciem „zatrudnienie” i stanie się „prawem zatrudnienia”. Niezbędne jest więc rozważenie czynników „za” i „przeciw” dokonywaniu ewentualnej zmiany. Reformacja tytułu dyscypliny prawa, jaką się zajmujemy, wymaga odrębnego zdefi-

³⁵ <https://sjp.pwn.pl/słowniki/zatrudnienie> [dostęp: 18.02.2022].

³⁶ Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów, 12-14 maja 2022 r., Sosnowiec – Zawiercie.

niowania obydwu konkurencyjnych pojęć. Za utrzymaniem dotychczasowej nazwy przemawia długoletnia praktyka. Pojęcie „zatrudnienie” uchodzi za nowoczesne. Jest stosowane dla określenia jednej ze stosowanych współcześnie form pracy. Powinno być zatem uznane za określenie węższe niż termin „praca”. Osoby zatrudniane aktualnie na elektronicznych platformach pracy wykonują czynności i zadania polegające na świadczeniu pracy bez zawartej umowy o pracę. Formalnie rzecz ujmując, nie mają statusu pracowników.

Poważnym problemem jest pomysł uznania za pracowników osoby zatrudnione na własny rachunek. *De lege lata* czynienie pracownikiem osoby realizującej konkretne usługi uregulowane w przepisach prawa cywilnego, polegające na świadczeniu pracy, wykonywanej w ramach stosunków prawnych stworzonych przepisami prawa cywilnego, takimi jak: zlecenie, dzieło i inne wymienione w Kodeksie cywilnym, czyni z osób zatrudnionych mikroprzedsiębiorców. Jeżeli po stronie zatrudniającej do świadczenia takich usług występują w roli dających pracę lub zatrudnienie pracodawcy albo przedsiębiorcy, mogą oni nie mieć potrzeby rozważania, jaki jest status tych osób, które zatrudniają. Prawo pracy, prawo cywilne nie wymaga bowiem nawiązania więzi prawnych, umożliwiających osobom chętnym do pracy spełniania warunków, od których uzależnione jest legalne świadczenie pracy. Jest to przykład abstrakcyjny. W praktyce bowiem obowiązki zatrudniającego obejmują przestrzeganie innych, dalszych, niedotyczących bezpośrednio pracy albo zatrudnienia, przepisów obowiązującego prawa. Jednakże przedmiotem niniejszych rozważań nad prawem pracy albo – ewentualnie – prawem zatrudnienia nie są dywagacje na temat innych norm prawnych, należących do innych gałęzi prawa, takich na przykład jak prawo prywatne gospodarcze (handlowe). W tym opracowaniu pierwszoplanowe znaczenie mają rozważania przez kogo – pracownika czy zatrudnionego i na czyją rzecz – pracodawcy lub przedsiębiorcy wykonywana jest praca. Osoby zawodowo aktywne – pracownik bądź zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, wykonujące identyczną pracę bądź zadania i czynności, mogą świadczyć pracę na własny rachunek, a więc na swoją rzecz („dla siebie”). Nie są wówczas pracownikami, albowiem pracownicy czynią to samo co oni, aczkolwiek nie na własny rachunek, ale na rzecz tego podmiotu albo osoby, która ich zatrudniła. Są więc uważani za samozatrudnionych, jeżeli wykonują taką, zleconą im pracę, osobiście. Ich zawodowa aktywność jest realizowana w dwóch fazach. W pierwszej pracujący realizują własne zamierzenia, natomiast w fazie drugiej przenoszą materialne efekty wytwórcze swojej działalności zawodowej na rzecz innych, zainteresowanych ich twórczością, osób. Czynią to, nawiązując stosunki cywilnoprawne, a nie zawierając umowy o pracę. Nie są bowiem uważani przez ustawodawcę regulującego stosunki pracy za pracowników.

PRACA A ZATRUDNIENIE WEDŁUG WSPÓŁCZESNYCH CYFROWYCH TECHNOLOGII

Czy jest zatem obecnie możliwe zastąpienie dotychczasowego nazewnictwa „prawo pracy”, stosowanego wobec odrębnej gałęzi prawa, jaką w stu procentach stało się ta dyscyplina prawa po uchwaleniu przez ustawodawcę Kodeksu pracy, określeniami takimi jak „prawo zatrudnienia”, wprowadzonymi do Kodeksu pracy w połowie lat 70. ubiegłego stulecia? Moim zdaniem dokonanie powyższej zamiany jest możliwe, chociaż byłoby nieuzasadnione. Praca bowiem nie jest – jak pisałem – synonimem zatrudnienia. Praca to czynności składające się na pewien proces polegający na wykonywaniu za wynagrodzeniem różnego rodzaju świadomych działań służących i umożliwiających zaspokajanie rozmaitych potrzeb człowieka. Natomiast zatrudnienie to ustanowiony przez inny podmiot lub osobę stan bycia umożliwiającego osobie zainteresowanej wkroczenie na rynek pracy. O zatrudnieniu jako zjawisku społecznym i gospodarczym można pisać tylko wtedy, gdy wynika ono z czynności wykonywanych przez podmiot albo drugą osobę, występującą w charakterze przedsiębiorcy albo pracodawcy. Zatrudnienie może być wyrażane w następującym wzorcu odnoszącym się do pracy – „A” zatrudnia „B”. Termin „zatrudnienie” jest stosowany dla oznaczenia trzech, kolejno następujących czynności, jakimi są: cel, skutek oraz szansa świadczenia pracy. Zatrudniony nie jest zatem pracownikiem, nie posiada bowiem uprawnień wynikających ze świadczenia usług polegających na wykonywaniu czynności i procesów składających się na zjawisko pracy. Najważniejsze z punktu widzenia prawa pracy jest, czy można z zatrudnionego, występującego w roli jednoosobowego przedsiębiorcy, uczynić pracownika.

Odpowiedź na powyższe pytanie jest kluczowa dla współczesnych procesów zatrudnienia w ramach elektronicznych technologii wykorzystywanych przez cyfrowe platformy. Cyfrowe technologie zatrudnienia zaczynają zastępować procesy pracy, zadania i czynności regularnie i systematycznie wykonywane przez pracowników. Obecnie zatrudnieni, niebędący pracownikami, wykonują te czynności od „przypadku do przypadku”. Nie bez znaczenia technologiczne techniki zatrudnienia są nazywane gospodarką opartą na zjawisku GIG³⁷. Zatrudnieni wykonują zadania wskazane im przez platformy wtedy, gdy są potrzebni, a także wówczas kiedy mają na to ochotę, albo taką potrzebę. Współcześnie w środowiskach młodych ludzi w wieku aktywności zawodowej liczy się bardziej wolność zatrudnienia niż ustabilizowana pozycja zawodowa zatrudnionych na rynku pracy. Osoby zarządzające platformami cyfrowymi popierają takie zachowanie. Starają się nawet przyspieszać

³⁷ Pochodzi ono od zachowania młodych amerykańskich muzyków, którzy mieli zwyczaj wpadnięcia do klubu albo innego lokalu rozrywkowego po to, aby wykonać przed publicznością jakiś utwór muzyczny i przemieścić się do innego miejsca w celu realizacji takiego samego lub podobnego zamierzenia.

tempo zmian dotychczasowych, standardowych modeli zatrudnienia³⁸. W państwach rozwiniętych gospodarczo unowocześnione i zmienione zwyczaje zatrudnienia są akceptowane przez większość mężczyzn (63%) i znacznie mniejszą część kobiet (24%). Natomiast w państwach rozwijających się mniejsza część społeczeństwa, przeciętnie 47% zatrudnionych, znajdujących się w wieku pełnej aktywności zawodowej, popiera nieznane dotąd praktyki³⁹.

Zarządzający platformami zatrudnienia starają się zrobić na osobach postronnych wrażenie, iż odpowiedzialność za organizację i realizację zadań polegających na wykonywaniu czynności zawodowych w ramach procesów zatrudnienia ponoszą nie oni, lecz sztuczna inteligencja i wykorzystane przez nią nowoczesne technologie, takie na przykład jak algorytmiczne zarządzanie. Moim zdaniem pełna autonomia zatrudnienia w ramach tych platform jest fikcją prawną, mającą za zadanie ochronę niemożliwą do zrozumienia i omówienia wizji nowego modelu zatrudniania poza stosunkami pracy. Algorytmy są współcześnie wykorzystywane przez osoby zarządzające platformami cyfrowymi do kontrolowania czasu pracy osób zatrudnionych przez platformę. W szczególności oceniany jest przez urządzenia elektroniczne sposób spędzenia przez zatrudnionych czasu, w jakim pozostają oni do dyspozycji zatrudniających. Algorytmy badają również tempo wykonywanych zadań i ich skalę oraz poziom. Gospodarka GIG jest oparta na wykonywaniu, zleconych przez organizatora czasu zatrudnienia na platformie cyfrowej, cząstkowych czynności i zadań⁴⁰. Urządzenia elektroniczne są również przystosowane do stosowania środków dyscyplinujących wobec mniej wydajnych zatrudnionych.

Na podstawie bogatej literatury fachowej dedykowanej elektronicznym technologiom zatrudnienia i wykorzystywanej przez organizatorów platform cyfrowych technologii oraz kiepskiej sytuacji majątkowej zatrudnionych można próbować wyrobić sobie opinię o tym, co w ostatecznym stopniu zadecydowało i nadal decyduje o popularności i skuteczności tych urządzeń w procesach zatrudniania młodych osób w wieku aktywności zawodowej, dla których najważniejszą sprawą jest wolność i pozornie nieograniczona swoboda podejmowania decyzji, kiedy i w jakim zakresie oraz stopniu angażować się na platformach cyfrowych do wykonywania prostych czynności zapewniających minimum egzystencji. W zamian za doraźne podejmowane i realizowane czynności w ramach takich platform zatrudnieni igno-

³⁸ A.J. Wood, V. Lehdonvirta, Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity in the Gig Economy (9.09. 2021). Oxford Internet Institute. <https://ssrn.com/abstract=3795375> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3795375> [dostęp: 23.02.2022].

³⁹ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platform in transforming the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public---dgreports/---dcomm---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf [dostęp: 23.02.2022].

⁴⁰ C. Gerber, M. Krzywdziński, *Brave new digital work? New forms of performance control in crowd work*, [w:] *Work and Labour in Digital Age*, red. S.P. Vallas, A. Kovalainen, Series: Research in Sociology of Work, No. 33, Emerald Publishing Ltd., Bingley 2019, s. 121 i n. <https://doi.org/101108/SO277-28332011000033008>.

rują ustalone przepisami prawa pracy powszechnie obowiązujące – nie ich, lecz pracowników – normy czasu pracy⁴¹.

Znaczna większość zatrudnionych na platformach cyfrowych, nie w charakterze pracowników, nie jest również objęta ubezpieczeniem od ryzyka związanego z wykonywaniem zadań i czynności zleconych przez organizatorów tych platform. W odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa zatrudnionych należy skonstatować, iż większość cyfrowej siły roboczej, a więc mniejszej części pracowników oraz przeważnie niemal wszystkich zatrudnionych na platformach, niemających statusu pracownika, nie ma określonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokumenty wymagane do uzyskania dostępu do programów leczenia są w zasadzie niemożliwe do uzyskania przez zatrudnionych, niemających statusu pracowników platformy cyfrowej. Natomiast w jakiś sposób pozyskiwane przez zatrudnionych czynniki, teoretycznie umożliwiające dostęp do programów leczenia, wywierają ujemny – wyższy od 1,6 do 3,6 razy od ogólnej przeciętnej – wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne zatrudnionych przez platformy cyfrowe⁴². Dzieje się tak, albowiem ogromna większość zatrudnionych przez platformy cyfrowe nie ma statusu prawnego pracowników. Nie jest więc ubezpieczona przez nikogo – platformę lub osoby albo podmioty, na rzecz których jest doraźnie zatrudniona – z wyjątkiem siebie. Samodzielnie ubezpieczeni zatrudnieni ponoszą całkowitą odpowiedzialność za własne ubezpieczenie⁴³.

Pozycję zatrudnionych kształtują właściciele albo organizatorzy cyfrowych platform zatrudnienia. Zatrudnieni na platformach cyfrowych mogą występować w rolach usługobiorców. Ich status jest zatem regulowany przepisami prawa cywilnego. Najczęściej występują w charakterze samozatrudnionych jednoosobowych przedsiębiorców, prowadzących działalność na własny rachunek. Czasami zdarzają się przypadki pracy na platformach cyfrowych na podstawie i w ramach prawnych regulowanych przepisami prawa pracy. Teoretycznie u podstaw tych różnorodnych konstrukcji prawnych leży wolność wyboru prawnych form zatrudnienia przez strony stosunków prawnych, w ramach których praca jest wykonywana. W praktyce jednak o stosowanej formie zatrudnienia decyduje właściciel lub zarządzający platformą. Dysproporcje między uprawnieniami przysługującymi zatrudnionym, wykonującym usługi polegające na pracy w ramach jednej z wyżej wymienionych podstaw prawnych zatrudnienia, są bardzo duże. Stoją temu na przeszkodzie różnice statusu prawnego występujące między pracownikami, usługodawcami i innymi zatrudnionymi w celu wykonywania powierzonych im zadań oraz czynności⁴⁴. Z tych względów tego rodzaju dyferencjacje między pracownikami,

⁴¹ P. Sanz de Miguel, T. Bazani, J. Arasanz, *The definition of worker in the platform economy...*, s. 28; A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019, *passim*.

⁴² Y. Ophir, I. Sisso, C.S. Asterhan, T. Tikochinski, R. Reichart, *The Turker blues: Hidden factors behind increased depression rates among Amazon's Mechanical Turkes*, "Clinical Psychological Science" 2020, vol. 8(1), s. 65 i n., <https://doi.org/10.1177/2167702619885973>.

⁴³ P. Sanz de Miguel, T. Bazani, J. Arasanz, *The definition of worker in the platform economy...*, s. 32-33.

⁴⁴ B. Waas, *The Position of Workers in Collaborative Economy. A view on employment law*, [w:] *European Employment: Current Challenges*, red. R. Singer, T. Bazzani, BWV Berliner Wissenschaft Verlag, 2017, s. 97 i n.

usługodawcami, jednoosobowymi przedsiębiorcami nie mogą być aprobowane. Z reguły bowiem wykonywane zadania, czynności i procesy pracy są identyczne, zbliżone lub podobne do siebie. Do takiego ustalenia doszedł B. Wass, niemiecki specjalista prawa pracy, który badał nowe formy zatrudnienia w gospodarce oraz analizował sposoby zapewnienia ochrony zatrudnionym niemającym statusu pracowników. Niejednorodne traktowanie pracowników i innych zatrudnionych na platformach cyfrowych uzasadnia podejmowane czynności procesowe przez zatrudnionych występujących z roszczeniami o ustalenie ich pracowniczego statusu prawnego.

Spór o pozycję w stosunkach zatrudnienia został niedawno rozwiązany przez hiszpański system wymiaru sprawiedliwości orzekający o sprawach pracy i zatrudnienia. Stało się to możliwe dzięki porozumieniu zawartemu przez związki zawodowe z organizacjami pracodawców. Pozostający w sporze partnerzy społeczni uzgodnili, że wymiar sprawiedliwości orzekający w sprawach pracowniczych ustali kryteria, jakie mają wykazać charakter prawny zawartej umowy pomiędzy zatrudnionym a platformą zatrudnienia.

Kryteriami definiującym pracę świadczoną w ramach stosunku pracy – bez względu na wolę stron i nazwę zawartego porozumienia – są następujące okoliczności faktyczne: obcy rachunek oraz brak samodzielności zatrudnionego. Świadczenie pracy na rzecz innej osoby lub podmiotu i podporządkowanie formalnie zatrudnionego platformie cyfrowej, bądź też innej osobie lub podmiotowi, na których rzecz usługa jest wykonywana, mają decydujący charakter⁴⁵. Hiszpańscy partnerzy społeczni przekonali krajowego prawodawcę o korzyściach wynikających z dobrowolnego wyboru zainteresowanych stron, zatrudniających i zatrudnionych, pracy w ramach stosunku pracy albo zatrudnienia w ramach umowy o świadczenie usług⁴⁶. Wymienione powyżej przejrzyste i nieskomplikowane wskaźniki uzgodnione przez partnerów społecznych mają także zastosowanie w postępowaniach karno-administracyjnych, wszczynanych przez państwową inspekcję pracy w celu ustalenia istnienia zjawiska fikcyjnego samozatrudnienia⁴⁷.

Istotnym *novum* pierwszej w Unii Europejskiej regulacji statusu pracowników lub innych zatrudnionych przy świadczeniu usług jest utworzenie trzeciej, hybrydowej kategorii zatrudnionych⁴⁸. Powyższa, w miarę prosta konstrukcja prawna, umożli-

⁴⁵ T. Bazzani, *L'Evolution de la Jurisprudence Espagnole sur la Qualification des Coursier Employé par le Platformes*, «Revue de Droit compare du Travail et de la Sécurité sociale» 2021, nr 1.

⁴⁶ A. Todoli-Signes, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Commentario de la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2021, nr 2, s. 28 i n.

⁴⁷ P. Sanz de Miguel, *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*. Cuadernos de relaciones laborales, 2019, vol. 37(1), s. 67 i n. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>.

⁴⁸ Wymieniony wcześniej dekret numer 9 z 11.05.2021 r. „Rider Law”, <https://www.ugt.es/ugt-y-c-coo-proponenal-gobierno-un-registro-publico-de-plataformas-digitales>. New Royal Decree-law on the employment rights of workers who deliver for digital platforms (*The riders law*). Zob. H. Smith, Freehills LLP. <https://www.lexology.com.detail> [dostęp: 22.02.2022].

liwia występowanie pośredniego zjawiska pomiędzy samozatrudnieniem a pracą wykonywaną przez pracowników ekonomicznie zależnych, w dużym, 75% stopniu, od jednego klienta. Nowe przepisy, stosowane w Hiszpanii od 12.08.2021 r., zmieniły status zatrudnionych. Wprowadziły do krajowego systemu prawa dwa główne obowiązki. Pierwszy z nich nakłada na platformy i osoby oraz podmioty nimi zarządzające obowiązek jednoznacznego wykazania, którzy zatrudnieni na tych platformach spełniają kryteria stosowane do klasyfikacji osób tam zatrudnionych, a w rzeczywistości występujących w charakterze samozatrudnionych. Wymóg prawny zależności, będącej kluczem do zrozumienia, czy istnieje stosunek pracy między usługobiorcą i platformą, automatycznie zostaje spełniony, jeżeli organizacja, zarządzanie i kontrola realizowane przez algorytm stwierdzają, iż formalnie samozatrudniony spełnia wymagania do uznania go za pracownika. Dzieje się tak, ponieważ korzystanie z prerogatyw kierowniczych może być „bezpośrednie, pośrednie lub dorozumiane”. Ilekroć więc algorytm określa warunki obsługi i pracy, należy rozumieć, że spełniony jest wymóg zależności faktycznej i prawnej. Natomiast druga norma prawna wprowadza obowiązek informowania pracowników o parametrach i regułach, na których opiera się zarządzanie algorytmiczne. Ono bowiem wpływa na podejmowanie decyzji dotyczących dostępu do pracy i warunków zatrudnienia⁴⁹.

UWAGA KOŃCOWA

Nie ma potrzeby zmieniania nazwy dziedziny prawa regulującego pracę i stosunki pracy. W polskim Kodeksie pracy zdefiniowano pracowników, wymieniono również pojęcie „zatrudnienie”. Nie określono jednak, jaką rolę we współczesnych stosunkach prawnych powinno ono spełniać. Trudno zatem przekonywać nieprzekonanych organizatorów cyfrowych platform o potrzebie jednolitego uregulowania statusu prawnego zatrudnionych na platformach. Nie sposób również podejmować działań zmierzających w kierunku zmiany statusu prawnego jednoosobowych przedsiębiorców zatrudnionych na własny rachunek. W ten sposób otwiera się sposobność zamiany samozatrudnionego przedsiębiorcy w pracownika. Nie bez przyczyny rozporządzenie RM w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą używa terminów „nakładcy” i „wykonawcy”.

⁴⁹ Przepisy *the Riders for Rights movement (Riders por Derechos, RxR)* miały znaczenie w sektorze odpowiedzialnym za dostarczanie żywności klientom. Strajk zorganizowany przeciwko dostawczej platformie Deliveroo w 2017 r. poskutkowało odłączeniem od aplikacji kurierów biorących w nim udział. Orzeczenie Sądu Najwyższego, nakazujące przywrócić platformie do pracy i wypłacić im odszkodowania, ilustruje stan zmian w hiszpańskim elektronicznym systemie prawa pracy. P. Sanz de Miguel, T. Bazani, J. Arasans, *The definition of worker in the platform economy...*, s. 57. Zob. również: L. Olias, *Deliveroo deberá indemnizar con 6.252 euros a nueve 'riders' a los que despidió tras reclamar mejoras laborales*. EIDiario.es https://www.eldiario.es/economia/deliveroo-debera-indemnizar-6-251-euros-neuve-riders-despidio-reclamar-mejoras-laborales_1_805345.html [dostęp: 20.11.2021].

Również w postanowieniach ogólnych Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)⁵⁰ jest odesłanie do pojęć „poziom zatrudnienia” oraz związanego z nim określenia „ochrona socjalna” (art. 9 TFUE). Nie można jednak z powyższych stwierdzeń wyprowadzać wniosków, że przy określaniu i wdrażaniu działań podejmowanych i realizowanych przez Unię powinny być automatycznie „uwzględniane wymogi związane z promowaniem poziomu zatrudnienia”, a nie z pracą, (...) „gwarancjami odpowiedniej ochrony socjalnej, walka z wykluczeniem społecznym oraz wysokim poziomem edukacji, szkolenia i ochrony zdrowia ludzkiego”⁵¹. Jestem więc sceptycznie nastawiony wobec zmiany nazwy „prawo pracy” na „prawo zatrudnienia”. Podzielam natomiast zapatrywania o konieczności ustanawiania zdrowych reguł konkurencji w europejskich stosunkach pracy. Niepodważalnym bowiem faktem jest, że platformy cyfrowe stosują nieuczciwą konkurencję przedsiębiorcom działającym na rynkach pracy według tradycyjnych reguł⁵².

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *System Prawa Pracy: tom VII: Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.
- Bazzani T., *L'Evolution de la Jurisprudence Espagnole sur la Qualification des Coursier Employé par le Plateformes*, «Revue de Droit compare du Travail et de la Sécurité sociale» 2021, nr 1.
- Brockmann J., Escande Varniol M.C., Nicod C., Pérez del Prado D., *Legal feasibility of the ETCU proposal*, 2021. Research project entitled “Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy, grant agreement VP/2018/006/0090.
- Gerber M., Krzywdziński M., *Brave new digital work? New forms of performance control in crowd work*, [w:] *Work and Labour in Digital Age*, red. S.P. Vallas, A. Kovalainen, Series: Research in Sociology of Work, No. 33, Emerlad Publishing Ltd., Bingley 2019.
- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Muszalski W., Walczak K. (red.), *Komentarz Kodeksu Pracy*, Warszawa 2021.
- Olias L., *Deliveroo deberá indemnizar con 6.252 euros a nueve 'riders' a los que despidió tras reclamar mejoras laborales*. EIDiario.es https://www.eldiario.es/economia/deliveroo-debera-indemnizar-6-251-euros-neuve-riders-despidio-reclamar-mejoras-laborales_1_805345.html [dostęp: 20.11.2021].
- Ophir Y., Sisso I., Asterhan C.S., Tikochinski T., Reichart R., *The Turker blues: Hidden factors behind increased depression rates among Amazon's Mechanical Turkes*, “Clinical Psychological Science” 2020, vol. 8(1). <https://doi.org/10.1177/2167702619885973>.

⁵⁰ Dz.Urz. UE C Nr 83, s. 89.

⁵¹ P. Sanz de Miguel, T. Bazani, J. Arasanz, *The definition of worker in the platform economy...*, s. 62.

⁵² EUTC, J. Brockmann, M.C. Escande Varniol, C. Nicod, D. Pérez del Prado, *Legal feasibility of the ETCU proposal*, 2021. Research project entitled “Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy, grant agreement VP/2018/006/0090, s. 3.

Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.

Sanz de Miguel P., *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*, «Cuadernos de relaciones laborales» 2019, vol. 37(1). <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>.

Świątkowski A.M., *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019.

Todoli-Signes A., *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Commentario de la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2021, nr 2.

Waas B., *The Position of Workers in Collaborative Economy. A view on employment law*, [w:] *European Employment : Current Challenges*, red. R. Singer, T. Bazzani, BWV Berliner Wissenschaft Verlag, 2017.

Wood J., Lehdonvirta V., *Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity in the Gig Economy* (9.09. 2021). Oxford Internet Institute. <https://ssrn.com/abstract=3795375> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3795375> [dostęp: 23.02.2022].

Zoll F., *Napoleon ustawodawca*, Kraków 1921.