KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 9.12.2021 r.
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

Jednym z celów Unii jest wspieranie dobrobytu jej narodów i trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest koncepcja wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego[1]. Prawo każdego pracownika do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz prawo pracowników do informacji i konsultacji są zapisane w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Europejski filar praw socjalnych stanowi, że „[n]iezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń”[2].

W swoich wytycznych politycznych przewodnicząca Ursula von der Leyen podkreśliła, że „transformacja cyfrowa przynosi szybkie zmiany, które mają wpływ na nasze rynki pracy”, i zobowiązała się do „zastanowienia się nad sposobami poprawy warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych”[3]. Proponowana dyrektywa wypełnia to zobowiązanie i wspiera wdrażanie planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych – z zadowoleniem przyjętego przez państwa członkowskie, partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. – poprzez zajęcie się zmianami wynikającymi z transformacji cyfrowej na rynkach pracy.

Transformacja cyfrowa, przyspieszona pandemią COVID-19, kształtuje gospodarkę UE i jej rynki pracy. Cyfrowe platformy pracy[4] stały się istotnym elementem tego nowo powstającego krajobrazu społeczno-gospodarczego. W dalszym ciągu wzrastają one pod względem wielkości, przy czym szacuje się, że w ciągu ostatnich pięciu lat dochody w gospodarce cyfrowej platform pracy w UE wzrosły o około 500 %[5]. Obecnie ponad 28 mln osób w UE pracuje za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Oczekuje się, że w 2025 r. ich liczba osiągnie 43 mln[6]. Cyfrowe platformy pracy są obecne w rozmaitych sektorach gospodarki. Niektóre z nich oferują usługi „w terenie”, takie jak usługi przewozu osób typu „ride sharing”, dostawy towarów, sprzątanie lub usługi opiekuńcze. Inne działają wyłącznie online, oferując usługi, takie jak kodowanie danych, tłumaczenie lub projektowanie. Praca za pośrednictwem platform internetowych różni się pod względem poziomu wymaganych umiejętności, a także sposobu organizacji pracy i jej kontrolowania przez platformy.

Cyfrowe platformy pracy propagują innowacyjne usługi i nowe modele biznesowe oraz stwarzają wiele możliwości dla konsumentów i przedsiębiorstw. Mogą one skutecznie dopasowywać podaż pracy do popytu na nią oraz oferować możliwości utrzymania się lub

---

1 Art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej.

2 Zasada 5 Europejskiego filaru praw socjalnych.

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

4 Zgodnie z definicją zawartą w niniejszym wniosku dotyczącym dyrektywy.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. (2021 r.). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models [Cyfrowe platformy pracy w UE: Mapowanie i modele biznesowe]. Dostępny w internecie.

6 PPMI (2021), „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work” [„Badanie wspierające ocenę skutków inicjatywy UE dotyczącej poprawy warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych”]. Dostępny w internecie.

uzyskiwania dodatkowych dochodów, w tym osobom napotykającym przeszkody w dostępie do rynku pracy, takim jak osoby młode, osoby z niepełnosprawnością, migranci, osoby należące do mniejszości rasowych i etnicznych lub osoby pełniące obowiązki opiekuńcze. Praca za pośrednictwem platform internetowych stwarza możliwości tworzenia lub poszerzania bazy klientów, niekiedy w wymiarze transgranicznym. Zapewnia przedsiębiorstwom znacznie szerszy dostęp do konsumentów, umożliwia dywersyfikację dochodów i rozwój 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. Ponieważ jednak cyfrowe platformy pracy wprowadzają nowe formy organizacji pracy, podważają istniejące prawa i obowiązki związane z prawem pracy i ochroną socjalną.

Szacuje się, że dziewięć na dziesięć platform działających obecnie w UE klasyfikuje osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione[7]. Większość z tych osób jest rzeczywiście autonomiczna w swojej pracy i może wykorzystywać pracę za pośrednictwem platform internetowych do rozwijania swojej działalności gospodarczej[8]. Takie rzeczywiste samozatrudnienie ma pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy, rozwój przedsiębiorstw, innowacje, dostępność usług i cyfryzację w UE.

Wiele osób doświadcza jednak także podporządkowania i różnego stopnia kontroli ze strony cyfrowych platform pracy, za pośrednictwem których działają, na przykład pod względem poziomu wynagrodzeń lub warunków pracy. Według szacunków do pięciu i pół miliona osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy może być zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia[9]. Osoby te są szczególnie narażone na złe warunki pracy i niewystarczający dostęp do ochrony socjalnej[10]. W związku z błędną klasyfikacją nie mogą one korzystać z praw i ochrony, do których są uprawnione jako pracownicy. Prawa te obejmują prawo do minimalnego wynagrodzenia, 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.

Cyfrowe platformy pracy wykorzystują zautomatyzowane systemy w celu dopasowania podaży do popytu na pracę. Platformy cyfrowe wykorzystują je jednak w różny sposób do przydzielania zadań, monitorowania, oceny i podejmowania decyzji w odniesieniu do osób pracujących za ich pośrednictwem. Takie praktyki określa się często mianem „zarządzania algorytmicznego”. Chociaż zarządzanie algorytmiczne jest stosowane na coraz więcej sposobów na szeroko rozumianym rynku pracy, jest ono wyraźnie nieodłącznie związane z modelem biznesowym cyfrowych platform pracy. Przyczynia się do zwiększenia efektywności w dopasowywaniu podaży i popytu, ale ma również znaczący wpływ na warunki pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych. Zarządzanie algorytmiczne ukrywa również istnienie podporządkowania i kontroli ze strony cyfrowej platformy pracy osób wykonujących pracę. Potencjał nierównego traktowania ze względu na płeć i dyskryminacji w zarządzaniu algorytmicznym może również pogłębiać różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Zrozumienie, w jaki sposób algorytmy determinują określone decyzje (takie jak dostęp do przyszłych możliwości wykonywania zadań lub premii, nakładanie sankcji lub ewentualne zawieszenie lub ograniczenie kont) i wpływają na

[7] De Groen W., i in. (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] Tamże.
[10] Zob. towarzysząca ocena skutków, sekcja 2.1. SWD(2021) 396.

nie ma zasadnicze znaczenie, zważywszy na konsekwencje dla dochodów i warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Obecnie brakuje jednak wystarczającej przejrzystości w odniesieniu do takich zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, a obywatele nie mają skutecznego dostępu do środków odwoławczych w związku z decyzjami podejmowanymi lub wspieranymi przez takie systemy. Zarządzanie algorytmiczne jest stosunkowo nowym i – oprócz unijnych przepisów o ochronie danych – w dużej mierze nieuregulowanym zjawiskiem w gospodarce platform, które stanowi wyzwanie zarówno dla pracowników, jak i osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.

Uważa się również, że trudności w egzekwowaniu przepisów oraz brak identyfikowalności i przejrzystości, w tym w sytuacjach transgranicznych, powodują w niektórych przypadkach pogłębienie złych warunków pracy lub niewystarczającego dostępu do ochrony socjalnej. Organy krajowe nie zawsze mają wystarczający dostęp do danych na temat cyfrowych platform pracy i osób pracujących za ich pośrednictwem, takich jak liczba osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, ich status umowny lub status zatrudnienia lub warunki korzystania z cyfrowych platform pracy. Problem identyfikowalności jest szczególnie istotny w przypadku platform transgranicznych, co sprawia, że nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych. To z kolei utrudnia organom krajowym egzekwowanie istniejących obowiązków, w tym w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne.

Ogólnym celem dyrektywy będącej przedmiotem wniosku jest poprawa warunków pracy i praw socjalnych osób pracujących za pośrednictwem platform, w tym z myślą o wspieraniu warunków zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej.

Szczegółowe cele, poprzez które realizowany będzie cel ogólny, to:

1) zapewnienie, by osoby pracujące za pośrednictwem platform miały, lub mogły uzyskać, właściwy status zatrudnienia w świetle ich rzeczywistego związku z cyfrową platformą pracy oraz by mogły uzyskać dostęp do mających zastosowanie praw pracowniczych i praw w zakresie ochrony socjalnej;

2) zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz

3) zwiększenie przejrzystości, identyfikowalności i świadomości na temat zmian w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawa egzekwowania obowiązujących przepisów w odniesieniu do wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform, w tym osób prowadzących działalność transgraniczną.

Pierwszy cel szczegółowy zostanie osiągnięty poprzez ustanowienie kompleksowych ram mających na celu rozwiązanie problemu błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia w pracy za pośrednictwem platform internetowych. Ramy te obejmują odpowiednie procedury zapewniające prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, zgodnie z zasadą pierwszeństwa faktów, a także domniemanie wzruszalne stosunku pracy (w tym przeniesienie ciężaru dowodu) w odniesieniu do osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które kontrolują niektóre elementy wykonywania pracy. To domniemanie prawne miałoby zastosowanie we wszystkich postępowaniach sądowych i administracyjnych, w tym w postępowaniach wszczętych przez organy krajowe właściwe do egzekwowania przepisów dotyczących pracy i ochrony socjalnej, i można je wzruszyć, wykazując brak stosunku pracy poprzez odniesienie do definicji krajowych. Oczekuje się, że ramy te przyniosą korzyści

zarówno fikcyjnie samozatrudnionym, jak i osobom faktycznie samozatrudnionym pracującym za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Osoby, które w wyniku prawidłowego określenia statusu zatrudnienia zostaną uznane za pracowników, będą korzystać z lepszych warunków pracy – w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zatrudnienia, wynagrodzenia minimalnego ustawowego lub negocjowanego w układach zbiorowych oraz dostępu do możliwości szkolenia – oraz uzyskają dostęp do ochrony socjalnej zgodnie z przepisami krajowymi. Z drugiej strony osoby faktycznie samozatrudnione pracujące za pośrednictwem platform pośrednio skorzystają z większej autonomii i niezależności w wyniku dostosowania praktyk stosowanych przez cyfrowe platformy pracy w celu uniknięcia ryzyka zmiany klasyfikacji. Cyfrowe platformy pracy zyskają również na większej pewności prawa, w tym w odniesieniu do potencjalnego odwołania się przed sądem. Inne przedsiębiorstwa, które konkurują z cyfrowymi platformami pracy, działając w tym samym sektorze, skorzystają na równych warunkach działania pod względem kosztów składek na ochronę socjalną. Państwa członkowskie będą korzystać ze zwiększonych dochodów w postaci dodatkowych podatków i składek na ochronę socjalną.

Proponowana dyrektywa ma na celu osiągnięcie drugiego celu szczegółowego, jakim jest zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym poprzez wprowadzenie nowych praw materialnych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Obejmują one prawo do przejrzystości – w odniesieniu do wykorzystywania i funkcjonowania zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji – które określa i uzupełnia istniejące prawa w zakresie ochrony danych osobowych. Proponowana dyrektywa ma również na celu zapewnienie monitorowania przez człowieka oddziaływania tych zautomatyzowanych systemów na warunki pracy, z myślą o ochronie podstawowych praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Aby zapewnić sprawiedliwość i rozliczalność istotnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, proponowana dyrektywa obejmuje również ustanowienie odpowiednich kanałów omawiania takich decyzji i występowania o ich przegląd. Przepisy te – z pewnymi wyjątkami – mają zastosowanie do wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w tym do osób faktycznie samozatrudnionych. W odniesieniu do pracowników proponowana dyrektywa ma również na celu rozwijanie dialogu społecznego na temat systemów zarządzania algorytmicznego poprzez wprowadzenie zbiorowych praw do informacji i konsultacji w sprawie istotnych zmian związanych z korzystaniem ze zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji. W rezultacie wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem platform i ich przedstawiciele będą korzystać z większej przejrzystości i lepszego rozumienia praktyk zarządzania algorytmicznego, a także skuteczniejszego dostępu do środków odwoławczych od zautomatyzowanych decyzji, co doprowadzi do poprawy warunków pracy. Prawa te będą opierać się na istniejących gwarancjach w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne, określonych w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych, a także na proponowanych obowiązkach dostawców i użytkowników systemów sztucznej inteligencji (AI) w zakresie przejrzystości i sprawowania nadzoru przez człowieka nad niektórymi systemami sztucznej inteligencji, określonych we wniosku dotyczącym aktu w sprawie sztucznej inteligencji (zob. więcej informacji poniżej).

Ponadto proponuje się konkretne środki służące osiągnięciu trzeciego celu, jakim jest zwiększenie przejrzystości i identyfikowalności pracy za pośrednictwem platform internetowych, z myślą o wspieraniu właściwych organów w egzekwowaniu istniejących praw i obowiązków w odniesieniu do warunków pracy i ochrony socjalnej. Obejmuje to sprecyzowanie obowiązku zgłaszania pracy za pośrednictwem platform internetowych

właściwym organom państwa członkowskiego, w którym jest ona wykonywana, spoczywającego na cyfrowych platformach pracy, które są pracodawcami. Proponowana dyrektywa podniesie również poziom wiedzy urzędów pracy i organów ochrony socjalnej na temat tego, które cyfrowe platformy pracy działają w ich państwie członkowskim, zapewniając tym organom dostęp do odpowiednich podstawowych informacji na temat liczby osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ich statusu zatrudnienia oraz standardowych warunków pracy. Środki te pomogą tym organom w zapewnieniu przestrzegania praw pracowniczych i w pobieraniu składek na ubezpieczenie społeczne, a tym samym poprawią warunki pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Aby zapobiec równaniu w dół w zakresie praktyk zatrudnienia i norm socjalnych ze szkodą dla pracowników, UE stworzyła minimalny próg praw pracowniczych, który ma zastosowanie do pracowników we wszystkich państwach członkowskich. Dorobek w obszarze spraw socjalnych i pracowniczych określa minimalne normy za pomocą szeregu kluczowych instrumentów.

Jedynie pracownicy objęci zakresem podmiotowym takich instrumentów prawnych korzystają z ochrony, jaką one zapewniają[11]. Osoby samozatrudnione, w tym osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, nie są objęte zakresem ich stosowania i zazwyczaj nie korzystają z tych praw, co sprawia, że status pracownika staje się pomostem do unijnego dorobku w obszarze spraw socjalnych i pracowniczych. (Jedynym wyjątkiem są dyrektywy w sprawie równego traktowania, które obejmują również dostęp do samozatrudnienia[12] ze względu na szersze podstawy prawne).

Odpowiednie instrumenty prawne dotyczące osób zatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform obejmują:

– **Dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy**[13], która określa środki mające na celu ochronę warunków pracy osób pracujących w niestandardowych stosunkach pracy. Obejmuje to przepisy dotyczące przejrzystości, prawa do informacji, okresów próbnych, zatrudnienia równoległego, minimalnej przewidywalności pracy oraz środków dotyczących umów o pracę na żądanie. Te minimalne normy są szczególnie istotne dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, zważywszy na ich nietypową organizację pracy i modele pracy. Dyrektywa zapewnia przejrzystość podstawowych warunków pracy, niemniej spoczywający na pracodawcach obowiązek informowania nie obejmuje stosowania algorytmów w miejscu pracy ani sposobu, w jaki wpływają one na poszczególnych pracowników.

– W **dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów**[14] określono minimalne wymogi dotyczące urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego i opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców lub opiekunów. Uzupełnia ona **dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa**

[11] Niektóre instrumenty określają zakres podmiotowy poprzez odniesienie do krajowych definicji „pracownika” lub „osoby zatrudnionej”, podczas gdy inne nie zawierają takiego odniesienia. TSUE opracował kompleksowe orzecznictwo określające zakres podmiotowy tych instrumentów.

[12] Dyrektywy 2000/43, 2000/78, 2006/54 i 2010/41.

[13] Dyrektywa (UE) 2019/1152. Na jej transpozycję państwa członkowskie mają czas do dnia 1 sierpnia 2022 r.

[14] Dyrektywa (UE) 2019/1158.

i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią[15], która określa – obok innych środków – minimalny okres urlopu macierzyńskiego.

– **Dyrektywa w sprawie czasu pracy**[16] ustanawia minimalne wymogi dotyczące organizacji czasu pracy i definiuje pojęcia takie jak „czas pracy" i „okresy odpoczynku". Chociaż Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) tradycyjnie interpretował pojęcie „czasu pracy" jako wymagające fizycznej obecności pracownika w miejscu określonym przez pracodawcę, w najnowszych sprawach Trybunał rozszerzył to pojęcie, w szczególności w sytuacjach, gdy obowiązuje system czasu pełnienia dyżuru (tj. gdy pracownik nie musi pozostawać w miejscu pracy, ale pozostaje dostępny do pracy na wezwanie pracodawcy). W 2018 r. Trybunał wyjaśnił, że czas pełnienia dyżuru, podczas którego możliwości wykonywania przez pracownika innych czynności są znacznie ograniczone, uznaje się za czas pracy[17].

– **Dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej**[18] określa ogólne ramy mające zastosowanie do warunków pracy pracowników tymczasowych. Ustanawia ona zasadę niedyskryminacji, w odniesieniu do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, między pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnionymi przez przedsiębiorstwo użytkownika. Ze względu na zwykle trójstronny umowny stosunek pracy za pośrednictwem platform internetowych dyrektywa ta może mieć znaczenie dla pracy za pośrednictwem tychże platform. W zależności od modelu biznesowego cyfrowej platformy pracy oraz od tego, czy jej klienci są konsumentami prywatnymi czy przedsiębiorstwami, może ona kwalifikować się jako agencja pracy tymczasowej przydzielająca swoich pracowników do przedsiębiorstw użytkowników. W niektórych przypadkach platformą może być przedsiębiorstwo użytkownika korzystające z usług pracowników przydzielonych przez agencje pracy tymczasowej.

– **Dyrektywa ramowa w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)**[19] określa główne zasady zachęcania do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Gwarantuje minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w całej UE. Dyrektywie ramowej towarzyszą dalsze dyrektywy koncentrujące się na konkretnych aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy.

– **Dyrektywa ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami**[20] odgrywa kluczową rolę w rozwijaniu dialogu społecznego poprzez ustanowienie minimalnych zasad, definicji i ustaleń dotyczących informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w poszczególnych państwach członkowskich.

---

15 Dyrektywa 92/85/EWG.

16 Dyrektywa 2003/88/WE.

17 Wyrok Trybunału z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie Ville de Nivelles przeciwko Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; co potwierdzono i rozwinięto w wyrokach z dnia 9 marca 2021 r., RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; oraz z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie D.J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Dyrektywa 2008/104/WE.

19 Dyrektywa 89/391/EWG.

20 Dyrektywa 2002/14/WE.

– Po jej przyjęciu proponowana **dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych**[21] ustanowi ramy służące poprawie adekwatności wynagrodzeń minimalnych i zwiększeniu dostępu pracowników do ochrony wynagrodzenia minimalnego.

– Po przyjęciu proponowana **dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń**[22] wzmocni stosowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości bez względu na płeć.

Ponadto przepisy dotyczące **koordynacji krajowych systemów zabezpieczenia społecznego** mają zastosowanie zarówno do pracowników najemnych, jak i osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform internetowych w sytuacji transgranicznej[23].

Ponadto w **zaleceniu Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej**[24] zaleca się państwom członkowskim zapewnienie zarówno pracownikom, jak i osobom samozatrudnionym dostępu do rzeczywistej i odpowiedniej ochrony socjalnej. Zalecenie obejmuje świadczenia dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe i zdrowotne, świadczenia z tytułu macierzyństwa i ojcostwa, świadczenia z tytułu inwalidztwa, świadczenia z tytułu starości i renty rodzinne oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

• **Spójność z innymi politykami Unii**

Istniejące i proponowane unijne instrumenty rynku wewnętrznego i instrumenty ochrony danych są istotne dla funkcjonowania cyfrowych platform pracy i osób pracujących za ich pośrednictwem. Jednak nie wszystkie zidentyfikowane wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych zostały w wystarczającym stopniu uwzględnione w tych instrumentach prawnych. Chociaż w niektórych aspektach poruszają one kwestię zarządzania algorytmicznego, nie odnoszą się konkretnie do perspektywy pracowników, specyfiki rynku pracy ani zbiorowych praw pracowniczych.

Odpowiednie unijne instrumenty dotyczące rynku wewnętrznego i ochrony danych obejmują:

– Rozporządzenie w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (**„rozporządzenie w sprawie platform i przedsiębiorstw”**)[25] ma na celu zapewnienie przejrzystego i sprawiedliwego traktowania samozatrudnionych „użytkowników biznesowych” korzystających z usług pośrednictwa platformy internetowej oraz zapewnienie im dostępu do skutecznych środków odwoławczych w przypadku sporów. Odpowiednie przepisy koncentrują się m.in. na przejrzystości warunków korzystania z usług dla użytkowników biznesowych, gwarancjach proceduralnych w przypadku ograniczenia, zawieszania i usuwania kont, przejrzystości w zakresie plasowania i mechanizmów rozpatrywania skarg. Warunki te są powiązane z zarządzaniem algorytmicznym, ale rozporządzenie nie obejmuje innych kluczowych aspektów, takich jak przejrzystość zautomatyzowanych

[21] COM(2020) 682 final.
[22] COM(2021) 93 final.
[23] Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 z dnia 29 maja 2004 r. i jego rozporządzenie wykonawcze (WE) nr 987/2009.
[24] Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. (2019/C 387/01).
[25] Rozporządzenie (UE) 2019/1150.

systemów monitorowania i podejmowania decyzji (innych niż plasowanie), monitorowanie takich systemów przez człowieka oraz szczególne prawa dotyczące przeglądu istotnych decyzji mających wpływ na warunki pracy. Rozporządzenie nie ma zastosowania do osób pozostających w stosunku pracy ani do cyfrowych platform pracy, które w wyniku ogólnej oceny uznaje się nie za świadczące „usługi społeczeństwa informacyjnego", ale np. usługi transportowe.

– **Ogólne rozporządzenie o ochronie danych** (RODO)[26] ustanawia przepisy dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych. Przyznaje ono osobom pracującym za pośrednictwem platform szereg praw dotyczących ich danych osobowych, niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Prawa te obejmują w szczególności prawo do tego, by nie podlegać decyzji, która opiera się wyłącznie na przetwarzaniu zautomatyzowanym, wywołuje skutki prawne wobec osoby, której dane dotyczą, lub w podobny sposób znacząco na nią wpływa (z pewnymi wyjątkami), a także obejmują prawo do przejrzystości w zakresie korzystania ze zautomatyzowanego podejmowania decyzji. Jeżeli zautomatyzowane przetwarzanie danych jest dozwolone w ramach wyjątków, administrator danych musi wdrożyć odpowiednie środki w celu ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą, co najmniej prawa do uzyskania interwencji człowieka ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania decyzji. Chociaż prawa te są szczególnie istotne dla osób pracujących za pośrednictwem platform podlegających zarządzaniu algorytmicznemu, niedawne sprawy sądowe uwypukliły ograniczenia i trudności, z jakimi borykają się pracownicy – w szczególności osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych – chcąc dochodzić swoich praw do ochrony danych w kontekście zarządzania algorytmicznego[27]. Dotyczy to w szczególności trudności z ustaleniem granicy między decyzjami algorytmicznymi, które mają lub nie mają wpływu na pracowników w sposób wystarczająco „znaczący". Ponadto, chociaż RODO przyznaje prawa indywidualne osobom, których to dotyczy, nie obejmuje istotnych aspektów zbiorowych nieodłącznie związanych z prawem pracy, w tym aspektów związanych z rolą przedstawicieli pracowników, informowaniem pracowników i konsultowaniem się z nimi oraz rolą inspektoratów pracy w egzekwowaniu praw pracowniczych. Prawodawca przewidział zatem możliwość wprowadzenia bardziej szczegółowych przepisów w celu zapewnienia ochrony danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, w tym w odniesieniu do organizacji pracy (art. 88 RODO).

– Po przyjęciu proponowanego **aktu w sprawie sztucznej inteligencji**[28] uwzględnione zostaną zagrożenia związane z korzystaniem z niektórych systemów sztucznej inteligencji (AI). Proponowany akt w sprawie sztucznej inteligencji ma na celu zapewnienie, aby systemy sztucznej inteligencji wprowadzane do obrotu i wykorzystywane w UE były bezpieczne i respektowały prawa podstawowe, takie jak zasada równego traktowania. W akcie tym porusza się kwestie związane z opracowywaniem, wdrażaniem, wykorzystywaniem i nadzorem regulacyjnym systemów sztucznej inteligencji oraz z nieodłącznymi wyzwaniami, takimi jak

[26] Rozporządzenie (UE) 2016/679.

[27] Europejskie centrum wiedzy specjalistycznej w dziedzinie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynku pracy, „Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace" [„Jurysdykcja sądów krajowych w Europie w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy"] (w przygotowaniu).

[28] COM(2021) 206 final.

uprzedzenia (w tym uprzedzenia ze względu na płeć) i brak rozliczalności, m.in. poprzez ustanowienie wymogów dotyczących wysokiej jakości zbiorów danych, co pomaga w zwalczaniu ryzyka dyskryminacji. W proponowanym rozporządzeniu w sprawie sztucznej inteligencji wymieniono systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane w zatrudnieniu, zarządzaniu pracownikami i dostępie do samozatrudnienia, które należy uznać za obarczone wysokim ryzykiem. Określono w nim obowiązkowe wymogi, które muszą spełniać systemy sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, a także obowiązki dostawców i użytkowników takich systemów. Proponowany akt w sprawie sztucznej inteligencji zawiera szczegółowe wymogi dotyczące przejrzystości niektórych systemów sztucznej inteligencji i zapewni, aby cyfrowe platformy pracy – jako użytkownicy systemów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka – miały dostęp do informacji potrzebnych im do korzystania z systemu w sposób zgodny z prawem i odpowiedzialny. W przypadku gdy cyfrowe platformy pracy są dostawcami systemów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, będą musiały odpowiednio testować i dokumentować swoje systemy. Ponadto wniosek dotyczący aktu w sprawie sztucznej inteligencji nakłada na dostawców systemów sztucznej inteligencji wymogi umożliwiające sprawowanie nadzoru przez człowieka i wydawanie instrukcji w tym zakresie. Zapewniając przejrzystość i identyfikowalność systemów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, akt w sprawie sztucznej inteligencji ma na celu ułatwienie wdrażania istniejących przepisów dotyczących ochrony praw podstawowych w każdym przypadku, gdy takie systemy sztucznej inteligencji są w użyciu. Nie uwzględnia on jednak różnorodności przepisów dotyczących warunków pracy w różnych państwach członkowskich i sektorach ani nie zapewnia gwarancji w odniesieniu do przestrzegania warunków pracy osób – takich jak pracownicy – których bezpośrednio dotyczy korzystanie z systemów sztucznej inteligencji.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Dyrektywa będąca przedmiotem wniosku opiera się na art. 153 ust. 1 lit. b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który upoważnia Unię do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich w celu poprawy warunków pracy. W tym obszarze art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE umożliwia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie przyjmowanie – zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą – dyrektyw ustanawiających minimalne wymagania stopniowego wprowadzania w życie, z uwzględnieniem warunków i przepisów technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. Dyrektywy te muszą unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

Ta podstawa prawna umożliwia Unii określenie minimalnych norm dotyczących warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w przypadku, gdy pozostają one w stosunku pracy, a tym samym klasyfikuje się je jako „pracowników”. TSUE orzekł, że kwalifikacja osoby jako „prowadzącego działalność na własny rachunek” w prawie krajowym nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu tej osoby jako pracownika w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest jedynie fikcyjna, a tym samym służy

ukryciu stosunku pracy[29]. Osoby fikcyjnie samozatrudnione są zatem również objęte unijnymi przepisami prawa pracy na podstawie art. 153 TFUE.

Proponowana dyrektywa opiera się również na art. 16 ust. 2 TFUE w zakresie, w jakim dotyczy sytuacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do ochrony ich danych osobowych przetwarzanych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji. Artykuł ten upoważnia Parlament Europejski i Radę do ustanawiania przepisów dotyczących ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych.

- **Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

Elastyczność i stałe dostosowywanie modeli biznesowych to kluczowe cechy gospodarki platform, której głównymi środkami produkcji są algorytmy, dane i chmury obliczeniowe. Cyfrowe platformy pracy nie są powiązane z żadnymi środkami trwałymi ani lokalami, toteż można je łatwo przemieścić i działać ponad granicami, szybko rozpoczynając działalność na niektórych rynkach, czasami zamykając platformy ze względów biznesowych lub regulacyjnych oraz ponownie otwierając w innym państwie o mniej rygorystycznych przepisach.

Chociaż państwa członkowskie działają na jednym jednolitym rynku, przyjęły różne podejścia do tego, czy i w jakim kierunku należy regulować pracę za pośrednictwem platform internetowych. W państwach członkowskich odnotowano ponad 100 orzeczeń sądowych i 15 decyzji administracyjnych dotyczących statusu zatrudnienia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, z różnym wynikiem, ale najczęściej na korzyść zmiany klasyfikacji osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych na pracowników[30]. Oprócz niepewności prawa, z jaką wiąże się to dla cyfrowych platform pracy i osób pracujących za ich pośrednictwem, duża liczba spraw sądowych wskazuje na trudności w utrzymaniu równych warunków działania między państwami członkowskimi oraz między cyfrowymi platformami pracy a innymi przedsiębiorstwami, a także na trudności w unikaniu presji obniżania standardów pracy i warunków pracy. Niektóre cyfrowe platformy pracy mogą stosować nieuczciwe praktyki handlowe w odniesieniu do innych przedsiębiorstw, na przykład nie przestrzegając tych samych przepisów i działając na tych samych warunkach. W związku z tym potrzebne są działania UE, aby zapewnić rozwój wysoce mobilnej i szybko rozwijającej się gospodarki platform, wraz z prawami pracowniczymi osób pracujących za ich pośrednictwem.

Cyfrowe platformy pracy często mają siedzibę w jednym kraju, a jednocześnie działają za pośrednictwem osób mających siedzibę w innych krajach. 59 % wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform w UE współpracuje z klientami mającymi siedzibę w innym kraju[31]. Powoduje to większą złożoność stosunków umownych. Warunki pracy i ochrona socjalna osób wykonujących pracę w wymiarze transgranicznym za pośrednictwem platform internetowych są równie niepewne i w dużym stopniu zależą od ich statusu zatrudnienia. Organy krajowe (takie jak inspektoraty pracy, instytucje ochrony socjalnej i organy podatkowe) często nie wiedzą, które cyfrowe platformy pracy działają w ich kraju, ile osób za

[29] TSUE, sprawy Allonby, C-256/01 i FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13.

[30] Europejskie centrum wiedzy specjalistycznej w dziedzinie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynku pracy, „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions" [„Orzecznictwo w sprawie klasyfikacji osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – transeuropejska analiza porównawcza i wnioski końcowe"] (2021). Dostępne w internecie.

[31] PPMI (2021), pkt 7.1.

ich pośrednictwem pracuje i w ramach jakiego statusu zatrudnienia praca jest wykonywana. Ryzyko nieprzestrzegania przepisów i wystąpienia przeszkód w przeciwdziałaniu pracy nierejestrowanej jest wyższe w sytuacjach transgranicznych, w szczególności w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych. W tym kontekście na szczeblu UE najlepiej podjąć odpowiednie działania mające na celu sprostanie transgranicznym wyzwaniom związanym z pracą za pośrednictwem platform internetowych, w tym zwłaszcza problemowi braku danych umożliwiających lepsze egzekwowanie przepisów.

Same działania krajowe nie doprowadziłyby do osiągnięcia określonych w Traktacie podstawowych celów UE, jakimi są wspieranie trwałego wzrostu gospodarczego i postępu społecznego, ponieważ państwa członkowskie mogą wahać się przed przyjęciem bardziej rygorystycznych przepisów lub ścisłym egzekwowaniem istniejących norm pracy, podczas gdy konkurują ze sobą w celu przyciągnięcia inwestycji cyfrowych platform pracy.

Wyłącznie inicjatywa UE może ustanowić wspólne przepisy, które mają zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy działających w UE, a jednocześnie zapobiegać rozdrobnieniu szybko rozwijającego się jednolitego rynku cyfrowych platform pracy. Zapewniłoby to równe warunki działania w dziedzinie warunków pracy i zarządzania algorytmicznego między cyfrowymi platformami pracy działającymi w różnych państwach członkowskich. W związku z tym szczególna wartość dodana UE polega na ustanowieniu minimalnych norm w tych obszarach, które będą sprzyjać pozytywnej konwergencji w zakresie zatrudnienia i wyników społecznych w całej Unii oraz ułatwią rozwój gospodarki platform w całej UE.

- **Proporcjonalność**

Proponowana dyrektywa przewiduje minimalne normy gwarantujące, że stopień interwencji będzie ograniczał się do minimum niezbędnego do osiągnięcia celów wniosku. Państwa członkowskie, które wprowadziły już korzystniejsze przepisy niż przepisy zawarte w proponowanej dyrektywie, nie będą musiały ich zmieniać ani ograniczać. Państwa członkowskie mogą też zdecydować się na wprowadzenie przepisów wykraczających poza minimalne normy określone w dyrektywie.

Biorą pod uwagę rozmiary i charakter stwierdzonych problemów, przestrzegana jest zasada proporcjonalności. Na przykład domniemanie wzruszalne zaproponowane w celu rozwiązania problemu błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia będzie miało zastosowanie wyłącznie do cyfrowych platform pracy, które sprawują pewien poziom kontroli nad wykonywaniem pracy. Domniemanie to nie będzie zatem dotyczyć innych cyfrowych platform pracy. Podobnie przepisy dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji nie wykraczają poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia celów sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym.

- **Wybór instrumentu**

ART. 153 UST. 2 LIT. B) W POŁĄCZENIU Z ART. 153 UST. 1 LIT. B) TFUE JEDNOZNACZNIE STANOWI, ŻE DYREKTYWY MOGĄ BYĆ INSTRUMENTEM PRAWNYM UŻYWANYM W CELU USTANOWIENIA MINIMALNYCH WYMAGAŃ DOTYCZĄCYCH WARUNKÓW PRACY, KTÓRE TO WYMAGANIA MAJĄ BYĆ WPROWADZANE PRZEZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE. PRZEPISY OPARTE NA ART. 16 UST. 2 TFUE MOGĄ BYĆ RÓWNIEŻ USTANAWIANE W DYREKTYWACH.

3. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Zgodnie z art. 154 TFUE Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi dotyczące możliwych działań UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Na pierwszym etapie, tj. od dnia 24 lutego do 7 kwietnia 2021 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie potrzeby podjęcia, i ewentualnego kierunku, inicjatywy dotyczącej pracy za pośrednictwem platform internetowych[32]. Na drugim etapie, tj. od dnia 15 czerwca do dnia 15 września 2021 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie treści planowanego wniosku i przewidzianego w nim instrumentu prawnego[33].

Zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców zgodziły się z ogólnymi wyzwaniami określonymi w dokumencie konsultacyjnym drugiego etapu, ale ich zdania różniły się co do potrzeby podjęcia konkretnych działań na szczeblu UE.

Związki zawodowe zaapelowały o przyjęcie dyrektywy opartej na art. 153 ust. 2 TFUE, ustanawiającej domniemanie wzruszalne stosunku pracy z przeniesionym ciężarem dowodu oraz zestaw kryteriów weryfikacji statusu. Utrzymują one, że taki instrument powinien mieć zastosowanie zarówno do platform internetowych, jak i platform „w terenie". Związki zawodowe poparły również wprowadzenie nowych praw związanych z zarządzaniem algorytmicznym w obszarze zatrudnienia i ogólnie sprzeciwiły się trzeciemu statusowi osób pracujących za pośrednictwem platform. Podkreśliły potrzebę prowadzenia dialogu społecznego.

Organizacje pracodawców zgodziły się, że należy poruszyć pewne kwestie, takie jak warunki pracy, błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia lub dostęp do informacji. Działania należy jednak podejmować na szczeblu krajowym, indywidualnie dla każdego przypadku i w ramach różnych krajowych systemów stosunków społecznych i stosunków pracy. W odniesieniu do zarządzania algorytmicznego organizacje podkreśliły, że należy skupić się na skutecznym wdrażaniu i egzekwowaniu istniejących i przyszłych instrumentów prawnych.

Partnerzy społeczni nie osiągnęli porozumienia w sprawie rozpoczęcia negocjacji prowadzących do zawarcia umów na poziomie Unii, jak przewiduje art. 155 TFUE.

Ponadto Komisja przeprowadziła wymianę informacji w znacznej liczbie i z wieloma zainteresowanymi stronami w celu wsparcia tej inicjatywy, w tym specjalne i dwustronne spotkania z firmami platformowymi, stowarzyszeniami osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, związkami zawodowymi, przedstawicielami państw członkowskich,

[32] Dokument konsultacyjny, C(2020) 1127 final.

[33] Dokument konsultacyjny, C(2020) 4230 final, wraz z dokumentem roboczym służb Komisji SWD(2021) 143 final.

ekspertami ze środowisk akademickich i organizacji międzynarodowych oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego[34]. W dniach 20 i 21 września 2021 r. Komisja zorganizowała dwa specjalne spotkania z operatorami platform i przedstawicielami osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, aby wysłuchać ich opinii na temat możliwych kierunków działań UE.

Parlament Europejski wezwał[35] UE do podjęcia zdecydowanych działań w celu rozwiązania problemu błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia oraz zwiększenia przejrzystości w stosowaniu algorytmów, w tym w odniesieniu do przedstawicieli pracowników. Rada Unii Europejskiej[36], Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny[37] i Komitet Regionów[38] również zaapelowały o podjęcie konkretnych działań w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Komisja zleciła ekspertom zewnętrznym opracowanie szeregu badań gromadzących istotne dowody, które wykorzystano do wsparcia oceny skutków i opracowania niniejszego wniosku:

– „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work" [„Badanie wspierające ocenę skutków inicjatywy UE na rzecz poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych"] (2021), przeprowadzone przez PPMI[39].

– „Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models" [„Cyfrowe platformy pracy w UE: mapowanie i modele biznesowe"] (2021), Centrum Studiów nad Polityką Europejską[40].

– „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers" [„Badanie służące zgromadzeniu dowodów na temat warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych"] (2019 r.), Centrum Studiów nad Polityką Europejską[41].

Komisja oparła również swoją ocenę na przeglądach przeprowadzonych przez europejskie centrum wiedzy specjalistycznej w dziedzinie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynku pracy.

---

34 Zob. załącznik A.3.1 do oceny skutków, SWD(2021) 396.

35 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.

36 Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy", października 2019 r.; Dostępne w internecie. W grudniu 2020 r. unijni ministrowie ds. zatrudnienia i spraw społecznych przeprowadzili debatę na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych, podczas której uznali, że praca za pośrednictwem platform internetowych jest zjawiskiem międzynarodowym o silnym wymiarze transgranicznym, w związku z czym UE ma do odegrania rolę w stawianiu czoła związanym z tym wyzwaniom.

37 Opinia EKES-u: „Godna praca w gospodarce platform" (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji niemieckiej). Dostępna w internecie.

38 Opinia KR-u: „Praca za pośrednictwem platform internetowych – lokalne i regionalne wyzwania regulacyjne". Dostępna w internecie.

39 Dostępne w internecie.

40 Dostępne w internecie.

41 Dostępne w internecie.

– „Thematic Review 2021 on Platform work” [„Przegląd tematyczny z 2021 r. dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych”] (2021) na podstawie artykułów krajowych dotyczących 27 państw członkowskich UE[42].

– „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions” [„Orzecznictwo w sprawie klasyfikacji osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – transeuropejska analiza porównawcza i wnioski końcowe”] (2021)[43].

– „Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace” [„Jurysdykcja sądów krajowych w Europie w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy”] (2021)[44].

Ponadto Komisja korzystała z wiedzy ekspertów zewnętrznych i w celu wsparcia oceny skutków wykorzystała następujące badania i sprawozdania:

– Sprawozdania Eurofound: „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work” [„Zatrudnienie i warunki pracy wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych”] (2018)[45].

– Sprawozdania JRC: „Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey” [„Pracownicy platform w Europie – dowody z badania COLLEEM”] (2018)[46] oraz „New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey” [„Nowe dowody na temat osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w Europie – wyniki drugiego badania COLLEEM”] (2020)[47].

– Sprawozdanie MOP: „The role of digital labour platforms in transforming the world of work” [„Rola cyfrowych platform pracy w przekształcaniu świata pracy”] (2021)[48].

Ponadto ocena Komisji opierała się również na mapowaniu strategii politycznych w państwach członkowskich, odpowiedniej literaturze naukowej i orzecznictwie TSUE.

- **Ocena skutków**

Ocena skutków[49] została omówiona z Radą ds. Kontroli Regulacyjnej w dniu 27 października 2021 r. Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię opatrzoną uwagami, które zostały uwzględnione poprzez dalsze wyjaśnienie spójności z powiązanymi inicjatywami, objaśnienie, dlaczego i w jaki sposób kwestie związane z zarządzaniem algorytmicznym są szczególnie istotne dla gospodarki platform i lepiej odzwierciedlają poglądy różnych kategorii zainteresowanych stron, w tym cyfrowych platform pracy i osób pracujących za ich pośrednictwem. Połączenie środków przedstawione w niniejszym wniosku zostało w ocenie skutków uznane za najbardziej skuteczne, wydajne i spójne. Z analizy ilościowej i jakościowej preferowanego połączenia środków wynika, że spodziewana jest znaczna

42 Streszczenie dostępne w internecie.
43 Dostępne w internecie.
44 W przygotowaniu.
45 Dostępne w internecie.
46 Dostępne w internecie.
47 Dostępne w internecie.
48 Dostępne w internecie.
49 SWD(2021) 396.

poprawa warunków pracy i dostępu do ochrony socjalnej dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Cyfrowe platformy pracy skorzystają również na większej pewności prawa i warunkach trwałego wzrostu, zgodnie z unijnym modelem społecznym. W ramach efektu mnożnikowego inne przedsiębiorstwa konkurujące z cyfrowymi platformami pracy skorzystają na nowo wyrównanych warunkach działania.

W wyniku działań mających na celu ograniczenie ryzyka błędnej klasyfikacji oczekuje się, że status od 1,72 mln do 4,1 mln osób zostanie zmieniony na pracowników (ok. 2,35 mln osób „w terenie" i 1,75 mln w internecie – przy uwzględnieniu wyższych szacunków). Zapewniłoby to tym osobom dostęp do praw i ochrony wynikających z krajowego i unijnego dorobku prawnego w obszarze spraw pracowniczych. Osoby, które obecnie zarabiają poniżej minimalnego wynagrodzenia, skorzystałyby ze zwiększonych rocznych zarobków w wysokości do 484 mln EUR, ponieważ obejmowałyby je również przepisy ustawowe lub ogólnobranżowe układy zbiorowe. Oznacza to średni roczny wzrost wynagrodzeń w wysokości 121 EUR na pracownika, od 0 EUR w przypadku osób już zarabiających powyżej minimalnego wynagrodzenia przed zmianą klasyfikacji statusu do 1 800 EUR w przypadku osób zarabiających poniżej płacy minimalnej. Ubóstwo pracujących i niepewność zatrudnienia zmniejszyłyby się w związku ze zmianą klasyfikacji i wynikającą z niej poprawą dostępu do ochrony socjalnej. W związku z tym poprawiłyby się stabilność i przewidywalność dochodów. Do 3,8 mln osób otrzymałoby potwierdzenie statusu samozatrudnienia, a w wyniku działań podejmowanych przez platformy chcące zaniechać kontroli, by uniknąć zmiany klasyfikacji na pracodawców, zyskaliby oni większą autonomię i elastyczność. Nowe prawa związane z zarządzaniem algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych mogą prowadzić do poprawy warunków pracy ponad 28 mln osób (zarówno pracowników, jak i osób samozatrudnionych) oraz do większej przejrzystości w wykorzystywaniu sztucznej inteligencji (AI) w miejscu pracy, co przyniesie pozytywne efekty mnożnikowe dla szerszego rynku systemów sztucznej inteligencji. Inicjatywa poprawiłaby również przejrzystość i identyfikowalność pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych, co miałoby pozytywny wpływ na organy krajowe pod względem lepszego egzekwowania obowiązujących przepisów prawa pracy i przepisów podatkowych, a także usprawniłoby pobieranie podatków i składek na ochronę socjalną. W tym celu państwa członkowskie mogłyby korzystać ze zwiększonych składek podatkowych i składek na ochronę socjalną w wysokości do 4 mld EUR rocznie.

Działania mające na celu ograniczenie ryzyka błędnej klasyfikacji mogą spowodować wzrost kosztów cyfrowych platform pracy o maksymalnie 4,5 mld EUR rocznie. Zależne od platform przedsiębiorstwa i konsumenci mogą ponieść część tych kosztów, w zależności od tego, w jaki sposób cyfrowe platformy pracy postanowią przenieść je na osoby trzecie. Nowe prawa związane z zarządzaniem algorytmicznym oraz przewidziane środki mające na celu poprawę egzekwowania przepisów, przejrzystości i identyfikowalności wiążą się z nieznacznymi lub niskimi kosztami dla cyfrowych platform pracy. Inicjatywa ta może mieć negatywny wpływ na elastyczność, z której korzystają osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. Taka elastyczność, zwłaszcza w odniesieniu do organizacji czasu pracy, może być jednak widoczna już teraz, ponieważ rzeczywisty czas pracy zależy od zapotrzebowania na usługi w czasie rzeczywistym, podaży pracowników i innych czynników. Miarodajne ilościowe określenie tego, co oznaczałoby to pod względem zmian w ekwiwalentach pełnego czasu pracy i potencjalnej utraty miejsc pracy nie było możliwe, zważywszy na bardzo dużą liczbę zmiennych, które wiązałyby się z takimi obliczeniami (np. zmieniające się krajowe otoczenie regulacyjne, zmiany w źródłach inwestycji platform, przeniesienie zadań z osób fikcyjnie samozatrudnionych zatrudnionych w niepełnym

wymiarze czasu pracy na pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy). W przypadku niektórych osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które obecnie zarabiają powyżej płacy minimalnej, zmiana klasyfikacji może prowadzić do obniżenia wynagrodzeń, ponieważ niektóre cyfrowe platformy pracy mogą równoważyć wyższe koszty ochrony socjalnej, obniżając wynagrodzenia.

Inne środki uwzględnione w ocenie skutków obejmują: niewiążące wytyczne dotyczące sposobu postępowania w przypadkach błędnej klasyfikacji; połączenie przeniesienia ciężaru dowodu z pozasądowymi procedurami administracyjnymi służącymi rozwiązaniu problemu błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia; niewiążące wytyczne dotyczące zarządzania algorytmicznego; prawa do zarządzania algorytmicznego wyłącznie dla pracowników; obowiązki w zakresie interoperacyjności danych w odniesieniu do cyfrowych platform pracy; ustanowienie rejestrów krajowych w celu usprawnienia gromadzenia odpowiednich danych i śledzenia zmian sytuacji w obszarze pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w wymiarze transgranicznym. Ogółem uznano je za mniej wydajne, mniej skuteczne i mniej spójne w stosunku do określonych celów inicjatywy, a także z nadrzędnymi wartościami, założeniami, celami oraz istniejącymi i przyszłymi inicjatywami UE.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Inicjatywa obejmuje różne zestawy środków, z których część ma na celu zminimalizowanie kosztów przestrzegania przepisów dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Chociaż nie można ograniczyć środków przeciwdziałających ryzyku błędnej klasyfikacji, ponieważ dotyczą one bezpośrednio podstawowych praw pracowników, procedury administracyjne wymagane w ramach środków dotyczących zarządzania algorytmicznego oraz poprawy egzekwowania, identyfikowalności i przejrzystości pozwalają na środki ograniczające dostosowane do potrzeb MŚP. Obejmują one w szczególności dłuższe terminy udzielania odpowiedzi na wnioski o przegląd decyzji algorytmicznych oraz zmniejszenie częstotliwości aktualizacji istotnych informacji.

- **Prawa podstawowe**

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej chroni szeroki zakres praw w kontekście zatrudnienia. Obejmują one prawo pracowników do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31) oraz do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa (art. 27), a także prawo do ochrony danych osobowych (art. 8) oraz wolność prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16). Proponowana dyrektywa propaguje prawa zawarte w Karcie w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, rozwiązując problem błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia i proponując szczegółowe przepisy dotyczące stosowania zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji w pracy za pośrednictwem platform internetowych. W proponowanej dyrektywie wzmocniono również prawa osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i ich przedstawicieli do informacji i konsultacji w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji lub do istotnych zmian w korzystaniu z nich.

4. WPŁYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu Unii Europejskiej.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Państwa członkowskie muszą dokonać transpozycji dyrektywy dwa lata po jej wejściu w życie i powiadomić Komisję o krajowych środkach wykonawczych za pośrednictwem bazy krajowych środków wykonawczych. Zgodnie z art. 153 ust. 3 TFUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie dyrektywy. Komisja jest gotowa udzielić państwom członkowskim wsparcia technicznego na potrzeby wdrażania dyrektywy.

Komisja dokona przeglądu wykonania dyrektywy pięć lat po jej wejściu w życie i zaproponuje, w stosownych przypadkach, zmiany legislacyjne. Postępy w osiąganiu celów inicjatywy będą monitorowane za pomocą szeregu podstawowych wskaźników (wymienionych w sprawozdaniu z oceny skutków). Ramy monitorowania będą podlegać dalszym zmianom zgodnie z ostatecznymi wymogami prawnymi i wykonawczymi oraz harmonogramem.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Proponowana dyrektywa dotyczy prawa pracy, doprecyzowuje i uzupełnia przepisy o ochronie danych oraz zawiera zarówno przepisy materialne, jak i proceduralne. Państwa członkowskie mogą stosować różne instrumenty prawne do jej transpozycji. Uzasadnione jest zatem, aby państwa członkowskie dołączały do powiadomienia o środkach transpozycji co najmniej jeden dokument wyjaśniający związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych, zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających[50].

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Rozdział I – Przepisy ogólne

Artykuł 1 – Cel i zakres stosowania

Przepis ten ustanawia cel dyrektywy, mianowicie poprawę warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, promowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych.

W artykule tym określono również zakres podmiotowy dyrektywy, który obejmuje osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, niezależnie od ich statusu zatrudnienia, choć w różnym stopniu w zależności od odnośnych przepisów. Co do zasady dyrektywa obejmuje osoby, które zawarły umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich lub które na podstawie oceny faktów można uznać za objęte umową lub pozostające w stosunku pracy, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Podejście to ma obejmować sytuacje, w których status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych nie jest jasny, w tym przypadki fikcyjnego samozatrudnienia, tak aby umożliwić prawidłowe określenie tego statusu.

[50] Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

Przepisy rozdziału dotyczącego zarządzania algorytmicznego, które są związane z przetwarzaniem danych osobowych i tym samym objęte podstawą prawną art. 16 ust. 2 TFUE, mają jednak zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, które nie pozostają w stosunku pracy, tj. osób faktycznie samozatrudnionych i osób posiadających inny status zatrudnienia, jaki może istnieć w niektórych państwach członkowskich.

Cyfrowe platformy pracy, których dotyczy niniejszy wniosek, to platformy, które organizują pracę wykonywaną w Unii za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i prawa mającego zastosowanie w innym przypadku. Decydującym elementem dla terytorialnego zakresu stosowania jest zatem miejsce, w którym wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych, a nie miejsce, w którym cyfrowa platforma pracy ma siedzibę lub w którym usługa jest oferowana lub świadczona na rzecz odbiorcy.

Artykuł 2 – Definicje

Przepis ten definiuje szereg terminów i pojęć niezbędnych do interpretacji przepisów dyrektywy, w tym „cyfrową platformę pracy", „pracę za pośrednictwem platformy" i „przedstawiciela". Wprowadza rozróżnienie między „osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych" – niezależnie od ich statusu zatrudnienia – a „osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych", które pozostają w stosunku pracy.

Rozdział II – Status zatrudnienia

Artykuł 3 – Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia

Artykuł ten zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich procedur w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, tak aby umożliwić osobom, które mogą zostać błędnie sklasyfikowane jako osoby samozatrudnione (lub o wszelkim innym statusie), ustalenie, czy należy je uznać za pozostające w stosunku pracy – zgodnie z definicjami krajowymi – a jeżeli tak, zmienić ich klasyfikację na pracowników. Zapewni to fikcyjnym samozatrudnionym możliwość uzyskania dostępu do warunków pracy określonych w prawie unijnym lub krajowym zgodnie z ich właściwym statusem zatrudnienia.

W przepisie uściślono również, że prawidłowe określenie statusu zatrudnienia powinno opierać się na zasadzie pierwszeństwa faktów, tj. opierać się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy i wynagrodzeniem. Przy określaniu statusu zatrudnienia należy uwzględnić stosowanie algorytmów w pracy za pośrednictwem platform internetowych, a nie sposób, w jaki stosunek pracy jest zdefiniowany w umowie. W przypadku istnienia stosunku pracy obowiązujące procedury powinny również jasno określać, kto ma przejąć obowiązki pracodawcy.

Artykuł 4 – Domniemanie prawne

Przepis ten ustanawia domniemanie prawne, zgodnie z którym istnieje stosunek pracy między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, jeżeli cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy. Państwa członkowskie są zobowiązane do ustanowienia ram w celu zapewnienia stosowania domniemania prawnego we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych oraz zapewnienia, aby organy egzekwowania prawa, takie jak inspektoraty pracy lub organy ochrony socjalnej, mogły również opierać się na tym domniemaniu.

W artykule tym określono kryteria wskazujące, że cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy. Spełnienie co najmniej dwóch wskaźników powinno spowodować zastosowanie domniemania.

Państwa członkowskie są również zobowiązane do zapewnienia skutecznego wdrożenia domniemania prawnego za pomocą środków wspierających, takich jak rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowywanie wytycznych oraz wzmacnianie kontroli i inspekcji w terenie, które mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia pewności prawa i przejrzystości wszystkim zaangażowanym stronom.

W przepisie wyjaśniono również, że domniemanie prawne nie powinno mieć mocy wstecznej, tj. nie powinno mieć zastosowania do sytuacji faktycznych przed upływem terminu transpozycji dyrektywy.

Artykuł 5 – Możliwość wzruszenia domniemania prawnego

Przepis ten zapewnia możliwość wzruszenia domniemania prawnego w drodze odpowiednich postępowań prawnych i administracyjnych, tj. udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest w rzeczywistości „stosunkiem pracy" zgodnie z definicją obowiązującą w danym państwie członkowskim. Ciężar dowodu braku stosunku pracy spoczywać będzie na cyfrowej platformie pracy.

Rozdział III – Zarządzanie algorytmiczne

Artykuł 6 – Przejrzystość i stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji

Przepis ten wymaga, aby cyfrowe platformy pracy informowały pracowników platform o stosowaniu i kluczowych cechach zautomatyzowanych systemów monitorowania, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny pracy pracowników platform za pomocą środków elektronicznych, oraz o stosowaniu zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

Informacje, które należy przekazać pracownikom, obejmują kategorie działań monitorowanych, nadzorowanych i ocenianych (w tym przez klientów) oraz główne parametry, które takie systemy uwzględniają przy podejmowaniu zautomatyzowanych decyzji. W artykule tym określono, w jakiej formie i w jakim momencie informacje te mają być przekazywane oraz że powinny być one również udostępniane na żądanie organom ds. pracy i przedstawicielom osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

Ponadto artykuł ten stanowi, że cyfrowe platformy pracy nie mogą przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z umową ani nie są bezwzględnie niezbędne do jej wykonania. Obejmuje to dane dotyczące prywatnych rozmów, stanu zdrowia, stanu psychicznego lub emocjonalnego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych oraz wszelkie dane związane z czasem, w którym pracownik platformowy nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł 7 – Monitorowanie systemów zautomatyzowanych przez człowieka

Przepis ten wymaga, aby cyfrowe platformy pracy regularnie monitorowały i oceniały wpływ poszczególnych decyzji – podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji – na warunki pracy. Cyfrowe platformy pracy w szczególności będą musiały oceniać ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami

monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz zapewniać, aby takie systemy w żaden sposób nie wywierały nadmiernej presji na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych ani w inny sposób nie zagrażały zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł ten przewiduje również, że cyfrowe platformy pracy muszą zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do monitorowania systemów zautomatyzowanych. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła to zadanie, muszą posiadać niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia swoich funkcji oraz muszą być chronione przed negatywnymi konsekwencjami (takimi jak zwolnienie z pracy lub inne sankcje) w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych decyzji.

Artykuł 8 – Kontrola przez człowieka istotnych decyzji

Przepis ten ustanawia prawo osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, mających znaczący wpływ na ich warunki pracy. W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewniać osobom pracującym za jej pośrednictwem możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy.

Ponadto artykuł zobowiązuje cyfrowe platformy pracy do przedstawienia pisemnego uzasadnienia wszelkich decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez pracownika pracującego za pośrednictwem platform internetowych lub decyzji mających wpływ na status umowny takiego pracownika.

Jeżeli uzyskane wyjaśnienie nie jest zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych uznają, że ich prawa zostały naruszone, mają również prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o dokonanie przeglądu decyzji i uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi w ciągu tygodnia. Cyfrowe platformy pracy muszą niezwłocznie skorygować decyzję lub, jeżeli nie jest to już możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie, jeżeli decyzja ta narusza prawa osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł 9 – Informacje i konsultacje

Przepis ten nakłada na cyfrowe platformy pracy obowiązek informowania przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultowania się z nimi lub, w przypadku braku przedstawicieli, informowania samych pracowników platform o decyzjach w zakresie zarządzania algorytmicznego, na przykład jeżeli platformy zamierzają wprowadzić nowe zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji lub dokonać istotnych zmian w tych systemach. Celem tego przepisu jest rozwijanie dialogu społecznego na temat zarządzania algorytmicznego. Ze względu na złożoność przedmiotu przedstawiciele lub osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, których to dotyczy, mogą korzystać z pomocy wybranego przez nich eksperta. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla istniejących wymogów w zakresie informacji i konsultacji określonych w dyrektywie 2002/14/WE.

Artykuł 10 – Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy

Przepis ten gwarantuje, że przepisy dotyczące przejrzystości, monitorowania przez człowieka i przeglądu art. 6, 7 i 8, które odnoszą się do przetwarzania danych osobowych przez

zautomatyzowane systemy, mają zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie mają umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy, tj. osób faktycznie samozatrudnionych. Nie obejmuje to przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczą konkretnie pracowników.

Pozostaje to bez uszczerbku dla przepisów rozporządzenia regulującego stosunki między platformami internetowymi a przedsiębiorstwami (2019/1150). Jego przepisy mają pierwszeństwo, jeżeli dotyczą szczególnych aspektów dyrektywy w odniesieniu do samozatrudnionych „użytkowników biznesowych" w rozumieniu rozporządzenia. Art. 8 w ogóle nie ma zastosowania do „użytkowników biznesowych".

Rozdział IV – Przejrzystość pracy za pośrednictwem platform internetowych

Artykuł 11 – Rejestrowanie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych

W przepisie tym wyjaśniono, że cyfrowe platformy pracy będące pracodawcami muszą zgłaszać pracę wykonywaną przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, oraz dzielić się odpowiednimi danymi z tymi organami, zgodnie z krajowymi przepisami i procedurami. Wyjaśnienie to jest szczególnie istotne w przypadku cyfrowych platform pracy, które mają siedzibę w innym państwie niż państwo, w którym wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł 12 – Dostęp do istotnych informacji na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych

Przepis ten wymaga, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały pewne informacje pracownikom, organom ochrony socjalnej i innym właściwym organom, zapewniając przestrzeganie obowiązków prawnych, oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Informacje te obejmują liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy oraz ich status umowny lub status zatrudnienia, a także ogólne warunki mające zastosowanie do tych stosunków umownych. Informacje powinny być regularnie aktualizowane, a na żądanie należy przekazywać dalsze wyjaśnienia i szczegółowa dane.

Rozdział V – Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

Artykuł 13 – Prawo dochodzenia roszczeń

Przepis ten nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia dostępu do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawa do dochodzenia roszczeń i, w stosownych przypadkach, odpowiedniego odszkodowania w przypadku naruszenia praw ustanowionych w dyrektywie.

Artykuł 14 – Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

Przepis ten umożliwia przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub innym podmiotom prawnym, które mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, wszczęcie dowolnego postępowania sądowego lub administracyjnego w celu egzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszego wniosku. Podmioty takie powinny mieć prawo do działania w ramach takich procedur w imieniu lub na rzecz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy internetowej, za zgodą tej osoby, a także do wnoszenia roszczeń w imieniu więcej niż jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform

internetowych. Ma to na celu przezwyciężenie przeszkód proceduralnych i związanych z kosztami, z jakimi borykają się osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności gdy ubiegają się o prawidłowe określenie statusu zatrudnienia.

Artykuł 15 – Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

Artykuł ten wymaga, aby cyfrowe platformy pracy umożliwiały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie się i komunikowanie ze sobą, a także kontakt z przedstawicielami osób wykonujących pracę – za pośrednictwem infrastruktury cyfrowej platform pracy lub za pośrednictwem podobnie skutecznych środków. Celem jest zapewnienie, aby osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mogły poznawać się nawzajem i komunikować się ze sobą, również w celu obrony swoich interesów, pomimo braku wspólnego miejsca pracy.

Artykuł 16 – Dostęp do dowodów

Artykuł ten gwarantuje, że sądy krajowe lub inne właściwe organy mogą nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie istotnych dowodów znajdujących się pod ich kontrolą w trakcie postępowania w sprawie roszczenia dotyczącego prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Obejmuje to dowody zawierające informacje poufne – takie jak odpowiednie dane na temat algorytmów – w przypadku gdy uznają je za istotne dla roszczenia, pod warunkiem że wprowadzono skuteczne środki ochrony tych informacji.

Artykuł 17 – Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych, zgłaszającym przypadki naruszenia przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą, odpowiedniej ochrony sądowej przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami ze strony cyfrowej platformy pracy.

Artykuł 18 – Ochrona przed zwolnieniem

Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych uważa, że została zwolniona lub w równoważny sposób poszkodowana (np. w przypadku dezaktywacji konta) ze względu na to, że korzysta z praw ustanowionych w dyrektywie, i osoba ta może ustalić fakty uzasadniające to założenie, przepis ten nakłada na cyfrową platformę pracy obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub domniemane potraktowanie ze szkodą nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn.

Artykuł 19 – Nadzór i kary

W przepisie tym wyjaśniono, że ramy proceduralne egzekwowania przepisów RODO, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów nadzoru, współpracy i spójności, środków ochrony prawnej, odpowiedzialności i sankcji, mają zastosowanie do przepisów dotyczących zarządzania algorytmicznego, które opierają się na art. 16 TFUE, oraz że organy nadzorcze w zakresie ochrony danych są właściwe do monitorowania stosowania tych przepisów, w tym mają uprawnienia do nakładania administracyjnych kar pieniężnych.

Przepis ten nakłada na organy ds. pracy i ochrony socjalnej oraz organy nadzorcze w zakresie ochrony danych obowiązek współpracy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji.

Nakłada on również na państwa członkowskie wymóg zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji za naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, a także wymóg dopilnowania, by były one stosowane.

Rozdział VI – Przepisy końcowe

Artykuł 20 – Korzystniejsze przepisy

Przepis ten umożliwia państwom członkowskim zapewnienie wyższego poziomu ochrony pracowników niż poziom gwarantowany dyrektywą oraz uniemożliwia wykorzystywanie dyrektywy do obniżania istniejących norm w tej dziedzinie. Dotyczy to osób samozatrudnionych tylko w zakresie, w jakim korzystniejsze przepisy są zgodne z przepisami dotyczącymi rynku wewnętrznego.

Artykuł 21 — Wdrożenie

Przepis ten ustanawia maksymalny okres, jakim dysponują państwa członkowskie, by transponować dyrektywę do prawa krajowego i przekazać tekst właściwych aktów Komisji. Okres ten ustala się na dwa lata po dacie wejścia w życie. Ponadto w przepisie zwraca się uwagę, że państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, na wniosek partnerów społecznych i z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

Artykuł 22 – Przegląd przeprowadzany przez Komisję

Jest to standardowy przepis zobowiązujący Komisję do dokonania przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy pięć lat po jej wejściu w życie oraz do oceny potrzeby dokonania przeglądu i aktualizacji dyrektywy.

Artykuły 23 i 24 – Wejście w życie i adresaci

Przepisy te stanowią, że dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym i jest skierowana do państw członkowskich.

2021/0414 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) oraz art. 16 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego[1],

uwzględniając opinię Komitetu Regionów[2],

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej celem Unii jest między innymi promowanie dobrobytu jej narodów i działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest koncepcja wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.

(2) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą"). W szczególności art. 31 Karty przewiduje prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Art. 27 Karty chroni prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. Art. 8 Karty stanowi, że każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą. W art. 16 Karty uznaje się wolność prowadzenia działalności gospodarczej.

(3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r.[3] stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń; należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym; należy też wspierać innowacyjne formy

---

1 Dz.U. C z , s.

2 Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

3 Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

pracy zapewniające wysokiej jakości warunki pracy, wspierać przedsiębiorczość i samozatrudnienie oraz ułatwiać mobilność zawodową. Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. z zadowoleniem przyjęto plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych[4] jako wytyczne dotyczące jego wdrażania.

(4) Cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia wydajność i zwiększa elastyczność, a jednocześnie wiąże się z pewnymi zagrożeniami dla zatrudnienia i warunków pracy. Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, umożliwiły powstanie i rozwój cyfrowych platform pracy.

(5) Praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana przez osoby fizyczne za pośrednictwem infrastruktury cyfrowej cyfrowych platform pracy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów. Za pomocą algorytmów cyfrowe platformy pracy mogą w mniejszym lub większym stopniu – w zależności od ich modelu biznesowego – kontrolować wykonanie pracy, wynagrodzenie za nią oraz stosunek między klientami platform a osobami wykonującymi pracę. Praca za pośrednictwem platform internetowych może być wykonywana wyłącznie online za pomocą narzędzi elektronicznych („praca online za pośrednictwem platform internetowych") lub w sposób hybrydowy łączący proces komunikacji online z późniejszą działalnością w świecie fizycznym („praca w terenie za pośrednictwem platform internetowych"). Wiele z istniejących cyfrowych platform pracy to międzynarodowe podmioty gospodarcze prowadzące działalność i wdrażające modele biznesowe w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym.

(6) Praca za pośrednictwem platform internetowych może stwarzać możliwości łatwiejszego dostępu do rynku pracy, uzyskiwania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej lub korzystania z pewnej elastyczności w organizacji czasu pracy. Jednocześnie praca za pośrednictwem platform internetowych niesie ze sobą wyzwania, ponieważ może zacierać granice między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem, a także obowiązkami pracodawców i pracowników. Błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia ma konsekwencje dla zainteresowanych osób, ponieważ może ograniczyć dostęp do istniejących praw pracowniczych i socjalnych. Prowadzi to również do nierównych warunków działania w odniesieniu do przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich podstawę opodatkowania oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Chociaż wyzwania te mają szerszy wymiar niż dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych, są one szczególnie dotkliwe i palące w gospodarce platform.

(7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich wykazały utrzymywanie się błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kontroli nad wynagrodzeniem i wynikami pracy. Podczas gdy cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione lub jako „niezależnych wykonawców", wiele sądów orzekło, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę, często włączając je do swojej głównej działalności gospodarczej i jednostronnie określając poziom ich wynagrodzenia. Sądy te zmieniły

[4] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych", COM(2021) 102 final z 4.3.2021 r.

zatem klasyfikację osób rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy. Orzecznictwo krajowe przyniosło jednak różne wyniki, a cyfrowe platformy pracy dostosowują swoje modele biznesowe na różne sposoby, zwiększając tym samym brak pewności prawa co do statusu zatrudnienia.

(8) Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zasilane algorytmami w coraz większym stopniu zastępują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie zadań, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, zapewnianie zachęt lub nakładanie sankcji. Cyfrowe platformy pracy wykorzystują takie systemy algorytmiczne jako standardowy sposób zarządzania i organizacji pracy za pośrednictwem platform w ramach swojej infrastruktury. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych podlegającym takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często brakuje informacji na temat tego, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane oraz w jaki sposób zachowanie tych osób wpływa na decyzje podejmowane przez zautomatyzowane systemy. Przedstawiciele pracowników i inspektoraty pracy również nie mają dostępu do tych informacji. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych często nie znają powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy i nie mają możliwości przedyskutowania tych decyzji z osobą kontaktową ani zakwestionowania ich.

(9) Jeżeli 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.

(10) Zbiór instrumentów prawnych zapewnia minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. Obejmuje on w szczególności dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152[5] w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[6] w sprawie czasu pracy, dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE[7] w sprawie pracy tymczasowej oraz inne szczególne instrumenty dotyczące m.in. aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownic w ciąży, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, delegowania pracowników, informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Chociaż instrumenty te zapewniają pracownikom pewien poziom ochrony, nie mają one zastosowania do osób faktycznie samozatrudnionych.

---

5 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

6 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

7 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

(11) W zaleceniu Rady 2019/C 387/01[8] w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej zaleca się państwom członkowskim wprowadzenie środków zapewniających formalny i rzeczywisty dostęp do systemów ochrony socjalnej, odpowiedniość i przejrzystość środków, dla wszystkich pracowników i osób samozatrudnionych. Obecnie stopień zapewnienia ochrony socjalnej osobom samozatrudnionym jest różny w poszczególnych państwach członkowskich.

(12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679[9] („ogólne rozporządzenie o ochronie danych") zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa pewne prawa i obowiązki, a także gwarancje dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)[10] 2019/1150 propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla „użytkowników biznesowych" korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych. Komisja Europejska zaproponowała dalsze przepisy ustanawiające zharmonizowane przepisy dla dostawców i użytkowników systemów sztucznej inteligencji[11].

(13) Chociaż obowiązujące lub proponowane unijne akty prawne przewidują pewne ogólne gwarancje, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych wymagają zastosowania dalszych szczególnych środków. Aby nadać odpowiednie ramy rozwoju pracy za pośrednictwem platform internetowych w zrównoważony sposób, Unia musi ustanowić nowe minimalne normy w zakresie warunków pracy, aby sprostać wyzwaniom wynikającym z pracy za pośrednictwem platform internetowych. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii należy zapewnić szereg minimalnych praw mających na celu zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Należy tego dokonać w celu zwiększenia pewności prawa, stworzenia równych warunków działania dla cyfrowych platform pracy i dostawców usług offline oraz wspierania trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.

(14) Zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze na szczeblu Unii poprzez dostosowanie obecnych

---

8 Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01) (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

9 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

10 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 57).

11 COM(2021) 206 final z 21.4.2021.

ram prawnych do nowo pojawiającej się pracy za pośrednictwem platform internetowych.

(15) Ponadto Komisja przeprowadziła szeroko zakrojoną wymianę poglądów z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym z cyfrowymi platformami pracy, stowarzyszeniami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, ekspertami ze środowisk akademickich, państwami członkowskimi i organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.

(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, które posiadają umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich lub które na podstawie oceny faktów można uznać za objęte umową lub pozostające w stosunku pracy, zgodnie z przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Powinno to obejmować sytuacje, w których status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych nie jest jasny, tak aby umożliwić prawidłowe określenie tego statusu. Przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego związane z przetwarzaniem danych osobowych powinny mieć również zastosowanie do osób faktycznie samozatrudnionych i innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, które nie pozostają w stosunku pracy.

(17) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform internetowych zorganizowana za pośrednictwem tej cyfrowej platformy pracy jest wykonywana w Unii. Na szczeblu Unii należy ustanowić ukierunkowany zestaw obowiązkowych zasad w celu zapewnienia minimalnych praw dotyczących warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych.

(18) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że organizują pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowe lub powtarzalne żądanie odbiorcy usługi świadczonej przez platformę. Organizacja pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinna obejmować co najmniej znaczącą rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży siły roboczej przez osobę, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy i która jest gotowa do wykonania określonego zadania, i może to obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, a jedynie zapewniają środki, za pomocą których dostawcy usług mogą dotrzeć do użytkownika końcowego, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych dostawców usług w określonym obszarze, bez dalszego zaangażowania, nie powinny być uznawane za cyfrową platformę pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować dostawców usług, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych. Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób, towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.

(19) Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz ułatwić prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i wyeliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy określonego w prawie krajowym, układach zbiorowych lub praktyce, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a w przypadku gdy taki stosunek pracy istnieje, zapewnienie pełnej zgodności z prawem Unii mającym zastosowanie do pracowników, a także z krajowym prawem pracy, układami zbiorowymi i przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej. W przypadku gdy status samozatrudnionego lub status pośredni – zdefiniowany na szczeblu krajowym – jest właściwym statusem zatrudnienia, powinny mieć zastosowanie prawa i obowiązki wynikające z tego statusu.

(20) W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika[12]. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględniać wykładnię tych kryteriów przez Trybunał Sprawiedliwości. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form fałszywie rejestrowanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy.

(21) Zasada pierwszeństwa faktów, zgodnie z którą ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się przede wszystkim na faktach świadczących o rzeczywistym wykonywaniu pracy, w tym na wynagrodzeniu, a nie na sposobie, w jaki strony opisują łączący je stosunek, zgodnie z zaleceniem Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2006 r. dotyczącym stosunku pracy (nr 198) ma szczególne znaczenie w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych, w której warunki umowne są często określane jednostronnie.

(22) W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona odgrywająca rolę pracodawcy powinna być wyraźnie określona i strona ta powinna wypełniać wszystkie obowiązki wynikające z jej roli pracodawcy.

(23) Zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków pracy osób faktycznie samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy podejmuje – czy to na zasadzie dobrowolności, czy w porozumieniu z zainteresowanymi osobami – decyzję o opłaceniu ochrony

---

[12] Wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 3 lipca 1986 r., Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i in., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; z dnia 9 lipca 2015 r., Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; z dnia 16 lipca 2020 r., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; oraz orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 kwietnia 2020 r., B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

socjalnej, ubezpieczenia wypadkowego lub innych form ubezpieczenia, szkoleń lub podobnych świadczeń osobom samozatrudnionym pracującym za pośrednictwem tej platformy, świadczenia te jako takie nie powinny być uznawane za elementy determinujące istnienie stosunku pracy.

(24) Gdy cyfrowe platformy pracy kontrolują niektóre elementy wykonywania pracy, działają jak pracodawcy w ramach stosunku pracy. Kierowanie i kontrola lub zależność prawna są zasadniczym elementem definicji stosunku pracy w państwach członkowskich oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Dlatego stosunki umowne, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien poziom kontroli nad niektórymi elementami wykonywania pracy, należy uznać, na podstawie domniemania prawnego, za stosunek pracy między platformą a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy. W związku z tym osobę tę należy uznać za pracownika mającego wszystkie prawa i obowiązki zgodne z tym statusem, z prawem krajowym i unijnym, układami zbiorowymi i praktyką. Domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych oraz powinno przynosić korzyści osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych. Organy odpowiedzialne za weryfikację zgodności z odpowiednimi przepisami lub ich egzekwowanie, takie jak inspektoraty pracy, organy ochrony socjalnej lub organy podatkowe, powinny również mieć możliwość oparcia się na tym domniemaniu. Państwa członkowskie powinny wprowadzić krajowe ramy w celu ograniczenia liczby sporów sądowych i zwiększenia pewności prawa.

(25) W dyrektywie należy uwzględnić kryteria wskazujące, że cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy, aby zapewnić możliwość zastosowania domniemania prawnego i ułatwić egzekwowanie praw pracowniczych. Kryteria te powinny wynikać z orzecznictwa unijnego i krajowego oraz uwzględniać krajowe pojęcia stosunku pracy. Kryteria te powinny obejmować konkretne elementy świadczące o tym, że – na przykład – cyfrowa platforma pracy określa w praktyce, a nie jedynie zaleca warunki pracy lub wynagrodzenie bądź oba te elementy, wydaje instrukcje dotyczące sposobu wykonywania pracy lub uniemożliwia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy nawiązywanie kontaktów biznesowych z potencjalnymi klientami. Aby stosowanie domniemania było skuteczne w praktyce, zawsze spełnione muszą być dwa kryteria pozwalające na jego zastosowanie. Jednocześnie kryteria te nie powinny obejmować sytuacji, w których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych są osobami faktycznie samozatrudnionymi. Osoby faktycznie samozatrudnione same odpowiadają przed swoimi klientami za sposób, w jaki wykonują swoją pracę i za jakość osiągniętych wyników. Swoboda wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, odmowy wykonania zadań, korzystania z podwykonawców, zastępców lub praca dla osób trzecich jest cechą charakterystyczną faktycznego samozatrudnienia. W związku z tym faktyczne ograniczenie takich uprawnień poprzez szereg warunków lub poprzez system sankcji należy również uznać za element kontroli wykonywania pracy. Za element kontroli wykonywania pracy należy również uznać ścisłe nadzorowanie wykonywania pracy lub dokładną weryfikację jakości wyników pracy, w tym za pomocą środków elektronicznych, co obejmuje nie tylko wykorzystywanie przez odbiorców usługi opinii lub ocen. Jednocześnie cyfrowe platformy pracy powinny mieć możliwość projektowania swoich interfejsów technicznych w sposób zapewniający konsumentom pozytywne doświadczenia. Środków lub zasad wymaganych przez prawo lub niezbędnych do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa usługobiorców nie należy rozumieć jako kontrolujących wykonywanie pracy.

(26) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą odpowiednich środków, takich jak rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wytycznych oraz wzmocnienie kontroli i inspekcji w terenie, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia pewności prawa i przejrzystości wszystkim zaangażowanym stronom. Środki te powinny uwzględniać szczególną sytuację przedsiębiorstw typu start-up, aby wspierać potencjał przedsiębiorczości i warunki trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.

(27) Ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno mieć żadnych skutków prawnych z mocą wsteczną w czasie przed datą transpozycji niniejszej dyrektywy i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty, w tym do stosunków umownych nawiązanych przed tą datą i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tą datą oraz wynikające z nich prawa i obowiązki do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa krajowego i prawa Unii sprzed niniejszej dyrektywy.

(28) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, nawet w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy w danym aspekcie. Państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym lub w obu tych rodzajach postępowań poprzez udowodnienie, na podstawie wyżej wymienionej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Przeniesienie ciężaru dowodu na cyfrowe platformy pracy jest uzasadnione faktem, że posiadają one pełny przegląd wszystkich elementów faktycznych determinujących ten stosunek, w szczególności algorytmów, za pomocą których zarządzają swoimi operacjami. Postępowania sądowe i administracyjne wszczęte przez cyfrowe platformy pracy w celu wzruszenia domniemania prawnego nie powinny mieć skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego. Skuteczne wzruszenie domniemania w postępowaniu administracyjnym nie powinno wykluczać stosowania tego domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych, której dotyczy domniemanie, usiłuje wzruszyć domniemanie prawne, cyfrowa platforma pracy powinna być zobowiązana do udzielenia pomocy tej osobie, w szczególności poprzez dostarczenie jej wszystkich istotnych informacji będących w posiadaniu platformy w odniesieniu do tej osoby. Państwa członkowskie powinny zapewnić niezbędne wytyczne dotyczące procedur w celu wzruszenia domniemania prawnego.

(29) Chociaż w rozporządzeniu (UE) 2016/679 ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, konieczne jest ustanowienie przepisów dotyczących konkretnych problemów związanych z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. W niniejszej dyrektywie przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679. W tym kontekście terminy odnoszące się do ochrony danych osobowych w niniejszej dyrektywie należy rozumieć w świetle definicji zawartych w rozporządzeniu (UE) 2016/679.

(30) Oprócz praw i obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w przypadku przetwarzania danych osobowych nadal mają zastosowanie prawa i obowiązki przewidziane w rozporządzeniu (UE) 2016/679. Art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 nakładają na administratorów danych wymóg zapewnienia osobom, których dane dotyczą, przejrzystości w zakresie zbierania i przetwarzania danych osobowych. Ponadto art. 22 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679 przewiduje prawo osób, których dane dotyczą, do tego, by nie podlegały decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, która wywołuje wobec nich skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nie wpływa, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2 tego artykułu. Obowiązki te mają również zastosowanie do cyfrowych platform pracy.

(31) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla art. 13, 14, 15 i 22 rozporządzenia (UE) 2016/679, z wyjątkiem art. 13 ust. 2 lit. f), art. 14 ust. 2 lit. g) i art. 15 ust. 1 lit. h), w odniesieniu do których art. 6 niniejszej dyrektywy przewiduje bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

(32) Cyfrowe platformy pracy powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wydajności pracy za pomocą środków elektronicznych; oraz zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy, w tym dostęp osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych do przydzielonych zadań, ich zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Oprócz tego, co przewidziano w rozporządzeniu (UE) 2016/679, informacje dotyczące takich systemów należy przekazywać również w przypadku, gdy decyzje nie opierają się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, pod warunkiem że są one obsługiwane przez systemy zautomatyzowane. Należy również określić, jakiego rodzaju informacje należy przekazywać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do takich zautomatyzowanych systemów, a także w jakiej formie i kiedy należy te informacje przekazywać. Spoczywający na administratorze na mocy art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 obowiązek udzielenia osobie, której dane dotyczą, pewnych informacji w związku z przetwarzaniem danych osobowych osoby, której dane dotyczą, oraz dostępu do takich danych powinien nadal mieć zastosowanie w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. Informacje na temat zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji należy również przekazywać przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz krajowym organom ds. pracy na ich wniosek, aby umożliwić im pełnienie ich funkcji.

(33) Cyfrowe platformy pracy nie powinny być zobowiązane do ujawniania szczegółowego funkcjonowania ich zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, w tym algorytmów, ani innych szczegółowych danych zawierających tajemnice handlowe lub chronionych prawami własności intelektualnej. Jednakże wynikiem tych rozważań nie powinna być odmowa dostarczenia wszystkich informacji wymaganych na mocy niniejszej dyrektywy.

(34) W art. 5 i 6 rozporządzenia (UE) 2016/679 zawarto wymóg, aby dane osobowe były przetwarzane w sposób zgodny z prawem, rzetelny i przejrzysty. W związku z tym cyfrowe platformy pracy nie powinny mieć możliwości przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych dotyczących osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między tymi osobami a cyfrową platformą pracy ani nie są bezwzględnie niezbędne do jej wykonania. W art. 6 ust. 5 tej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

(35) Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie wykorzystują zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji w zarządzaniu swoimi zasobami ludzkimi. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy mają bezpośredni wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub organem nadzoru. Cyfrowe platformy pracy powinny zatem regularnie monitorować i oceniać wpływ poszczególnych decyzji – podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji – na warunki pracy. Cyfrowe platformy pracy powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do tego celu. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania, powinny posiadać niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji oraz powinny być chronione przed zwolnieniem, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych decyzji lub sugestii dotyczących decyzji. Oprócz obowiązków wynikających z art. 22 rozporządzenia (UE) 2016/679 w art. 7 ust. 1 i 3 niniejszej dyrektywy przewidziano odrębne obowiązki cyfrowych platform pracy w odniesieniu do monitorowania przez człowieka skutków indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, które mają zastosowanie jako przepisy szczegółowe w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

(36) Art. 22 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia odpowiednich środków ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, w przypadkach gdy te ostatnie podlegają decyzjom opartym wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu. Przepis ten wymaga co najmniej prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. Wymogi te mają również zastosowanie do cyfrowych platform pracy. W art. 8 niniejszej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

(37) W tym kontekście osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych powinny mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji, braku decyzji lub zbioru decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, które to decyzje mają istotny wpływ na warunki pracy tych osób. W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewniać osobom pracującym za jej pośrednictwem możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów,

okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy. Ponadto cyfrowe platformy pracy powinny przekazywać osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie każdej decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta tej osoby, odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tę osobę lub mającej wpływ na jej status umowny, ponieważ takie decyzje mogą mieć znaczący negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności na ich potencjalne zarobki. Jeżeli uzyskane wyjaśnienia lub powody nie są zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych uznają, że ich prawa zostały naruszone, powinny one również mieć prawo do zwrócenia się do cyfrowej platformy pracy o dokonanie przeglądu decyzji i uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi w rozsądnym terminie. W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak prawa pracownicze lub prawo do niedyskryminacji, cyfrowa platforma pracy powinna niezwłocznie skorygować takie decyzje lub, jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie.

(38) Dyrektywa Rady 89/391/EWG[13] wprowadza środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponieważ zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji mogą mieć znaczący wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowe platformy pracy powinny oceniać te zagrożenia, weryfikować, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie do przeciwdziałania tym zagrożeniom, oraz podejmować odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.

(39) Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[14] ustanawia ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii. Wprowadzenie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji przez cyfrowe platformy pracy – lub istotne zmiany w korzystaniu z tych systemów – mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Konieczne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały pracowników platform lub ich przedstawicieli i konsultowały się z nimi przed podjęciem takich decyzji, na odpowiednim szczeblu oraz – z uwagi na techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego – z pomocą eksperta wybranego w razie potrzeby przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych lub ich przedstawicieli w uzgodniony sposób.

(40) Osoby, które nie pozostają w stosunku pracy, stanowią znaczną część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji wykorzystywanych przez cyfrowe platformy pracy na ich warunki pracy i możliwości zarobkowania jest podobny do wpływu na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. W związku z tym prawa określone w art. 6, 7 i 8 niniejszej dyrektywy dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych

---

13 Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

14 Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

w kontekście zarządzania algorytmicznego, mianowicie prawa dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, ograniczeń w przetwarzaniu lub gromadzeniu danych osobowych, monitorowania przez człowieka i przeglądu istotnych decyzji, powinny mieć również zastosowanie do osób w Unii wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie mają umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz informowania osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultacji z nimi lub ich przedstawicielami, które w świetle prawa Unii są właściwe pracownikom, nie powinny mieć do tych osób zastosowania. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano gwarancje dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. W przypadku gdy takie gwarancje kolidują z elementami szczególnych praw i obowiązków określonymi w niniejszej dyrektywie, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.

(41) W celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów i uregulowań prawa pracy, obowiązków w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne, koordynacji zabezpieczenia społecznego i innych odpowiednich przepisów, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie innym niż państwo członkowskie, w którym osoba pracująca za pośrednictwem platform wykonuje pracę, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę wykonywaną przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich.

(42) Informacje na temat liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania inspektoratów pracy, organów ochrony socjalnej i innych właściwych organów w prawidłowym określaniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w zapewnianiu zgodności z obowiązkami prawnymi, a także przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w ramach pełnienia przez nich funkcji przedstawicielskich, a zatem powinny być im udostępniane. Organy i przedstawiciele powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły, takie jak podstawowe dane na temat warunków pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzenia.

(43) Opracowano obszerny system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku w obszarze spraw socjalnych w Unii, którego elementy należy stosować do niniejszej dyrektywy, aby zapewnić osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania. W szczególności, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych powinny nadal korzystać z takiej ochrony nawet po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego prowadzącego do domniemanego naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

(44) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych powinni mieć możliwość reprezentowania co najmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Wysuwanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub wspieranie ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałoby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem.

(45) 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, również w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą. Konieczne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mogłyby komunikować się między sobą i kontaktować się z przedstawicielami. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków, przy jednoczesnym poszanowaniu ochrony danych osobowych i powstrzymując się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania.

(46) W postępowaniach administracyjnych lub sądowych dotyczących prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych dane dotyczące organizacji pracy umożliwiające ustalenie statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy, mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i niełatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienia wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.

(47) Biorąc pod uwagę, że art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 niniejszej dyrektywy przewidują szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych w celu zapewnienia ochrony danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz że w art. 10 niniejszej dyrektywy stosuje się te gwarancje również w przypadku osób nieposiadających umowy o pracę ani niepozostających w stosunku pracy, krajowe organy nadzorcze, o których mowa w art. 51 rozporządzenia (UE) 2016/679, powinny być właściwe do monitorowania stosowania tych gwarancji. Rozdziały VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679 powinny mieć zastosowanie w odniesieniu do ram proceduralnych dotyczących egzekwowania tych gwarancji, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów nadzoru, współpracy i spójności, środków ochrony prawnej, odpowiedzialności i sankcji, w tym kompetencji do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

(48) Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych obejmują przetwarzanie danych osobowych i mają wpływ na warunki pracy i prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W związku z tym poruszają kwestie związane z prawem o ochronie danych, a także prawem pracy i prawem ochrony socjalnej. Organy nadzorcze w zakresie ochrony danych oraz właściwe organy ds. pracy i ochrony socjalnej powinny zatem współpracować w zakresie egzekwowania

przepisów niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji, bez uszczerbku dla niezależności organów nadzorczych w zakresie ochrony danych.

(49) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnych wymogów minimalnych możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

(50) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.

(51) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny ocenić wpływ swoich środków transpozycji na przedsiębiorstwa typu start-up oraz małe i średnie przedsiębiorstwa, aby zagwarantować, że nie poniosą one nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne. Państwa członkowskie powinny również publikować wyniki takich ocen.

(52) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy.

(53) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną z dnia 28 września 2011 r. państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających[15] państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji, jednego lub więcej dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione.

[15] Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

(54) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 Parlamentu Europejskiego i Rady[16] skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych i wydał on swoją opinię w dniu XX XXXX r.[17],

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot i zakres

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych, przy jednoczesnym wspieraniu warunków trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.

2. Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, która – z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości – posiada umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, lub na podstawie oceny faktów może zostać uznana za posiadającą taką umowę lub pozostającą w takim stosunku pracy.

   Zgodnie z art. 10 prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego mają również zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, która nie jest związana umową o pracę ani nie pozostaje w stosunku pracy.

3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do cyfrowych platform pracy organizujących pracę za pośrednictwem platform internetowych wykonywaną w Unii, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i prawa mającego zastosowanie w innym przypadku.

Artykuł 2

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

---

16 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

17 …

1) „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę komercyjną, która spełnia wszystkie następujące wymogi:

   a) jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;

   b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy;

   c) 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;

2) „praca za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą;

3) „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od umownego określenia stosunku między tą osobą a cyfrową platformą pracy przez zainteresowane strony;

4) „osoba pracująca za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, która zawarła umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości;

5) „przedstawiciele” oznaczają organizacje lub przedstawicieli pracowników przewidzianych w prawie krajowym lub praktykach krajowych, lub obie te formy;

6) „mikroprzedsiębiorstwa, małe lub średnie przedsiębiorstwa” oznaczają mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa zdefiniowane w załączniku do zalecenia Komisji 2003/361/WE[18].

2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 pkt 1 nie obejmuje usługodawców, których głównym celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi. Jest ona ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez osobę fizyczną nie stanowi jedynie drugorzędnego i czysto pomocniczego elementu.

ROZDZIAŁ II

STATUS ZATRUDNIENIA

Artykuł 3

Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia

[18] Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (C(2003)1422) (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie procedury w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy określony w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, oraz w celu zapewnienia, aby osoby te korzystały z praw wynikających z prawa Unii mającego zastosowanie do pracowników.

2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, z uwzględnieniem stosowania algorytmów w organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany we wszelkich porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami. W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona przejmująca obowiązki pracodawcy jest wyraźnie określona zgodnie z krajowymi systemami prawnymi.

Artykuł 4

Domniemanie prawne

1. Stosunek umowny między cyfrową platformą pracy, która kontroluje, w rozumieniu ust. 2, wykonywanie pracy, i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają ramy środków zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi i sądowymi.

   Domniemanie prawne stosuje się we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych. Właściwe organy weryfikujące zgodność z odpowiednimi przepisami lub je egzekwujące mogą opierać się na tym domniemaniu.

2. Kontrolę wykonywania pracy w rozumieniu ust. 1 należy rozumieć jako spełniającą co najmniej dwa z następujących warunków:

   a) rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia;

   b) zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;

   c) nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną;

   d) skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców;

   e) skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki wspierające w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia domniemania prawnego, o którym mowa w ust. 1, przy jednoczesnym uwzględnieniu wpływu na przedsiębiorstwa typu start-up, unikaniu

wpływania na osoby faktycznie samozatrudnione i wspieraniu trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy. W szczególności zobowiązane są one do:

a) zapewnienia, aby informacje na temat stosowania domniemania prawnego były podawane do wiadomości publicznej w jasny, kompleksowy i łatwo dostępny sposób;

b) opracowania wytycznych dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i partnerów społecznych w celu zrozumienia i wdrożenia domniemania prawnego, w tym dotyczące procedur jego wzruszenia zgodnie z art. 5;

c) opracowania wytycznych dla organów egzekwowania prawa na temat proaktywnego ukierunkowania działań na cyfrowe platformy pracy nieprzestrzegające przepisów i na temat ich ścigania;

d) wzmocnienia kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie prawa pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu, by takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminujące.

4. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem określonym w art. 21 ust. 1 i nadal trwających w tym dniu, domniemanie prawne, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty.

Artykuł 5

Możliwość wzruszenia domniemania prawnego

Państwa członkowskie zapewniają każdej ze stron możliwość wzruszenia domniemania prawnego, o którym mowa w art. 4, w postępowaniu sądowym lub administracyjnym lub w obu tych postępowaniach.

Jeżeli cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy. Postępowanie takie nie ma skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego.

W przypadku gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do pomocy we właściwym rozstrzygnięciu postępowania, w szczególności poprzez dostarczenie wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje.

ROZDZIAŁ III

ZARZĄDZANIE ALGORYTMICZNE

Artykuł 6

Przejrzystość i stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji

1. Bez uszczerbku dla obowiązków i praw cyfrowych platform pracy i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, wynikających z dyrektywy (UE) 2019/1152, państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy informowały osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych o:

   a) zautomatyzowanych systemach monitorowania, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą środków elektronicznych;

   b) zautomatyzowanych systemach podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności ich dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotyczą:

   a) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania:

      (i) faktu, że takie systemy są w użyciu lub są w trakcie wprowadzania;

      (ii) kategorii działań monitorowanych, nadzorowanych lub ocenianych przez takie systemy, w tym oceny dokonywanej przez usługobiorcę;

   b) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji:

      (i) faktu, że takie systemy są w użyciu lub są w trakcie wprowadzania;

      (ii) kategorii decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy;

      (iii) głównych parametrów, które takie systemy uwzględniają, oraz względnego znaczenia tych głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platformy wpływają na decyzje;

      (iv) powodów decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platformy, o jego statusie umownym lub jakiejkolwiek decyzji o podobnych skutkach.

3. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 2, w formie dokumentu, który może mieć format elektroniczny. Przekazują te informacje najpóźniej pierwszego dnia roboczego, a także – w przypadku istotnych zmian i w dowolnym momencie – na wniosek osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Informacje są przedstawiane w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, przy użyciu jasnego i prostego języka.

4. Cyfrowe platformy pracy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 2, przedstawicielom osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i krajowym organom ds. pracy na ich wniosek.

5. Cyfrowe platformy pracy nie przetwarzają żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między osobą pracującą za

pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy ani nie są do jej realizacji bezwzględnie niezbędne. W szczególności cyfrowe platformy pracy nie mogą:

a) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych;

b) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących zdrowia osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 9 ust. 2 lit. b)–j) rozporządzenia (UE) 2016/679;

c) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym dialogu z przedstawicielami osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych;

d) gromadzić żadnych danych osobowych, gdy osoba pracująca za pośrednictwem platformy nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł 7

Monitorowanie systemów zautomatyzowanych przez człowieka

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy regularnie monitorowały i oceniały wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, na warunki pracy.

2. Bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 89/391/EWG i powiązanych dyrektyw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy cyfrowe platformy pracy:

   a) oceniają ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;

   b) oceniają, czy gwarancje przewidziane w tych systemach są odpowiednie w odniesieniu do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;

   c) wprowadzają odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.

   Nie mogą wykorzystywać zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji w żaden sposób, który wywiera nadmierną presję na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych lub w inny sposób zagraża zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

3. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały wystarczające zasoby ludzkie do monitorowania skutków poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zgodnie z niniejszym artykułem. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania, posiadają kompetencje, szkolenia i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji. Korzystają z ochrony przed zwolnieniem z pracy, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym

traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych decyzji lub sugestii dotyczących decyzji.

Artykuł 8

Kontrola przez człowieka istotnych decyzji

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych miały prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji, które mają istotny wpływ na warunki pracy osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o czym mowa w art. 6 ust. 1 lit. b). W szczególności państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy gwarantowały osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy w celu omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia decyzji. Cyfrowe platformy pracy zapewniają, aby takie osoby wyznaczone do kontaktów posiadały niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji.

   Cyfrowe platformy pracy przekazują osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez pracownika platformowego, wszelkich decyzji dotyczących statusu umownego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych oraz wszelkich decyzji o podobnych skutkach.

2. W przypadku gdy osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych nie są usatysfakcjonowane uzyskanym wyjaśnieniem lub pisemnym uzasadnieniem lub uznają, że decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza ich prawa, mają prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o ponowne rozpatrzenie tej decyzji. Cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych uzasadnionej odpowiedzi bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w ciągu tygodnia od otrzymania wniosku.

   W odniesieniu do cyfrowych platform pracy, które są mikroprzedsiębiorstwami, małymi lub średnimi przedsiębiorstwami, państwa członkowskie mogą postanowić, że termin udzielenia odpowiedzi, o którym mowa w akapicie pierwszym, zostaje przedłużony do dwóch tygodni.

3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie koryguje tę decyzję lub, jeżeli takie sprostowanie nie jest możliwe, oferuje odpowiednie odszkodowanie.

4. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla procedur zwalniania określonych w prawie krajowym.

Artykuł 9

Informacje i konsultacje

1. Bez uszczerbku dla praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2002/14/WE państwa członkowskie zapewniają informowanie przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultowanie się z nimi lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych, których dotyczą cyfrowe platformy pracy, w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, zgodnie z niniejszym artykułem, lub w sprawie istotnych zmian w korzystaniu z tych systemów.

2. Do celów niniejszego artykułu stosuje się definicje „informowania" i „przeprowadzania konsultacji" określone w art. 2 lit. f) i g) dyrektywy 2002/14/WE. Stosuje się odpowiednio zasady określone w art. 4 ust. 1, 3 i 4, art. 6 i art. 7 dyrektywy 2002/14/WE.

3. Przedstawiciele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych lub osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogą korzystać z pomocy wybranego przez nich eksperta, o ile jest to konieczne do zbadania przez nich kwestii będącej przedmiotem informacji i konsultacji oraz do sformułowania opinii. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zatrudnia ponad 500 osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w państwie członkowskim, wydatki związane z ekspertem ponosi cyfrowa platforma pracy, pod warunkiem że są one proporcjonalne.

Artykuł 10

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy

1. Art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 mają również zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie zawarły umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy.

2. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla rozporządzenia (UE) 2019/1150. Jeżeli przepisy niniejszej dyrektywy są sprzeczne z przepisem rozporządzenia (UE) 2019/1150 w odniesieniu do użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia, przepisy rzeczonego rozporządzenia mają pierwszeństwo i mają zastosowanie do tych użytkowników biznesowych. Art. 8 niniejszej dyrektywy nie ma zastosowania do użytkowników biznesowych w rozumieniu rozporządzenia (UE) 2019/1150.

ROZDZIAŁ IV

PRZEJRZYSTOŚĆ PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH

Artykuł 11

Rejestrowanie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych

Bez uszczerbku dla rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004[19] i 987/2009[20] państwa członkowskie wymagają od cyfrowych platform pracy będących pracodawcami zgłaszania pracy wykonywanej przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, oraz dzielenia się odpowiednimi danymi z tymi organami, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich.

Artykuł 12

Dostęp do istotnych informacji na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych

1. W przypadku gdy organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne właściwe organy pełnią swoje funkcje polegające na zapewnieniu zgodności z obowiązkami prawnymi mającymi zastosowanie do statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w przypadku gdy przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych pełnią swoje funkcje przedstawicielskie, państwa członkowskie dopilnują, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały im następujące informacje:

   a) liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;

   b) ogólne warunki mające zastosowanie do tych stosunków umownych, pod warunkiem że warunki te są jednostronnie określane przez cyfrową platformę pracy i mają zastosowanie do dużej liczby stosunków umownych.

2. Informacje te przekazuje się w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, w którym osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych wykonują pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy. Informacje te są aktualizowane co najmniej raz na sześć miesięcy, a w odniesieniu do ust. 1 lit. b) za każdym razem, gdy warunki są zmieniane.

3. Organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne właściwe organy oraz przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazanych danych. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na taki wniosek w rozsądnym terminie, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.

4. W odniesieniu do cyfrowych platform pracy, które są mikroprzedsiębiorstwami, małymi lub średnimi przedsiębiorstwami, państwa członkowskie mogą postanowić, że częstotliwość aktualizacji informacji zgodnie z ust. 2 jest ograniczona do jednej aktualizacji rocznie.

---

[19] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

[20] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

ROZDZIAŁ V

ŚRODKI PRAWNE ORAZ STOSOWANIE PRAWA

Artykuł 13

Prawo dochodzenia roszczeń

Bez uszczerbku dla art. 79 i 82 rozporządzenia (UE) 2016/679 państwa członkowskie zapewniają osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osobom, których zatrudnienie lub inny stosunek umowny ustał, dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 14

Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

1. Bez uszczerbku dla art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679 państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub innych podmiotów prawnych, którzy zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym lub praktyce krajowej mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Za zgodą osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych mogą oni działać w imieniu lub na rzecz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
2. Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych mają również – za zgodą kilku osób wykonujących pracę – prawo do działania w imieniu lub na rzecz kilku osób wykonujących pracę.

Artykuł 15

Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy umożliwiały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie i komunikowanie się ze sobą oraz kontaktowanie się z przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą infrastruktury cyfrowej platform pracy lub równie skutecznych środków, przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania.

Artykuł 16

Dostęp do środków dowodowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach dotyczących roszczenia dotyczącego prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów, w których znajdują się informacje poufne, w przypadku gdy uznają je za istotne dla roszczenia. Zapewniają, by sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji.

3. Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymania lub wprowadzenia przepisów korzystniejszych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł 17

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osób będących ich przedstawicielami, przed niekorzystnym traktowaniem przez cyfrową platformę pracy oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej na cyfrową platformę pracy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 18

Ochrona przed zwolnieniem

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwolnienia lub równoważnego rozwiązania stosunku pracy oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia lub równoważnych działań wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych z powodu skorzystania przez nie z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które uważają, że zostały zwolnione lub zostały objęte środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Cyfrowa platforma pracy przedstawia te powody na piśmie.

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, o których mowa w ust. 2, przedstawiły przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub wprowadzenia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub zastosowanie równoważnych środków nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należy do cyfrowej platformy pracy.

4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przyjęły reguły dowodowe korzystniejsze dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych.

5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.

6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 19

Nadzór i kary

1. Organ lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie stosowania art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 i 10 niniejszej dyrektywy, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Są one uprawnione do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz krajowe organy ds. pracy i ochrony socjalnej, w stosownych przypadkach, współpracują w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku poruszenia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanego monitorowania i systemów podejmowania decyzji na warunki pracy lub na prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W tym celu organy te wymieniają między sobą istotne informacje, w tym informacje uzyskane w kontekście inspekcji lub dochodzeń, na żądanie lub z własnej inicjatywy.

3. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy, innych niż te, o których mowa w ust. 1, lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 20

Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla tych osób przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie, zgodnie z celami

niniejszej dyrektywy. W odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy, niniejszy ustęp ma zastosowanie wyłącznie w zakresie, w jakim takie przepisy krajowe są zgodne z przepisami dotyczącymi funkcjonowania rynku wewnętrznego.

3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla wszelkich innych praw przyznanych osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 21

Transpozycja i wdrożenie

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia [2 lata po jej wejściu w życie] r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

   Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

3. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.

4. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.

Artykuł 22

Przegląd dokonywany przez Komisję

Do dnia [5 lat po wejściu w życie] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi na szczeblu unijnym i kluczowymi zainteresowanymi stronami, a także uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawia w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie.

Artykuł 23

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 24

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia […] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego	*W imieniu Rady*
Przewodniczący	*Przewodniczący*