

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

„Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy«”

[COM(2021) 761 final]

„Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych”

[COM(2021) 762 final]

(2022/C 290/16)

Sprawozdawczyni: **Cinzia DEL RIO**

Wniosek o konsultację	Parlament Europejski, 17.1.2022 Rada Unii Europejskiej, 4.5.2022
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	7.3.2022
Data przyjęcia na sesji plenarnej	23.3.2022
Sesja plenarna nr	568
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	149/80/18

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Pandemia uwydatniła pewne zmiany już zachodzące w świecie pracy i przyspieszyła upowszechnienie wszystkich rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych, wzmacniając w ten sposób wzrost i oddziaływanie gospodarki cyfrowej.

1.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021) 762), w ramach wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych. Ta interwencja regulacyjna powinna mieć na celu ustalenie jasnych definicji kryteriów klasyfikacji stosunków pracy oraz zasad stosowania algorytmów, a także powinna zapewnić dostęp do ochrony socjalnej, ochrony pracy oraz praw socjalnych i pracowniczych.

1.3. EKES podkreślał już w wielu wcześniejszych opiniach, które w odniesieniu do niniejszej opinii pozostają aktualne, możliwości i wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych oraz potrzebę ustanowienia jasnych i sprawiedliwych zasad w celu zapewnienia uczciwej konkurencji na rynku wewnętrznym, skutecznego wdrażania praw pracowników i poprawy warunków pracy. Ogólnym celem jest egzekwowanie zasad rynku wewnętrznego i jego umacnianie dzięki zapewnieniu równych warunków działania wszystkim podmiotom.

1.4. EKES podkreślał, że gospodarka platformowa stwarza możliwości zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników. Przedsiębiorstwa mogą zdobywać nowe rynki, obniżać koszty i korzystać z innowacji w zakresie technologii cyfrowych oraz dostępu do globalnej i lokalnej siły roboczej w celu poprawy wydajności i zwiększenia produktywności. Pracownicy zyskują nowe możliwości zarobkowania i pracy, co ma coraz większe, a nawet zasadnicze znaczenie dla słabszych grup społecznych, takich jak młodzież, migranci i kobiety. Możliwości te należy wykorzystywać w sposób zrównoważony społecznie.

1.5. Obawy wyrażane w związku z warunkami pracy w gospodarce platform dotyczą bardziej ograniczonego dostępu do ochrony socjalnej i zabezpieczenia społecznego, zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, niepewności zatrudnienia, nieregularnych godzin pracy, nieadekwatnego poziomu dochodów oraz trudności związanych z uznawaniem praw grupowych. Należy zająć się tymi obawami i opracować wyważone rozwiązania na odpowiednich poziomach – europejskim, krajowym i w drodze rokowań zbiorowych z udziałem platform. EKES uważa, że konieczne jest zapewnienie

równego traktowania przedsiębiorstw tradycyjnych i tych, które wykorzystują środki cyfrowe w oparciu o funkcje zarządzania algorytmicznego w celu zarządzania organizacją i stosunkami pracy: kierowaniem, kontrolą lub uprawnieniami organizacyjnymi.

1.6. Cyfrowe platformy pracy różnią się pod względem wielkości. Platformy będące MŚP stoją w obliczu innych wyzwań, które należy wziąć pod uwagę, w tym wyzwań związanych z kosztami infrastruktury i obciążeniami administracyjnymi oraz z przystosowaniem się do transformacji cyfrowej.

1.7. EKES dostrzega, że elastyczność godzin pracy może być pozytywnym aspektem pracy za pośrednictwem platform internetowych, szczególnie pożądanym przez osoby, dla których praca oparta na modelu platformowym stanowi dodatkowe źródło dochodów. Elastyczność powinna jednak zawsze opierać się na poszanowaniu podstawowych standardów społecznych i norm pracy gwarantowanych przez prawo UE.

1.8. EKES zgadza się, że prawna klasyfikacja stosunku pracy i jego wyraźne odróżnienie od faktycznego samozatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla pewności prawnej zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników oraz dla zagwarantowania praw i ochrony pracowników. Jednakże poszczególne państwa członkowskie podchodzą do tej kwestii w różny sposób. Przepisy prawne dotyczące konkretnych dziedzin, orzeczenia sądowe w sporach pracowniczych oraz układy zbiorowe w wybranych segmentach pracy za pośrednictwem platform internetowych powodują rozdrobnienie istniejących uregulowań w UE oraz różnice w sposobie traktowania pracowników platform w poszczególnych państwach członkowskich. Należy koniecznie wskazać pracodawcę ponoszącego odpowiedzialność prawną, zarówno w kontekście odprowadzania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, jak i ustanawiania procesów rokowań zbiorowych.

1.9. Europa nie może stosować różnych podejść regulacyjnych do tych samych wyzwań. EKES popiera cel wniosku ustawodawczego Komisji Europejskiej, którym jest zajęcie się tymi bardzo zróżnicowanymi przepisami w państwach członkowskich.

1.10. EKES podkreśla, że nowe przepisy przewidziane w dyrektywie muszą opierać się na dorobku socjalnym UE i zawierać jasne definicje, które nie powinny być sprzeczne z dorobkiem prawnym, układami zbiorowymi ani orzecznictwem sądów w poszczególnych państwach członkowskich. Dyrektywa powinna stanowić jasne ramy prawne, które należy dostosować na szczeblu krajowym zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami, wspierając w szczególności procesy rokowań zbiorowych.

1.11. Ponadto niniejsza opinia odnosi się w szczególności do następujących aspektów proponowanej dyrektywy:

Kryteria klasyfikacji: EKES podkreśla, że kryteria klasyfikacji określone w art. 4 wniosku nie odzwierciedlają dynamicznych i szybkich zmian na rynku cyfrowym i musiałyby być stale aktualizowane, co sprawia, że są niejasne i niejednoznaczne. Właściwsze byłoby stwierdzenie, że domniemanie zatrudnienia działa na korzyść indywidualnych pracowników, którzy świadczą pracę lub usługi w ramach konkretnych funkcji kierowania, kontroli lub uprawnień organizacyjnych realizowanych poprzez zarządzanie algorytmiczne wykonywane przez daną platformę cyfrową, a zatem stosowniejsze byłoby ustalenie kryteriów zgodnie z tymi funkcjami. EKES zgadza się, że platformy powinny mieć możliwość wzruszenia domniemanie zatrudnienia.

1.12. EKES zwraca uwagę, że szczególnie wymiar zarządzania algorytmicznego, które wywiera istotny wpływ na pracowników, może nie mieć zastosowania do określenia domniemanie istnienia stosunku pracy ze specjalistami wpisanymi do rejestrów lub członkami krajowych samorządów zawodowych, jeśli takie istnieją.

1.13. **Zasady dotyczące zarządzania algorytmicznego:** EKES zgadza się, że zarządzanie algorytmiczne wywiera znaczący wpływ na warunki pracy oraz że powinno być przejrzyste i zapewniać rozliczalność wobec pracowników i przedsiębiorstw. Zarządzanie algorytmiczne nadzoruje, przydziela zadania, wydaje bezpośrednie polecenia ograniczające poziom autonomii oraz ocenia pracowników, w tym ich wyniki, postępowanie, zarobki i warunki pracy, a nawet może prowadzić do zwolnienia z pracy. W dyrektywie należy wyraźnie stwierdzić, że prawa ustanowione w rozdziale 3 mają zastosowanie do wszystkich sytuacji, w których zarządzanie algorytmiczne jest stosowane w kontekście zatrudnienia.

1.14. EKES jest zdania, że wszystkim pracownikom platform należy zagwarantować prawo do przenoszenia danych oraz do pobierania swoich danych z platform, w tym danych dotyczących umiejętności. Ponadto należy wprowadzić dodatkowe przepisy umożliwiające skorzystanie z prawa do weryfikacji decyzji podjętej w sposób zautomatyzowany lub półautomatyczny. Decyzje, które mogą mieć istotny wpływ na stosunek pracy, powinny być podejmowane przez ludzi. EKES docenia, że wniosek Komisji Europejskiej zmierza w tym kierunku.

1.15. EKES podkreśla znaczenie skutecznego egzekwowania przepisów poprzez ściślejszą współpracę między organami ochrony danych i inspektoratami pracy oraz potrzebę wyjaśnienia, na kim spoczywa odpowiedzialność, w tym w sytuacjach transgranicznych.

1.16. **Prawa zbiorowe:** EKES podkreśla, że art. 14 dyrektywy powinien wyraźnie odnosić się do związków zawodowych, które mają prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych. Ponadto prawo do informacji i konsultacji oraz prawo do rokowań zbiorowych powinny zostać rozszerzone tak, by objąć wszystkich pracowników platform.

1.17. Dyrektywa powinna zapewnić sprawiedliwe procesy rozwiązywania umów o pracę z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych oraz procedury informowania i konsultacji w przypadku zwolnień grupowych.

1.18. Nawiązując do celów europejskiego programu na rzecz umiejętności, EKES podkreśla znaczenie odpowiedniego szkolenia dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i informacji, które mogłyby być dostępne w różnych językach, na temat sposobu korzystania z danej platformy i pracy na niej, a także rozwijania umiejętności cyfrowych.

2. Wprowadzenie – Kontekst

2.1. Pandemia COVID-19 przyspieszyła korzystanie z pracy za pośrednictwem platform internetowych i uwypukliła niektóre zmiany zachodzące już na rynku pracy. EKES podkreślał już, że gospodarka platformowa stwarza możliwości zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników. Cyfrowe platformy pracy, które pośredniczą w pracy, szybko przeniknęły do wielu sektorów gospodarki. Przedsiębiorstwa mogą zdobywać nowe rynki, obniżać koszty i korzystać z innowacji w zakresie technologii cyfrowych oraz dostępu do globalnej i lokalnej siły roboczej w celu poprawy wydajności i zwiększenia produktywności. Pracownicy zyskują nowe możliwości zarobkowania i pracy, co ma coraz większe, a nawet zasadnicze znaczenie dla słabszych grup społecznych, takich jak młodzież, migranci i kobiety.

2.2. Istnieją jednak również wyzwania związane z prawami pracowników, opodatkowaniem, podziałem bogactwa i zrównoważonym rozwojem, którymi należy się zająć na szczeblu europejskim⁽¹⁾. Praca za pośrednictwem platform internetowych staje się ważnym elementem nowych ram produkcyjnych działalności gospodarczej związanej z rozwojem cyfrowym i transformacją cyfrową. EKES wspominał już o tych możliwościach i rodzajach ryzyka w wielu wcześniejszych opiniach⁽²⁾, które pozostają aktualne w odniesieniu do niniejszej opinii, i apelował o podjęcie interwencji regulacyjnej na szczeblu europejskim, w tym o opracowanie precyzyjnych definicji kryteriów klasyfikacji stosunków pracy, zarządzania algorytmami i udzielania dostępu do ochrony socjalnej i ochrony pracy oraz praw socjalnych i pracowniczych.

2.3. Słaba pozycja ekonomiczna wielu pracowników korzystających z różnego rodzaju platform cyfrowych w celu świadczenia pracy wpływa na wzrost ryzyka związanego ze stanem zdrowia i bezpieczeństwem⁽³⁾ oraz niepewność zatrudnienia⁽⁴⁾, zjawisko trudne od uchwycenia w określonych, konkretnych krajowych granicach geograficznych. Ponadto w większości unijnych systemów prawnych następuje osłabienie mechanizmów ochrony ogólnej i socjalnej obejmujących pracowników zatrudnionych na zasadach niestandardowych i nietypowych.

2.4. EKES uznaje, że elastyczność godzin pracy może być pozytywnym aspektem pracy za pośrednictwem platform internetowych, szczególnie pożądanym przez osoby, dla których praca oparta na modelu platformowym stanowi dodatkowe źródło dochodów, w szczególności osoby młode. Elastyczność powinna jednak zawsze opierać się na poszanowaniu podstawowych standardów społecznych i norm pracy gwarantowanych przez prawo UE i może być regulowana przez prawo krajowe lub układy zbiorowe na podstawie odpowiednich ram prawnych UE. Jest to szczególnie konieczne w przypadku młodych ludzi, których czas pracy jest rozdrobniony i którzy uzyskują niskie i nieadekwatne dochody i muszą gromadzić składki na ubezpieczenia społeczne na poczet przyszłych emerytur⁽⁵⁾.

2.5. Zróżnicowany charakter stosunków pracy powstających i rozwijających się na cyfrowych platformach pracy w poszczególnych państwach członkowskich nie sprzyja jednolitym rozwiązaniom krajowym służącym uznaniu niezbędnej ochrony socjalnej, wymaganych środków bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedniego poziomu dochodów, odpowiedniego czasu pracy i godnych warunków pracy. Te różne formy stosunków pracy oraz niski poziom ochrony indywidualnej i zbiorowej na szczeblu krajowym mnożą się na szczeblu UE, tworząc w ten sposób warunki do dumpingu socjalnego i nieuczciwej konkurencji, co zagraża skuteczności europejskich i krajowych norm ochrony pracy.

⁽¹⁾ Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 70, pkt 2.7.

⁽²⁾ Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 173; Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 1; Dz.U. C 194 z 12.5.2022, s. 50; Dz.U. C 517 z 22.12.2021, s. 61; Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 70.

⁽³⁾ Badanie JRC COLLEEM II.

⁽⁴⁾ Badanie Komisji, 2021.

⁽⁵⁾ Europejskie Forum Młodzieży, „Stanowisko w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych”.

2.6. Cyfrowe platformy pracy można podzielić na dwie szerokie kategorie: internetowe platformy online i platformy oparte na lokalizacji. Różnią się one pod względem wielkości. Platformy będące MŚP stoją w obliczu innych wyzwań, które należy wziąć pod uwagę, w tym wyzwań związanych z kosztami infrastruktury i obciążeniami administracyjnymi oraz z przystosowaniem się do transformacji cyfrowej.

2.7. Liczba osób świadczących pracę na rzecz pracodawców z wykorzystaniem platform internetowych stale rośnie, nie tylko w Unii Europejskiej, lecz na całym świecie⁽⁶⁾. Jak wykazały MOP i Eurofound, wyzwania dla przedsiębiorstw tradycyjnych dotyczą nieuczciwej konkurencji ze strony platform, z których niektóre nie podlegają konwencjonalnym przepisom podatkowym i innym uregulowaniom dotyczącym pracowników. Ponadto znaczna część orzecznictwa dowodzi, że niektóre modele biznesowe platform budują swoją przewagę konkurencyjną poprzez dążenie do unikania obowiązujących przepisów, społecznych, środowiskowych lub gospodarczych⁽⁷⁾. Taka strategia nie sprzyja długoterminowej stabilności gospodarczej, podkopuje też uczciwą konkurencję, zwłaszcza pomiędzy platformami będącymi dużymi i mikro- lub małymi przedsiębiorstwami.

2.8. Dzięki zdecydowanemu poparciu UE dla transformacji cyfrowej w przyszłości jeszcze więcej sektorów i zawodów odczuje wpływ modelu platform internetowych. EKES wielokrotnie podkreślał⁽⁸⁾, że dobrą relację rynku wewnętrznego należy egzekwować i wzmacniać przez zagwarantowanie wszystkim podmiotom równych warunków działania oraz że cyfryzacja musi przynosić korzyści pracownikom i przedsiębiorstwom. Najważniejsze jest opracowanie ram regulacyjnych gwarantujących bezpieczne, uczciwe i zdrowe środowisko i warunki pracy dzięki systemowi jasno zdefiniowanych praw, obowiązków i zadań.

2.9. Wszyscy pracownicy mają prawo do uczciwych i godnych warunków pracy. Jest to fundamentalna zasada międzynarodowego prawa pracy oraz prawodawstwa UE. Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2019/1152 pracownik ma prawo do uzyskania od pracodawcy informacji o zasadniczych aspektach umowy o pracę lub stosunku pracy. Pracownicy zatrudnieni przez platformę muszą podlegać tym samym przepisom prawa pracy, które obowiązują w kraju, w którym świadczona jest usługa.

2.10. Kluczowym zagadnieniem jest więc stworzenie jasnej definicji „pracownika” oraz precyzyjne odróżnienie jej od definicji „osoby samozatrudnionej”. Od jasności tych definicji zależą skuteczność i efektywność całych ram regulacyjnych wniosku dotyczącego dyrektywy. Wspomniane badania⁽⁹⁾ wskazują, że w wielu przypadkach od pracowników wymaga się rejestracji w charakterze samozatrudnionych, a unikanie fikcyjnego samozatrudnienia jest nie lada wyzwaniem. Pracownicy powinni otrzymać niezbędne informacje, aby mogli zdecydować, czy rzeczywiście chcą pracować na własny rachunek, czy też nie. Z badania Komisji Europejskiej, o którym mowa w dokumencie roboczym służb Komisji „Sprawozdanie z oceny skutków w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych” wynika, że szacuje się, iż 5,5 mln osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych jest nieprawidłowo klasyfikowanych jako osoby samozatrudnione.

2.11. Poszczególne państwa członkowskie rozwiązują problem klasyfikacji prawnej stosunków pracy na różne sposoby. Ryzyko błędnej klasyfikacji prawnej stosunków pracy wynika głównie z braku przepisów w krajowych systemach prawnych oraz z braku jasności prawa. Jak dotąd żadne państwo członkowskie nie zajęło się w sposób kompleksowy kwestią klasyfikacji prawnej pracy za pośrednictwem platform internetowych. Niektóre z nich (Włochy, Hiszpania i Francja) wprowadziły przepisy sektorowe, skupiając się na platformach transportu i dostaw. Wiele państw członkowskich (Belgia, Niemcy, Grecja, Hiszpania, Francja, Irlandia, Włochy, Niderlandy i Szwecja) podjęło próby doprecyzowania stosunków pracy o niejasnej klasyfikacji przez przyjęcie przepisów, aktów administracyjnych albo odwołując się do orzecznictwa, lecz działania te odnoszą się do sytuacji na rynku pracy jako całości, bez uwzględnienia specyfiki pracy za pośrednictwem platform internetowych. We Włoszech i w Hiszpanii ważną rolę w zakresie konkretnych umów i protokołów, które poprzedziły szczegółowe przepisy prawa, odegrały rokowania zbiorowe.

2.12. Pogląd, że istniejące systemy regulacyjne na szczeblu krajowym w poszczególnych państwach UE są obecnie nieodpowiednie do uregulowania różnych profili pracy za pośrednictwem platform internetowych, potwierdza blisko sto spraw sądowych wszczętych przez pracowników lub ich przedstawicieli związkowych, a także różnorodność rozwiązań stosowanych w orzecznictwie wielu europejskich krajów, z podziałem na te, które podkreślają samozatrudnienie

⁽⁶⁾ Sprawozdanie MOP pt. „The role of digital labour platforms in transforming the world of work” [Rola cyfrowych platform pracy w przekształcaniu świata pracy], EUROFOUND Report 2018 [Sprawozdanie Eurofound (2018 r.)], dokument służb KE – dane na temat liczb i obrotów, które potrojiły się w czasie pandemii (według danych MOP w UE odnotowano w 2020 r. obroty o wartości 12 mld EUR), CEPS Final Report 2021, „Digital Labour Platforms in the EU” [sprawozdanie końcowe Centrum Studiów nad Polityką Europejską z 2021 r. pt. Cyfrowe platformy pracy w UE], ETUI Study 2021, „The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions” [Badanie ETUI z 2021 r. pt. Definicja pracownika w gospodarce opartej na platformach cyfrowych: badania nad rodzajami ryzyka ponoszonego przez pracowników i rozwiązaniami regulacyjnymi].

⁽⁷⁾ Dz.U. C 123 z 9.4.2021, s. 1, pkt 3.2.7.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 1, Dz.U. C 123 z 9.4.2021, s. 1, Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 70, Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15.

⁽⁹⁾ Zob. przypis 6.

w stosunku pracy, oraz rosnącą liczbę tych, które uznają go za zatrudnienie, nie wykluczając również tych, które plasują tego typu przypadki pomiędzy jednym a drugim podejściem prawnym⁽¹⁰⁾. Chociaż wyniki tych spraw są często sprzeczne, dotyczą one głównie usług dostawczych i kurierskich (usługi świadczone za pośrednictwem platform internetowych na miejscu), a większość łączy to, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych definiuje się jako pracowników (zwłaszcza w sektorach transportu i dostaw, w których występuje najprawdopodobniej największa ochrona umowna i związkowa).

2.13. Kolejna kluczowa kwestia dotyczy wpływu zarządzania algorytmicznego na warunki pracy, co nieodłącznie wiąże się z modelem biznesowym cyfrowych platform pracy⁽¹¹⁾. Należy zwrócić uwagę na zapewnienie przejrzystości i rozliczalności odnośnie do algorytmów dla pracowników i przedsiębiorstw.

2.14. Poszczególne państwa członkowskie podejmują działania mające na celu poprawę tej sytuacji, wdrażając inicjatywy ustawodawcze obejmujące konkretnie zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy (IT, ES). Wiele państw członkowskich (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) zajęło się natomiast problemem zarządzania algorytmicznego przez podjęcie działań w ramach polityki prywatności, ochrony danych i niedyskryminacji. W kilku krajach (FR, IT, NL, PL i LU) sądy wydały istotne w tym zakresie orzeczenia⁽¹²⁾. Fragmentacja obowiązujących w UE przepisów powoduje również, że cyfrowe platformy pracy funkcjonujące w różnych krajach podlegają różnym uregulowaniom. Z uwagi na elastyczny, mobilny i szybko ewoluujący charakter gospodarki opartej na platformach cyfrowych brak wspólnego podejścia będzie powodował trudności w utrzymaniu równych warunków działania we wszystkich państwach członkowskich.

2.15. W tym kontekście należy z zadowoleniem przyjąć inicjatywę instytucji europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem pakietu środków przedstawionego przez Komisję Europejską w dniu 9 grudnia 2021 r., mającą na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych w ramach wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych. Inicjatywa Komisji Europejskiej uznaje pilną potrzebę rozwiązania problemu nierównego traktowania w poszczególnych państwach członkowskich, odnosi się do problematycznych aspektów przedstawionych powyżej i przedstawia wniosek regulacyjny wraz z dyrektywą.

3. Uwagi ogólne

3.1. EKES popiera decyzję Komisji, by opracować wniosek dotyczący dyrektywy, której zakres obejmuje pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, zarówno internetowych (np. usługi prawnicze, tłumaczeniowe, freelancerskie itp.), jak i stacjonarnych, w ramach których świadczenie usługi wymaga fizycznej obecności na miejscu (np. taksówki, dostawy, usługi w domu klienta). Jak wyraźnie stwierdzono w motywie 49 wniosku dotyczącego dyrektywy, konieczność przyjęcia dyrektywy zamiast niewiążących instrumentów prawnych jest uzasadniona ogromną różnorodnością sytuacji, warunków pracy i ustawodawstwa w poszczególnych państwach członkowskich, w szczególności odnośnie do zapewnienia formalnego i rzeczywistego zakresu oraz adekwatności i przejrzystości systemów ochrony socjalnej, szczególnie ze względu na fakt, że państwa członkowskie przewidują różne poziomy ochrony socjalnej. Duża, i stale rosnąca, liczba spraw i orzeczeń sądowych nakazujących klasyfikację tego rodzaju pracy jako zatrudnienia stanowi jasny dowód na to, że zagadnienie to nie jest uregulowane w wystarczająco jasny sposób, nawet w poszczególnych krajowych systemach prawnych. Państwu członkowskiemu nie uda się zatem osiągnąć w pojedynkę celu, którym jest poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Zgodnie z zasadą pomocniczości można go jednak osiągnąć w większym stopniu na szczeblu UE.

⁽¹⁰⁾ Wśród orzeczeń uznających, że stosunek pracy ma charakter zatrudnienia, wystarczy przywołać na przykład: orzeczenie francuskiego Sądu Kasacyjnego (*Chambre sociale*, nr 374 z 4 marca 2020 r.), na mocy którego uznano, że praca świadczona przez kierowcę Ubera stanowi zatrudnienie; orzeczenie hiszpańskiego Sądu Najwyższego (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 40/2020 z 17 stycznia 2020 r.*), na mocy którego uznano, że stosunek pracy pomiędzy kurierami a platformą Deliveroo ma charakter zatrudnienia oraz orzeczenie Sądu w Barcelonie z 13 stycznia 2021 r., na mocy którego uznano, że stosunek pracy aż 748 kurierów ma charakter zatrudnienia. Zgodnie z ostatnim z wymienionych orzeczeń należy przeanalizować nowe wskaźniki, na których mają opierać się orzeczenia dotyczące charakteru relacji, stwierdzając, że elastyczność godzin pracy stanowi w każdym przypadku wynik wyboru, który ma na celu wskazanie najbardziej dochodowych okresów dla przedsiębiorstwa, a z całą pewnością nie osiągnięcie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kurierów, w związku z czym należy ich uznać za pracowników. Ponadto orzeczenia sądów w Belgii, we Włoszech i w Niderlandach wykluczyły możliwość traktowania tego typu stosunków pracy jako samozatrudnienia na podstawie relatywizacji rzekomej wolności kurierów co do sposobu świadczenia usługi.

⁽¹¹⁾ Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work [Badanie Komisji wspierające ocenę skutków poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych].

⁽¹²⁾ Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work [Badanie Komisji wspierające ocenę skutków poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych].

3.2. We wniosku dotyczącym dyrektywy, w motywie 9, całkiem słusznie zauważono, że „[j]eżeli platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym, często nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto organy krajowe nie mają łatwego dostępu do danych na cyfrowych platformach pracy, w tym do danych na temat liczby osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, ich statusu zatrudnienia i warunków pracy. Utrudnia to egzekwowanie obowiązujących przepisów, w tym w obszarze prawa pracy i ochrony socjalnej”. EKES podkreślał już⁽¹³⁾, że należałoby stworzyć rejestr platform funkcjonujących w każdym z państw członkowskich oraz ogólnoeuropejską bazę danych o dużych i małych platformach.

3.3. Ta niepewność prawna może w niektórych sytuacjach sprzyjać powstawaniu i rozprzestrzenianiu się nierejestrowanych form pracy oraz godnych ubolewania przypadków wyzysku i konkurencji między samymi pracownikami, którzy mogą świadczyć pracę w ramach nielegalnego podwykonawstwa. Ci pracownicy to często migranci, znajdujący się na obiektywnie słabej pozycji, nieznający przysługujących im praw ochrony minimalnej. Wniosek dotyczący dyrektywy nie zawiera przepisu dotyczącego podwykonawstwa, a zatem nie zapewnia tym pracownikom platform żadnej ochrony przed tymi praktykami⁽¹⁴⁾.

3.4. Tekst wniosku Komisji jest jednak w wielu kwestiach niejasny, ogólnikowy i niejednoznaczny. Nie odzwierciedla on celów ochrony i zagwarantowania praw socjalnych i pracowniczych wyraźnie wymienionych w motywach, w szczególności definicji pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platform internetowych (art. 2 i 5) ani praw pracowników czy też przedstawicieli związków zawodowych do informacji i konsultacji (art. 9, który jednak zawiera jedynie jednoznaczne odniesienie do dyrektywy 2002/14). Na wstępie należy zaznaczyć, że we wspomnianym wniosku dotyczącym dyrektywy często zrównuje się ochronę praw pracowników z zasadą wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Prawa pracowników i podstawowe wolności muszą być odpowiednio chronione, zgodnie z ustawodawstwem i z Kartą praw podstawowych.

3.5. Zdaniem EKES-u dyrektywa powinna zawierać konkretne postanowienia dotyczące warunków pracy i zabezpieczenia społecznego opierające się na zasadzie niedyskryminacji, również z uwzględnieniem podobnych i porównywalnych pracowników zatrudnionych w tym samym sektorze. Sprzyjałoby to rozwojowi jednolitej ochrony umownej w sektorach oraz zwalczaniu form dumpingu socjalnego i podatkowego.

3.6. EKES z zadowoleniem przyjmuje proponowane wysiłki Komisji na rzecz wspierania wymiany dobrych praktyk w kontekście jej programu wzajemnego uczenia się, a także wspierania działań Europejskiego Urzędu ds. Pracy w ramach jego mandatu; wspierania państw członkowskich w stosowaniu zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego i wytycznych w tej dziedzinie, w stosownych przypadkach i za pośrednictwem programów UE (takich jak program „Horyzont Europa”)⁽¹⁵⁾.

3.7. EKES jest zdania, że w projekcie dyrektywy należy określić jasne kryteria odniesienia i reguły, którymi powinni kierować się ustawodawcy krajowi, oraz zachęcać do rokowań zbiorowych w celu ustanowienia przepisów zapewniających pewność, bezpieczeństwo i przewidywalność w wysoce cyfrowym środowisku produkcyjnym. Reguły te muszą mieć na celu stworzenie równych warunków działania dla cyfrowych platform pracy i dostawców usług offline. Nie powinny być sprzeczne z dorobkiem prawnym, nie powinny zmieniać treści i zakresu przepisów określających pracowniczy charakter stosunku służbowego zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi, krajowymi systemami klasyfikacji lub orzecznictwem sądów poszczególnych państw członkowskich oraz nie powinny naruszać uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami.

3.8. EKES uważa również, że konieczne jest zapewnienie równego traktowania tradycyjnych przedsiębiorstw oraz podmiotów korzystających z cyfrowych środków kontroli opierających się na algorytmicznym zarządzaniu danymi, na zasadzie przejrzystej i uczciwej konkurencji między nimi, przy czym trzeba wyjaśnić status pracownika osób świadczących usługi lub prowadzących działalność w tych sektorach. EKES z zadowoleniem przyjmuje także dążenie Komisji do zapewnienia wyjaśnień i wsparcia dla osób faktycznie samozatrudnionych. „W razie potrzeby osoby samozatrudnione otrzymają również wsparcie w celu wyjaśnienia swojego statusu. Oczekuje się, że dyrektywa wzmocni autonomię samozatrudnionych i ułatwi im wykorzystanie możliwości w zakresie przedsiębiorczości, np. poprzez rozwijanie bazy klientów. Osoby, które już faktycznie prowadzą działalność na własny rachunek, zachowają świadczenia związane z ich statusem zatrudnienia”⁽¹⁶⁾.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 173, pkt 1.15.

⁽¹⁴⁾ Sprawozdanie Fairwork, „Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work” [Odpowiedź Fairwork na wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych], 2021.

⁽¹⁵⁾ Zob. komunikat Komisji.

⁽¹⁶⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy”, COM(2021) 761 final, s. 10, tabela, 9 grudnia 2021 r.

3.9. Kluczowe jest więc, by poprawić i doprecyzować zakres stosowania (zawarty w art. 1), aby zagwarantować zastosowanie tej dyrektywy do wszystkich platform cyfrowych pośredniczących w podaży pracy. Należy jednoznacznie określić faktycznego i prawnie odpowiedzialnego pracodawcę, w tym w zakresie odprowadzania podatków i składek na ubezpieczenia społeczne oraz z myślą o ustanowieniu procesów rokowań zbiorowych, z uwzględnieniem specyfiki mikro- i małych platform.

Odniesienie do koncepcji organizacji pracy wykonywanej przez osoby fizyczne może prowadzić do niepożądanego wyłączenia pewnych platform cyfrowych.

4. Rozdział 4 – Uwagi szczegółowe

4.1. W niniejszej opinii analizie poddane zostaną w szczególności następujące aspekty omawianego wniosku dotyczącego dyrektywy:

- kryteria klasyfikacji jako pracownika,
- zarządzanie algorytmiczne,
- prawa grupowe.

4.2. Kryteria klasyfikacji

4.2.1. W art. 4 wniosku określono kryteria, na podstawie których powstaje domniemanie prawne istnienia stosunku pracy. EKES zauważa, że proponowane kryteria powinny odzwierciedlać dynamikę rynku cyfrowego oraz ewolucję modeli biznesowych i metod pracy, a także że należałoby je stale aktualizować. Ubolewa, iż kryteria określone w art. 4 nadal obejmują głównie różne formy kontroli sprawowanej przez platformę cyfrową nad wykonywaniem pracy przez pracownika. Stoi na stanowisku, że łączenie ochrony pracy ze sprawowaniem kontroli nie ujmuje adekwatnie ani nie koryguje nierównowagi sił pomiędzy platformą a jej pracownikami.

4.2.2. Ponadto art. 4 wniosku pozostawia platformom zbyt dużą swobodę decyzyjną – ponieważ domniemanie zatrudnienia jest związane ze spełnieniem co najmniej dwóch z pięciu kryteriów – tymczasem w stale zmieniającym się kontekście kryteria te można by łatwo obejść. EKES uważa, że jasno określony status zatrudnienia, nawet dla osób pracujących w niewielkim wymiarze godzin, gwarantowałby prawo do ochrony socjalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy, do organizowania się i do rokowań zbiorowych odnośnie do wykonywanego czasu pracy, zapewniając tym samym niezbędną elastyczność.

4.2.3. Wspomniane kryteria powinny zapobiegać ryzyku pogarszania się standardów zatrudnienia w bardziej precyzyjny sposób. W tym celu wskazanym byłoby zdefiniować jedno kryterium domniemania zatrudnienia, które mogłoby zostać wzruszone przez platformę na mocy zapisów art. 5, przenoszącego ciężar dowodu na platformę cyfrową, muszącą udowodnić, że stosunek pracy nosi znamiona samozatrudnienia. EKES zgadza się z propozycją Komisji Europejskiej, by wzruszenie domniemania zatrudnienia było zadaniem platform.

4.2.4. Odpowiednią ochroną należy w istocie objąć także osoby samozatrudnione i prawdziwe stosunki oparte na samozatrudnieniu, które nie zostały zdefiniowane w tekście dyrektywy. Istnieje wiele różnych form pracy opartej na modelu platformowym, których nie można zaliczyć do jednej kategorii. Istnieją formy pracy, które można uznać za podobne do zatrudnienia, a także formy pracy wymagające wykwalifikowanych specjalistów, nawet wysoko wykwalifikowanych pracowników, których w niektórych krajach można porównać do osób wpisanych do rejestrów zawodowych lub będących członkami krajowych samorządów zawodowych. Szczególny wymiar zarządzania algorytmicznego, które wywiera istotny wpływ na pracowników, może nie mieć zastosowania do określenia domniemania istnienia stosunku pracy ze specjalistami wpisanymi do rejestrów lub członkami krajowych samorządów zawodowych, jeśli takie istnieją.

4.2.5. Bardziej stosowne byłoby więc wprowadzenie zapisu mówiącego, że domniemanie zatrudnienia w dziedzinie cyfrowych platform pracy działa na korzyść poszczególnych pracowników, którzy świadczą pracę lub usługi pod kierownictwem, kontrolą lub na mocy uprawnień organizacyjnych platformy cyfrowej wykorzystującej zarządzanie algorytmiczne.

Platformy powinny mieć możliwość wzruszenia domniemania zatrudnienia, czyli udowodnienia, że nie sprawują organizacyjnej kontroli o charakterze komercyjnym, także pośredniej albo domniemanej, nad świadczeniem usługi/pracy przez pracownika⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁷⁾ Zob. definicja w motywie 30 wytycznych Komisji w sprawie prawa konkurencji i układów zbiorowych pracy: (iii) obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu. Platformy, które nie organizują niczyjej pracy, lecz po prostu stanowią kanał, za pośrednictwem którego osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą dotrzeć do użytkowników końcowych, nie stanowią cyfrowych platform pracy. Na przykład platforma, która zajmuje się wyłącznie zbieraniem i prezentacją usługodawców pracujących w danej okolicy (np. hydraulików), umożliwiając w ten sposób klientom skorzystanie na żądanie z ich usług, nie jest uznawana za cyfrową platformę pracy, ponieważ nie organizuje pracy usługodawców.

4.2.6. Powszechny argument podnoszony w orzeczeniach sądów dotyczących stosunku pracy o charakterze zatrudnienia, wydawanych przez sądy krajowe wysokiego szczebla, mówi, że platforma, a konkretnie zarządzanie algorytmiczne, sprawuje pełny nadzór nad wykonywaniem usługi przez pracownika. Wskazuje to, iż w rzeczywistości usługa świadczona w ramach pracy całkowicie wpisuje się w działalność platformy. Już sam ten fakt świadczy o potrzebie zrównoważenia wspomnianego wyżej uprawnienia kontrolnego przez wprowadzenie odpowiednich gwarancji indywidualnych i zbiorowych dla wszystkich pracowników świadczących pracę lub usługi za pośrednictwem platform internetowych.

5. Uwagi i zalecenia szczegółowe w sprawie zarządzania algorytmicznego

5.1. Zarządzanie algorytmiczne przetwarza znaczne ilości danych, nadzoruje, przydziela zadania, wydaje bezpośrednie polecenia ograniczające poziom autonomii i ocenia pracowników, w tym ich wyniki, postępowanie, zarobki i warunki pracy, a nawet może prowadzić do zwolnienia z pracy. EKES odnosi się pozytywnie do faktu, że wniosek dotyczący dyrektywy zawiera zasady zawarte w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO). Zgodnie z art. 9 RODO w dyrektywie należałoby w sposób wyraźny zakazać przetwarzania wrażliwych danych osobowych, w tym informacji o poglądach politycznych i przynależności do związków zawodowych. W dyrektywie należałoby jasno wskazać, że prawa ustanowione w rozdziale 3 mają zastosowanie do wszystkich przypadków zarządzania algorytmicznego, również w sytuacji, gdy platforma udowodni, że nie sprawuje organizacyjnej kontroli o charakterze komercyjnym, także pośredniej albo domniemanej, nad świadczeniem usługi przez pracownika, a więc domniemywa o braku stosunku pracy.

5.2. Systemy wykorzystywane przez cyfrowe platformy pracy często opierają się na elementach sztucznej inteligencji (AI). W związku z tym, że platformy będą musiały przestrzegać postanowień zarówno ww. dyrektywy, jak i aktu w sprawie sztucznej inteligencji (regulacja rynku produktów), EKES zwraca się do Komisji, by zawarła we wniosku dotyczącym dyrektywy odniesienia do aktu i vice versa, aby uniknąć potencjalnych niespójności i luk lub je wyjaśnić.

5.3. EKES ponownie zachęca ⁽¹⁸⁾ Komisję, aby doprecyzowała zakres odpowiedzialności wszystkich stron zaangażowanych w takie kwestie, jak BHP, ochrona danych, ubezpieczenia i odpowiedzialność prawna w celu dokonania oceny, dostosowania i zharmonizowania obecnie obowiązujących przepisów. Odnotował już, że algorytmy wykorzystywane przez platformy powinny być traktowane w ten sam sposób co instrukcje w formie ustnej lub pisemnej w standardowej pracy ⁽¹⁹⁾.

5.4. Z wielkim zadowoleniem należy przyjąć prawo do przeglądu zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych decyzji. EKES uważa jednak, że aby umożliwić korzystanie z tego prawa w praktyce, Komisja powinna dodać zapisy nakładające na cyfrowe platformy pracy obowiązek: a) opracowywania swoich algorytmów i systemów z poszanowaniem zasady „zaprojektowany jako bezpieczny” oraz b) zgodnie z przesłankami zawartymi w proponowanym akcie w sprawie sztucznej inteligencji powinna wprowadzić zapisy wymagające od cyfrowych platform pracy poddawania stosowanych przez nie algorytmów ocenie zgodności nie tylko przed ich wdrożeniem, lecz również w trakcie świadczenia pracy lub usługi przez pracownika. Ocena zgodności powinna być przeprowadzana w ramach multidyscyplinarnego podejścia, aby umożliwić wspólną ocenę przez ekspertów wyznaczonych przez związki zawodowe, platformę oraz organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne odpowiednie władze. W razie konfliktu podczas przeglądu decyzji podjętej za pomocą algorytmu pracownicy powinni mieć możliwość odwołania się do niezależnego gremium arbitrażowego.

5.5. EKES uważa jednak, że w art. 8 powinien się znaleźć zapis stanowiący, że w ramach przeglądu ważnych decyzji przez człowieka – pracownika może reprezentować związek zawodowy.

5.6. Model pracy za pośrednictwem platform internetowych opiera się na ocenach klientów, więc osoby pracujące za ich pośrednictwem powinny mieć możliwość przenoszenia tych ocen na inne platformy i wykorzystywania ich jako kluczowych elementów danych. EKES uważa, że wszystkim osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych należy zagwarantować prawo do przenoszenia danych. Co jeszcze istotniejsze, w dyrektywie należałoby zagwarantować tego typu osobom możliwość wykorzystywania swojego profilu, w tym umiejętności, do znalezienia zatrudnienia poza gospodarką opartą na platformach cyfrowych.

5.7. Powodzenie wniosku Komisji zależeć będzie od jego skutecznego egzekwowania. Wniosek dotyczący dyrektywy wymaga współpracy pomiędzy organami ds. ochrony danych i ds. pracy. Jednak EKES pragnie zwrócić uwagę Komisji na fakt, iż w kilku krajach organy ochrony danych nie mają za zadanie przeprowadzania dogłębnych analiz spraw pracowniczych i vice versa, zwłaszcza w zakresie nadzoru i środków odwoławczych. W związku z tym zachęca Komisję do większego doprecyzowania przydziału kompetencji, w tym zagadnień transgranicznych, oraz do uwzględnienia inspektoratów pracy.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 173.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 173, pkt 1.8.

6. Prawa grupowe

6.1. W rozdziale poświęconym egzekwowaniu, w art. 14 dyrektywy, znajduje się odwołanie do przedstawicieli pracowników, a nie do związków zawodowych. Jest to poważny problem, ponieważ ważne jest, by w sposób wyraźny przywołać przedstawicieli związków zawodowych, co pozwoli uniknąć tworzenia przypadkowych związków, a pracownikom zagwarantuje prawa do zbiorowej reprezentacji, również w razie sporu.

6.2. EKES odnotowuje, że w dyrektywie mowa jest o prawie do informacji i konsultacji. Jednak w art. 9 znaleźć można jedynie odniesienie do dyrektywy 2002/14/WE, która ustanawia ogólne ramy. Należałoby dodać również bezpośrednie odniesienie do dyrektywy 2001/23/WE w sprawie przejęć przedsiębiorstw, dyrektywy 98/59/WE w sprawie zwolnień grupowych oraz dyrektywy 2009/38/WE w sprawie europejskiej rady zakładowej. EKES odnotowuje, że w art. 10, w którym rozszerza się prawa pracownicze ustanowione w rozdziale 3 dyrektywy na wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych (również niepozostające w stosunku pracy), nie ma odwołania do prawa do informacji i konsultacji przedstawionego w art. 9. Tego odstępstwa nie da się uzasadnić. Konieczna jest jaśniejsza definicja prawa do informacji i konsultacji w celu wspierania rokowań zbiorowych, czyli prawa, które należy uznać również odnośnie do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych⁽²⁰⁾.

6.3. EKES podkreśla, że należy zagwarantować prawo osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych do informacji i konsultacji z przedstawicielami związkowymi (art. 9), również w zakresie parametrów, zasad i poleceń leżących u podstaw algorytmów lub systemów sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji lub przyjmowanie decyzji mogących mieć wpływ na warunki pracy, dostęp do pracy i kontynuację zatrudnienia, w tym profilowanie.

6.4. EKES zauważa, że osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych powinny przejść odpowiednie i specjalistyczne szkolenie, dostępne w różnych językach europejskich, dotyczące korzystania z platformy i pracy na niej, a także powinny zostać przeszkolone w zakresie odpowiednich umiejętności cyfrowych. Jak podkreślono w poprzedniej opinii⁽²¹⁾, wdrożenie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027 musi zapewnić skuteczny dialog społeczny i konsultacje z zainteresowanymi stronami, poszanowanie i egzekwowanie praw pracowniczych, a także prawo pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa oraz możliwość rozwijania przez pracowników umiejętności cyfrowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, zwłaszcza w drodze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), uczenia się dorosłych i szkolenia pracowników w celu zaradzenia lukom kompetencyjnym w przedsiębiorstwach.

6.5. W poprzedniej opinii stwierdzono, że w związku z wprowadzaniem nowych technologii, takich jak roboty lub inteligentne maszyny, EKES przypomina w swej analizie o znaczeniu wcześniejszego informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi oraz o konieczności prowadzenia rokowań zbiorowych równoległe do przemian związanych z tymi technologiami⁽²²⁾. Zwraca również uwagę, że dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych przewiduje obowiązek prowadzenia takich konsultacji⁽²³⁾.

6.6. Rokowania obejmują również rokowania sektorowe, które stanowią znaczącą część definicji praw pracowniczych, lecz we wniosku dotyczącym dyrektywy nie ma odniesienia do porozumień sektorowych.

6.7. Zapewnienie sprawiedliwych procesów rozwiązywania umów o pracę z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych oraz dostępu do niezależnych mechanizmów rozstrzygania sporów to ważne cele, które należy uwzględnić w ramach regulacyjnych. We wniosku dotyczącym dyrektywy znajdują się odniesienia wyłącznie do zwolnień indywidualnych, a należałoby ująć w nim także zagadnienie procedur informacji i konsultacji w razie zwolnień grupowych, z odniesieniami do obowiązującego prawodawstwa UE⁽²⁴⁾.

Bruksela, dnia 23 marca 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽²⁰⁾ Dz.U. C 123 z 9.4.2021, s. 1, pkt 3.2.8.

⁽²¹⁾ Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 27.

⁽²²⁾ Badanie EKES-u, 2017.

⁽²³⁾ Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

⁽²⁴⁾ Dyrektywa 98/59/WE, dyrektywa 2001/23/WE.

ZAŁĄCZNIK

Następująca kontropinia, która uzyskała poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty (art. 43 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 1**SOC/709 – Pakiet dotyczący warunków pracy – praca za pośrednictwem platform internetowych**

Zastąpić całą opinię

1. Wnioski

1.1. Cyfrowe platformy pracy promują innowacyjne usługi i nowe modele biznesowe oraz stwarzają wiele możliwości dla konsumentów, przedsiębiorstw, pracowników i osób samozatrudnionych. Koncepcja platformy cyfrowej obejmuje szeroki zakres działań, usług, zadań i modeli biznesowych. Oznacza to, że uniwersalne rozwiązania mogą stać się barierą dla innowacji i inwestycji w tworzenie i rozwój platform cyfrowych w UE.

1.2. EKES dostrzega potrzebę zajęcia się niektórymi wyzwaniami związanymi z pracą za pośrednictwem platform cyfrowych pojawiającymi się tam, gdzie platformy takie istnieją. Wszelkie regulacje dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych powinny jednak mieć na celu utrzymanie elastyczności jako kluczowego czynnika motywującego, a przy tym obejmować podstawowe zabezpieczenia odpowiedniej ochrony pracowników, ale też uwzględniać fakt, że w przypadku wielu osób praca za pośrednictwem platform internetowych jest uzupełnieniem innej działalności⁽¹⁾. Dlatego też EKES ogólnie popiera podejście przyjęte przez KE w pakiecie dotyczącym warunków pracy, a mianowicie wykorzystanie różnych instrumentów w celu stworzenia niezbędnego korzystnego środowiska umożliwiającego poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Konieczne jest również zadbanie o odpowiedni dostęp do ochrony socjalnej oraz odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez właściwe wdrożenie dwóch zaleceń Rady⁽²⁾.

1.3. Chociaż prawidłowe określenie stosunku pracy jest jedną z kluczowych kwestii i należy zająć się ewentualnymi przypadkami błędnej klasyfikacji, kwestia ta dotyczy jedynie mniejszości osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, co jasno pokazują również dane Komisji, z których wynika, że 5,5 mln z 28,8 mln osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych może być zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia.

1.4. EKES uważa jednak, że wiele kwestii objętych projektem dyrektywy zostało już uwzględnionych w obowiązujących lub przyszłych przepisach UE, np. ochrona danych, prawo pracowników do informacji i konsultacji. Oznacza to, że w stosownych przypadkach należy wzmocnić i usprawnić wdrażanie obowiązujących przepisów. Nowa dyrektywa, która powtarza istniejące prawa, jedynie wywołuje zamieszanie i powoduje rozdrobnienie dorobku prawnego UE. Jeżeli w trakcie procesu wdrażania stwierdzi się potrzebę doprecyzowania przepisów, należy dostosować odpowiednie akty prawne UE. W związku z tym EKES przypomina instytucjom UE, że szczególnie teraz UE potrzebuje prawdziwych inteligentnych regulacji i testów konkurencyjności, które pozwolą przedsiębiorstwom wprowadzać innowacje, rozwijać się oraz tworzyć miejsca pracy i wartość dodaną dla naszego społeczeństwa i gospodarki.

⁽¹⁾ Jeżeli chodzi o tempo rozwoju, dane zgromadzone w badaniach COLLEEM I i II wskazują, że zjawisko pracy za pośrednictwem platform internetowych w Europie powoli, ale stale rośnie. Ponadto tylko niewielka część – ok. 1,4% – ludności w wieku produkcyjnym wykonuje pracę za pośrednictwem platform internetowych jako główną formę zatrudnienia. Co więcej zgodnie z badaniem, o którym mowa w sprawozdaniu Komisji z oceny skutków, około 5,5 mln z 28,8 mln osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych może być zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia. Zob. sprawozdanie JRC „Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey” (europa.eu) [„Pracownicy platform w Europie – dowody z badania COLLEEM”] oraz sprawozdanie JRC „New evidence on platform workers in Europe” (europa.eu) [„Nowe dowody na temat osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych”]; Dokument roboczy służb Komisji – Sprawozdanie z oceny skutków. W badaniu zleconym przez Delivery Platforms Europe kurierzy (dostawcy jedzenia) w większości (72%) stwierdzają, że praca za pośrednictwem platform internetowych jest aktywnością uzupełniającą, przy czym 34% pracuje jako kurierzy w trakcie studiów, a kolejna jedna trzecia (34%) podaje, że korzysta z pracy za pośrednictwem platform internetowych w celu uzupełnienia dochodów z innej pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Dla dwóch trzecich respondentów (67%) głównym powodem podejmowania pracy kuriera jest elastyczność. Praca ta umożliwia im łączenie pracy dostawcy z inną działalnością zarobkową lub nauką czy z opieką nad członkami rodziny i stanowi sposób na uzupełnienie innych dochodów. Elastyczność jest również najbardziej docenianym aspektem pracy w charakterze kuriera (dla 58% respondentów).

⁽²⁾ Zalecenie Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej oraz zalecenie Rady w sprawie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy osób samozatrudnionych.

1.5. Aby zwiększyć pewność prawa i uniknąć niepotrzebnych sporów, należy skoncentrować się na wyjaśnianiu obowiązujących przepisów krajowych i definicji dotyczących statusu pracownika, a jednocześnie respektować zasady umożliwiające autonomię przedsiębiorców i autonomię w ramach innych form samozatrudnienia. Unijna definicja tego, kto jest pracownikiem, a kto samozatrudnioną osobą pracującą za pośrednictwem platform internetowych, nie byłaby właściwa ani skuteczna, ponieważ nie jest w stanie respektować różnych modeli obowiązujących w państwach członkowskich i nadążać za dynamicznym rozwojem rynków pracy. Zwiększyłaby niejasność i niepewność prawa oraz podważałaby definicje krajowe poprzez wprowadzenie specjalnej definicji ograniczonej grupy osób pracujących dla pośrednictwem platform cyfrowych.

1.6. Kolejnym źródłem nieporozumień jest próba objęcia dyrektywą zarówno pracowników, jak i osób samozatrudnionych poprzez wprowadzenie dwóch odrębnych definicji „osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych” i „osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych”. Mieszanie różnych kategorii podmiotów objętych dyrektywą oraz przypisanie im różnych zestawów praw i obowiązków również powoduje niepewność i złożoność prawa.

1.7. Nie ma uzasadnienia dla zacierania granicy między rzeczywistym samozatrudnieniem a zatrudnieniem poprzez tworzenie przepisów, które mają wpływ na przedsiębiorców/osoby samozatrudnione, na podstawie art. 153 TFUE, który w ogóle nie stanowi odpowiedniej podstawy prawnej do regulowania stosunków między przedsiębiorstwami.

1.8. Zgodnie z proponowanym w projekcie dyrektywy domniemaniem po spełnieniu dwóch z pięciu kryteriów każdy stosunek umowny uznaje się za stosunek pracy. Jednocześnie znaczna część kryteriów zaproponowanych w art. 4 ust. 2 zawiera standardowe klauzule B2B, na przykład: a) *górną limit poziomu wynagrodzenia* i c) *weryfikowanie jakości wyników pracy*, d) *harmonogram wykonywania pracy* i e) *możliwość rozbudowy bazy klientów*. Oznacza to, że nawet osoby faktycznie samozatrudnione mogłyby zostać błędnie zaklasyfikowane jako pracownicy i będą musiały obalić to domniemanie, jeżeli będą chciały kontynuować swoją działalność. Status osoby samozatrudnionej mógłby zostać potwierdzony jedynie w postępowaniu sądowym lub administracyjnym, co nakłada niepotrzebne obciążenia administracyjne na wszystkie strony, w tym na władze.

1.9. Ustanowienie mechanizmu wzruszenia domniemania prawnego jest mylące i może zmniejszyć jasność prawa z uwagi na to, że podobny mechanizm został już uwzględniony w dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy⁽³⁾ jako jedna z opcji dla państw członkowskich.

1.10. Zamiast zasady dwóch z pięciu kryteriów EKES opowiada się za oceną kryteriów służących stwierdzeniu istnienia statusu pracownika na poziomie państw członkowskich i zgodnie z orzecznictwem ETS. W związku z tym EKES z zadowoleniem przyjmuje proponowane wysiłki Komisji na rzecz wspierania wymiany dobrych praktyk.

1.11. EKES uważa, że odrębny zbiór przepisów dotyczących kwestii związanych z pracą za pośrednictwem platform internetowych i zarządzania algorytmicznego nie jest odpowiedni ani konieczny. Obowiązujące przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO)⁽⁴⁾ i przyszły akt o sztucznej inteligencji zapewnią również pracownikom szereg praw w odniesieniu do ich danych osobowych wraz z kompleksowym zestawem wymogów w zakresie zarządzania ryzykiem, nadzoru ze strony człowieka i przejrzystości w celu ograniczenia ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz praw podstawowych. W związku z tym należy unikać zbędnego nakładania się i powielania przepisów.

2. Uwagi ogólne

2.1. Cyfryzacja odgrywa obecnie kluczową rolę strategiczną w procesie szybkiej transformacji gospodarki i przedsiębiorstw, stając się wszechobecna we wszystkich sektorach działalności i wpływając na cały cykl łańcucha wartości produktów i usług oraz angażując zarówno duże firmy, jak i małe przedsiębiorstwa i mikroprzedsiębiorstwa. Konsekwencje dla świata pracy – wynikające z nowych form pracy i nowych form organizacji przedsiębiorstw – są istotne zarówno pod względem ich charakteru, jak i prędkości z jaką zachodzą zmiany.

2.2. Cyfrowe platformy pracy mogą skutecznie dopasować podaż pracy do popytu na nią oraz oferować możliwości utrzymania się lub uzyskiwania dodatkowych dochodów. Dla konsumentów oznacza to lepszy dostęp do produktów i usług, do których w przeciwnym razie trudno byłoby dotrzeć, a także dostęp do nowych i bardziej zróżnicowanych usług⁽⁵⁾. Jednak praca za pośrednictwem platform cyfrowych, stanowiąca integralną część zmieniających się form pracy, oprócz możliwości stwarza też potencjalne wyzwania, które mogą wymagać dostosowanych rozwiązań.

⁽³⁾ Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

⁽⁴⁾ Rozporządzenie (UE) 2016/679 i COM(2021) 206 final.

⁽⁵⁾ COM(2021) 762 final, uzasadnienie, s. 1.

2.3. Status osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych na rynku pracy jest kluczową kwestią, którą państwa członkowskie zajęły się, także w orzecznictwie krajowym. Doprowadziło to do powstania szeregu różnych przepisów i orzeczeń opartych na różnych krajowych koncepcjach, modelach i definicjach, a zatem po prostu odzwierciedlających i respektujących krajowe systemy i praktyki rynku pracy. Należy skoncentrować się na wyjaśnianiu obowiązujących przepisów krajowych i definicji dotyczących statusu pracownika, a jednocześnie respektować zasady umożliwiające autonomię przedsiębiorców i autonomię w ramach innych form samozatrudnienia. W tym kontekście można również promować działania na szczeblu europejskim, takie jak wymiana informacji, kształcenie i szkolenie oraz współpraca między organami władz. Ważną rolę do odegrania mają również partnerzy społeczni, a także same platformy. Ramy regulacyjne mogłyby zostać dostosowane na odpowiednim szczeblu, bez podważania dobrze funkcjonujących praktyk i przepisów krajowych. W razie potrzeby należy poprawić ochronę osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

3. Ogólne uwagi na temat wniosku dotyczącego dyrektywy

3.1. Komisja Europejska zaproponowała 9 grudnia zestaw środków mających na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz wspieranie zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w UE⁽⁶⁾. Opinia sekcji SOC/709 przyjęta przez sekcję 7 marca 2022 r. omawia jedynie wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Zatem niniejsza kontropinia również koncentruje się na tym wniosku.

3.2. EKES zgadza się z tym, że niedawny rozwój gospodarki platform pracy przyniósł nowe wyzwania dla osób pracujących za ich pośrednictwem. Jak zauważa Komisja, mogą one obejmować m.in. brak przejrzystości i przewidywalności ustaleń umownych, wyzwania związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, błędną klasyfikację statusu zatrudnienia lub niewystarczający dostęp do ochrony socjalnej⁽⁷⁾, a także wyzwania związane z zarządzaniem algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych.

3.3. Proponowana dyrektywa nie jest jednak właściwym instrumentem reagowania na te wyzwania. Ponadto wydaje się, że wniosek wyraźnie koncentruje się na działalności kurierów, kierowców i ogólnie świadczonych lokalnie usługach wymagających niższych kwalifikacji, pomijając fakt, że różnorodność pracy za pośrednictwem platform internetowych jest znacznie większa. Proponowane uregulowanie w ogóle nie jest dostosowane do osób pracujących za pośrednictwem platform pracy online. Ponadto nie uwzględnia się możliwego wpływu prawodawstwa UE na platformy internetowe, które mogą świadczyć swoje usługi spoza UE⁽⁸⁾. Należy przynajmniej ocenić ewentualną utratę i przeniesienie tej działalności poza UE (np. do Zjednoczonego Królestwa).

3.4. Wyzwaniami tym należy zająć się przede wszystkim z wykorzystaniem istniejących przepisów i praktyk, w razie potrzeby wzmacniając ich wdrażanie. Ponadto istnieje duży potencjał podejmowania działań przez same platformy wspólnie z partnerami lokalnymi, a także z partnerami społecznymi. Komisja powinna to wspierać.

3.5. Unijna definicja tego, kto jest pracownikiem, a kto samozatrudnioną osobą pracującą za pośrednictwem platform internetowych, nie byłaby właściwa ani skuteczna, ponieważ nie byłaby w stanie respektować różnych modeli obowiązujących w państwach członkowskich i nadążać za dynamicznym rozwojem rynków pracy. Zwiększyłyby jedynie niejasność i niepewność prawa oraz podważałyby definicje krajowe poprzez wprowadzenie specjalnej definicji ograniczonej grupy pracowników.

⁽⁶⁾ Środki te obejmują: 1) wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych; 2) projekt wytycznych w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, w tym warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy; 3) apele o wprowadzenie nowych środków – przedstawione poniżej – skierowane do organów krajowych, partnerów społecznych i wszystkich odpowiednich zainteresowanych stron w celu osiągnięcia lepszych warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (komunikat „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy”).

⁽⁷⁾ Tamże (komunikat), s. 2.

⁽⁸⁾ Według badania Komisji „nawet gdyby zaprzestano świadczenia wszelkich usług freelancerów za pośrednictwem platform w całej UE-27, przedsiębiorstwa te mogłyby nadal polegać na freelancerach w innych częściach świata”. Zob. Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work [Badanie Komisji na potrzeby oceny skutków poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych].

4. Uwagi szczegółowe na temat wniosku dotyczącego dyrektywy

4.1. Zakres i definicje

4.1.1. Istnieje wyraźne ryzyko, że zakres i definicje proponowanej dyrektywy objęłyby znacznie szerszy zakres działalności platform internetowych niż zakładano. Wydaje się, że dyrektywa ma dotyczyć głównie działalności wymagającej niskich kwalifikacji, ale proponowane definicje i kryteria obejmują wszystkie kategorie pracy za pośrednictwem platform internetowych, nawet jeśli praca jest wykonywana przez osoby rzeczywiście samozatrudnione.

4.2. Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia i domniemanie prawne

4.2.1. EKES zgadza się, że państwa członkowskie powinny dysponować niezbędnymi mechanizmami w celu zapewnienia „prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych”. Ma jednak poważne wątpliwości co do proponowanych ram domniemanie prawnego istnienia stosunku pracy, jeśli spełnione byłyby dwa z pięciu kryteriów wymienionych w dyrektywie.

4.2.2. EKES uważa, że kryteria, o których mowa zwłaszcza w lit. a) *górnym limitem poziomu wynagrodzenia* i c) *weryfikowaniu jakości wyników pracy*, d) *harmonogram wykonywania pracy* i e) *możliwość rozbudowy bazy klientów*, są regularnie stosowane w umowach B2B i doprowadziłyby do sytuacji, w której osoby rzeczywiście samozatrudnione podlegałyby domniemaniu zatrudnienia, a zatem musiałyby stać się pracownikami.

4.2.3. Takie podejście jest sprzeczne z praktyką ogólnej oceny kryteriów dotyczących stosunku pracy stosowaną w orzecznictwie państw członkowskich. Ponadto, jak stwierdzono powyżej, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych byłyby domyślnie klasyfikowane jako pracownicy najemni i odebrałyby im to indywidualną możliwość wyboru samozatrudnienia. Utrudnianie działalności gospodarczej nie powinno leżeć w niczyim interesie. Biorąc pod uwagę, że większość osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych uważa się i chce być uznawana za osoby samozatrudnione, takie podejście byłoby nawet sprzeczne z podstawowymi prawami i wolnościami, takimi jak prawo do wyboru zawodu, prawo do podejmowania pracy oraz swoboda prowadzenia działalności gospodarczej.

4.2.4. Różnorodność krajowych systemów rynku pracy, tradycji i orzecznictwa w zakresie prawa pracy, a także różne definicje, np. w prawie pracy, systemach podatkowych i systemach zabezpieczenia społecznego, sprawiają, że istnieje ryzyko, że pięć kryteriów proponowanej dyrektywy nie odzwierciedla odpowiednio złożonej rzeczywistości różnych sytuacji. Zamiast stosowania dwóch z pięciu kryteriów EKES opowiada się za ogólną oceną kryteriów służących określeniu istnienia statusu pracownika jako ogólnie stosowanym podejściem w państwach członkowskich i w orzecznictwie ETS.

4.3. Możliwość wzruszenia domniemanie prawnego

4.3.1. EKES uważa możliwość wzruszenia domniemanie prawnego za instrument, który może stwarzać więcej problemów niż wyjaśniać złożone sytuacje prawne. Ustanowienie tego mechanizmu jest mylące, biorąc pod uwagę fakt, że podobny mechanizm został już uwzględniony w dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy jako jedna z opcji dla państw członkowskich.

4.3.2. Możliwość wzruszenia domniemanie prawnego nie zapewnia sprawiedliwej równowagi między stronami procesu wzruszenia, ponieważ przy ciężarze dowodu po stronie platformy domniemanie prawne zdefiniowane w pięciu kryteriach byłoby w praktyce trudne do zakwestionowania. Ze względu na różnorodność definicji krajowych pięć kryteriów i ich znaczenie będzie prawdopodobnie interpretowanych w różny sposób w państwach członkowskich, co doprowadzi do jeszcze bardziej złożonej mozaiki orzecznictwa w całej Europie. Ponieważ proces ten mógłby być kontynuowany zarówno w sądach zajmujących się sprawami z zakresu prawa pracy, jak i w sądach administracyjnych zajmujących się sprawami z zakresu podatków i zabezpieczenia społecznego, w rezultacie jasność prawa mogłaby być mniejsza, a nie większa.

4.4. Zarządzanie algorytmiczne

4.4.1. EKES podziela cel Komisji polegający na dodaniu wymogu informacji i przejrzystości w odniesieniu do stosowania algorytmów w pracy za pośrednictwem platform internetowych. EKES uważa jednak, że odrębny zbiór przepisów dotyczących kwestii związanych z pracą za pośrednictwem platform internetowych nie jest odpowiedni ani konieczny. Obowiązujące przepisy RODO⁽⁹⁾ i przyszły akt o sztucznej inteligencji⁽¹⁰⁾ zapewnią również pracownikom szereg praw w odniesieniu do ich danych osobowych wraz z kompleksowym zestawem wymogów w zakresie zarządzania ryzykiem, nadzoru ze strony człowieka i przejrzystości w celu ograniczenia ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz praw podstawowych. W związku z tym należy unikać zbędnego nakładania się i powielania przepisów.

⁽⁹⁾ Rozporządzenie (UE) 2016/679.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 206 final.

4.4.2. Jeśli chodzi o formę i treść informacji przekazywanych przez platformy, należy dopilnować, aby platformy miały niezbędne pole manewru w zakresie określania środków technicznych służących dostarczaniu informacji. To samo dotyczy metod oceny ryzyka i oceny przez człowieka istotnych decyzji. Ponadto należy dopilnować, aby wymogi dotyczące ujawniania algorytmów nie miały zastosowania do wszelkiego rodzaju tajemnic handlowych lub informacji poufnych. EKES podkreśla również potrzebę umożliwienia wprowadzenia łagodniejszych wymogów dostosowanych do potrzeb MŚP w odniesieniu do procedur administracyjnych wymaganych w ramach zarządzania algorytmicznego⁽¹¹⁾. Obejmuje to w szczególności dłuższe terminy na składanie wniosków o przegląd decyzji algorytmicznych oraz zmniejszenie częstotliwości aktualizacji istotnych informacji.

4.5. Prawa grupowe

4.5.1. Celem wniosku jest zapewnienie osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych lub ich przedstawicielom informacji i konsultacji w sprawie decyzji, które mogą doprowadzić do wprowadzenia istotnych zmian w korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy. W tym celu wniosek odsyła do dyrektywy 2002/14/WE⁽¹²⁾. Ponieważ odniesienie to umożliwia stosowanie istniejących mechanizmów informowania i konsultacji określonych na szczeblu krajowym, a także promowanie dialogu społecznego bez ustanawiania nowych lub powielających się mechanizmów, rozwiązanie to można poprzeć. Jednakże odpowiedzialność cyfrowej platformy pracy za pokrycie wydatków związanych z ekspertem (art. 9 ust. 3) nie jest zgodna z ogólnymi zasadami informowania i konsultacji opartymi na dyrektywie 2002/14/WE.

4.6. Środki odwoławcze

4.6.1. EKES podkreśla potrzebę wyjaśnienia rozróżnienia między „osobami pracującymi” a „osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych”, zwłaszcza w odniesieniu do środków odwoławczych i egzekwowania dyrektywy. Artykuł 18 zawiera podobne przepisy dotyczące ochrony przed zwolnieniem w odniesieniu do obu kategorii, co może prowadzić do nieporozumień i braku pewności prawa, ponieważ środki ochrony prawnej w zakresie prawa pracy i prawa umów w państwach członkowskich opierają się na różnych zestawach przepisów, a zatem nie są podobne. Podobnie art. 17 (Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami) może prowadzić do niepożądanych konsekwencji i problemów w systemach sądowych państw członkowskich, jeżeli różne stosunki umowne muszą być traktowane zgodnie z tymi samymi zasadami.

4.7. Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy

4.7.1. Jeśli chodzi o promowanie sprawiedliwych warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, EKES podkreśla rolę dialogu społecznego i układów zbiorowych na odpowiednich szczeblach oraz w ramach zakresu działania, mandatu i autonomii partnerów społecznych w państwach członkowskich. W związku z tym EKES kwestionuje ograniczenie zakresu stosowania układów zbiorowych wyłącznie do układów korzystniejszych dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych (artykuł 20). Takie ograniczenie ingeruje w autonomię partnerów społecznych.

Uzasadnienie

Tekst obejmuje poprawkę, która przedstawia stanowisko zasadniczo odmienne w stosunku do opinii przedstawionej przez sekcję i dlatego traktuje się go jako kontropinię. Przedstawiono w nim powody, dla których wniosek Komisji nie jest właściwym instrumentem do sprostania wyzwaniom związanym z pracą za pośrednictwem platform cyfrowych i dlatego nie odzwierciedla odpowiednio złożonej rzeczywistości różnych sytuacji w szybko zmieniającym się świecie platform. Ponadto kontropinia ma na celu zwrócenie uwagi na główne wady i wyzwania w projekcie dyrektywy, zwłaszcza w odniesieniu do prawnego domniemania statusu pracownika i zarządzania algorytmicznego.

Wynik głosowania:

Za: 149

Przeciw: 80

Wstrzymało się: 17

⁽¹¹⁾ COM(2021) 762 final, uzasadnienie, s. 13.

⁽¹²⁾ Dyrektywa 2002/14/WE.