



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 9.12.2021 r.
COM(2021) 761 final

**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**

1. Wprowadzenie

Cyfryzacja umożliwia innowacyjne usługi, nowe modele biznesowe i nowe formy organizacji pracy. Dzięki dużym ilościom danych i potężnym technologiom, takim jak sztuczna inteligencja (AI), cyfryzacja łączy świat, zacieśnia współpracę międzynarodową oraz usprawnia funkcjonowanie organizacji i zarządzanie pracownikami.

Nowe technologie umożliwiają automatyzację znacznej części codziennej pracy administracyjnej i powtarzalnych zadań, nad którymi pracownicy spędzali godziny, dzięki czemu mogą skupić się na bardziej kreatywnej, analitycznej i strategicznej pracy, która może zapewnić ich organizacji przewagę konkurencyjną. Cyfryzacja sprawia, że telepraca i praca hybrydowa stają się realnym wyborem dla coraz większej liczby przedsiębiorstw, umożliwiając bardziej elastyczną organizację pracy i większą wydajność, a jednocześnie przyczyniając się do realizacji zobowiązań UE w zakresie ochrony środowiska. Cyfrowe platformy pracy mogą skutecznie dopasować podaż pracy do popytu na nią oraz tworzyć możliwości dla klientów, pracowników i osób samozatrudnionych.

Oprócz tych możliwości transformacja cyfrowa wiąże się również z wyzwaniami. Warunki pracy w UE należą do najlepszych na świecie. Minimalne wymogi dotyczące czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony socjalnej oraz równego traktowania osób (w tym równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet) stanowią część europejskiego modelu społecznego. Jednak pojawienie się cyfryzacji wpływa na rynki pracy w sposób, który podważa ten model. Nowe formy organizacji pracy nie przekładają się automatycznie na wysokiej jakości miejsca pracy.

Zasad leżących u podstaw naszej europejskiej społecznej gospodarki rynkowej nie należy zatem brać za pewnik i należy je chronić. Niektóre osoby znajdują się w coraz bardziej niekorzystnej sytuacji, w tym wiele osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w niepewnych warunkach zatrudnienia. Nowe sposoby organizacji pracy, takie jak praca za pośrednictwem platform internetowych, sprawiają, że prawidłowe klasyfikowanie osób jako pracowników lub osób samozatrudnionych jest bardziej skomplikowane. Prowadzi to do sytuacji, w których część osób jest niesprawiedliwie pozbawiona dostępu do praw i ochrony związanych ze statusem pracownika. Inni zaś nie mogą korzystać z rzeczywistej autonomii, jaką daje status osoby samozatrudnionej. W miarę jak narzędzia algorytmiczne stają się coraz bardziej rozpowszechnione w świecie pracy, w coraz większym stopniu zwraca się uwagę na kwestie związane z nadzorem, wykorzystywaniem danych, równością i dyskryminacją (np. nierówne traktowanie ze względu na płeć wbudowane w modele narzędzi algorytmicznych) oraz stosowanie zarządzania algorytmicznego.

Zgodnie ze zobowiązaniem przewodniczącej Ursuli von der Leyen¹ Komisja proponuje zestaw środków mających na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

¹ Wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024). „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”. Dostępne [w internecie](#).

Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. przywódcy UE odnowili swoje zobowiązanie do wprowadzenia w życie Europejskiego filaru praw socjalnych. Pakiet dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych, wraz z inicjatywami Komisji dotyczącymi sztucznej inteligencji² i umiejętności cyfrowych³, jest kluczowym elementem naszej wizji Europy socjalnej w erze cyfrowej⁴. Wizja ta została zapisana w Europejskim filarze praw socjalnych i towarzyszącym mu planie działania. Wizja ta dotyczy przyszłości, w której gospodarka cyfrowa będzie rozwijała się w sposób zrównoważony i wywiąże się z wielu obietnic, a także w której nowe modele biznesowe utworzą więcej lepszych miejsc pracy, z utrzymaniem wysokich standardów społecznych.

2. Praca za pośrednictwem platform internetowych – dlaczego musimy działać

Praca za pośrednictwem platform internetowych to świat pracy podlegający nieustannym zmianom. Umożliwia wielu osobom utrzymanie się lub uzupełnienie ich dochodów, w tym osobom, które w przeciwnym razie miałyby trudności z dostępem do rynku pracy, takim jak osoby nisko uposażone, kobiety, osoby młode, osoby z niepełnosprawnościami, migranci lub osoby wywodzące się z mniejszości rasowych lub etnicznych. Stwarza możliwości rozwoju lub poszerzenia bazy klientów, czasami ponad granicami. Praca za pośrednictwem platform internetowych zapewnia przedsiębiorstwom znacznie szerszy dostęp do konsumentów, umożliwia dywersyfikację dochodów i rozwijanie nowych linii biznesowych, a tym samym pomaga im w rozwoju. 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.

Gospodarka oparta na platformach cyfrowych szybko się rozwija. W latach 2016–2020 jej dochody wzrosły prawie pięciokrotnie z szacowanych 3 mld EUR do około 14 mld EUR⁵. Dochody te mogą być nawet wyższe, gdyż w innym badaniu oszacowano je na 20,3 mld EUR⁶. Obecnie ponad 28 mln osób w UE pracuje za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Oczekuje się, że w 2025 r. ich liczba osiągnie 43 mln.

Pracy za pośrednictwem platform internetowych daleko do jednorodności. Cyfrowe platformy pracy działają w wielu sektorach gospodarki: od najbardziej widocznych usług „w terenie”, takich jak podróżowanie, usługi dostawcze lub praca w gospodarstwie domowym, poprzez mikrozadania, takie jak szkolenia w zakresie sztucznej inteligencji lub kodowanie danych, po wymagające wysokich kwalifikacji, kreatywne lub specjalistyczne

² COM/2021/206 final. Dostępne [w internecie](#).

³ Europejski program na rzecz umiejętności. Dostępny [w internecie](#).

⁴ Prace Komisji w następstwie sprawozdania Parlamentu Europejskiego w sprawie prawa do bycia offline również stanowią część tej wizji – rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)). Dostępna [w internecie](#).

⁵ De Groen, W., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D. i Shamsfakhr, F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models [Cyfrowe platformy pracy w UE: Mapowanie i modele biznesowe]. Badanie przygotowane przez CEPS dla DG EMPL w ramach kontaktu służbowego VC/2020/0360. Dostępne [w internecie](#). Oparte na podzbiorze 52 obserwacji mniejszym niż ogólna baza danych 516 platform.

⁶ PPMI (2021). Badanie wspierające ocenę skutków inicjatywy UE na rzecz poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Dostępne [w internecie](#).

zawody, takie jak projektowanie architektoniczne, tłumaczenia lub rozwój IT. Cyfrowe platformy pracy cechują się też zróżnicowaną organizacją pracy, pozostawiając różny stopień autonomii i niezależności osobom pracującym za ich pośrednictwem. Praca za pośrednictwem platform internetowych jest główną działalnością niektórych osób, podczas gdy dla innych jest źródłem dodatkowych dochodów. Aby wszyscy ci ludzie mogli jak najlepiej wykorzystać nowe możliwości związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych, istotne jest, by cyfrowe platformy pracy w całej UE działały na podstawie jasnych ram prawnych.

Niedawny rozwój gospodarki platform pracy przyniósł jednak również nowe wyzwania dla osób pracujących za ich pośrednictwem. 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.

Istnieje potrzeba większej jasności w odniesieniu do statusu zatrudnienia osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Szacuje się, że dziewięć na dziesięć cyfrowych platform pracy działających obecnie w UE klasyfikuje osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione. Wiele z tych osób cieszy się rzeczywistą autonomią w swojej pracy i docenia elastyczność i łatwy dostęp do klientów, jaki oferują cyfrowe platformy pracy. Inne osoby doświadczają jednak podporządkowania się cyfrowym platformom pracy, za pośrednictwem których działają – na przykład pod względem poziomów wynagrodzeń, organizacji czasu pracy i innych aspektów ich warunków pracy – oraz w różnym stopniu pozostają pod ich kontrolą. W takich przypadkach nie zawsze jest jasne, czy ich status zatrudnienia jest prawidłowo określony. Status zatrudnienia powinien opierać się na faktach charakteryzujących stosunek pracy, niezależnie od istnienia pisemnej umowy lub zawartych w niej warunków. Status zatrudnienia ma wpływ na to, jakie obowiązki spoczywają na cyfrowych platformach pracy i jakie prawa należy przyznać osobom pracującym za ich pośrednictwem. Preferencje obywateli co do pożądanego poziomu autonomii, elastyczności i ochrony mogą się różnić. Ważne jest zatem, aby mieli pewność prawa w odniesieniu do swojego statusu, co umożliwi im dokonywanie świadomych i dobrowolnych wyborów.

Stosowanie praktyk „zarządzania algorytmicznego” na cyfrowych platformach pracy wiąże się ze szczególnymi wyzwaniami. „Zarządzanie algorytmiczne” odnosi się do stosowania algorytmów, tj. zautomatyzowanych systemów do wspierania, a nawet zastępowania funkcji zarządczych, takich jak monitorowanie i ocena pracy. Zarządzanie algorytmiczne nie ogranicza się do gospodarki platform. Zautomatyzowane systemy są wykorzystywane na coraz więcej sposobów na szerszej pojętym rynku pracy – od bardzo podstawowego monitorowania harmonogramów czasu pracy, zmian roboczych i godzin pracy po bardziej złożone zastosowania związane z przydzielaniem zadań i obliczaniem wynagrodzeń.

W przypadku cyfrowych platform pracy zarządzanie algorytmiczne jest w sposób wyraźny nieodłącznie związane z ich modelem biznesowym i może mieć znaczący wpływ na warunki pracy. Może ponadto maskować zjawisko podporządkowania, pomimo twierdzenia o braku nadzoru ze strony człowieka. Osoba może być rzekomo samozatrudniona, a tym samym nie mieć dostępu do praw związanych ze statusem pracownika, podczas gdy w rzeczywistości kontrola sprawowana przez algorytmy pozbawia

ją autonomii, z której korzystają osoby faktycznie prowadzące działalność na własny rachunek. Nawet w sytuacjach, w których status zatrudnienia jest prawidłowo sklasyfikowany, algorytmy mogą odgrywać decydującą rolę w dostępie do zadań, a tym samym – poziomie zarobków osób rzeczywiście samozatrudnionych. Ścisły związek między zarządzaniem algorytmicznym a warunkami pracy, istniejący w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych, wymaga natychmiastowej i ukierunkowanej reakcji politycznej.

Problemy związane z egzekwowaniem przepisów, identyfikowalnością i przejrzystością, w tym w sytuacjach transgranicznych, mogą przyczynić się do złych warunków pracy i niewystarczającego dostępu do ochrony socjalnej. Organy krajowe mają trudności z dostępem do danych dotyczących cyfrowych platform pracy i osób pracujących za ich pośrednictwem, np. danych dotyczących liczby osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, ich statusu umownego, statusu zatrudnienia lub warunków korzystania z cyfrowych platform pracy. Problem identyfikowalności jest szczególnie istotny w przypadku cyfrowych platform pracy działających w kilku państwach członkowskich, co sprawia, że nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych.

Negocjacje zbiorowe i układy zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla poprawy warunków pracy. W kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych dialog społeczny pozostaje jednak bardzo ograniczony. W pewnym stopniu sposób wykonywania pracy za pośrednictwem platform internetowych ogranicza praktyczne możliwości zbiorowej reprezentacji i organizacji. Często nie ma fizycznego miejsca pracy, co oznacza, że osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy rzadko nawiązują interakcje, a przynajmniej nie nawiązują ich w sposób zorganizowany. Nierzadko mogą nawet nie znać swoich kolegów na danej platformie ani sposobu, w jaki mogą się z nimi skontaktować. Dla osób samozatrudnionych dodatkową przeszkodą w negocjacjach zbiorowych jest obecna interpretacja unijnego prawa konkurencji. W art. 101 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zakazuje się zawierania między przedsiębiorstwami porozumień, które ograniczają konkurencję. Osoby samozatrudnione są zazwyczaj uznawane za „przedsiębiorstwa” w świetle unijnego prawa konkurencji, co oznacza, że w praktyce osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy zazwyczaj nie mogą negocjować zbiorowo poprawy warunków pracy bez ryzyka naruszenia unijnego prawa konkurencji.

Dążąc do sprostania tym wyzwaniom, Komisja nie zaczyna od zera. Dysponuje już różnymi istniejącymi i proponowanymi aktami prawnymi na szczeblu europejskim, które mają duże znaczenie dla kwestii pracy za pośrednictwem platform internetowych. Akty te obejmują całość unijnego prawa pracy i prawa o równym traktowaniu, a także instrumenty rynku wewnętrznego, takie jak ogólne rozporządzenie o ochronie danych⁷, które zapewnia silną ochronę danych osobowych w całej Unii, rozporządzenie regulujące stosunki między platformami internetowymi a przedsiębiorstwami⁸ oraz proponowany akt w sprawie sztucznej inteligencji. Szczególne wyzwania nakreślone powyżej wymagają jednak dodatkowych ukierunkowanych działań.

⁷ Rozporządzenie (UE) 2016/679. Dostępne [w internecie](#).

⁸ Rozporządzenie (UE) 2019/1150. Dostępne [w internecie](#).

Europejscy współprawodawcy uznają potrzebę podjęcia działań na szczeblu UE. Parlament Europejski zaapelował o przyjęcie ambitnego unijnego podejścia, aby sprostać wyzwaniom związanym z pracą za pośrednictwem platform internetowych. Komisja przyjęła sprawozdanie z własnej inicjatywy⁹, w którym apeluje o podjęcie zdecydowanych działań, aby przeciwdziałać ryzyku błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia oraz rozwiązać problemy związane z zarządzaniem algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. Państwa członkowskie¹⁰ również uznają potrzebę większej pewności prawa w odniesieniu do praw i obowiązków osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy i wskazują, że niejasny status zatrudnienia tych osób stanowi istotną kwestię. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny¹¹ i Komitet Regionów¹² zaapelowały również o podjęcie konkretnych działań w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Komisja wysłuchiwała partnerów społecznych i odpowiednich zainteresowanych stron. Związki zawodowe i organizacje pracodawców zasadniczo zgadzają się z ogólnymi założeniami określonymi przez Komisję i z potrzebą ich realizacji. Przedstawiciele pracowników domagają się ambitnych środków mających na celu rozwiązanie problemu błędnej klasyfikacji i chcą mieć możliwość zainicjowania dialogu społecznego na temat kwestii związanych z zarządzaniem algorytmicznym. Stowarzyszenia przedsiębiorców przestrzegają przed uniwersalnymi środkami i podkreślają potrzebę wykorzystania istniejących i przyszłych inicjatyw UE. Komisja prowadzi również szeroko zakrojoną wymianę informacji z podmiotami najbardziej bezpośrednio zaangażowanymi w gospodarkę platform – cyfrowymi platformami pracy i osobami pracującymi za ich pośrednictwem. Cyfrowe platformy pracy wymagają wprowadzenia jaśniejszych przepisów i sprzyjających ram, które mogą zapewnić sprawiedliwość bez hamowania innowacji i ograniczania tworzenia miejsc pracy. Osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy podkreślają, że doceniają elastyczność i możliwości oferowane przez pracę za pośrednictwem platform internetowych, jednocześnie apelując o poszanowanie i wzmocnienie ich praw socjalnych.

Środki zaproponowane w niniejszym pakiecie odzwierciedlają powyższe analizy i dyskusje. Obejmują one:

- **wniosek dotyczący dyrektywy** w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych;
- **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;

⁹ Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego „Uczciwe warunki pracy, prawa i ochrona socjalna osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym”. 2019/2186(INI). Dostępne [w internecie](#).

¹⁰ Debata na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych na forum Rady ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych 3 grudnia 2020 r. Główne wyniki są dostępne [w internecie](#).

¹¹ Opinia EKES-u: „Godna praca w gospodarce platform” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji niemieckiej). Dostępna [w internecie](#).

¹² Opinia KR-u: „Praca za pośrednictwem platform internetowych – lokalne i regionalne wyzwania regulacyjne”. Dostępna [w internecie](#).

- **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.

Komisja proponuje zestaw solidnych narzędzi służących poprawie warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym z myślą o wspieraniu warunków zrównoważonego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej. **W dyrektywie będącej przedmiotem wniosku proponuje się środki mające na celu przeciwdziałanie ryzyku błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia w pracy za pośrednictwem platform internetowych.** Odniesiono się w niej do wyzwań związanych z zarządzaniem algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych, a także wyzwań związanych z przejrzystością i identyfikowalnością. **Celem projektu wytycznych jest zagwarantowanie, że prawo konkurencji nie stoi na przeszkodzie negocjacom zbiorowym w sprawie wynagrodzeń ani innych aspektów warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, które to osoby znajdują się w niekorzystnej sytuacji.**

Działania na szczeblu UE muszą być uzupełniane przez inne odpowiednie podmioty. Komisja będzie wspierać i monitorować transpozycję dyrektywy oraz zapewniać właściwe stosowanie i egzekwowanie przez państwa członkowskie. Potrzebne są jednak dodatkowe środki w celu wspierania sprawiedliwości w pracy za pośrednictwem platform internetowych. Dlatego w niniejszym komunikacie Komisja wzywa państwa członkowskie, cyfrowe platformy pracy i partnerów społecznych do współpracy w celu dalszego wzmocnienia i uzupełnienia proponowanych wytycznych i dyrektywy.

3. Działania UE w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych – co to oznacza dla osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, których status zmieniono na pracowników?

Wśród 28 mln osób, które według szacunków pracują za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, większość ludzi jest rzeczywiście samozatrudniona. Wśród nich może być jednak nawet 5,5 mln tzw. osób fikcyjnie samozatrudnionych¹³. Oznacza to, że chociaż w ich umowach z cyfrowymi platformami pracy, za pośrednictwem których pracują, opisano je jako osoby samozatrudnione, w rzeczywistości osoby te podlegają kontroli i nadzorowi, które są charakterystyczne dla statusu „pracownika”. Osoby te mogą znajdować się w szczególnie niepewnej sytuacji zatrudnienia. Jeżeli chcą zakwestionować klasyfikację swojego statusu zatrudnienia, muszą zwrócić się do sądu i udowodnić, że umowny opis ich statusu jest nieprawdziwy. Nie jest to łatwe przedsięwzięcie, ponieważ może być czasochłonne i wymagać nakładów finansowych oraz stanowi szczególne wyzwanie dla osób o słabej pozycji na rynku pracy, takich jak osoby nisko uposażone, młodzi pracownicy lub osoby ze środowisk migracyjnych. Dotychczas wydano ponad 100 orzeczeń sądowych i 15 decyzji administracyjnych dotyczących statusu zatrudnienia osób pracujących za

¹³ SWD(2021)396. Sprawozdanie z oceny skutków towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, sekcja 2.1 i załącznik 5.

pośrednictwem cyfrowych platform pracy¹⁴. W większości przypadków w orzeczeniach potwierdzono, że zostały one błędnie sklasyfikowane jako osoby samozatrudnione i że w rzeczywistości należy je uznać za pracowników¹⁵.

Status zatrudnienia stanowi punkt dostępu do istniejących praw pracowniczych i socjalnych. Błędna klasyfikacja osób fikcyjnie samozatrudnionych uniemożliwia im korzystanie z praw, które przysługiwałyby im jako pracownikom. Prawa te obejmują prawo do minimalnego wynagrodzenia, tam gdzie ono obowiązuje, negocjacje zbiorowe, przepisy dotyczące czasu pracy, bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy, równość wynagrodzeń mężczyzn i kobiet oraz prawo do płatnego urlopu, a także lepszy dostęp do ochrony socjalnej w odniesieniu do wypadków przy pracy, bezrobocia, choroby i podeszłego wieku. Błędna klasyfikacja jest nie tylko niesprawiedliwa dla pracowników, których dotyczy, lecz może mieć również negatywne skutki dla całego społeczeństwa.

Dlatego **jednym z kluczowych przepisów proponowanej dyrektywy jest wzruszalne domniemanie stosunku pracy.** Domniemanie to ma zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, które sprawują kontrolę nad osobami pracującymi za ich pośrednictwem. We wniosku przedstawiono szereg kryteriów takiej kontroli i, w związku z tym, podporządkowania, zapewniając większą pewność prawa na szczeblu UE. Wniosek obejmuje zobowiązanie państw członkowskich do przyjęcia środków gwarantujących skuteczność domniemania, możliwość jego egzekwowania i obalenia. **Szacuje się, że od 1,7 mln do 4,1 mln z 5,5 mln osób zagrożonych błędną klasyfikacją może, w wyniku proponowanej dyrektywy, zostać przeklasyfikowanych na pracowników i tym samym uzyskać dostęp do różnych środków ochrony prawa pracy i korzystać z lepszej ochrony przed zagrożeniami społecznymi** (zob. ramka poniżej). W przypadku osób, których klasyfikacji statusu nie zmieniono, ich warunki umowne mogą ulec zmianie, tak aby były zgodne z cechami rzeczywistego statusu osoby samozatrudnionej.

Prawidłowa klasyfikacja statusu zatrudnienia wymaga lepszych informacji na temat obowiązujących przepisów i obowiązków. Osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy często nie są świadome swoich praw i obowiązków, na przykład w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i opodatkowania. Cyfrowe platformy pracy wyraziły niezadowolenie z niepewności regulacyjnej i braku przejrzystości, z którymi mierzą się w przypadku obowiązujących przepisów krajowych. Państwa członkowskie są najlepiej przygotowane do zapewnienia jasności i przejrzystości przepisów, które ustanawiają.

W celu uzupełnienia środków przedstawionych w dyrektywie **Komisja wzywa państwa członkowskie do:**

- udzielania porad i wskazówek osobom pracującym za pośrednictwem cyfrowych platform pracy na temat obowiązków podatkowych i obowiązków w zakresie

¹⁴ Wydano je w BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL i SE. – Europejskie Centrum Wiedzy Specjalistycznej w dziedzinie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynku pracy (ECE). „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions” [„Orzecznictwo dotyczące klasyfikacji osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych: transeuropejska analiza porównawcza i wstępne wnioski z badań”], maj 2021 r. Dostępne [w internecie](#).

¹⁵ SWD(2021)396. Sprawozdanie z oceny skutków towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, załącznik 10.

zabezpieczenia społecznego lub prawa pracy wynikających z ich działalności za pośrednictwem platform internetowych;

- utworzenia specjalnych kanałów informacyjnych, takich jak informacyjne strony internetowe i infolinie, aby udzielać wspomnianych porad;
- zapewnienia cyfrowych platform pracy działającym na ich terytorium większej przejrzystości w odniesieniu do krajowych przepisów regulujących klasyfikację statusu zatrudnienia;
- ułatwiania rozwoju małych i średnich cyfrowych platform pracy, na przykład poprzez udostępnianie szablonów dostępu, w tym odpowiednich i wystarczająco kompleksowych informacji na temat mających zastosowanie ram prawnych.

Osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy będą również korzystać z nowych zabezpieczeń przed pułapkami związanymi z zarządzaniem algorytmicznym.

Brak autonomii i nadzór, jaki pociąga za sobą praca za pośrednictwem platform internetowych, mogą mieć negatywny wpływ na warunki pracy osób nim objętych, na przykład pod względem stresu psychospołecznego (ponieważ osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy mogą czuć się stale monitorowane i oceniane bez odpowiedniego uzasadnienia), ryzyka wypadków (ponieważ algorytmy mogą zachęcać do potencjalnie niebezpiecznych zachowań, na przykład poprzez oferowanie premii za szybszą realizację) oraz dostępu do zadań. Cyfrowe platformy pracy przyczyniają się do tworzenia tych wyzwań poprzez nakładanie warunków, w których mogą jednostronnie regulować płace, czas pracy, rozstrzyganie sporów, etykę obsługi klienta itp., przy wykorzystaniu środków technologicznych do monitorowania, oceny i narzucania ludziom dyscypliny pracy. Prowadzi to do niejasnych obowiązków i braku mechanizmów dochodzenia roszczeń w odniesieniu do niekiedy niezrozumiałych i nieodpowiedzialnych decyzji, na przykład dotyczących sankcji za pracę i rozwiązywania umów.

Proponowana dyrektywa ustanawia nowy zestaw praw dotyczących zarządzania algorytmicznego. Dzięki nim pracownicy, ich przedstawiciele i inspektoraty pracy będą lepiej informowani o stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji oraz o ich wpływie na warunki pracy. Będą mogli korzystać z konkretnych procedur i środków odwoławczych w obliczu istotnych decyzji wynikających z korzystania z takich systemów (takich jak zamykanie i zawieszanie rachunków lub decyzje o podobnych skutkach). We wniosku wzywa się również cyfrowe platformy pracy do konsultowania się z przedstawicielami pracowników w sprawie istotnych zmian w organizacji pracy związanych z wprowadzaniem lub stosowaniem algorytmów. Środki te sprecyzują i uzupełnią to, co zostało już zapewnione w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO) w zakresie ochrony danych osobowych, a także uzupełnią działania, jakie zostaną podjęte w proponowanym akcie w sprawie sztucznej inteligencji, zarówno by zwiększyć dostępność informacji na temat zautomatyzowanych systemów, którym osoby te mogą podlegać, jak i by chronić je przed ryzykiem dyskryminacji i stronniczości, mając na uwadze, że zarządzanie algorytmiczne stopniowo rozprzestrzenia się poza sferę pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Istotną rolę do odegrania mają partnerzy społeczni. Komisja będzie wspierać dialog społeczny w pracy za pośrednictwem platform internetowych poprzez działania na rzecz budowania zdolności partnerów społecznych, tak aby mogli oni inicjować dialog społeczny

na temat zarządzania algorytmicznego w kontekście nowych praw do informacji i konsultacji zaproponowanych w dyrektywie. Praca za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym pracownicy mogą poznawać się nawzajem i komunikować się ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami. Będąca przedmiotem wniosku dyrektywa będzie zatem nakładać na cyfrowe platformy pracy wymóg ustanowienia kanałów komunikacji cyfrowej – zgodnie z ich organizacją pracy – którymi osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych będą mogły kontaktować się między sobą i ze swoimi przedstawicielami.

Komisja wzywa również:

- państwa członkowskie do wspierania partnerów społecznych w docieraniu do osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy i ich reprezentowaniu, zgodnie z krajowymi praktykami i tradycjami oraz autonomią partnerów społecznych;
- cyfrowe platformy pracy do promowania dialogu społecznego poprzez aktywne wspieranie zbiorowej reprezentacji osób pracujących za ich pośrednictwem.

W związku z tym, że algorytmy dalej kształtują sposoby wykonywania pracy poza cyfrowymi platformami pracy i w miarę przyspieszania rozwoju technicznego, Komisja będzie nadal monitorować sytuację i w razie potrzeby rozważy podjęcie dalszych działań. Rozwiązanie problemu zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform internetowych jest naturalnym pierwszym krokiem. Zarządzanie algorytmiczne jest nieodłącznie związane z modelem biznesowym cyfrowych platform pracy i odgrywa kluczową rolę w warunkach pracy osób pracujących za ich pośrednictwem. Jednocześnie zróżnicowane sposoby stosowania zarządzania algorytmicznego w szerszym kontekście zatrudnienia pociągają za sobą wyzwania wykraczające poza specyfikę pracy za pośrednictwem platform internetowych. Komisja będzie zatem nadal analizować to zjawisko i zwracać uwagę na potencjalną przyszłą potrzebę wprowadzenia regulacji do stosowania algorytmów w szerzej rozumianym świecie pracy.

Wpływ dyrektywy na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych – w jaki sposób nowe prawa funkcjonują w praktyce?

W przypadku gdy organizacja pracy za pośrednictwem platformy spełnia zawsze dwa z kryteriów określone w dyrektywie, osoby pracujące za pośrednictwem tej platformy uznaje się za pracowników. Oczekuje się, że platforma umożliwi im zatem korzystanie z mających zastosowanie praw związanych z tym statusem zatrudnienia. Państwa członkowskie będą musiały ustanowić jasne procedury gwarantujące, że tak właśnie jest. Ponadto organy publiczne, takie jak inspektoraty pracy lub instytucje ochrony socjalnej, będą mogły polegać na domniemaniu i je egzekwować.

Pracownik o zmienionej klasyfikacji statusu zatrudnienia będzie korzystał z pełnego zestawu praw zagwarantowanych pracownikom, np. co najmniej krajowej lub sektorowej płacy minimalnej, stosownie do przypadku, z gwarantowanego czasu odpoczynku, płatnych urlopów oraz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Dostęp do ochrony socjalnej, którą gwarantuje status pracownika, oznacza wsparcie w przypadku bezrobocia, świadczenia chorobowe i zdrowotne, urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski, rentę inwalidzką, świadczenia z tytułu starości i renty rodzinne oraz świadczenia związane z wypadkami przy

pracy i chorobami zawodowymi. Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych będą zatem mogły w razie potrzeby polegać na siatce bezpieczeństwa socjalnego.

Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych uzyskają również nowe lub bardziej szczegółowe prawa w odniesieniu do zarządzania algorytmicznego. Będą lepiej rozumieć, w jaki sposób przydzielane są zadania oraz jak ustala się ceny, i będą mogły łatwiej kwestionować zautomatyzowane decyzje podejmowane przez algorytmy, a w przypadku pojawienia się problemów łatwiej będzie im znaleźć rozwiązanie. Zmiany w sposobie, w jaki algorytmy wpływają na organizację pracy, będą bardziej przejrzyste. Przepisy gwarantujące, że dane osobowe nie są gromadzone bezpodstawnie, zostaną dodatkowo wzmocnione. Zainteresowane osoby będą mogły kwestionować wszystkie zautomatyzowane decyzje mające wpływ na ich warunki pracy, a dostęp do mechanizmów dochodzenia roszczeń stanie się bardziej przejrzysty.

Dzięki kanałom wymiany informacji, jakie cyfrowe platformy pracy będą musiały utworzyć zgodnie z proponowaną dyrektywą, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych będą mogły kontaktować się ze sobą i komunikować się w kwestiach związanych z ich pracą, co poprawi zbiorową reprezentację.

4. Działania UE w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych – co to oznacza dla osób rzeczywiście samozatrudnionych?

Z szacowanych 28 mln osób pracujących w UE za pośrednictwem cyfrowych platform pracy 5,5 mln osób może być błędnie sklasyfikowanych. Pozostałe 22,5 mln osób uznaje się za poprawnie sklasyfikowane jako pracownicy lub osoby samozatrudnione. Przeważającą większość z nich klasyfikuje się jako osoby samozatrudnione¹⁶. Jako pracujące na własny rachunek, osoby takie doceniają elastyczność i autonomię, a także łatwo dostępne możliwości zatrudnienia, jakie oferują cyfrowe platformy pracy. Chociaż osoby te niekoniecznie borykają się z tymi samymi problemami co pracownicy błędnie sklasyfikowani pod względem statusu zatrudnienia, mogą jednak doświadczać trudności związanych z nowymi wyzwaniami, jakie zarządzanie algorytmiczne stawia przed ich niezależnością i ramami regulacyjnymi, w których zazwyczaj wykonywana jest ich praca. W tym kontekście **naależy jednocześnie promować i chronić rzeczywiste samozatrudnienie na cyfrowych platformach pracy.**

Projekt wytycznych w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji ma na celu zagwarantowanie, że unijne prawo konkurencji nie stoi na przeszkodzie negocjacom zbiorowym osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Inicjatywa, która odnosi się do tej kwestii w szerszej rozumianym świecie pracy i która w związku z tym nie ogranicza się do cyfrowych platform pracy, ma na celu zapewnienie pewności prawa w zakresie stosowania unijnego prawa konkurencji do negocjacji zbiorowych przez osoby samozatrudnione. Umożliwiłoby to niektórym osobom samozatrudnionym zbiorowe negocjowanie warunków pracy (w tym wynagrodzenia) z kontrahentami, gdy nie są oni konsumentami. Niniejszy projekt

¹⁶ SWD(2021)396. Sprawozdanie z oceny skutków towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, sekcja 2.1 i załącznik 5.

wytycznych będzie przedmiotem otwartych konsultacji publicznych, aby zebrać informacje zwrotne od odpowiednich zainteresowanych stron przed przyjęciem wytycznych.

Środki dotyczące zarządzania algorytmicznego w proponowanej dyrektywie będą miały również zastosowanie do osób rzeczywiście samozatrudnionych. Zrozumienie, w jaki sposób zachowanie danej osoby wpływa na zautomatyzowane decyzje w sprawie przydzielania zadań, może mieć wpływ na dostęp do przyszłych możliwości zatrudnienia, niezależnie od statusu zatrudnienia. Zwiększenie przejrzystości algorytmicznej oraz zapewnienie monitorowania i przeglądu istotnych zautomatyzowanych decyzji przez człowieka jest zatem również ważne dla osób rzeczywiście samozatrudnionych.

Przedstawione powyżej środki uzupełniają działania, które UE już podjęła, aby stawić czoła wyzwaniom związanym z samozatrudnieniem. W zaleceniu Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej¹⁷ wezwano państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom i osobom samozatrudnionym formalnego i rzeczywistego dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej. Krajowe plany wdrażania¹⁸ pokazują, że nadal istnieją luki w zakresie formalnej ochrony socjalnej osób samozatrudnionych. Dotyczy to w szczególności dostępu do świadczeń dla bezrobotnych, świadczeń związanych z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi oraz świadczeń rodzicielskich dla ojca. W tym kontekście **Komisja zdecydowanie zachęca do dalszego wzmocnienia ochrony socjalnej osób rzeczywiście samozatrudnionych i będzie w niej nadal wspierać państwa członkowskie. Osoby faktycznie samozatrudnione mają zasadnicze znaczenie dla wzrostu gospodarczego UE, ponieważ napędzają innowacje w biznesie i przedsiębiorczość.**

Zalecenie Rady w sprawie poprawy ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy osób samozatrudnionych¹⁹ promuje zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym wśród osób samozatrudnionych. Dyrektywa w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek²⁰ ustanawia również szczególne prawa dla osób prowadzących działalność na własny rachunek (tj. zasiłki macierzyńskie, ochrona przed dyskryminacją itp.).

Ponadto dorobek prawny UE dotyczący rynku wewnętrznego zapewnia również odpowiednią ochronę osobom samozatrudnionym. Rozporządzenie regulujące stosunki między platformami internetowymi a przedsiębiorstwami (P2B)²¹ ma na celu zapewnienie, aby osoby samozatrudnione pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy były traktowane w sposób przejrzysty i sprawiedliwy oraz aby w przypadku sporów miały dostęp do skutecznych środków odwoławczych. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych²²

¹⁷ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. (2019/C 387/01). Dostępne [w internecie](#). Zalecenie obejmuje świadczenia dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe i zdrowotne, świadczenia z tytułu macierzyństwa i ojcostwa, świadczenia z tytułu inwalidztwa, świadczenia z tytułu starości i rentę rodzinną oraz świadczenia związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi.

¹⁸ Państwowym członkowskim zalecono wdrożenie zasad określonych w zaleceniu oraz przedłożenie do dnia 15 maja 2021 r. krajowego planu określającego odpowiednie środki. Z krajowymi planami wdrażania można zapoznać się [w internecie](#).

¹⁹ Zalecenie Rady z dnia 18 lutego 2003 r. (2003/134/WE). Dostępne [w internecie](#).

²⁰ Dyrektywa (UE) 2010/41.

²¹ Rozporządzenie (UE) 2019/1150. Dostępne [w internecie](#).

²² Rozporządzenie (UE) 2016/679. Dostępne [w internecie](#).

wymaga, aby wszelkie przetwarzanie danych osobowych było zgodne z prawem, rzetelne i przejrzyste oraz ograniczało się do tego, co jest konieczne. Przyznaje się w nim również szereg praw do ochrony danych, takich jak prawo do informacji o przetwarzaniu danych osobowych i prawo dostępu do własnych danych osobowych, prawo do sprostowania danych (w tym prawo do poprawienia swoich danych), prawo do ograniczenia przetwarzania danych, prawo do przenoszenia danych oraz prawo do niepodlegania decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych osobowych, jeżeli taka decyzja ma skutki prawne lub podobne istotne skutki.

Wpływ dyrektywy na osoby rzeczywiście samozatrudnione – w jaki sposób nowe prawa funkcjonują w praktyce?

Pośrednim skutkiem dyrektywy może być zmiana modelu biznesowego niektórych cyfrowych platform pracy, które obecnie sprawują pewną kontrolę nad osobami pracującymi za ich pośrednictwem, tak aby stworzyć warunki dla rzeczywistego samozatrudnienia. Dyrektywa będzie stanowić zachętę dla cyfrowych platform pracy do dalszego wyjaśniania stosunków umownych tych osób, o ile zajdzie taka potrzeba, tak aby w większym stopniu znalazły się one na drodze do uzyskania statusu osoby samozatrudnionej lub statusu pracownika. W razie potrzeby osoby samozatrudnione otrzymają również wsparcie w celu wyjaśnienia ich statusu. Oczekuje się, że dyrektywa ugruntuje autonomię osób samozatrudnionych i będzie wspierać ich zdolność do korzystania z możliwości w dziedzinie przedsiębiorczości, np. poprzez zwiększanie własnej puli klientów. Osoby, które już faktycznie pracują na własny rachunek, zachowają korzyści związane z ich statusem zatrudnienia.

Wszystkie osoby samozatrudnione pracujące za pośrednictwem platform otrzymają prawa podobne do tych dla pracowników w odniesieniu do zarządzania algorytmicznego, w szczególności przejrzystości stosowanych zautomatyzowanych systemów oraz mechanizmów dochodzenia roszczeń i przeglądu decyzji opartych na algorytmach. Większa jasność co do mechanizmów, na których opiera się przydzielanie i proponowanie zadań, pomoże im zwiększyć bezpieczeństwo i przewidywalność dochodów.

5. Działania UE w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych – co to oznacza dla przedsiębiorstw?

Z ostrożnych szacunków wynika, że w UE działa ponad 500 cyfrowych platform pracy. Są to innowacyjne przedsiębiorstwa, które oferują usługi dostosowane do nowych preferencji konsumentów, w tym w szczególności usługi „na żądanie”. Często budują swoją bazę klientów i pozycję konkurencyjną dzięki szybkości, efektywności i elastyczności świadczenia usług. Zwiększają dynamikę gospodarki UE, opierając się na dodatkowych korzyściach płynących z cyfryzacji, i mogą pełnić rolę istotnych dźwigni transformacji ekologicznej i cyfrowej. Istnieje jednak ryzyko, że ich potencjał innowacyjny zostanie zniweczony rozdrobnieniem istniejących ram regulacyjnych, które stanowi wyzwanie dla ekspansji transgranicznej i uniemożliwia cyfrowym platformom pracy maksymalne wykorzystanie skali i zakresu jednolitego rynku.

Innowacje powinno się tworzyć w prawdziwie konkurencyjnym i sprawiedliwym środowisku. Aby konkurencja przyniosła pozytywne wyniki pod względem wyborów konsumenckich, niskich cen i dobrostanu pracowników, przedsiębiorstwa powinny

konkurować na podstawie jakości usług, które świadczą i swojej wydajności, a nie warunków pracy swoich pracowników. Obecnie jednak niektóre cyfrowe platformy pracy budują część swojej przewagi konkurencyjnej, opierając się nie tylko na innowacji usług, lecz także na niskich kosztach pracy, poprzez zawieranie umów z osobami pracującymi na własny rachunek, które w rzeczywistości powinny być pracownikami. Błędna klasyfikacja pociąga za sobą niższe koszty niż te, które platformy poniosłyby w przeciwnym razie: przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników ponoszą średnio o 24,5 % wyższe koszty w postaci podatków i składek na ubezpieczenie społeczne²³.

Proponowana dyrektywa zapewnia sprawiedliwe traktowanie pracowników, a także równe warunki działania i pewność prawa dla przedsiębiorstw. Zapewnia większą jasność co do tego, kogo należy uznać za pracownika i gdzie spoczywają obowiązki cyfrowych platform pracy, dzięki czemu można uniknąć przedłużających się postępowań sądowych, i daje cyfrowym platformom pracy pewność prawa co do tego, w jaki sposób mogą prowadzić działalność w całej UE. Wzruszalne domniemanie i kryteria zatrudnienia przedstawione w dyrektywie zapewnią, aby cyfrowe platformy pracy działające za pośrednictwem osób fikcyjnie samozatrudnionych przestrzegały tych samych przepisów co platformy i tradycyjne przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników, a zatem nie korzystały z nieuzasadnionej przewagi konkurencyjnej. Proponowana dyrektywa obejmuje środki mające na celu zapobieganie nadmiernym obciążeniom dla MŚP. Prawo UE zostanie uzupełnione wytycznymi przekazanymi przez państwa członkowskie.

W przypadku cyfrowych platform pracy nie wpłynie to znacząco na możliwość pracy z osobami rzeczywiście prowadzącymi działalność na własny rachunek. W przypadku gdy cyfrowe platformy pracy działają za pośrednictwem osób samozatrudnionych, nakładane na te osoby warunki powinny naprawdę umożliwiać im autonomię i przedsiębiorczość, jakie pociąga za sobą rzeczywiste samozatrudnienie. To z kolei nie wyklucza zapewnienia niektórych płatności rzeczowych, na przykład poprzez dodatkowe składki na ubezpieczenie lub możliwości uczenia się i rozwoju. To, co ma zastosowanie w gospodarce poza internetem, powinno mieć również zastosowanie i być egzekwowane w gospodarce cyfrowej. Inne przedsiębiorstwa, w tym te, które bezpośrednio konkurują z cyfrowymi platformami pracy w tych samych sektorach działalności, ale w trybie stacjonarnym, a nie w środowisku cyfrowym, muszą przestrzegać tych samych zasad.

Obecna niemożność przenoszenia systemów ratingowych/opinii między cyfrowymi platformami pracy osłabia konkurencję między nimi, ponieważ zniechęca ludzi do pracy za pośrednictwem nowo utworzonych cyfrowych platform pracy. Ten brak konkurencji znajduje również często odzwierciedlenie w relacjach między osobami pracującymi za pośrednictwem tej samej platformy. Ludzie często korzystają z wielu cyfrowych platform pracy, aby oferować swoje usługi, dlatego kwestia możliwości przenoszenia lub interoperacyjności ratingów jest istotną kwestią, która wpływa na ich możliwości rozwoju kariery i działalności gospodarczej. Tzw. efekt lock-in uniemożliwia ludziom przedstawienie się na inne cyfrowe platformy pracy z obawy przed utratą z trudem wypracowanej reputacji w internecie uzyskanej dzięki ratingom klientów. Z drugiej strony tzw. efekt Superstar oznacza, że osobom nowo przybyłym na platformę trudno jest podważyć ugruntowaną

²³ Eurostat (2021). Płace i koszty pracy. Dostępne [w internecie](#).

pozycję konkurentów, ponieważ nie mogą przedstawić referencji, które mogły uzyskać w innym miejscu. Sprzyja to zasiedziałym cyfrowym platformom pracy, ale również, w ramach jednej platformy, faworyzuje osoby, które za jej pośrednictwem pracowały najdłużej.

W związku z tym **Komisja będzie wspierać opracowanie kodeksu postępowania, ułatwiając dialog między wszystkimi zainteresowanymi stronami.** Mogłoby to obejmować wsparcie logistyczne dla procesu prowadzonego przez branżę w celu zapewnienia możliwości przenoszenia systemów ratingu/opinii, na przykład poprzez łączenie wszystkich zainteresowanych stron podczas specjalnych wydarzeń.

Komisja wzywa również cyfrowe platformy pracy do:

- ułatwienia korzystania z prawa do przenoszenia danych na mocy RODO poprzez zapewnienie technicznych możliwości takiego przenoszenia, a także do rozszerzenia możliwości przekazywania/przenoszenia danych na dane dotyczące reputacji. Można to osiągnąć za pomocą opracowanego przez branżę kodeksu postępowania;
- współpracy między sektorami przemysłu i opracowania wspólnych formatów i rozwiązań informatycznych w celu dalszej poprawy przejrzystości i identyfikowalności pracy za pośrednictwem platform internetowych, na przykład w proponowanym kodeksie postępowania.

Wpływ proponowanej dyrektywy na przedsiębiorstwa – perspektywa cyfrowej platformy pracy

Cyfrowe platformy pracy często mają wymiar wielonarodowy, łącząc pracowników i klientów w całej Europie i poza nią. Ze względu na rozdrobnienie prawne cyfrowe platformy pracy muszą przestrzegać szeregu różnych krajowych przepisów i orzeczeń sądowych, co utrudnia ich ekspansję na rynku UE.

Dzięki proponowanej dyrektywie cyfrowe platformy pracy skorzystają na większej jasności i pewności prawa. W dłuższej perspektywie zmniejszy to koszty postępowań sądowych i obciążenia administracyjne. Dzięki wspólnym kryteriom domniemania wzruszalnego na szczeblu UE cyfrowe platformy pracy będą miały większą pewność co do statusu osób pracujących za ich pośrednictwem. Ułatwi to planowanie działalności gospodarczej i pomoże im w organizacji ich funkcjonowania, dając im pewność co do zwiększania skali działalności, rozszerzania działalności ponad granicami i korzystania z możliwości istniejących na jednolitym rynku.

Fikcyjne samozatrudnienie daje niektórym cyfrowym platformom pracy znaczną i nieuzasadnioną przewagę konkurencyjną zarówno w stosunku do tradycyjnych przedsiębiorstw, jak i cyfrowych platform pracy działających w oparciu o model zatrudnienia. Cyfrowe platformy pracy, które obecnie prawidłowo klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem, będą korzystać z równych warunków działania, np. w odniesieniu do podatków lub składek na ubezpieczenie społeczne. Podczas gdy w perspektywie krótkoterminowej cyfrowe platformy pracy poniosą koszty związane ze zmianą klasyfikacji statusu pracowników, w perspektywie średnio- i długoterminowej odniosą one również korzyści dzięki zmniejszeniu kosztów przestrzegania przepisów i zwiększeniu pewności prawa. W kilku państwach członkowskich cyfrowe platformy pracy prowadzące fikcyjne

samozatrudnienie w coraz większym stopniu podlegają bowiem znacznym grzywnom i nakazom zmiany klasyfikacji.

6. Działania UE w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych – co to oznacza dla organów krajowych?

Jasność co do statusu zatrudnienia i związanych z tym podatków i składek na ubezpieczenie społeczne przyczyni się do stabilności budżetów publicznych. Oczekuje się, że państwa członkowskie zyskają do 4 mld EUR rocznych składek w wyniku środków w zakresie zmiany klasyfikacji statusu zatrudnienia²⁴. Będą one również ponosić niższe koszty pod względem świadczeń nieskładkowych, które organy publiczne mogą być zmuszone przyznawać pracownikom niechronionym, aby zaradzić np. wykluczeniu społecznemu lub kosztom medycznym. Prawidłowa klasyfikacja statusu zatrudnienia jako taka może mieć pozytywny wpływ na wszystkich podatników ogółem.

Aby ułatwić pracę organów krajowych (takich jak inspektoraty pracy, instytucje ochrony socjalnej i agencje podatkowe) w zakresie egzekwowania przepisów dyrektywy będącej przedmiotem wniosku i obowiązujących przepisów prawa, proponowana dyrektywa zawiera przepisy mające na celu zagwarantowanie przejrzystości i identyfikowalności pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Przepisy te powinny zapewnić, aby cyfrowe platformy pracy działające w charakterze pracodawców były świadome swoich obowiązków deklarowania pracy w miejscu jej wykonywania. W proponowanej dyrektywie wymaga się, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały organom ds. pracy, ochrony socjalnej i innym właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych informacje na temat warunków pracy osób pracujących za ich pośrednictwem, liczby tych osób i ich statusu zatrudnienia. Informacje te będą wymagać regularnej aktualizacji i doprecyzowania na wniosek właściwych organów.

Ponadto **Komisja zamierza:**

- będzie wspierać wymianę dobrych praktyk w kontekście programu wzajemnego uczenia się, a także wspierać działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy w ramach jego mandatu;
- nadal będzie wspierać państwa członkowskie, w razie potrzeby, w stosowaniu zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego i zapewnianiu wytycznych w tym zakresie;
- za pośrednictwem programów UE (takich jak „Horyzont Europa”) nadal będzie inwestować w badania, dzięki którym można identyfikować innowacyjne i wysokiej jakości formy pracy oraz analizować zagrożenia i możliwości dla osób pracujących zarówno za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, jak i w przedsiębiorstwach.

Trwają również dalsze prace nad cyfryzacją w dziedzinie koordynacji zabezpieczenia społecznego. **Komisja uruchomiła projekt pilotażowy dotyczący europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego**, który pomoże sprostać wyzwaniom związanym

²⁴ SWD(2021)396. Sprawozdanie z oceny skutków towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, sekcja 6.1 i załącznik 5.

z przenoszeniem praw do zabezpieczenia społecznego i mógłby wykorzystać proponowane ramy europejskiej tożsamości cyfrowej (EUeID)²⁵, aby pomóc w ich identyfikacji.

Aby jak najlepiej wykorzystać te nowe ramy dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych, **Komisja wzywa państwa członkowskie do:**

- zapewnienia wsparcia w egzekwowaniu przepisów – np. w postaci wytycznych lub specjalnych szkoleń dla inspektoratów dotyczących wyzwań wynikających z zarządzania algorytmicznego;
- przestrzegania zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego;
- usprawnienia gromadzenia danych dotyczących pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz opracowania kanałów dwustronnych w celu wymiany istotnych danych z innymi państwami członkowskimi.

7. Wykracza to poza nasze granice

UE daje dobry przykład. Nasza Unia nadała już ton rozwiązywaniu kluczowych problemów na arenie globalnej, takich jak ochrona danych osobowych i regulacja systemów sztucznej inteligencji. Pionierskie podejście UE w centrum technologii stawia człowieka. Niniejszy pakiet Komisji nie jest inny – jego celem jest wniesienie wkładu w opracowanie przyszłych globalnych standardów wysokiej jakości pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Ponieważ wiele cyfrowych platform pracy ma charakter globalny, kluczowe znaczenie ma współpraca między jurysdykcjami. Ustanowienie globalnych standardów może poprawić jasność prawa dla cyfrowych platform pracy na całym świecie, a tym samym pobudzić zrównoważony wzrost gospodarki platform. Niektóre rodzaje pracy za pośrednictwem platform internetowych mają charakter globalny – osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mogą wykonywać powierzone im zadania z dowolnego miejsca na świecie. W związku z tym Komisja zachęca do globalnego zarządzania pracą za pośrednictwem platform internetowych. Cyfrowe platformy pracy działają w wielu jurysdykcjach i w takim wymiarze powinny też działać decydenci.

UE będzie współpracować ze swoimi globalnymi partnerami, aby zapewnić godne warunki pracy za pośrednictwem platform internetowych na całym świecie. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest naturalnym partnerem w tym przedsięwzięciu. Opierając się na wcześniejszych wymianach informacji i współpracy w tej dziedzinie, Komisja zaproponuje specjalne wydarzenie mające na celu przedstawienie programu globalnej polityki pracy za pośrednictwem platform internetowych. Wpływ cyfryzacji i globalizacji na przyszłość pracy znalazł się w centrum dyskusji Komisji z **Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)**. W świetle starań, by stawić czoła globalnym wyzwaniom związanym z pracą za pośrednictwem platform internetowych, nadszedł czas, by wejść na kolejny poziom dyskusji. UE promuje również ukierunkowaną na

²⁵ COM/2021/281 final. Dostępny [w internecie](#).

człowieka, sprzyjającą włączeniu społecznemu, sprawiedliwą i zrównoważoną transformację cyfrową oraz przyszłość pracy **w kontekście forów G7 i G20.**

Komisja będzie również promować lepsze warunki pracy za pośrednictwem platform internetowych w swoim programie dwustronnym, opierając się na wcześniejszym dialogu z USA i Kanadą w celu promowania międzynarodowej współpracy w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych.

8. Wnioski

Cyfrowe platformy pracy odgrywają istotną rolę w przyszłości gospodarczej Europy, w tym w transformacji ekologicznej i cyfrowej. Jednak aby postęp technologiczny był trwały, musi iść w parze z poszanowaniem istniejących zasad społecznych i ambicji Europy w zakresie dalszego postępu społecznego. Niniejszy pakiet ma na celu sprostanie wyzwaniom, jakie praca za pośrednictwem platform internetowych stwarza dla unijnego modelu społecznego, oraz zapewnienie warunków dla zrównoważonego rozwoju gospodarki platform w Europie, gdzie korzyści z niej płynące można łatwiej wykorzystać na bardziej zintegrowanym jednolitym rynku, a jej wadom – zapobiegać i je eliminować.

Dzięki proponowanym środkom więcej osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy skorzysta z większego bezpieczeństwa i większej przewidywalności dochodów, lepszej ochrony czasu pracy oraz bezpieczniejszego środowiska pracy. Osoby te będą mieć większą zdolność do gromadzenia uprawnień emerytalnych, będą miały dostęp do siatki bezpieczeństwa socjalnego, na której będą polegać w razie potrzeby, i nie będą obawiać się już nieuczciwych decyzji podejmowanych przez zautomatyzowane systemy lub za ich pomocą. Pozycja osób, które pozostaną lub staną się osobami rzeczywiście samozatrudnionymi, zostanie wzmocniona, tak by mogły one dokonywać własnych wyborów dotyczących warunków pracy i traktować pracę za pośrednictwem platform internetowych jako sposób na rozwój przedsiębiorczej kariery.

Ponadto wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem cyfrowych platform pracy – zarówno zatrudnione, jak i samozatrudnione – będą lepiej rozumieć sposób, w jaki algorytmy są wykorzystywane do zarządzania ich pracą, oraz wpływać na ten sposób. Praca wykonywana za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w tym w wymiarze transgranicznym, stanie się bardziej identyfikowalna i przejrzysta. Umożliwi to organom krajowym i partnerom społecznym odgrywanie aktywniejszej roli w gospodarce platform.

Proponowane środki będą wymagały dostosowań po stronie cyfrowych platform pracy, pracowników i organów krajowych. Dostosowania te będą jednak korzystne, ponieważ przyczynią się do czerpania licznych korzyści płynących z transformacji cyfrowej i wraz z upływem czasu będą chronić europejską społeczną gospodarkę rynkową. Kierując się europejską deklaracją w sprawie praw i zasad cyfrowych na cyfrową dekadę oraz Europejskim filarem praw socjalnych, UE dysponuje niezbędnymi środkami i wytyczyła kierunek, w którym należy podążyć, by osiągnąć sukces w tym przedsięwzięciu.