

**Filip Wyszynski**

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID: 0000-0002-0792-5730

**CZY WERYFIKOWANIE OBRAZKÓW  
NA FORMULARZU STRONY INTERNETOWEJ  
(METODA RECAPTCHA) MOŻE BYĆ UZNANE ZA  
(DOROZUMIANY) STOSUNEK PRACY?  
ANALIZA NA PODSTAWIE PRAWA POLSKIEGO****Wprowadzenie**

Przyjąć można, że znaczna część użytkowników<sup>1</sup> sieci internet spotkała się choć raz z techniką weryfikacji ich działań pod kątem tego, czy są one rzeczywiście wykonywane przez człowieka. Formularze, portale, fora i blogi są często- kroć zabezpieczane przez mechanizm typu CAPTCHA<sup>2</sup>, który ma za zadanie przefiltrować aktywność podmiotów działających w ramach stron internetowych, tak by zredukować liczbę botów i czynności o znamionach spamu, oddzielając je od rzeczywistego, intencjonalnego i racjonalnego działania użytkownika sieci<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> „Niczym niehamowana innowacyjność idzie w parze z troską o przyszłego użytkownika. Użytkownika, a nie klienta, ponieważ Google jest usługą darmową”. Zob. D.A. Vise, M. Malseed, *Google Story. Opowieść o firmie, która zmieniła świat*, Wrocław 2007, s. 11.

<sup>2</sup> Metoda CAPTCHA znana jest od ponad 20 lat jako powszechnie stosowany system weryfikacyjny. Początkowo wykorzystywany był jedynie w celu weryfikacji działalności człowieka i zniuanowania go względem działania botów. Spostrzeżono jednak, że jest to przejawem niegospodarności zasobami, gdyż czas i skupienie użytkowników sieci internet, którzy weryfikują cyfry, litery, obrazki czy grafiki na stronach internetowych, najczęściej w celu przejścia do dalszej części formularza, mogłyby być wykorzystane w optymalny sposób i oprócz istotnych celów weryfikacyjnych służyć rozwojowi technologicznemu. Przełomowy był 2006 r., kiedy to L. von Ahn, informatyk z Gwatemali, wynalazł system reCAPTCHA będący modyfikacją systemu CAPTCHA. Od tego momentu przedsiębiorstwa będące potentatami w sektorze sieci internet mogły korzystać z tego, że miliony użytkowników każdego dnia budują wielkie bazy, korzystając z weryfikacji typu reCAPTCHA. Udoskonalają oni bazy danych konieczne do rozwoju nowych technologii, przede wszystkim zaś sztucznej inteligencji, choć czynią to z pominięciem aspektów wynagrodzeniowych rekompensujących aktywność. Zob. <https://www.nytimes.com/2011/03/29/science/29recaptcha.html> (1.06.2022).

<sup>3</sup> <https://www.nytimes.com/2018/02/26/crosswords/what-the-heck-is-that-captcha.html> (1.06.2022).

Obecnie wobec faktu, że użytkownicy internetu często weryfikują swoje działania w systemie reCAPTCHA poprzez optyczne rozpoznawanie obrazków, dostarczają oni istotnej wartości przedsiębiorstwom internetowym<sup>4</sup>. Przykładowo bazy danych<sup>5</sup> utworzone przez taką działalność użytkowników mogą z powodzeniem posłużyć do programowania pojazdów autonomicznych przy udziale algorytmów sztucznej inteligencji (*artificial intelligence* – AI)<sup>6</sup> w przypadku weryfikowania znaków drogowych czy obiektów infrastruktury drogowej. Potocznie rzecz ujmując, wydawałoby się, że użytkownicy internetu wykonują pewną „pracę” dla przedsiębiorstw nowotechnologicznych poszukujących nowoczesnych rozwiązań opartych na optymalizacji, sztucznej inteligencji i uczeniu maszynowym.

Wobec powyższych stwierdzeń zasadnie wydaje się przeanalizowanie takiej działalności w świetle prawa pracy. Celem opracowania jest analiza działania użytkowników internetu przy weryfikacji obrazków na formularzu witryny internetowej w kontekście przede wszystkim art. 22 polskiego Kodeksu pracy<sup>7</sup>. Należy zbadać, czy weryfikowanie przez użytkowników obrazków, które bez wątpienia odznacza się wartością ekonomiczną (tzw. karmienie sztucznej inteligencji)<sup>8</sup>, mogłoby być potencjalnie zaklasyfikowane jako postać przynajmniej „quasi-stosunku pracy” (wobec rozwijającego się „rynku pracownika” i progresji prawnej ochrony pracowniczej) i w związku z tym czy nie powinno być wynagradzane, czyli przeanalizować, jak owa kwestia przedstawia się na gruncie polskiego prawa pracy. Chodzi o skonfrontowanie cech takiego działania z cechami stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. W kwestii zaś zawarcia stosunku pracy należy już na wstępie zaznaczyć, że przy spełnieniu cech stosunku pracy byłoby ono dopuszczalne w sposób dorozumiany („dorozumiane zawarcie umowy o pracę” wydaje się dopuszczalne tak zdaniem doktryny<sup>9</sup>, jak i orzecznictwa<sup>10</sup>). Nie jest

---

<sup>4</sup> Przedsiębiorstwo Google zbudowane jest w oparciu o tzw. strumień kliknięć. J. Battelle, *Jak Google i konkurencja wywołali biznesową i kulturową rewolucję*, Warszawa 2006, s. 189.

<sup>5</sup> Ważnym pytaniem może stać się w przyszłości kwestia bezpieczeństwa danych gromadzonych przez Google’a, gdy zaistniało ryzyko ich „wrogiego przejęcia” przez inny podmiot, który wykorzystałby je do nieetycznych czy wręcz wprost wymierzonych przeciwko ludzkości celów. Otwarte pozostaje także pytanie o długookresową politykę Google’a, czyli o to, czy etyczność postępowania będzie dawała się utrzymać. L. Reppesgaard, *Imperium Google*, Warszawa 2009, s. 215–216.

<sup>6</sup> <https://wingarc.com.au/is-google-using-us-to-train-self-driving-cars/> (1.06.2022).

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320; Dz.U. 2021, poz. 1162), dalej: k.p.

<sup>8</sup> B. Pelka, *Künstliche Intelligenz und Kommunikaton. Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft*, Münster 2003, s. 63.

<sup>9</sup> G. Wolak, *Konkludentne (dorozumiane) zawarcie umowy o pracę*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2019, nr 1(33), s. 5. Podobnie K.W. Baran o pasywnym dopuszczeniu do pracy poprzez milczącą aprobatę. Zob. K.W. Baran [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 214.

<sup>10</sup> Stosunek pracy może zostać nawiązany konkludentnie. Zob. wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 listopada 2019 r., sygn. III AUa 381/19, Lex nr 2781359. To, że umowa o pracę nie ma

zatem przeszkodą fakt, że strony nie wyraziły oświadczeń woli w sposób sformalizowany<sup>11</sup>. Punktem wyjścia do rozważań będzie memorandum i postanowienie Sądu dla Dystryktu Massachusetts, które zostały sformułowane w podobnej sprawie<sup>12</sup>. Algoritmizacja procesów w powiązaniu z wykorzystywaniem baz danych skonsolidowanych dzięki aktywności użytkowników internetu wydaje się

---

charakteru „absolutnego”, dobrze uzmysławia fakt, że stosunek pracy w szczególnych sytuacjach może zostać nawiązany nawet pomimo nieważności zawartej umowy o pracę. Zob. wyrok SA w Krakowie z dnia 12 maja 2015 r., sygn. III APa 34/14, Lex nr 1730148.

<sup>11</sup> Jak wskazał SN: „Skoro bowiem można dowodzić istnienia stosunku pracy, jeżeli stosunek prawny łączący strony ma cechy stosunku pracy, mimo nazwania zawartej przez nie umowy nie umową o pracę, lecz na przykład umową o dzieło lub umową zlecenia, to tym bardziej można żądać ustalenia stosunku pracy, gdy w ogóle nie zawarto umowy pisemnej ani jej na piśmie nie potwierdzono”. Zob. wyrok SN z dnia 21 listopada 2000 r., sygn. I PKN 90/00, „Prawo Pracy” 2001, nr 5(34).

<sup>12</sup> Sprawa dotyczyła reCAPTCHA w odniesieniu do korzyści osiąganych przez „The New York Times”. Zob. memorandum i postanowienie U.S. District Court w Massachusetts z 18 sierpnia 2015 r. w sprawie *Rojas-Lozano v. Google, Inc.*, No. 15-10160-MGH, 159 F. Supp 101 (N.D. Cal. 2016). G. Rojas-Lozano („powódka”) wniosła powództwo przeciwko Google Inc. („pozwany”) z tytułu roszczeń wynikających z jej rejestracji w bezpłatnej usłudze „Gmail” oferowanej przez przedsiębiorstwo Google. Powódka stwierdziła, że podczas procesu rejestracji wymagano od niej wypełnienia formularza metodą reCAPTCHA, który jest procesem polegającym na odszyfrowaniu przez użytkownika słów lub liczb wyświetlanych jako zniekształcone obrazy, zazwyczaj w celu zapewnienia, że dostęp do strony internetowej uzyskuje człowiek, a nie zautomatyzowany program komputerowy. Powódka wskazała, że o ile można uznać, że pierwszy z obrazków był częścią systemu weryfikującego bezpieczeństwo w internecie, o tyle rewizja drugiego obrazka zakwalifikowana może być jedynie jako wykonanie pracy dla właściciela danych internetowych, wobec czego należy oprzeć się na zarzucie nieuczciwych i wprowadzających w błąd praktyk handlowych (zarzut 1) oraz zarzucie bezpodstawnego wzbogacenia (zarzut 2). Powódka wskazała, że Google Inc. wykorzystuje metodę reCAPTCHA do transkrypcji zeskanowanych obrazów książek i gazet, a także do odszyfrowywania adresów znalezionych na obrazach przechwyconych w ramach usługi „Street View”. Jej zdaniem Google otrzymuje wynagrodzenie za odszyfrowywanie obrazów z numerów dziennika „The New York Times”, jednak to użytkownicy są rzeczywistym źródłem dochodu firmy. Powódka zarzucała, że Google korzysta na nieodpłatnej pracy, rzekomo wykorzystując aktywności użytkowników internetu w sposób wprowadzający w błąd i nieuczciwy, osiągając dzięki temu bardzo wysokie dochody. Zdaniem powódki naruszone są w tym wypadku jej prawa, m.in. jako konsumentki. Sąd zważył m.in. relację stanu faktycznego z klauzulami zawartymi w warunkach korzystania z usługi czy polityce prywatności. Zdaniem sądu obowiązek wypełnienia formularza reCAPTCHA, stanowiący jedyną podstawę roszczeń powódki, ściśle wiąże się z produktem lub usługami „Gmail”. Należy przyjąć, iż ogólne postanowienia umowne zostały uprzednio w rozsądny sposób przekazane przez pozwanego i zaakceptowane przez powódkę. Sprawa ta stała się jednym z przyczynków do rozważań na temat potraktowania aktywności użytkowników internetu jako ukrytej, niewynagradzanej, mimowolnej i „zasadniczo bezmyślnej pracy” (*invisible labor, unpaid, involuntary and fundamentally mindless work*). M.A. Cherry, *Work in the Digital Age. A Coursebook on Labor, Technology and Regulation*, New York 2021, s. 190–191; *eadem*, *Virtual Work and Invisible Work* [w:] *Invisible Labor. Hidden Work in the Contemporary World*, red. M. Crain, W. Poster, M. Cherry, Oakland 2016, s. 80–81; H. Steyerl, *Duty Free Art. Art in the Age of Planetary Civil War*, London–New York 2017, s. 160.

kluczem do dynamicznego rozwoju nowych technologii. Sytuacja ta jest współczesnym wyzwaniem dla definiowania stosunku pracy tak w Polsce, jak i na całym świecie wobec globalnego dostępu do internetu.

Tezą opracowania (tezą główną) jest stwierdzenie, iż niemożliwe jest ujęcie tego typu działań jako świadczenia pracy w rozumieniu przepisów polskiego prawa pracy i że szanse na potencjalne dochodzenia praw na drodze sądowej przed polskim wymiarem sprawiedliwości należy oceniać jako z góry skazane na niepowodzenie<sup>13</sup>. Ponadto sformułować należy dwie tezy poboczne (częstkowe, uzupełniające), które miałyby pozwolić na szersze spojrzenie na problematykę prawa pracy współczesności i przyszłości. Należy zakładać, że gdyby dokonano rewizji przesłanek stosunku pracy (na szczeblu ustawowym bądź orzeczniczym, choć z tym zastrzeżeniem, że polski system orzeczniczy nie jest co do zasady precedensowy, w odróżnieniu od systemu *common law* – w kontekście wyroku amerykańskiego) w sposób taki, który pozwalałby uznawać za pracę rutynowe czynności w internecie, rewizja ta zagrażałaby samej istocie prawa pracy i mogła prowadzić do niebezpiecznego zjawiska „inflacyjno-deflacyjnego”, podwójnie ryzykownego: 1) doszłoby do progresji świadczeń pracodawczych przy regresji sformalizowania umów i *ad hoc* uczyniłoby z internetowych koncernów największych pracodawców na świecie, zatem umocniłoby ich siłę mimo poniesionych kosztów wynagrodzeniowych (kapitałowo i technologicznie są już silniejsze niż wiele państw), jednak *summa summarum* poniesienie gigantycznych nakładów mogłoby być warte jako cena za osiągnięcie formalnej pozycji „podporządkowania” użytkowników sieci (teza poboczna 1); 2) jednocześnie mogłoby dojść do regresji realizowania celów w interesie publicznym przez koncerny i do postawienia tamy rozwojowi gigantów technologicznych, wprowadzając je w system postinterwencjonistyczny w ramach „kapitalizmu koncernowego” (rozumianego jako reguły działania w gospodarce co prawda kapitalistycznej i cechującej się liberalnymi regułami rynku, jednak w praktyce koncerny byłyby silniejsze niż jakiegokolwiek państwo, także pod względem zdolności normotwórczej, gdyż w ich podporządkowaniu znaleźliby się niemal wszyscy użytkownicy sieci). W tym sensie znaczenie państwa jako regulatora znacznie by osłabło – z jednej strony nie byłby to system kapitalizmu państwowego, z drugiej zaś strony nie gwarantowałby

---

<sup>13</sup> Jak słusznie podkreśla W. Cajselski, powstanie stosunku pracy może być następstwem zawarcia umowy o pracę (względnie powołania, wyboru, mianowania bądź zawarcia spółdzielczej umowy o pracę). Toteż teoretycznie prawo pracy nie przewiduje innych podstaw nawiązania stosunku pracy niż wskazane powyżej. Tak ściśle poczynione odgraniczenie nie świadczy jednak, że w praktyce nie występują problemy interpretacyjne przy klarowaniu stosunku pracy oraz jego *essentialia negotii*. Stosunek pracy określany jest w procesach sądowych w drodze powództwa o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805, 1981, 2052, 2262, 2270, 2289, 2328, 2459; Dz.U. 2022, poz. 1) – w zw. z art. 300 k.p. W. Cajselski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 61.

już reguł konkurencyjnych w jakiegokolwiek formule, tak by kwalifikować go w dalszym ciągu jako kapitalizm *sensu stricto*, tj. jako formułę dla działalności gospodarczej wykonywanej przez podmioty prywatne. Innymi słowy – przewaga koncernowa dokonałaby się przy jednoczesnym elemencie „regresji” strategii przedsiębiorstw, czyli zboczenia z kierunku rozwiązywania problemów ogółu (przynajmniej na poziomie ułatwienia funkcjonowania społeczeństwa), gdyż zatarta zostałaby motywacja konkurencyjna – użytkownik nie byłby już dobrowolnym „konsumentem” treści internetowych (czy też „adherentem”), ale stałby się ich „kontraktowym odbiorcą” czerpiącym sens swojego współlistnienia w sieci internetowej z samego współlistnienia w jej splątaniu (współgzystowaniu w zależności cywilnoprawnej, pracowniczym podporządkowaniu „gigapracodawcy”). Nie warto byłoby zatem zabiegać o jego konsumenckie preferencje (treść wzorca „metaumowy”), gdyż jego inklinacje poznawcze (wyszukiwanie treści) wytraciłyby atut uprzywilejowania, nawet gdyby uczciwie przyznać, że już wcześniej ów parametr był (i jest) mocno monopolizowany (teza poboczna 2). Tezy poboczne nawiązują do przesłanki pozostawiania pod kierownictwem pracodawcy, przesłanka zaś będzie omówiona poniżej.

Jak zaznacza J. Stelina, prawo należy postrzegać jako regulator wybranych stosunków społecznych, zaś podkreślenia wymaga wyróżnik *wybrane*, gdyż normy prawa określają jedynie pewną część aktywności ludzkiej – w tym wypadku aktywność społeczną, która spełnia cechy stosunku pracy<sup>14</sup>. Wiele przejawów aktywności człowieka jest w tym kontekście prawnie indyferentna (tzn. nie może być uznana za „pracę”) i w konsekwencji nie budzi zainteresowania prawodawcy. Ingerencyjność prawodawcza ujawnia się dopiero wówczas, gdy „praca” jako element relacji międzyludzkich przybiera określone cechy (zob. art. 22 § 1 k.p.), które z powodu potencjału konfliktogennego mogą się przerodzić w zagrożenie dla ogólnego dobrostanu społecznego<sup>15</sup>. Bazowym problemem „zainteresowania ustawodawczego” jest – innymi słowy – kwestia rozgraniczenia pracy od czynności niedających się zakwalifikować jako praca.

Artykuł 22 § 1 k.p. zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje jego cechy oraz określa jego treść, podmioty czy zobowiązania wzajemne stron<sup>16</sup>. Przesądza o tym, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Bezsporne jest, że o zakwalifikowaniu umowy jako umowy o pracę decyduje sposób jej wykonywania

---

<sup>14</sup> J. Stelina, *Pojęcie, przedmiot, systematyka i funkcje prawa pracy* [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2020, s. 2.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 207.

i istotne cechy (art. 22 § 1 k.p.)<sup>17</sup>. Sąd Najwyższy wskazał na cechy charakterystyczne stosunku pracy, zaliczając do nich: 1) dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika; 2) osobisty charakter tej pracy; 3) jej odpłatność; 4) podporządkowanie pracownika pracodawcy; 5) świadczenie pracy na rzecz pracodawcy; 6) ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania; 7) ciągłość świadczenia pracy; 8) jej zespołowy charakter jej świadczenia<sup>18</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, opracowanie podzielone zostało wedle ośmiu cech stosunku pracy wyodrębnionych przez Sąd Najwyższy w przytoczonym wyroku i przy zachowaniu kolejności wynikającej z orzeczenia. Tym samym aktywność w internecie polegająca na weryfikowaniu obrazków na formularzu strony internetowej (metoda reCAPTCHA) przeanalizowana zostanie pod kątem spełnienia cech stosunku pracy w prawie polskim w kontekście potencjału litygacyjnego.

## Dobrowolność wykonywania pracy

W zakresie dobrowolności świadczenia pracy należy przytoczyć zdanie M. Barzyckiej-Banaszczyk, że wolność pracy polega na możliwości utrzymania się przez pracę swobodnie wybraną<sup>19</sup>. Autorka powołuje się przy tym na art. 65 Konstytucji RP<sup>20</sup>, który stanowi, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a wyjątki określa ustawa. Rewersem „wolności” pracy jest ujęcie negatywne, które zostało sformułowane w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP jako możliwość nałożenia obowiązku pracy jedynie przez ustawę. Praca nałożona przez ustawę (praca przymusowa) jest zaprzeczeniem dobrowolności. Pracę taką wykonują niekiedy osoby pozbawione wolności w ramach swoich obowiązków wynikających z regulaminu odbywania kary. W takiej sytuacji dochodzi do jednostronnego wyznaczenia stosunku pracy. Jak podkreśla Stelina, do nawiązania dobrowolnego stosunku pracy każdorazowo wymagane są zgodne oświadczenia woli obu stron, niezależnie od tego, jaka jest

<sup>17</sup> Wyrok SA w Gdańsku z dnia 12 maja 2016 r., sygn. III AUa 2130/15, Lex nr 2062059.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 9 września 2004 r., sygn. I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139. Z kolei SA w Warszawie zaznaczył, iż do owych cech należy zarobkowość, osobiste wykonywanie pracy, powtarzalność, wykonywanie pracy „na ryzyko” pracodawcy oraz pozostawanie pod jego „kierownictwem” (w zakresie kierownictwa zob. dwie tezy poboczne artykułu). Decydujące wydaje się w tej mierze zachowanie, które odznacza się cechami faktycznie zbliżonymi do stosunku pracy. Zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 18 października 2017 r., sygn. III AUa 68/16, Lex nr 2409410. Podobnie w wyroku SA w Łodzi z dnia 9 kwietnia 2019 r., sygn. III AUa 480/18, Lex nr 2691057.

<sup>19</sup> M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 29. Podobnie zob. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 96; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 155.

<sup>20</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483; Dz.U. 2001, nr 28, poz. 319; Dz.U. 2006, nr 200, poz. 1471; Dz.U. 2009, nr 114, poz. 946).

podstawa prawna węzła, który kreuje świadczenie pracy<sup>21</sup>. Aspekt dobrowolnej decyzyjności obu stron może być jednak ujęty szerzej niż w ograniczeniu do procesu składania oświadczeń woli<sup>22</sup>, gdy obie strony wykazują zainteresowanie nawiązaniem sformalizowanego stosunku pracownik–pracodawca. Barzycka-Banaszczyk trafnie dostrzega dualistyczny charakter dobrowolności stosunku pracy, gdyż z perspektywy pracownika oznacza ona standard konstytucyjny zakładający, że nikt nie może być wbrew swej woli zmuszony do nawiązania stosunku pracy. Z kolei z punktu widzenia pracodawcy dobrowolność stosunku pracy zasadza się na regule, że dysponuje on swobodą w zakresie kształtowania załogi w zgodzie z interesem zakładu pracy<sup>23</sup>.

Warto skonstrastować podane uwagi z czynnością wypełniania formularzy internetowych z zastosowaniem metody reCAPTCHA. Po pierwsze, jak trafnie zauważył S. Galloway, Google LLC jest o tyle specyficznym przedsiębiorstwem, że działając w branży przetwarzania danych, zwiększa swoją wartość i „moce produkcyjne” w miarę jak najszerszego użytkowania przez internautów<sup>24</sup>. Stwierdza on, że owo przedsiębiorstwo przez całą dobę zaprzęga do pracy 2 mld użytkowników internetu, którzy pozostają połączeni z Google’em nie tylko za sprawą przesyłu danych, ale co więcej – Google’a i użytkowników internetu łączą zamiary („to, do czego się dąży”) oraz decyzyjność („to, co zostaje wybrane”)<sup>25</sup>. Z tej perspektywy można mówić o dobrowolności w zakresie nawiązania porozumienia<sup>26</sup>. Po drugie, trzeba zwrócić uwagę, na to, czy wybór ten jest faktycznie możliwy, tj. czy zarówno pracownik, jak i pracodawca mają możliwość, by odstąpić od wejścia w relację quasi-zobowiązaniową. Jak trafnie dostrzega A.S. Sánchez-Ocaña, Google jest czymś znacznie większym niż sama wyszukiwarka internetowa, to bowiem jeden z największych konglomeratów przedsiębiorczych na świecie, wśród których dzięki przedmiotowi swojej działalności (przetwarzaniu danych) dysponuje największą bazą danych, jaka kiedykolwiek została zgromadzona, co wyposaża to przedsiębiorstwo w niezmierną przewagę konkurencyjną w sferze

---

<sup>21</sup> J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 96.

<sup>22</sup> Choć nie należy przeceniać samego faktu złożenia oświadczeń woli, gdyż sama ich treść przy zawieraniu umowy pracy nie rozstrzyga o kwalifikacji danego stosunku jako umowy o pracę właśnie. Istotniejsze jest, by stosunek zobowiązaniowy odznaczał się cechami z art. 22 § 1 k.p., które stanowią czynniki różnicujące stosunek pracy od innych węzłów prawnych, w szczególności spotykanych zwyczajowo w prawie cywilnym. Dlatego też w niniejszym opracowaniu na plan pierwszy został wysunięty właśnie ten aspekt. Zob. wyrok SA w Łodzi z dnia 10 lipca 2017 r., sygn. II AUa 1145/16, Lex nr 2372219.

<sup>23</sup> M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, s. 30.

<sup>24</sup> S. Galloway, *Wielka czwórka. Ukryte DNA: Amazon, Apple, Facebook i Google*, Poznań 2018, s. 14–15.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Przy czym kształtowanie treści tej umowy oraz jej przekształcenia są ograniczone. Nie są zatem czysto cywilistyczne w znaczeniu swobody umów, ale limitowane przez prawo pracy. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 207.

konkurowania wiedzą<sup>27</sup>. Należy zauważyć, iż taka czynność rozpatrywana jako praca nie miałaby w pełni dobrowolnego charakteru – użytkownik internetu nie może bowiem wykonać określonej dyspozycji na stronie internetowej bez wypełnienia formularza weryfikacyjnego. „Praca” wynikałaby z okoliczności, że użytkownik chce dokonać odmiennej czynności w internecie. Weryfikacja metodą reCAPTCHA dokonuje się bez dobrowolnej zgody użytkownika, tj. bez zapewnienia wyboru, czy chce on uzyskać określony poziom bezpieczeństwa w przestrzeni internetowej poprzez zapewnienie, że działa w swoim imieniu, a nie jako algorytm. Formularz stanowi w tym względzie barierę konieczną do wykonania czynności, do której rzeczywiście dąży użytkownik. Jednak w nieco odmiennym ujęciu można stwierdzić, że choć formularz nie jest przy tym „pomostem” między świadczeniem pracy a sferą prywatną, ale sam w swojej istocie stanowi wykonanie pożądanej czynności, dochodzi tu do nakładania się interesu „pracownika” i „pracodawcy”. Sytuację tę można uprościć i zilustrować przykładem kierowcy autobusu miejskiego, który zamierza dotrzeć w pożądane miejsce (sfera prywatna), jednocześnie świadcząc pracę kierowcy i planowo kończąc trasę w tym miejscu (świadczenie pracy). Tym samym zdaniem autora artykułu nie można z całą pewnością wykluczać dopuszczalności zjawiska „przecinania się” tych interesów, gdyż brak dobrowolności może być niejako sanowany wspólnym interesem, w którym ogniskuje się swoboda stosunku „pracowniczego” jako integracji interesów i korzyści.

## Osobisty charakter pracy

Następnie wskazać trzeba na osobisty charakter świadczenia pracy. Przy osobistym świadczeniu pracy pracownik powinien własnym (osobistym) wysiłkiem wykonywać pracę na rzecz pracodawcy, zatem nie może trwale posługiwać się inną osobą<sup>28</sup>. Chodzi o wykonywanie pracy „własnym wysiłkiem”<sup>29</sup>. W piśmien-

---

<sup>27</sup> A.S. Sánchez-Ocaña, *Tajemnica Google'a. Wielki Brat ery informatycznej*, Warszawa 2013, s. 316.

<sup>28</sup> Choć wskazać trzeba, że obowiązek osobistego świadczenia pracy nie wynika bezpośrednio z omawianego art. 22 § 1 k.p., gdzie przesądzone wyłącznie, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zob. L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 47. O zakazie posługiwania się osobą trzecią także J. Wrątny, określając taką osobę mianem *zastępcy*. Zob. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 74. Zakaz „wyręczenia się inną osobą” nie powinien być jednak traktowany bezwzględnie, gdyż za zgodą pracodawcy dopuszcza się taką możliwość w zakresie wybranych czynności. Zob. T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 156. Zaangażowanie osoby trzeciej może być jednak wyłącznie „sporadyczne”. Tak m.in. J. Stelina w oparciu o wyrok SN. Zob. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 99. Za niedopuszczalnością zaś posługiwania się zastępcą opowiada się M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 157, również na bazie wyroku SN.

<sup>29</sup> *Ibidem*.



nictwie wskazuje się, że zasada osobistego świadczenia pracy wynika z samej istoty pracy, przy czym na kwestię tę można spojrzeć dwudzielnie, tj. od strony obowiązków pracownika, które nie powinny być przenoszone na inne osoby, a także od strony uprawnień pracowniczych, z których może korzystać jedynie pracownik będący stroną stosunku pracy<sup>30</sup>. W pierwszym ujęciu weryfikowania obrazków na formularzach stron internetowych „osobisty” charakter świadczenia pracy nie wydaje się być relewantny dla wyników pracy. Nie jest to jeszcze jednak przesądzający argument, gdyż w nie w każdych stosunkach pracy element ten jest konieczny w tym sensie, że pracodawca oczekuje efektów zależnych od szczególnych umiejętności pracownika<sup>31</sup>. Jest to raczej cecha stosunku zbliżonego do umowy o pracę, ale w praktyce typowo cywilnoprawnego, tj. umowy o dzieło<sup>32</sup>. Drugie ujęcie zdaje się silniej wiążące. Korzystanie z poszczególnych uprawnień nie jest „przenoszalne”. Jednak przy metodzie reCAPTCHA realizacja uprawnień pracowniczych jest pochodna względem samego uznania internauty za pracownika – dopiero gdyby uznać, że użytkownik wypełniający formularze z obrazkami jest pracownikiem, mowa byłaby o przysługujących mu uprawnieniach i konieczności ich osobistej realizacji.

Drugie ujęcie nie wydaje się w tym wypadku zanadto komplikujące. „Praca” przy wykorzystaniu sieci internetowej gwarantuje możliwość rejestracji czasu pracy i jej efektów, łatwe byłoby również choćby wyliczenie przysługującego czasu wolnego od pracy. Bardziej problematyczne wydaje się ujęcie pierwsze, gdyż w przypadku omawianej problematyki osobisty charakter świadczenia pracy jest zupełnie nie do pogodzenia z charakterem weryfikacji obrazków reCAPTCHA. Użytkownik dokonuje ich weryfikacji osobiście jedynie w tym szerokim znaczeniu, że w wykonywaniu tej czynności zasadniczo nie można posługiwać się programami komputerowymi czy technikami z zakresu robotyki („osobiście” oznacza w tym wypadku „przez człowieka”). Jednak w praktyce weryfikacja obrazków jest możliwa przez jakiegokolwiek osoby – użytkownik może epizodycznie bądź w sposób powtarzający się korzystać z pomocy innych osób, co pozostawałoby nie do ustalenia. Element ten jest zatem wyraźnie niezgodny z przesłanką osobistego

---

<sup>30</sup> *Ibidem*. Przy uprawnieniach aktualność zachowuje podobna uwaga jak przy oświadczeniach woli – np. o tym, czy stosunek kwalifikuje się do tytułu z zakresu ubezpieczeń społecznych, decydują cechy stosunku pracy z art. 22 k.p. oraz ich faktyczne urzeczywistnianie, a nie jedynie zawarcie umowy o pracę i w następstwie tego przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki. Zob. wyrok SN z dnia 24 lutego 2021 r., sygn. III USKP 30/21, Lex nr 3123192. Podobnie: wyrok SN z dnia 4 lutego 2021 r., sygn. I USKP 12/21, Lex nr 3117753.

<sup>31</sup> Mimo że umiejętności pracownika są elementem istotnym dla pracodawcy. Pracodawca kieruje się dopasowaniem tych umiejętności w powiązaniu z własną potrzebą ekonomiczną. Zob. postanowienie SN z dnia 9 marca 2021 r., sygn. III USK 72/21, Lex nr 3147751.

<sup>32</sup> Zob. J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 75–76. Stosunek pracowniczy jest stosunkiem starannego działania, a nie rezultatu. E. Suknarowska-Drzewiecka [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 65.

świadczenia pracy. Sytuacja, w której w praktyce pracę świadczyłaby w sposób trwały inna osoba, niż wynikałoby to z umowy, bądź gdyby sprawa okazała się być jeszcze bardziej problematyczna – algorytmy sztucznej inteligencji – wówczas gdyby udało się pokonać barierę „czytelności” i „rozpoznawalności” obrazków przez algorytmy, należałoby dojść do konstatacji, że algorytm nie może być pracownikiem. W tym przypadku nie wydaje się to jednak problemem – gdyby algorytmy nabyły umiejętności do weryfikacji obrazków w formularzach internetowych, automatycznie odpadły sens ich uzupełniania przez przypadkowych użytkowników sieci (pozostawiono by ten mechanizm jedynie do „karmienia sztucznej inteligencji”, która sama powiększałaby swoje moce obliczeniowe).

### Odpłatność pracy

Następną częścią składową stosunku pracy jest jej odpłatny charakter<sup>33</sup>. Kwestia ta jest bazowa dla niniejszych rozważań, gdyż w głównej mierze chodzi o potencjalność uzyskania wynagrodzenia za aktywność w postaci weryfikacji obrazków metodą reCAPTCHA<sup>34</sup>. Przesądzenie o odpłatności jako następstwie uznania takich działań za pracę nastęrczałoby dalece idących problemów konglomeratom internetowym, do tego stopnia, że potencjalnie sam mechanizm zostałby ubezskutechniony w świetle jego nieopłacalności. Jak zaznacza M. Skóra, odpłatność pracy jest jedną z podstawowych cech stosunku pracy i bezpośrednio wywodzi się z art. 22 k.p.<sup>35</sup> (zatem odmiennie niż wskazana uprzednio przesłanka osobistego charakteru świadczenia pracy). Jest instytucją wywodzącą się z funkcji ochronnej prawa pracy (ochrona pracownika jako strony słabszej)<sup>36</sup>. W podanym kazusie „pracownik” (użytkownik sieci) bez wątpienia jest stroną słabszą, nawet jeśli mowa o organach władzy

<sup>33</sup> Pracownikowi bezwzględnie przysługuje wynagrodzenie za pracę, a niekiedy także za czas niewykonywania pracy, jak płatne zwolnienia czy urlopy. Zob. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 99. Praca nie może pozostać niewynagrodzona. Zob. J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 76. Pamiętać należy, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe oraz zbieżne z kwalifikacjami i rodzajem pracy. Zob. W. Cajsels, *Kodeks pracy...*, s. 63. Zdaniem M. Tomaszewskiej do naruszenia zasady odpłatności dochodzi najczęściej, gdy pominięto ustalenie wynagrodzenia czy ustalono np. zryczałtowaną jego formę, która nie jest adekwatna w stosunku do świadczonej pracy. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 215.

<sup>34</sup> Podkreśla się, że działalność i produkty największych przedsiębiorstw internetowych (jak widać możliwe dzięki całej społeczności internetowej) przysparzają dobra miliardom osób, przy czym bardzo niewielkie grono podmiotów odnosi dzięki nim rzeczywiste korzyści ekonomiczne. A.S. Sánchez-Ocaña, *Tajemnica Google'a...*, s. 15.

<sup>35</sup> M. Skóra, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014, s. 213.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

publicznej, gdyż ich aparat administracyjny, korzystając z formularzy stron, musi przejść weryfikację metodą reCAPTCHA. Google LLC nie czyni w tym zakresie „wartościowania” na stronę „konsumencką” czy „przedsiębiorczą” (profesjonalną). Można nawet stwierdzić, że patrząc „globalnie”, niejednokrotnie stroną słabszą byłoby samo państwo, którego poziom wiedzy o użytkownikach internetu z własnego państwa czy poziom kapitału jest mniejszy, gdyż wartość największego przedsiębiorstwa internetowego może przekraczać PKB wielu państw<sup>37</sup>.

Kolejnym problemem powstającym na gruncie przesłanki odpłatności może być kwestia braku sprecyzowania potencjalnego wynagrodzenia. W. Cajselski zauważa, że w sytuacji, gdy strony stosunku pracy nie zdefiniowały wysokości ani sposobu wynagradzania, pracownikowi należy się wynagrodzenie wynikające z określonych przepisów przewidzianych dla danego rodzaju prac, a gdy takich przepisów brak – wynagrodzenie określane jest względem rodzaju rzeczywiście wykonywanej przez pracownika pracy. Dlatego postanowienia umowne, które zakładają nieodpłatność pracy, są nieważne, a w ich miejsce stosuje się przepisy prawa pracy<sup>38</sup>. Gdyby więc uznać wypełnianie internetowych formularzy z uwzględnieniem reCAPTCHA za bliskie wykonywania pracy, stan nieodpłatności uznawać należałoby za niemożliwy do utrzymania, co stanowi główny problem badawczy artykułu i uzasadnia jego praktyczny wymiar. Ewentualnie koncerny internetowe mogłyby próbować odwołania się (potencjał litygacyjny) do koncepcji szerszego ujęcia „wynagrodzenia”, gdzie za wynagrodzenie uznaje się również świadczenia związane z pracą przyznawane w formie innej niż forma pieniężna<sup>39</sup> (rozważone mogłoby być wynagrodzenie typu kryptowalutowego np. w oparciu o własną kryptowalutę).

## Podporządkowanie pracownika pracodawcy

Sąd Najwyższy wskazał także na przesłankę „podporządkowania pracownika pracodawcy”. Jego zdaniem podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, przy czym jest to przesłanka do tego stopnia kluczowa, że jej brak wystarczy do stwierdzenia, że świadczona praca nie jest wykonywana w ramach stosunku pracy<sup>40</sup>.

Zauważa się, że kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania poleceń, które są wiążące dla pracownika, o ile tylko nie stoją w sprzeczności

<sup>37</sup> <https://www.money.pl/gospodarka/spolki-cenniejsze-niz-cale-panstwa-wycena-meta-wyzsza-od-pkb-polski-6721279314639744a.html> (1.06.2022).

<sup>38</sup> W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 63–64.

<sup>39</sup> T. Liszcz [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 270.

<sup>40</sup> Zob. postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2021 r., sygn. I USK 23/21, Lex nr 3112379.

z umową i prawem<sup>41</sup>. W tym wypadku trudno rozpatrywać pierwszą przesłankę, tj. zgodność z umową, gdyż nie jest przesądzone, że zaistniał dorozumiany stosunek pracy, a w konsekwencji że umowa została zawarta konkludentnie. Jednak nie ulega wątpliwości, że taka umowa mogłaby być zawarta. Co do zgodności z prawem trzeba zaznaczyć, że rzecz nie dotyczy wyłącznie prawa pracy. W tym miejscu pojawiają się pytania o legalność zbierania danych, przede wszystkim na gruncie RODO<sup>42</sup>, kwestia ta jednak wykracza poza analizowany obszar, lecz wymaga rozwinięcia w odrębnym opracowaniu.

Przy omówieniu przesłanki „podporządkowania” należy zwrócić uwagę, że niekiedy relację tę określa się również mianem wykonywania pracy „pod kierownictwem”. Oznacza ono, że w stosunku do pracownika został przewidziany obowiązek realizowania poleceń przełożonego, przy czym chodzi o polecenia pozostające w związku ze sferą umówionej pracy<sup>43</sup>. Można zatem mówić o pewnego rodzaju elastyczności w nakreślaniu granic podporządkowania. W przypadku reCAPTCHA „polecenie” sprowadzałoby się do jednej (i jednostajnej) czynności wypełniania formularza przez osobę korzystającą z danych stron internetowych. Chodziłoby zatem o jedno polecenie rozciągające się na zespół pomniejszych, lecz identycznych i powtarzalnych działań. Takie wydanie polecenia przez pracodawcę nie wydaje się sprzeczne z prawem pracy – np. kierowcy

---

<sup>41</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006, s. 103. Pamiętać trzeba przy tym, że nie wszystkie elementy świadczące o „podporządkowaniu”, tj. zbieżność wykonywania poleceń z pozostawaniem w określonym miejscu o określonym czasie, muszą być spełnione łącznie, co nieco łagodzi tę przesłanką względem weryfikowanej tezy. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 210–211. Podporządkowanie rozumieć należy przede wszystkim przez pryzmat „kierownictwa”. J. Stelina *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 96–96. Toteż problematyka niepozostawiania przez internautę w określonym miejscu i czasie jest marginalizowana przez cechę „parametryczną” kierownictwa jako realizacji przedłożonego zadania. Chodzi o spełnianie podległości organizacyjnej – pracodawca ma mieć prawo „organizowania” pracy w zakresie wykonywania zadań. T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 156. Podobnie W. Cajselski akcentuje sferę wydawania poleceń. W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 62. W zbliżony sposób M. Gersdorf co do „kierownictwa” jako prawa do sposobu wykonywania pracy, z odejściem od „kierownictwa” jako prawa do wyznaczania miejsca i czasu pracy. Ponadto wskazuje ona, że od praktyki w dużej mierze zależy rozumienie tej przesłanki. M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2012, s. 102. Takie ujęcie byłoby sprzyjające możliwości uznania weryfikacji formularzy metodą reCAPTCHA za pracę.

<sup>42</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119/1).

<sup>43</sup> M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 55. Podobnie: M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 210–213; W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 62.

autobusu miejskiego nie trzeba każdorazowo wydawać polecenia przejazdu określonymi ulicami, lecz w umowie o pracę stwierdza się ogólnie pojęte świadczenie pracy polegające na przewozie osób w danych godzinach i na danych trasach. Dlatego ogólnie wydane polecenie wypełniania formularzy nie wydaje się przekreślać stosunku pracy. Podobnie jak nie przekreśla go brak ściśle hierarchicznego podporządkowania (odległy koncern internetowy). A.M. Świątkowski w ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego<sup>44</sup> podkreśla, że w miejsce dawnego hierarchicznego podporządkowania w stosunkach pracy o ścisłym charakterze uformował się nowy typ podporządkowania, tj. podporządkowanie autonomiczne<sup>45</sup>, które polega na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich realizacji<sup>46</sup>. W konsekwencji przesłanka podporządkowania mogłaby być częściowo spełniona, jednak nie może pozostać niezauważony drugi aspekt „podporządkowania”, tj. to, czy „pracownik” rzeczywiście pozostaje podporządkowany konglomeratowi internetowemu<sup>47</sup> jako „pracodawcy”, czy raczej jest on podporządkowany innym „ośrodkiem decyzyjnym”.

W przypadku wypełniania formularzy internetowych cechą podporządkowania jest to, że użytkownik internetu w danej sytuacji nie może postąpić inaczej, tj. nie może odstąpić od wypełnienia formularza, jeśli chce osiągnąć cel swojej aktywności w sieci. Zjawisko „zmonopolizowania” tej aktywności przez wyszukiwarkę internetową traktować można byłoby jako element quasi-podporządkowania, biorąc pod uwagę właśnie charakter „zawłaszczenia przestrzeni internetowej” (procesu wyszukiwania treści). Gdyby jednak takie zmonopolizowanie nie występowało, można byłoby powiedzieć o potencjale zawarcia umowy o pracę bądź odstąpienia od niej albo o wstępowaniu w stosunek pracy z kilkoma pracodawcami, co niewątpliwie jest dopuszczalne (gdyby istniało przynajmniej kilka innych podobnie popularnych wyszukiwarek internetowych).

Jak wspomniano, z podporządkowaniem sprzężona jest możliwość wydawania poleceń przez pracodawcę. Google wydaje polecenia bezpośrednio w tym sensie, że zadaje użytkownikowi internetu konkretną czynność do wykonania, jeśli ten

---

<sup>44</sup> Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2016 r., sygn. II UK 439/15, Lex nr 2188634.

<sup>45</sup> Pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania i samodzielnie decyduje o sposobie ich realizacji. Sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy. Postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2021 r., sygn. I USK 23/21, Lex nr 3112379.

<sup>46</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 132.

<sup>47</sup> Analizując przesłankę „podporządkowania”, należy zwrócić uwagę także na aspekty faktyczne. A.S. Sánchez-Ocaña zauważa, że Google LLC jest internetowym imperium, które dzięki gigantycznym zasobom informatycznym z zakresu przetwarzania i przechowywania danych posiada bardzo dokładną wiedzę o użytkownikach sieci, co pozwala na analizowanie ludzkich przyzwyczajeń, skalowanie prawdopodobieństw określonych zachowań itp. A.S. Sánchez-Ocaña, *Tajemnica Google'a...*, s. 45.

chce uzyskać „wynagrodzenie” (tu: dostęp do dalszej treści w internecie). Jest to jednak podporządkowanie *à rebours*, ponieważ użytkownik internetu jako quasi-pracownik wchodzi w relacje podporządkowania jedynie w sytuacji, kiedy tego chce bądź potrzebuje. Sytuacja podporządkowania została w tym przypadku odwrócona. Charakterystyczne dla stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika i bycie dyspozycyjnym w określonym czasie i miejscu („bycie w gotowości”; bycie do dyspozycji pracodawcy)<sup>48</sup>. W tym wypadku to potencjalny quasi-pracownik decyduje o własnej dyspozycyjności, przy czym o ile jego „nie-dyspozycyjność” w miejscu pracy nie wydaje się być problemem w zderzeniu z wykonywaniem telepracy czy przejawów pracy z elementami „zdalności”, o tyle pozostawanie poza przestrzenią czasu (niekonkretność czasowa) kazałoby raczej kwalifikować tę potencjalną formę umowy o pracę na grunt umowy o dzieło czy umowy zlecenia. W piśmiennictwie zwraca się zresztą uwagę na problematykę tzw. elastycznych form zatrudnienia<sup>49</sup>. U. Torbus podkreśla, że elastyczne formy zatrudnienia są nadużywane przez pracodawców i nie zawsze stosowane są wedle społeczno-gospodarczego przeznaczenia<sup>50</sup>. Niejednokrotnie zdarza się, że pracodawca narzuca pracownikom taką formę zatrudnienia wbrew ich woli<sup>51</sup>. Elastyczne formy zatrudnienia same w sobie nie muszą być oceniane negatywnie, gdyż prowadzą do zmniejszenia bezrobocia. Z drugiej jednak strony ich stosowanie doprowadza do segmentacji rynku pracy i rozgraniczenia między stosunkami pracy w pełni chronionymi oraz stosunkami z ograniczoną formą ochrony bądź jej brakiem<sup>52</sup>. Jak wskazuje Cajselski, wśród cech konstytuujących stosunek pracy kluczową rolę odgrywa kwestia kierownictwa pracodawczego, które przydaje pracodawcy możliwość wydawania wiążących poleceń<sup>53</sup>. Jednak nawet ten sam komentator, wskazując kluczowość i wysoką rangę zasady podporządkowania pracowniczego<sup>54</sup>, dodaje, że chodzi tutaj o zatrudnienie w ramach tzw. tradycyjnych stosunków pracy, a już w przypadku choćby wykonywania pracy w formie stosunku telepracowniczego reguła ta doznaje pewnych ograniczeń<sup>55</sup>. Zatem instytucjonalna siła podporządkowania może być w konkretnym stanie faktycznym osłabiona (np. w przypadku pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej). Takie ujęcie jest poważnym argumentem na rzecz tego, że osłabienie

---

<sup>48</sup> O byciu w dyspozycji zob. wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., sygn. I PK 51/09, OSNP 2011, nr 11–12.

<sup>49</sup> U. Torbus, *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunku pracy* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014, s. 55.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 62.

<sup>54</sup> Podobnie: W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 44.

<sup>55</sup> W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 62.

jest tym dalej idące, w im silniejszym odseparowaniu od swojego pracodawcy pozostaje pracownik. W przypadku zaś wykorzystania internetu do pracy świadczonej na odległość stosunek ten byłby znacząco osłabiony, zwłaszcza gdyby uznać, że wypełnianie formularzy w trybie reCAPTCHA zawiera w sobie element automatycznego przekazywania pracodawcy wyników pracy (zob. art. 67<sup>5</sup> § 2 k.p.).

## Świadczenie pracy na rzecz pracodawcy

W kwestii przesłanki „świadczenia pracy na rzecz pracodawcy” warto powołać się na komentarz J. Wratnego, gdzie zaakcentowano, iż praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy, a więc pracodawca jest wierzycielem świadczenia pracy i on zawłaszcza wynik pracy, dlatego o prawie pracownika do „owoców” jego pracy należy mówić jedynie w kontekście moralnym<sup>56</sup>. Najpierw należy przeanalizować, czy owa aktywność byłaby spełniana rzeczywiście „na rzecz pracodawcy”. Po pierwsze, trzeba wskazać, że quasi-praca wykonywana dla Google’a może być skojarzona z postępem, który jest w stanie uchronić ludzkość przed katastrofą wyczerpania możliwości rozwiązywania problemów (by nie popaść w pułapkę podobną do pułapki średniego rozwoju w ekonomii, a co za tym idzie – w ogólny proces pauperyzacji). E. Schmidt, J. Rosenberg i A. Eagle piszą, że kluczem do rozwoju jest zgromadzenie dostatecznie dużo danych i analizowanie ich w odpowiedni sposób<sup>57</sup>. Kwestia ta opiera się na możliwościach AI. Współtwórca Google, L. Page, zaznaczył, że sztuczna inteligencja mogłaby być najwyższym wcieleniem Google’a jako potencjalnie perfekcyjnej wyszukiwarki celu<sup>58</sup>. Google, dysponując prawdopodobnie największą mocą obliczeniową na świecie i rozwijając użyteczność badań z obszaru AI, staje się potencjalnie najpoważniejszym претенdentem do tego, by wieść prym w różnych sektorach rynku, ale kluczowe pozostaje przetwarzane danych<sup>59</sup>.

<sup>56</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 76.

<sup>57</sup> E. Schmidt, J. Rosenberg, A. Eagle, *Google. Jak działa Google*, Kraków 2016, s. 381–382.

<sup>58</sup> G. Beahm, *Chłopcy od Google’a. Larry Page i Sergey Brin o sobie*, Warszawa 2015, s. 34.

<sup>59</sup> Przykładowo w przemyśle motoryzacyjnym w segmencie pojazdów autonomicznych: choć klasyczne („ciężkie”) koncerny motoryzacyjne wydają się mieć niedosiężną przewagę konkurencyjną na rynku samochodowym poprzez swoje zaplecze infrastrukturalne przeznaczone do zindustrializowanego przetworzenia idei autonomicznych na pragmatykę środków transportu, należy docenić znaczenie sztucznej inteligencji, bez której działań opartych na niewyczerpanej bazie danych ów proces fabryczny w ogóle nie byłby (nie jest) możliwy. Istotą autonomicznego pojazdu nie jest bowiem powtarzalność konstrukcyjna pojazdu, którą są w stanie oddać (w zależności od architektoniczno-estetycznych tendencji) różne koncerny, lecz oprogramowanie oparte na AI. Zob. M. Domagała, *Zagrożenia związane z wprowadzeniem pojazdów autonomicznych jako przykład negatywnych skutków rozwoju sztucznej inteligencji* [w:] *Prawo sztucznej inteligencji*, red. L. Lai, M. Świerczyński, Warszawa 2020, s. 229–248. Można powiedzieć, że w tym wypadku system sterowania staje się „motorem napędowym wehikułu”. W takiej perspektywie Google wydaje się

Co prawda przedsiębiorstwo internetowe przejmuje dane wygenerowane przez użytkownika sieci, jednak „beneficjentem” (nie tylko moralnym) efektu pracy jest także sam „pracownik”, który dzięki weryfikacji obrazka uzyskuje możliwość do dalszego procedowania w internecie (i dokonania konkretnej czynności), a ponadto staje się on „współbeneficjentem” bezpieczeństwa w internecie (metoda reCAPTCHA jako mechanizm weryfikacji użytkownika i oddalenia podejrzeń o zastępcze, „wrogie” działanie algorytmów w imieniu i na rzecz użytkownika). Można nawet stwierdzić, że działanie użytkownika poprzez weryfikację obrazków formularza wzbudza w nim poczucie bezpieczeństwa w internecie i tego, że dana czynność, którą wykonuje w swoim imieniu, nie byłaby możliwa do prostego odtworzenia (wykonania) przez algorytm zastępujący człowieka, choć owo „poczucie bezpieczeństwa” wydaje się niewymierne w kontekście prawa pracy w tym sensie, że nie ma konkretnego przełożenia na wymiar osiągniętych przez pracownika korzyści, zatem mogłoby być przyrównane choćby do osiągnięcia „satisfakcji” z pracy, która jest moralną „korzyścią” ze świadczenia pracy, ale nie jest przekładalna na aspekty finansowe konieczne z punktu widzenia prawa pracy (co łączy się z przesłanką odpłatności pracy)<sup>60</sup>. W tym względzie należy uznać, że przesłanka „świadczenia pracy na rzecz pracodawcy” byłaby spełniona fragmentarycznie.

## Ryzyko pracodawcy

Jeśli chodzi o przesłankę „ponoszenia przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania”, warto przytoczyć zdanie W. Muszalskiego, iż właściwością charakterystyczną dla stosunku pracy jest to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, a w konsekwencji skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawiają pracownika roszczeń zarobkowych<sup>61</sup>. Inaczej rzecz ujmując, na ryzyko przedsięwzięcia składa się ryzyko

---

dysponować niewytrącalną przewagą konkurencyjną w zakresie transportacji autonomicznej. Dodać można, że Google prowadzi prace nad autonomicznymi pojazdami poprzez wydzielone przedsiębiorstwo Waymo. Innym przykładem wykorzystania systemu reCAPTCHA może być projekt zainicjowany przez redakcję „The New York Times” w celu zdigitalizowania starych komentarzy prasowych. Na przestrzeni kilku miesięcy wszystkie uprzednie artykuły ze wspomnianego dziennika uzyskały „ucyfrowioną” postać. System był na tyle skuteczny, że w ciągu roku pozwolił na zdigitalizowanie ponad 440 mln słów, co odpowiada około 17 600 książkom. F.A. Schmidt, *Crowd Design. From Tools for Empowerment to Platform Capitalism*, Bazylea 2017, s. 122. Dzięki metodzie reCAPTCHA udało się utworzyć bezpłatną i największą na świecie elektroniczną bibliotekę „Google Books”. Zob. <https://www.theguardian.com/technology/2009/aug/30/google-library-project-books-settlement> (1.06.2022). Zresztą jak głosi hasło tej biblioteki cyfrowej: „Przeszukaj największą na świecie indeks książek pełnotekstowych”. Zob. <https://books.google.pl/> (1.06.2022).

<sup>60</sup> Jak stanowi art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

<sup>61</sup> W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, s. 44.



gospodarcze, produkcyjne, osobowe i socjalne<sup>62</sup>. Wydaje się, że o żadnym z tego rodzaju przejawów ryzyka nie może być mowy w omawianym przypadku. Na pozór mogłoby się wydawać, że sytuacja przedstawia się odwrotnie – w przypadku technicznego<sup>63</sup> ograniczenia możliwości weryfikowania obrazków na formularzach, np. z powodu funkcjonalnej awarii systemu, ryzyko przestoju ponosiłby ostateczny odbiorca danych (właściciel wyszukiwarki internetowej), jednak ryzyko gospodarczo-produkcyjne istnieje zdecydowanie bardziej po stronie użytkownika internetu, który chce (musi) wykonać określoną czynność, a w przypadku awarii systemu nie jest w stanie tego zrobić (np. może chodzić o wprowadzenie istotnych danych związanych z prowadzoną przez użytkownika działalnością gospodarczą na stronie, która przewiduje metodę reCAPTCHA). Natomiast o kwestii ryzyka osobowo-socjalnego można byłoby mówić dopiero wówczas, gdyby omawiany przypadek kwalifikować jako stosunek pracy.

### Ciągłość świadczenia pracy

Należy odnieść się również do ciągłości świadczenia pracy. M. Gersdorf, z odniesieniem do wyroku Sądu Najwyższego<sup>64</sup> wskazuje, że stosunek pracy zakłada trwałą więź między kontrahentami. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy nie polega na „jednorazowości” wykonania pracy, ale na powtarzalności działań w dających się wyodrębnić odstępach czasowych, zaś więź pracownika z pracodawcą powinna być trwała<sup>65</sup>. Szczególnie istotna wydaje się cecha „powtarzalności”. M. Tomaszewska zwraca uwagę, że praca w ramach stosunku pracy odznacza się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu, co utrzymuje się nawet przy nowych formach pracy, jaką stanowi przede wszystkim telepraca<sup>66</sup>. Komentatorka zaznacza, że nie może chodzić o jednorazowe wykonanie określonej czynności ani o kilka incydentalnych prac<sup>67</sup>. Na kanwie tej przesłanki (ciągłości świadczenia pracy) czynności weryfikacyjne metodą reCAPTCHA generalnie wydają się zostać zdegradowane poza stosunek pracy. Nie sposób bowiem dopatrywać się ciągłości w przypadku weryfikacji

---

<sup>62</sup> U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012, s. 154. O wielości ujęć „ryzyka” pracodawczego także: J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 99–100. Również: W. Cajselski, łącznie z „ryzykiem technicznym”, co ważne z punktu widzenia opracowania. W. Cajselski, *Kodeks pracy...*, s. 63.

<sup>63</sup> U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy...*, s. 157.

<sup>64</sup> Wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 451/99, OSNP 2001, nr 10(337).

<sup>65</sup> M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2012, s. 104. Podobne stanowisko: M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 158–159.

<sup>66</sup> M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 213.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

obrazków przez internautów przy formularzach Google'a – użytkownicy dokonują tej czynności w sposób wypadkowy, wynikający z potrzeby chwili, niesystematyczny, bez punktu odniesienia mogącego stanowić ośrodek spajający czy uśredniający. Taka konstatacja doznałaby jednak zmiękczenia w sytuacji, w której np. prawnik obowiązany byłby do stałego dokonywania czynności związanych w obsługą spółek z wykorzystaniem systemu e-KRS. *In concreto* można byłoby dopatrywać się w takiej działalności przejawu „ciągłości świadczenia pracy”.

Nie do końca aktualna wydaje się natomiast cecha „trwałości więzi” między pracownikiem a pracodawcą. Bardziej istotna wydaje się „powtarzalność” rozumiana jako świadczenie pracy w oczekiwanych odstępach czasowych, a nie „trwałość” rozumiana jako przewidywanie długofalowa chęć pozostawania stroną umowy o pracę, która sugerowałaby pewną szczególną więź zaufania stron, czy przewidywalność co do ustabilizowanej i długofalowej przyszłości, co nie wydaje się konieczne zwłaszcza w świetle możliwości zawierania umów o pracę na czas określony czy pracy na okres próbny, gdzie wobec krótkiej perspektywy czasowej trudno mówić o trwałości.

## Zespołowy charakter świadczenia pracy

Ostatnim elementem wskazanym przez Sąd Najwyższy jest zespołowość (innymi słowy – skooperowanie)<sup>68</sup>. W piśmiennictwie zauważa się, że zespołowość pracy wynika z istoty organizacyjnego podporządkowania pracowniczego, przy czym oprócz podstawowego układu pracownik–pracodawca istnieje także układ pracodawca – wielu pracowników<sup>69</sup>. W tym miejscu zaproponować można rozróżnienie na zespołowość *sensu stricto* (jako relację między pracownikiem a pracodawcą) i *sensu largo* (jako strukturę relacyjną między wieloma pracownikami a pracodawcą). W przypadku omawianej problematyki (wypełniania formularzy internetowych z uwzględnieniem metody reCAPTCHA) należy rozważyć oba ujęcia. Po pierwsze, relacja pracownik–pracodawca jako przejaw zespołowości wydaje się do obrony o tyle, o ile można byłoby przyjąć, że chodzi o realizację pewnego celu. Pracownik i pracodawca działają „zespołowo” (w sposób „skooperowany”) w tym sensie, że ich aktywność skoncentrowana jest wokół metody reCAPTCHA, jednak dla pracownika jest to konieczność, a nawet pewna wydłużająca proces weryfikacji uciążliwość. W kontekście stosunku pracy jest to jednak

---

<sup>68</sup> O przesłance „skooperowania” pracy także SN. Zob. wyrok SN z dnia 3 grudnia 2019 r., sygn. I PK 189/18, OSNP 2020, nr 12(129); wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., sygn. I PK 96/18, Lex nr 2740948; wyrok SN z dnia 26 marca 2019 r., sygn. I PK 269/17, OSNP 2020, nr 1(4); wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., sygn. I PK 211/06, OSNP 2008, nr 11–12; wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., sygn. I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24(775); uchwała SN z dnia 21 czerwca 1965 r., sygn. III PO 21/65, OSNC 1965, nr 11(182).

<sup>69</sup> J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 99.

zrozumiałe, gdyż co do zasady praca stanowi konieczność dla pracownika (konieczność zarobkowania) i wiąże się z pewnym obciążeniem, zaś dla pracodawcy ten sam stosunek pracy jest w pierwszym rzędzie źródłem zysku w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Pracownik i pracodawca działają zespołowo, gdyż ich operatywność jest skierowana ku określonej aktywności; mimo że pracownikowi aktywność ta nie przynosi co do zasady innego rezultatu niż wynagrodzenie, zaś pracodawca otrzymuje wynik pracy (w tym przypadku zweryfikowaną treść cyfrową).

Po drugie, trudniejsze do obrony jest ujęcie *sensu largo*, tj. kwestia zespołowości w układzie wielu pracowników – pracodawca. W tym aspekcie trudno mówić nie tyle o braku skorelowania między ogółem pracowników a pracodawcą, ale o korelacji między wzajemnymi działaniami pracowników. Nie istnieje bowiem powiązanie między działaniami quasi-pracowników – każdy z nich wypełnia formularze niezależnie od siebie i w sposób z sobą niepowiązany. Jednak kontrargumentem może być w tym miejscu twierdzenie, że ich korelacja nie jest w ogóle konieczna – sytuację tę wyobrazić sobie można na przykładzie dużego zakładu pracy, gdzie poszczególni pracownicy montują podsystemy produktu (np. samochodu), będąc poza sferą skorelowania ze sobą (wykonują jedynie określony fragment pracy bez analizy celu pracy jako wytworzenia końcowego produktu), czy na przykładzie dużej redakcji dziennika, gdzie codzienne wydanie gazety wiąże się z zebraniem rozproszonych, autonomicznych tekstów poszczególnych autorów. Na metapoziomie (kontrargumentu do kontrargumentu) właściwe będzie jednak spostrzeżenie, że w praktyce nawet w tak ukształtowanych zakładach pracy istnieje pewna załogowość – pracownicy, nawet jeśli zajmują się pracą jedynie nad określonym podsystemem produktu, zazwyczaj działają w zespołach w ramach danego „wycinka linii produkcyjnej”. Jednak teoretycznie opisywana sytuacja „separacji międzypracowniczej” byłaby możliwa, dlatego koncepcyjnie można wskazywać na drogę interpretacyjną w tym zakresie jako drogę do uznania zespołowości *sensu largo*, mimo że użytkownicy internetu nie współpracują ze sobą w sposób świadomy. Łączy ich jednak być może coś więcej – efekt końcowy jako przetworzenie dostatecznej ilości danych do ukończenia danego produktu (np. zdolności poruszania się pojazdu autonomicznego czy ucyfrowienia wszystkich numerów dziennika „The New York Times”).

## Podsumowanie

Odnosząc się do tezy opracowania (tezy głównej) należy stwierdzić, że uwzględniając charakter korzystania przez przedsiębiorstwo Google z weryfikatora ludzkich zachowań przy wypełnianiu formularzy na stronach internetowych, który jest oparty na metodzie reCAPTCHA, a także biorąc pod uwagę kluczowe przesłanki

konstituujące pozycję pracowniczą w prawie polskim, trzeba powiedzieć, że ani przedsiębiorstwo Google nie spełnia w tym wypadku przesłanek bycia pracodawcą, ani użytkownik internetu nie może być kwalifikowany jako pracownik. Patrząc sumarycznie – stosunek między Google’em a użytkownikiem sieci jest w świetle przesłanek polskiego prawa pracy daleki nawet od stosunku parapracowniczego, nie mówiąc o ścisłym – charakteryzowanym ustawowo, doktrynalnie i orzecznictwo – stosunku pracy. Przesłanki spełniane są co najwyżej fragmentarycznie.

Dodać należy – w odniesieniu do dwóch tez pobocznych – że uznanie użytkownika internetu różnicującego obrazki na formularzach stron internetowych w wyszukiwarce Google metodą reCAPTCHA byłoby dalece niekorzystne zarówno dla jednostki, jak i dla ogółu społeczeństwa. Rażącem błędem byłoby spojrzenie na tę problematykę przede wszystkim z punktu widzenia potencjału wynagrodzeniowego. Na krótką metę sytuacja ta mogłaby wydawać się korzystna, tj. użytkownicy internetu dostawaliby określone wedle stosownego taryfikatora wynagrodzenie liczone od każdego poprawnego procesu weryfikacji obrazka. Jednak w szerszym ujęciu, które uwzględniają dwie tezy poboczne, taka kwalifikacja prowadziłaby do formalnego podporządkowania („podporządkowanie” jako kluczowa przesłanka prawa pracy).

## Bibliografia

- Baran K.W. [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2017.
- Battelle J., *Jak Google i konkurencja wywołali biznesową i kulturową rewolucję*, Warszawa 2006.
- Beahm G., *Chłopcy od Google’a. Larry Page i Sergey Brin o sobie*, Warszawa 2015.
- Cajsel W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Cherry M.A., *Virtual Work and Invisible Work* [w:] *Invisible Labor. Hidden Work in the Contemporary World*, red. M. Crain, W. Poster, M. Cherry, Oakland 2016.
- Cherry M.A., *Work in the Digital Age. A Coursebook on Labor, Technology and Regulation*, New York 2021.
- Domagała M., *Zagrożenia związane z wprowadzeniem pojazdów autonomicznych jako przykład negatywnych skutków rozwoju sztucznej inteligencji* [w:] *Prawo sztucznej inteligencji*, red. L. Lai, M. Świerczyński, Warszawa 2020.
- Erdogdu M.M., *Universal Basic Income in the Coming Fourth Industrial Revolution Era: Evaluation of Some Preliminary Experiments* [w:] *10 Years After the Great Recession: Orthodox versus Heterodox Economics*, red. H. Saglam, M.E. Kenanoglu, London 2018.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Galloway S., *Wielka czwórka. Ukryte DNA: Amazon, Apple, Facebook i Google*, Poznań 2018.
- Gersdorf M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006.

- Liszczyk T. [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Müller W., *Does an unconditional basic income provide higher effectiveness and efficiency? An Analysis of the social security systems of Germany, Sweden and the United Kingdom*, Hamburg 2014.
- Muszalski W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2017.
- Muszalski W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019.
- Pelka B., *Künstliche Intelligenz und Kommunikation. Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft*, Münster 2003.
- Quinn B., *How Walmart Is Destroying America (and the World). And What You Can Do about It*, Berkeley 2005.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Suknarowska-Drzewiecka E. [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012.
- Reppesgaard L., *Imperium Google*, Warszawa 2009.
- Sánchez-Ocaña A.S., *Tajemnica Google'a. Wielki Brat ery informatycznej*, Warszawa 2013.
- Schmidt E., Rosenberg J., Eagle A., *Google. Jak działa Google*, Kraków 2016.
- Schmidt F.A., *Crowd Design. From Tools for Empowerment to Platform Capitalism*, Bazylea 2017.
- Skóra M., *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014.
- Stelina J. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018,
- Stelina J., *Pojęcie, przedmiot, systematyka i funkcje prawa pracy* [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2020.
- Steyerl H., *Duty Free Art. Art in the Age of Planetary Civil War*, London–New York 2017.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Tanda A., Schena C.-M., *FinTech, BigTech and Banks. Digitalisation and Its Impact on Banking Business Models*, Cham 2019.
- Tomaszewska M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, red. K.W. Baran Warszawa 2020.
- Torbus U., *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunku pracy* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014.
- Vise D.A., Malseed M., *Google Story. Opowieść o firmie, która zmieniła świat*, Wrocław 2007.
- Wolak G., *Konkludentne (dorozumiane) zawarcie umowy o pracę*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2019, nr 1(33).
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Zieliński T., Goździewicz G. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009.

## Streszczenie

Przedmiotem opracowania jest problem rozgraniczenia stosunku pracy od stosunków pozapracowniczych, irrelevantnych z punktu widzenia prawa pracy. Kwestię tę przeanalizowano na przykładzie weryfikowania obrazków na stronie internetowej w kontekście cech stosunku pracy. W wielu przypadkach wyszukiwarka wymaga od użytkownika zweryfikowania obrazków na formularzu, by sprawdzić, czy działalności człowieka w sieci nie pozorują algorytmy. Proces weryfikacyjny ma zwiększyć bezpieczeństwo czynności internetowych, jednak przynosi on znaczne korzyści konglomeratom technologicznym. Pytaniem badawczym jest zatem to, czy wynagrodzenie należałoby w tym wypadku przyznawać, a patrząc szerzej – czy takie działania użytkowników nie powinny być kwalifikowane jako stosunek pracy.

*Słowa kluczowe:* metoda reCAPTCHA, stosunek pracy, przedsiębiorstwa internetowe, aktywność w internecie

**CAN VERIFYING IMAGES ON A WEBSITE FORM (RECAPTCHA METHOD)  
BE CONSIDERED AN (IMPLIED) EMPLOYMENT RELATIONSHIP?  
ANALYSIS BASED ON POLISH LAW**

Summary

The subject of the study is the problem of demarcating the employment relationship from non-employment relationships, irrelevant from the point of view of labour law. This issue was analysed using the example of verifying images on a website in the context of the characteristics of an employment relationship. In many cases, the search engine requires the user to verify the images on the form in order to check whether human activities on the web are not posed by algorithms. The verification process is supposed to enhance the security of online activities, but it brings significant benefits to technology conglomerates. The research question is therefore whether remuneration should be awarded in this case and, looking more broadly, whether such user activities should not be qualified as an employment relationship.

*Keywords:* reCAPTCHA method, employment relationship, web conglomerates, internet activity