

## Alert prawny



Osiągnięto porozumienie wstępne w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

# Unia Europejska dostrzegła rynkową sytuację tzw. pracowników platformowych, a jej działania nakierowane są na poprawę warunków zatrudnienia i prawa socjalne osób pracujących w tym modelu.

**W poniedziałek 11 marca 2024 r. potwierdzono przyjęcie porozumienia wstępnego dotyczącego Dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.**

## Geneza i cele Dyrektywy

Według analiz udostępnionych przez Komisję Europejską w sektorze cyfrowych platform pracy w 2021 r. zatrudnionych było ponad 28 mln osób, a do 2025 r. liczba ta ma osiągnąć 43 mln. Obecnie co najmniej 5,5 mln osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych można błędnie sklasyfikować jako osoby samozatrudnione, którym nie przysługują prawa pracownicze i ochrona socjalna. Większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie jest związana stosunkiem pracy ani z właścicielami platformy, ani ze zleceniodawcami.

Z powyższych względów w grudniu 2021 r. KE zaproponowała projekt Dyrektywy, której przyjęcie ma przyczynić się w szczególności do poprawy warunków zatrudnienia, przyznania świadczeń socjalnych, zwiększenia transparentności oraz ochrony danych osobowych zatrudnionych za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.

## Czym jest cyfrowa platforma pracy?

W świetle Dyrektywy cyfrowa platforma pracy oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę, która spełnia wszystkie następujące wymogi:

- a) jest świadczona, 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 za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana online, czy w określonym miejscu;
- d) wiąże się z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.

Przykładami platform, których w założeniu Dyrektywa ma dotyczyć, są platformy świadczące usługi np. w obszarze przewozu osób lub dostaw żywności.



## Domniemanie prawne

Pierwotny wniosek Komisji przewidywał prawne domniemanie zatrudnienia w przypadku spełnienia określonej liczby kryteriów wymienionych w tekście Dyrektywy. Państwa członkowskie miały możliwość dodania do listy kolejnych kryteriów. Obecna wersja Dyrektywy osiągnięta w ramach porozumienia wstępnego nie przewiduje listy kryteriów, których spełnienie wskazywałoby na pracownicze podporządkowanie.

Stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę na platformie ma być prawnie uznawany stosunek pracy, gdy fakty wskazują na kontrolę i kierunek, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązującą w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do ustanowienia skutecznego, wzruszalnego domniemania prawnego stosunku pracy, które ma stanowić ułatwienie proceduralne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Państwa członkowskie mają zapewnić również, aby domniemanie prawne nie powodowało zwiększenia ciężaru wymogów nakładanych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych lub ich przedstawiciele w postępowaniu ustalającym ich status zatrudnienia.

## Algorytmy w miejscu pracy i ochrona danych

Charakterystyczne dla cyfrowych platformy pracy jest wykorzystywanie zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji w celu organizacji pracy osób fizycznych. W Dyrektywie zostały uregulowane więc również kwestie związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi i ochroną danych osobowych.

Dyrektywa zakłada m.in. obowiązek informowania pracowników platform o korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji. Systemy mają być monitorowane przez wykwalifikowany personel, a w przypadku istotnych decyzji, takich jak zawieszenie kont, decyzja ma zostać podjęta przez człowieka.

Niektóre dane osobowe nie będą mogły być przetwarzane przez cyfrowe platformy pracy za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.

## Skutki implementacji do prawa krajowego

Po formalnym przyjęciu Dyrektywy państwa członkowskie będą miały dwa lata na włączenie przepisów do swojego ustawodawstwa krajowego.

Konsekwencje przyjęcia Dyrektywy w dużej mierze zależą od sposobu jej implementacji do prawa polskiego. Już dziś można wskazać, że przepisy, które zostaną uchwalone na podstawie Dyrektywy, mogą istotnie ograniczyć możliwość podejmowania działalności zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.



Ustalenie stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy a jej usługodawcą (pracownikiem platformowym) dla cyfrowej platformy pracy będzie wiązało się ze wszystkimi obowiązkami, które prawo krajowe nakłada na pracodawców. Pracownik platformowy uzyska zaś wszelkie prawa (i obowiązki) przysługujące pracownikom.

O ile do ustalenia stosunku pracy konieczne będzie wystąpienie na drogę postępowania sądowego, pozwy pracowników platformowych, ze względu na ich dużą liczbę, mogą wpłynąć na obciążenie sądów pracy. Nie jest jednak wykluczone, że ustawodawca krajowy przyjmie inne rozwiązanie w zakresie ustalenia stosunku pracy między platformą a jej pracownikiem.

Przyjęcie Dyrektywy prawdopodobnie wymusi na cyfrowych platformach pracy zmianę zasad współpracy ze swoimi usługodawcami. To natomiast może mieć konsekwencje dla konsumentów w postaci wzrostu cen świadczonych przez platformy usług.

**Możemy pomóc**

Podsumowanie zawiera zestawienie najważniejszych informacji. W razie dodatkowych pytań zapraszamy do kontaktu z naszym zespołem.



Zapraszamy  
do kontaktu



**Michał Chodkowski** / Partner  
michal.chodkowski@laszczuk.pl



**Martyna Kabat** / Associate  
martyna.kabat@laszczuk.pl

Zapisz się na newsletter >>



Łaszczuk & Partners



Łaszczuk & Partners

