

Stosunek pracy wobec zmian technologicznych

1. Uwagi wstępne

Prawo pracy w sposób szczególny jest związane z postępowaniem technologicznym, który wpływa na sposób wykonywania pracy oraz jej organizację. Powstanie prawa pracy stanowiło odpowiedź na sytuację spowodowaną rewolucją przemysłową. Masowe zatrudnienie osób o bardzo niskim potencjale negocjacyjnym i możliwościach zabezpieczenia własnej sytuacji doprowadziło do zachwiania równowagi i kryzysu społeczeństwa kapitalistycznego. Reakcją państwa było ustanowienie takich standardów zatrudnienia, które zagwarantują bezpieczeństwo procesu pracy oraz niezbędny poziom dochodu osób pracujących¹. Z czasem zaakceptowano też podejmowanie akcji zbiorowych przez samych zainteresowanych, depenalizując działania zrzeszeń pracowniczych, a następnie regulując ich status prawny i kluczowe uprawnienia², w tym prawo do rokowań zbiorowych (czego przejawem było m.in. tworzenie wyraźnych podstaw dla negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy³). Wraz z kolejnymi etapami rozwoju technologicznego prawo pracy zmieniało swoje oblicze, dostosowując się do warunków, w jakich praca jest wykonywana. Tendencją dominującą w 2. połowie XX w. było uelastycznienie, którego efekty były widoczne w różnych sferach. Pojawiały się atypowe formy zatrudnienia pracowniczego, ewoluowały również instytucje podstawowe, w tym czas pracy czy wynagrodzenie za pracę⁴. Obok stosunku pracy zaczęło się rozwijać (często w sposób niekontrolowany) zatrudnienie niepracownicze⁵. W sferze zbiorowej po fazie koordynacji i ujednolicenia (przejawiającej się w rozwoju rokowań wielozakładowych) nadszedł etap decentralizacji (uwarunkowany tak technologicznie, jak i gospodarczo)⁶.

¹ Szerzej na ten temat m.in. H. Szurgacz, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 25-28.

² Zob. m.in. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 73-74 oraz A. Dziadzio, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 60.

³ Zob. m.in. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 19 oraz W. Masewicz, *Położenie prawne związków zawodowych w Polsce w latach 1919-1939*, Warszawa 1972, s. 184-185.

⁴ Różne aspekty uelastycznienia omawia m.in. K. Van Eyck, *Flexibilizing Employment. An Overview*, "SEED Working Paper" 2003, no 41.

⁵ Szerzej na temat związanych z tym zagadnień prawnych zob. też m.in. A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011 oraz M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

⁶ Zob. m.in. T. Schulten, T. Müller, *European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining*, [w:] S. Lehdorff (Ed.), *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, Brussels 2015, s. 346 i n.

Być może największa zmiana jest jednak dopiero przed nami. Już od jakiegoś czasu przewiduje się koniec pracy – koniec pracy człowieka zastępowanego stopniowo przez technologię⁷. Niewątpliwie należy się liczyć ze zmniejszaniem się liczby miejsc pracy, choć dotychczas zjawisko to ma chyba mniejszą intensywność, niż zakładano. Kolejna rewolucja i gospodarka 4.0 dokonują innych przeobrażeń w świecie pracy⁸. Zmienia się sposób jej wykonywania oraz warunki organizacyjne. Symbolem zmian stała się praca na platformach cyfrowych (przy wykorzystaniu platform cyfrowych). Jednak również bardziej tradycyjne formy wykonywania pracy są nasycone nowościami technologicznymi oraz organizacyjnymi (wykorzystywanie różnych form sztucznej inteligencji). Dotyczy to zarówno etapu wyznaczania zadań, jak też fazy ich realizacji i oceny pracownika. Zmienia się miejsce wykonywania pracy. Dzięki technologii można rozwijać różne formy pracy na odległość, które mimo pewnych mankamentów, otwierają też zupełnie nowe możliwości przed stronami stosunku pracy. Wszystko to prowadzi do pytania, w jaki sposób dokonujące się zmiany wpływają i będą wpływać na stosunek pracy. Czy konieczna jest rewizja jego paradygmatu, czy też możliwe jest wykorzystanie tradycyjnej ramy konstrukcyjnej oraz modelowanie innych elementów treści stosunku pracy, tak aby mógł zachować swoją przydatność pomimo dokonujących się zmian? Niewątpliwie konieczne jest budowanie ram prawnych uwzględniających nowe zjawiska i chroniących różnych uczestników obrotu prawnego (w tym osoby świadczące pracę) przed zagrożeniami, jakie w związku z wykorzystywaniem nowoczesnych środków technicznych pojawiają się lub mogą się pojawić. Za wyraz tych tendencji można uznać prace nad rozporządzeniem ustanawiającym zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji⁹. Równolegle trzeba odpowiedzieć na pytanie, czy i jaką rolę będą mieć w przyszłości relacje zbiorowe, które również są konfrontowane z nową rzeczywistością. Oczywiście w tak krótkim opracowaniu trudno byłoby udzielić wyczerpującej odpowiedzi na pojawiające się pytania. Warto jednak zwrócić uwagę przynajmniej na wybrane zagadnienia, m.in. odnosząc nowe zjawiska do niektórych tradycyjnych konstrukcji prawa pracy.

2. *Gig-economy, crowdworking* i stosunek pracy

Jest wiele określeń opisujących nowe sposoby i warunki wykonywania pracy. Używa się określeń *gig-economy*, *crowdworking* (nawiązujące do pracy w tłumie),

⁷ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, przeł. E. Kania, Wrocław 2003.

⁸ Zob. m.in. J. Borowicz, *Pracodawca i pracownik wobec Czwartej Rewolucji Przemysłowej*, [w:] T. Kuczyński, A. Jabłoński (red.), *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa 2018 oraz A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0206>; [dostęp: 30.09.2021]. Zagadnienie to musi być przedmiotem odrębnej, pogłębionej refleksji naukowej.

czy już bez zwrotów obcych – pracujący na platformach. Dwie najważniejsze postaci pracy powiązanej z platformami cyfrowymi to samo korzystanie z pośrednictwa platformy w łączeniu zapotrzebowania na pracę z jej ofertami (kierowcy, dostarczyciele) oraz korzystanie z pośrednictwa platformy i jednocześnie wykonywanie pracy z jej wykorzystaniem¹⁰. Grupa gig zatrudnionych, niezwykle istotna (a w pewnym sensie nawet symboliczna – mówi się przecież o „uberyzacji” prawa pracy) nie wyczerpuje całości nowych zjawisk w świecie pracy. Odniesienie się właśnie do niej jest jednak uzasadnione tak ze względu na znaczenie społeczne, jak i określony kontekst prawny – sytuacja gig zatrudnionych doczekała się pogłębionej refleksji naukowej¹¹ oraz – przynajmniej w niektórych państwach – stała się przedmiotem rozstrzygnięć sądowych, a nawet interwencji ustawowej. Podstawowe pytanie dotyczy umiejscowienia gig pracowników w perspektywie całego rynku pracy. Odpowiedź jest o tyle trudna, że obecnie ścierają dwa podejścia: binarne (dzielące pracujących na pracowników oraz samozatrudnionych – *tertium non datur*) oraz ternarne, gdzie wyróżnia się kategorię pośrednią, często konstruowaną na podstawie kryterium zależności ekonomicznej. Trzy główne kategorie to pracownik (*employee*), pracujący (*worker*) oraz samozatrudniony (*self-employed*)¹².

Niespójność jest już widoczna na poziomie europejskim. Prawo konkurencji dokonuje podziału dychotomicznego. Dostrzegalne problemy stara się rozwiązywać, wskazując na zjawisko pozornie samozatrudnionych, których należy traktować jako pracowników. Z perspektywy prawa socjalnego (prawa pracy) możliwe (a nawet uzasadnione) jest szersze ujęcie, w którym mieszczą się nie tylko pracownicy, lecz również inni pracujący. Obecna sytuacja jest niekorzystna, prowadząc do poważnych konfliktów w ramach systemu prawa UE¹³. Różnice występują też między systemami krajowymi¹⁴. Część z nich wyróżnia kategorie pośrednie, tworząc dla nich mechanizmy prawne zapewniające (mające zapewnić) ochronę adekwatną do

¹⁰ Na ten temat zob. m.in. J. Unterschütz, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 8, cz. 1, s. 398-399; G. Gospodarek, *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 2, s. 10-11 oraz A.M. Świątkowski, *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7.

¹¹ M.in. J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, „Oxford Legal Studies Research Paper” 2016, no 8; J. Prassl, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018 czy też A. Lamine, J. Prassl, *Collective Autonomy for On-Demand Workers? Normative Arguments, Current Practices and Legal Ways Forward*, [w:] S. Laloum (éd.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, Alphen aan den Rijn 2018, a w kontekście wolności i praw zbiorowych T. Gyulavári, *Collective rights of platform workers: The role of EU law*, „Maastricht Journal of European and Comparative Law” 2020, no 4.

¹² Zob. m.in. E. Menegatti, *Taking EU labour law beyond the employment relationship. The role played by the European Court of Justice*, „European Labour Law Journal” 2020, no 1.

¹³ Szerzej na ten temat m.in. I. Lianos, N. Countouris, V. De Stefano, *Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market*, „European Labour Law Journal” 2019, no 3 oraz T. Gyulavári, *op. cit.*

¹⁴ Przegląd rozwiązań krajowych z perspektywy zbiorowego prawa pracy można znaleźć w B. Waas, Ch. Hießl (Eds.), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, Alphen aan den Rijn 2021.

warunków wykonywania pracy. Przykładami są hiszpański *trabajador autónomo económicamente dependiente* (którego co najmniej 75% przychodu ma źródło w relacji z jednym kontrahentem), włoska *lavoro etero-organizzato* czy brytyjska kategoria *workers*. W niektórych przypadkach ustawodawca jest bardziej ostrożny, poszukując kategorii podobnych do pracowników – przykładem niemiecki *Arbeitnehmerähnliche* – dla których mogą być zawierane układy zbiorowe pracy. Jest zresztą charakterystyczne, że sposób ujęcia kategorii pośredniej może być różny na potrzeby indywidualnego i zbiorowego prawa pracy (przykładem definiowanie *workers* w prawie brytyjskim). Odzwierciedla to odmienne założenia obu głównych segmentów prawa pracy, jednocześnie komplikując i tak trudny obraz jego zakresu podmiotowego.

Najprostszym sposobem zwiększenia efektywności ochrony byłoby uznanie pracowniczego charakteru zatrudnienia za pośrednictwem platform. Taka kwalifikacja zależy jednak od wystąpienia cech (właściwości) charakteryzujących w danym systemie prawnym stosunek pracy. W rezultacie w niektórych przypadkach dochodzi do uznania pracowniczego statusu gig zatrudnionych¹⁵, podczas gdy w innych (choć, jak się wydaje, rzadszych) status ten jest negowany lub co najmniej przyjmuje się, że brak pewnych elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (lub ich mniejsze natężenie) umożliwia wybór niepracowniczej formuły zatrudnienia¹⁶. Rozwiązaniem jest ustawowa kwalifikacja wykonujących pracę za pośrednictwem platform, którzy spełniają określone kryteria za pracowników (oczywiście z uwzględnieniem specyfiki pracy platformowej). Pierwszym z państw Unii Europejskiej, które zdecydowało się na takie kompleksowe rozwiązanie, była Hiszpania. Dekret nr 9/2021 z 11 maja 2021 r. (tzw. *Ley Rider*), zmieniający hiszp. Statut Pracowniczy, oparł się na konstrukcji domniemania stosunku pracy¹⁷. Prawo może też chronić wybrane aspekty zatrudnienia gig pracowników. Przykładem jest Francja i dekret z dnia 16 lipca 2021 r. nr 2021-952 dotyczący danych osobowych umożliwiających ocenę aktywności zawodowej zatrudnionych na platformach cyfrowych¹⁸.

Jednocześnie są podejmowane działania autonomiczne na rzecz gig zatrudnionych, których efektem są zawierane w ostatnich latach porozumienia zbiorowe. Problemem jest znalezienie właściwej formuły reprezentacji – tak po stronie pracodawczej, jak i po stronie pracowniczej (osób świadczących usługi). Pomimo praktycznych trudności w niektórych państwach udało się wynegocjować

¹⁵ Zob. m.in. G. Gospodarek, *Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 2021, nr 7, s. 17-18.

¹⁶ Por. postanowienie Trybunału (ósma izba) z dnia 22 kwietnia 2020 r. w sprawie C-692/19, *Yodel Delivery Network Ltd*, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁷ Dziennik Urzędowy Nr 113 z dnia 12 maja 2021 r. Ochroną objęto dostawców, którzy świadczą usługi za wynagrodzeniem na rzecz podmiotu prowadzącego działalność, który korzysta z uprawnień kierowniczych i organizacyjnych – bezpośrednio, jak również za pośrednictwem platformy cyfrowej lub algorytmu. Na ten temat zob. m.in. D. Pérez Prado, *The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders’ Law”*, <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf>, s. 4 [dostęp: 30.09.2021].

¹⁸ Dziennik Urzędowy Nr 0165 z dnia 18 lipca 2021 r.

porozumienia dla wybranych grup gig pracowników, np. dostawców jedzenia. W Danii związek zawodowy 3F wynegocjował zarówno porozumienie o zasięgu ograniczonym do jednej struktury organizacyjnej (przedsiębiorstwa), jak też porozumienie *sui generis* branżowe (z *Dansk Erhverv* w lutym 2021 r.)¹⁹. Wiele kontrowersji wzbudziło natomiast włoskie porozumienie zawarte przez różnych operatorów platform z *UGL (Rider)*²⁰. Porozumienie zakładało niepracowniczy charakter relacji platform z dostawcami (co można uznać za regres), a związkowi zawodowemu, który porozumienie zawarł, odmawiano przymiotu reprezentatywności²¹. Wykorzystywane są także inne mechanizmy ustalania standardów zatrudnienia dla wykonujących pracę za pośrednictwem platform – w tym z udziałem władz publicznych (np. tzw. Karta Bolońska²²). Mechanizmy autonomiczne i lokalne, w tym z udziałem tradycyjnych partnerów społecznych, niewątpliwie mają do odegrania istotną rolę w zapewnieniu ochrony pracującym za pośrednictwem platform. Problemem jest uznanie praw zbiorowych gig pracowników, których status prawny (zwłaszcza samozatrudnienie) prowadzi do kolizji z innymi zasadami, w tym z ochroną konkurencji. Coraz wyraźniej widać, że faktyczna pozycja zatrudnionych za pośrednictwem platform²³ uzasadnia dopuszczenie zbiorowej reprezentacji ich interesów. W szerszym wymiarze problem ten dostrzega Komisja Europejska, inicjując konsultacje dotyczące prawa do rokowań zbiorowych samozatrudnionych²⁴.

W Polsce trwa proces budowania kategorii pośredniej. Jego przebieg i rezultaty są jednak dość szczególne. Ustawodawca musiał zareagować na niekontrolowany rozwój zatrudnienia niepracowniczego, wymuszając zagwarantowanie takich warunków wykonywania pracy, które zapewnią względną równowagę społeczną, i które choć w minimalnym zakresie zapewnią realizację konstytucyjnych zasad sprawiedliwości społecznej i ochrony pracy, a także urzeczywistnienie podstawowych praw osób pracujących. Pomimo podejmowanych prób (przykładem propozycje komisji kodyfikacyjnych²⁵) nie udało się stworzyć jednolitej kategorii pracujących (zatrudnionych) odwołującej się do obiektywnych kryteriów związanych z wykonywaniem pracy. W niektórych przypadkach nie jest to konieczne, gdyż gwarancje są formułowane dla wszystkich pracujących (np. bezpieczeństwo i higiena pracy). W innych ustawodawca odwołuje się do podstawy zatrudnienia,

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/the-danish-trade-union-3f> [dostęp: 30.09.2021].

²⁰ http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09_09_2020-def.docx.pdf [dostęp: 30.09.2021].

²¹ Efektem było stwierdzenie nieważności porozumienia (<https://www.corrierecomunicazioni.it/digital-economy/riders-illegittimo-il-contratto-assodeliveroo-ugl/> [dostęp: 30.09.2021]).

²² <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/riders-union-bologna> [dostęp 30.09.2021].

²³ Zob. zwłaszcza J. Prassl, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018, s. 52 i n.

²⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_20_1237 [dostęp: 30.09.2021].

²⁵ Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks Pracy. Projekty*, Katowice 2010 oraz <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> [dostęp: 29.09.2021].

przewidując stosowanie określonych regulacji np. do stron umowy zlecenia (art. 734 k.c.), nienazwanych umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.) czy umowy agencyjnej. Z jednej strony, pozwala to w dość prosty i precyzyjny sposób rozszerzyć stosowanie określonych standardów ochrony. Z drugiej, rodzi wątpliwości w świetle implementacji standardów wyższego rzędu, w tym standardów konstytucyjnych. Trybunał Konstytucyjny, co prawda w sferze relacji zbiorowych (mających swoją specyfikę), stwierdził przecież, że o korzystaniu z gwarancji konstytucyjnych nie może decydować prawna podstawa wykonywania pracy, ale warunki, w jakich jest ona wykonywana²⁶. Szczególnym przypadkiem jest wolność koalicji, którą uznano w przypadku wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, a zatem na podstawie kryteriów związanych z właściwościami pracy (choć akurat w tym przypadku można się zastanawiać, czy reglamentacja jest w ogóle uzasadniona).

Polskie ustawodawstwo opiera się na tradycyjnym ujęciu stosunku pracy, którego elementami są kierownictwo pracodawcy oraz zintegrowanie pracownika ze strukturą zakładu pracy, przejawiające się w fakcie wykonywania pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). Pomimo pewnej elastyczności (konceptja podporządkowania autonomicznego) ogranicza to potencjalny zakres ochrony prawno-pracowniczej, a przynajmniej nie wymusza objęcia nią. Tak dzieje się w przypadku większości zatrudnionych za pośrednictwem platform cyfrowych, którzy mają status przedsiębiorcy albo z którymi są zawierane umowy cywilnoprawne (nie w ramach działalności gospodarczej). Rozwiązania te nie są w praktyce kwestionowane, co przejawia się brakiem powodztw o stwierdzenie istnienia stosunku pracy. Ocena takiego stanu rzecz w dużym stopniu będzie uzależniona od poziomu ochrony gwarantowanego poza prawem pracy. Pozytywnie należy ocenić możliwość zbiorowej obrony praw i interesów tej grupy (większość gig zatrudnionych spełnia warunki sformułowane w art. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, dalej jako „u.z.z.”²⁷), choć, co nie jest zaskoczeniem, w praktyce możliwości te nie są wykorzystywane. Jest to prawdopodobnie efekt kilku zjawisk (obserwowanych też w innych sferach relacji zbiorowych), w tym problemu małej aktywności samych zainteresowanych, braku przejrzystej strategii związków zawodowych oraz słabego wsparcia ze strony państwa (szczególnie ważnego w przypadku zatrudnienia atypowego). Za satysfakcjonujący trudno byłoby uznać poziom ochrony gwarantowanej w wymiarze indywidualnym. O ile w większości przypadków gig zatrudnieni będą beneficjentami minimalnej stawki godzinowej, o tyle nadal nie korzystają z gwarancji w tak newralgicznych sferach, jak prawo do wypoczynku (co prowadzi do niezgodności ze standardami konstytucyjnymi) czy trwałość stosunku prawnego (tu niespójność systemowa nie jest tak oczywista).

²⁶ Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

²⁷ Na ten temat zob. m.in. K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.

3. Paradygmat stosunku pracy

Bardzo dużym uproszczeniem byłoby analizowanie nowych technologii wyłącznie w kontekście prac, w których technologie te stanowią element samego procesu pracy. Technologie i algorytmy wkraczają również do stosunków pracy funkcjonujących w tradycyjnej formule. Nie wszędzie i nie z takim samym natężeniem, ale ich znaczenie rośnie zwłaszcza w przypadku dużych organizacji, nastawionych na rozwój organizacyjny i zwiększanie efektywności procesu pracy. Technologie i algorytmy są wykorzystywane przy wyznaczaniu pracownikowi zadań (zakres obciążeń), ocenie osiągniętych wyników, wreszcie przy podejmowaniu decyzji dotyczących kontynuowania zatrudnienia lub zakończenia stosunku pracy. W związku z tym powstaje pytanie, czy „technologizacja” stosunku pracy oznacza zmianę jego konstrukcji, a w konsekwencji też zmianę rozkładu ryzyka kontraktowego?

Technologia nie jest w stosunku pracy bytem samoistnym, autonomicznym w stosunku do pracodawcy i pracownika. Wykorzystanie technologii w ogóle oraz jej konkretnego rodzaju stanowi konsekwencję decyzji pracodawcy. Jest elementem szerszego procesu decyzyjnego dotyczącego funkcjonowania organizacji. Podmiotem uprawnionym do podejmowania tych decyzji jest, co do zasady, pracodawca, któremu przysługują określone uprawnienia (uprawnienia właścicielskie) w stosunku do zarządzanej jednostki. Oczywiście kompetencje pracodawcy mogą podlegać pewnym ograniczeniom, w tym ograniczeniom wynikającym z uprawnień pracowników i ich przedstawicielstw. Uprawnienia te, nawet w systemach promujących współzarządzanie zakładem pracy, nie powodują zasadniczej zmiany w rozkładzie prerogatyw zarządczych. Uwaga ta jest tym bardziej aktualna na gruncie prawa polskiego, które – pomimo podniesienia udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy do rangi podstawowej zasady prawa pracy – zasadę tę realizuje w bardzo ograniczonym zakresie²⁸. Za wyraz współzarządzania w ścisłym znaczeniu trudno byłoby uznać w szczególności udział rad pracowników w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych. Stanowisko rady pozostaje co najwyżej pewną przesłanką decyzji pracodawcy (oddziaływanie faktyczne), nie wiążąc go w wymiarze prawnym. Tym bardziej wpływu na proces decyzyjny nie mają poszczególni pracownicy. To pracodawca decyduje o samym fakcie zastosowania technologii, jej rodzaju oraz sposobie aplikacji. Pracodawca jest jednocześnie beneficjentem zastosowanych rozwiązań, np. usprawnienia procesu pracy, większej efektywności, ograniczenia kosztów pracy. W rezultacie dwa podstawowe kryteria (kryterium źródła decyzji oraz wynikających z niej korzyści) przemawiają za zasadnością obciążenia pracodawcy konsekwencjami wprowadzonych rozwiązań technologicznych. Technologia nie jest bytem autonomicznym, oddziałującym na

²⁸ Szerzej na ten temat m.in. J. Wrątny, *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 195 i n.

stosunek pracy z zewnątrz. Podobnie jak maszyny i urządzenia, infrastruktura zakładu pracy oraz struktura załogi jest elementem organizacji zakładu pracy (choć coraz częściej pojawiają się koncepcje swoistego „upodmiotowienia” technologii).

Oceny tej nie zmienia nawet fakt, że operatorem wykorzystywanej technologii jest podmiot zewnętrzny. Tego rodzaju *outsourcing* wybranych elementów organizacji procesu pracy nie jest zjawiskiem niespotykanym, czy nawet wyjątkowym. Pracodawca korzysta z obsługi specjalistycznej w różnych obszarach. Podmiot zewnętrzny może być angażowany nawet w procesy ocen pracowników czy zwolnień grupowych²⁹. W każdym z tych przypadków nie wyłącza to odpowiedzialności pracodawcy za podejmowane decyzje. Odrębną kwestią są ewentualne roszczenia wobec podmiotu zewnętrznego, jeśli przy świadczeniu usług nie dochował należytej staranności.

Wykorzystanie technologii i jej konsekwencji musi być konfrontowane z prawami i obowiązkami stron stosunku pracy – w tym obowiązkami pracodawcy (w kształcie nadanym przez prawo pracy i odpowiadającym, zdaniem ustawodawcy, warunkom, w jakich praca jest wykonywana). Nawiażując stosunek pracy, pracodawca zobowiązuje się zatrudniać pracownika, co należy rozumieć jako obowiązek zapewnienia pracy w umówionym wymiarze. Konsekwencją tej zasady jest zagwarantowanie pracownikowi prawa do wynagrodzenia, jeśli był gotowy do wykonania pracy, lecz nie mógł jej świadczyć z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) lub wskutek przestoju (art. 81 § 2 k.p.). W obu przypadkach źródłem zakłóceń może być technologia wykorzystywana przez pracodawcę. Pracodawca powinien organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Jeśli więc wykorzystywane środki techniczne wpływają negatywnie na proces pracy, konsekwencji tego faktu nie powinien ponosić pracownik. Jednocześnie na pracodawcy ciąży obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pracodawca nie powinien, również w wyniku zastosowania różnego rodzaju algorytmów, powierzać pracownikom zadań, które w wymiarze ilościowym lub jakościowym nie są możliwe do zrealizowania. Cele stawiane przed pracownikiem powinny być możliwe do zrealizowania. W tym kontekście trudno zaakceptować, będącą konsekwencją stosowania algorytmów, praktykę ustalania średniej wyników pracy, która oddziela prawidłowe i nieprawidłowe wykonywanie pracy. Zaakceptowanie takiego rozwiązania oznaczałoby *a priori*, że część załogi niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki, nawet jeśli świadczy pracę sumiennie i starannie (art. 100 k.p.). Dyskusyjne jest również wykorzystywanie średniej ocen z poprzedniego okresu ewaluacyjnego i wymóg osiągania wyników powyżej tej średniej. Prowadziłoby to bowiem do stałego zwiększania oczekiwań w stosunku do pracowników i podnoszenia wymagań w zakresie staranności, ale też efektywności działania – w którymś momencie do poziomu

²⁹ Por. wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013, nr 11-12, poz. 128.

nieosiągalnego dla przeciętnego pracownika. W przypadku odnoszenia się do pewnego poziomu średniej (np. 80%) kluczowa wydaje się ocena przyjętego miernika z perspektywy zasad wykonywania zobowiązania pracowniczego.

4. Technologia a równe traktowanie pracowników

Jednym z fundamentów funkcjonowania społeczeństwa, w tym zwłaszcza szeroko rozumianego zatrudnienia, jest zasada równości – równości wobec prawa, ale też równości w prawie. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). 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 (art. 11³ k.p.).

Wykorzystywanie technologii, w tym algorytmów, *prima facie* może się przyczyniać do urzeczywistniania zasad równości i niedyskryminacji. O sytuacji pracowników ma bowiem decydować obiektywny system, a nie człowiek kierujący się swoimi preferencjami i (często subiektywnymi ocenami). Jednak i w sferze równego traktowania nie jest możliwa aprioryczna ocena stosowania technologii. Również i w tym przypadku adresatem obowiązków jest podmiot zatrudniający, od którego zależy zastosowanie mechanizmów i procedur będących podstawą decydowania o pracownikach. W rezultacie to pracodawca odpowiada też za efekty podejmowanych działań. Trzeba też zauważyć, że działanie systemu nie jest w pełni zobiektywizowane. Wynik zależy od przyjętych założeń oraz dostarczonych danych. Jeśli te pierwsze będą wadliwe (dyskryminacyjne), a drugie nieścisłe, może dojść do naruszenia zasady równego traktowania, a nawet dyskryminacji pracowników. Konsekwentnie zastosowanie różnego rodzaju technologii, w tym algorytmów, nie musi automatycznie oznaczać, że pracodawca nie naruszył zasad równego traktowania oraz niedyskryminacji. W sprawach dyskryminacyjnych pracodawca będzie musiał wykazać, że takim kryteriami się kierował, różnicując sytuację pracowników. Wykorzystanie różnego rodzaju wsparcia technicznego może być jednym z argumentów w całościowej ocenie sytuacji, ale nie czynnikiem rozstrzygającym.

5. Miejsce wykonywania pracy

Być może jedną z najważniejszych zmian stanowiących konsekwencję rozwoju technologicznego jest odchodzenie od wykonywania pracy w miejscu

zorganizowanym przez pracodawcę (w zakładzie pracy)³⁰. W przypadku wielu prac (choć oczywiście nie wszystkich) środki komunikacji na odległość umożliwiają pracownikom wykonywanie całości lub części ich obowiązków w dowolnym miejscu. Wpływa to na całokształt praw i obowiązków stron. Z jednej strony, musi powodować ograniczenie pewnych obowiązków pracodawcy (np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), z drugiej osłabia różne przejawy podporządkowania pracowniczego – w takich warunkach ograniczona jest możliwość bieżącego kierowania procesem pracy, jego kontroli, czy wreszcie oddziaływanie na czas pracy. Nie musi to jednak wykluczać (i w praktyce nie wyklucza) pracowniczego charakteru zatrudnienia. Ustawodawca staje jednak przed koniecznością stworzenia regulacji, która tę specyficzną formę wykonywania pracy pozwoli zastosować w ramach stosunku pracy.

Dotychczas ustawodawca przewidywał możliwość wprowadzenia telepracy³¹. Zasady jej stosowania odpowiadały standardom wynikającym z porozumienia ramowego partnerów społecznych. Zapewniały dość wysoki poziom ochrony pracownika zarówno na etapie wprowadzania telepracy (ustalenie warunków telepracy w trybie zbiorowym albo na wniosek pracownika, wymóg ustalenia telepracy jako elementu umowy o pracę), jak i jej realizacji (ponoszenie kosztów przez pracodawcę, równe traktowanie). Formuła telepracy okazała się jednocześnie dość sztywna (być może zbyt sztywna na potrzeby rynku). W praktyce zaczęto tworzyć różne konstrukcje pracy na odległość niezależnie od regulacji kodeksowej (punktem wyjścia jest tu swoboda stron w określeniu miejsca wykonywania pracy). Pracodawca podejmował pewne ryzyko, nie korzystając z wyłączeń w zakresie obowiązków bhp, zyskiwał jednak większą elastyczność stosowanego mechanizmu. Prawdopodobieństwo korzystania z nieformalnej pracy na odległość wzrastało wówczas, gdy miała ona charakter doraźny lub nieregularny, a także wówczas, gdy dotyczyła jedynie niektórych pracowników.

Sytuacja uległa zasadniczej zmianie wobec kryzysu pandemicznego. Chroniąc życie i zdrowie pracowników, dążono do ograniczania pracy zespołowej i izolacji. Efektywne przeprowadzenie tego przedsięwzięcia wymagało stworzenia odpowiednich instrumentów prawnych. Takim mechanizmem stała się praca zdalna³² wprowadzona przepisami tzw. tarczy antykryzysowej³³. Istotą pracy zdalnej jest

³⁰ Na temat samej konstrukcji szerzej m.in. D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013.

³¹ Szerzej na ten temat m.in. A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009; G. Spytek-Bandurska, *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2015.

³² Zob. m.in. K.W. Baran, D. Książek, [w:] K.W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0-3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 39 i n. oraz L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

³³ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz. U. z 2020 r. poz. 1842 (dalej jako u.z.p.z.).

jej wykonywanie poza zakładem pracy. Cechami odróżniającymi od telepracy m.in. brak wymogu regularności oraz, co wydaje się kluczowe, tryb wprowadzania. Pracę zdalną wprowadza pracodawca w drodze polecenia, które jest dla pracownika wiążące. Od pracodawcy zależy też czas powierzenia pracy (w granicach wyznaczonych przez ustawę), w tym możliwość jej wcześniejszego odwołania. Konieczność szybkiej reakcji oraz oczekiwanie nieodległego zakończenia pandemii powodowały, że pierwotna wersja regulacji miała charakter minimalistyczny, koncentrując się na możliwości powierzenia pracy zdalnej przez pracodawcę. Trudno było jednak nie dostrzec słabości takiego rozwiązania, które stanowi wyraz silnej ingerencji w autonomię jednej ze stron (brak wymogu zgody) oraz stwarza istotne zagrożenia dla jej interesów (koszty wykonywania pracy, bezpieczeństwo i higiena). Interwencja ustawodawcy nie zmieniła jednostronnego charakteru powierzenia pracy zdalnej (co nadal można było uzasadniać sytuacją pandemiczną), rozbudowała natomiast mechanizmy ochronne w stosunku do pracownika – choć z reguły korzystając ze zwrotów niedookreślonych, które pozostawiają w praktyce pewną swobodę oceny.

Przed wszystkim określono przesłanki powierzenia pracy zdalnej, dążąc do tego, aby obowiązani do jej wykonywania nie byli pracownicy, którzy nie są do tego przygotowani lub nie dysponują odpowiednimi warunkami. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca (art. 3 ust. 3 u.z.p.z.). Wyraźnie potwierdzono też, że organizatorem procesu pracy pozostaje pracodawca. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca (art. 3 ust. 4 u.z.p.z.)³⁴. Nie ma jednak wątpliwości, że obecna regulacja ma charakter tymczasowy. Biorąc pod uwagę słabości kodeksowej telepracy oraz doświadczenia okresu pandemii, potwierdzające potrzebę szerszego wykorzystania pracy zdalnej, należy oczekiwać nowej, kompleksowej regulacji, która wając interesy stron, zostanie dostosowana do warunków, w jakich praca jest wykonywana³⁵. Obecnie toczą się prace nad nowelizacją kodeksu pracy w tym zakresie³⁶.

³⁴ Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 3 ust. 5 u.z.p.z.).

³⁵ Zob. m.in. L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11.

³⁶ <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789150/12789151/dokument503604.pdf> [dostęp: 29.09.2021]. Ze względu na wczesny etap prac trudno byłoby analizować szczegółowo konkretne rozwiązania. Można natomiast zwrócić uwagę na pewne ogólne kierunki nowelizacji. Praca zdalna miałaby zastąpić dzisiejszą telepracę (stanowiąc syntezę rozwiązań kodeksowych oraz „covidowych”). Praca zdalna byłaby wprowadzana w drodze zgodnego oświadczenia woli stron, a wyjątkowo (w tym ze względu na bezpieczeństwo pracowników) w drodze polecenia

6. Zakończenie

Rozwój technologiczny wymusza przemiany prawa pracy, które dostosowuje się do otoczenia społeczno-gospodarczego. Gospodarka 4.0 stawia przed światem pracy zupełnie nowe wyzwania. W dłuższej perspektywie oczekuje się zmniejszenia ogólnej liczby miejsc pracy. Jednak już dzisiaj technologie stawiają pod znakiem zapytania paradygmat stosunku pracy. Wielkim wyzwaniem jest rozwój zatrudnienia na platformach cyfrowych. Nie we wszystkich systemach prawnych uznaje się pracowniczy status gig zatrudnionych. Pozostałe ustawodawstwa muszą wypracować adekwatną formułę zatrudnienia oraz zapewnić wolności i prawa zbiorowe, które umożliwią efektywną ochronę tej specyficznej grupy pracujących. Konieczna jest również odpowiedź na pytanie o wpływ technologii na funkcjonowanie tradycyjnych stosunków pracy. Czy stosowania algorytmów przy wyznaczaniu zadań oraz kontroli i ocenie pracy zmienia istotę relacji między pracownikiem a pracodawcą? Wydaje się, że *de lege lata* odpowiedź jest przynajmniej częściowo negatywna. Technologia nie jest bytem całkowicie niezależnym od pracodawcy (zwłaszcza na etapie jej wprowadzania), lecz jednym z instrumentów, którymi posługuje się pracodawca. Istota jego zobowiązania oraz dalszych obowiązków (w tym będących wyrazem ochrony pracy) nie ulega zmianie. Pracodawca nadal jest obowiązany zapewnić pracownikowi pracę w umówionym wymiarze, odpowiednio ją zorganizować i ocenić, a jednocześnie traktować pracowników równo i bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Korzystanie z technologii nie wyłącza odpowiedzialności pracodawcy, jeśli obowiązki te zostaną naruszone z przyczyn, które można przypisać podmiotowi zatrudniającemu. Pracodawca ponosi też ryzyko związane z realizacją stosunku pracy, przejawiające się m.in. w obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Jednocześnie pewne kluczowe elementy stosunku pracy muszą ewoluować. Najlepszym przykładem jest miejsce wykonywania pracy. Rozwój technologiczny doprowadził do ukształtowania się telepracy, która jednak w dotychczasowym, kodeksowym kształcie nie do końca

pracodawcy. Zasady wykonywania telepracy miałyby zostać określone w trybie zbiorowym (porozumienie albo regulamin), a z braku aktu zbiorowego – w porozumieniu z pracownikiem albo w poleceniu pracodawcy. Z zastrzeżeniem przypadków, gdy zastosowanie telepracy nie jest możliwe, wiążący miałby być wniosek o jej wprowadzenie w przypadku pracowników wychowujących dzieci w wieku do lat 4. Materiały i narzędzia pracy miałyby być dostarczane na zasadach zbliżonych do telepracy (pracodawca jako podmiot, co do zasady, obowiązany). Podobnie jak w przypadku telepracy miałyby zostać ukształtowane obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny, w tym katalog wyłączeń uzasadnionych miejscem wykonywania pracy. Natomiast pracodawca miałby mieć możliwość sporządzenia uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Za właściwą organizację stanowiska pracy, z uwzględnieniem ergonomii, odpowiadałby pracownik. Ciekawą nowością byłaby okazjonalna praca zdalna stosowana na wniosek pracownika do określonej liczby dni w roku kalendarzowym. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika. Ze względu na szczególny charakter takiej pracy zdalnej planuje się wyłączenie różnych obowiązków podmiotu zatrudniającego, m.in. w zakresie dostarczenia pracownikowi sprzętu oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

odpowiadała potrzebom praktyki. Reagując na kryzys pandemiczny, ustawodawca dopuścił dużo bardziej elastyczną pracę zdalną – stosowaną na polecenie pracodawcy. Docelowo należy oczekiwać stworzenia regulacji stanowiącej syntezę obu konstrukcji, która zabezpieczając podstawowe interesy pracownika, będzie stanowić efektywną formułę zatrudnienia.

Bibliografia

- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.
- Baran K.W., Książek D., [w:] K.W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0-3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Borowicz J., *Pracodawca i pracownik wobec Czwartej Rewolucji Przemysłowej*, [w:] A. Jabłoński, T. Kuczyński, *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga Jubileuszowa Profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa 2018.
- Dziadzio A., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Gospodarek G., *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 2.
- Gospodarek G., *Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 7.
- Gyulavári T., *Collective rights of platform workers: The role of EU law*, “Maastricht Journal of European and Comparative Law” 2020, no 4.
- Książek D., *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013.
- Lamine A., Prassl J., *Collective Autonomy for On-Demand Workers? Normative Arguments, Current Practices and Legal Ways Forward*, [w:] S. Laloum (éd.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, Alphen aan den Rijn 2018.
- Lianos I., Countouris N., De Stefano V., *Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market*, “European Labour Law Journal” 2019, no 3.
- Masewicz W., *Położenie prawne związków zawodowych w Polsce w latach 1919-1939*, Warszawa 1972.
- Menegatti E., *Taking EU labour law beyond the employment relationship. The role played by the European Court of Justice*, “European Labour Law Journal” 2020, no 1.

- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda — zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda — zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11.
- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Pérez Prado D., *The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders’ Law”*, <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf> [dostęp: 30.09.2021].
- Prassl J., Risak M., *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, “Oxford Legal Studies Research Paper” 2016, no 8.
- Prassl J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018.
- Rifkin J., *Koniec pracy Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, przeł. E. Kania, Wrocław 2003.
- Schulten T., Müller T., *European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining*, [w:] S. Lehdorff (Ed.), *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, Brussels 2015.
- Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009.
- Spytek-Bandurska G., *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2015.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.
- Szurgacz H., [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Świątkowski A.M., *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7.
- Świątkowski A.M., *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Unterschütz J., *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy cz. 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 8.
- Van Eyck K., *Flexibilizing Employment. An Overview*, “SEED Working Paper” 2003, no 41.
- Waas B., Hießl Ch. (Eds.), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, Alphen aan den Rijn 2021.
- Wratny J., *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000.