

Ewolucja pracy i zatrudnienia: przedefiniowanie stosunku pracy.

Szybko rozwijająca się technologia, zmiany kulturowe, a także mocno podzielony krajobraz polityczny tak bardzo zmieniły miejsce pracy, że ustawodawcom ciężko jest nadążyć za rzeczywistością i tak dostosować prawa pracy i zatrudnienia, aby odzwierciedlały one te zmiany, aby można było ustanowić konsekwentne działania pomiędzy sądami, oraz aby umożliwić pracodawcom i praktykom podejmowanie decyzji w oparciu o solidne podstawy. W żadnej innej kwestii nie jest to tak oczywiste, jak w walce o najbardziej podstawowe definicje określające kim jest pracodawca i pracownik. Nie jest to zwykła kwestia przepisów prawa, przynajmniej już nie w obecnej rzeczywistości. Na przykład szerokie użycie smartfonów i innych technologii doprowadziło do powstania internetowych platform gromadzących pracowników na zlecenie, a jedno proste kliknięcie myszką może oznaczać zawarcie umowy, która będzie podstawą w postępowaniu rozjemczym lub posłuży do odrzucenia tradycyjnego stosunku pracy. Niniejszy artykuł omawia różne kwestie związane ze zmianami a przede wszystkim ze sposobem definiowania kim jest pracodawca, pracownik i niezależny wykonawca. W większości przypadków sądy nadal stosują stare testy do określenia statusu poszczególnych stron umowy, choć wykonywana praca nie odbywa się w tradycyjnym środowisku i w tradycyjny sposób, a stosunek pracy zawierany jest na wirtualnych platformach. Artykuł rozpatruje także rozwój litery prawa i ponoszenia odpowiedzialności w przypadku franczyzy, a także podkreśla znaczenie tego, kto i w jaki sposób uzyskuje korzyści z wykonywanej pracy w przypadku gdy status osób pracujących to stażysta, wolontariusz a nawet sportowiec.