

# Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

## Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions through online platforms

### Streszczenie

W grudniu 2021 r. Komisja Europejska zaproponowała dyrektywę mającą na celu poprawę warunków pracy pracowników platform elektronicznych. Jest to pierwszy projekt legislacyjny zmierzający do uregulowania rozwijającego się błyskawicznie elektronicznego rynku pracy. Prognozuje się, że w Unii Europejskiej za pośrednictwem platform internetowych w 2025 r. będzie zatrudnionych 43 miliony osób. Innowacje w miejscu pracy, o ile nie szkodzą prawom pracowników, znajdują poparcie Komisji Europejskiej. Autor przedstawia instrumenty i konstrukcje prawne — domniemanie zatrudnienia pracowniczego oraz przejrzyste zarządzanie organizacją pracy — proponowane przez unijne organy, Parlament Europejski i Radę. Dla osiągnięcia przez gospodarkę innowacyjnego a jednocześnie nieszkodliwego dla zatrudnionych celu, jakim są współcześnie elektroniczne technologie zatrudnienia, konieczne jest jednolite uregulowanie na wspólnym rynku europejskim miejsc pracy. Niezbędne jest więc uregulowanie zarówno statusu prawnego zatrudnionych oraz określenie kompetencji krajowych instytucji publicznych, administracyjnych i sądowych, zobowiązanych do ich ochrony prawnej.

### Słowa kluczowe

Cyfrowa platforma pracy, domniemanie prawne, monitoring, środki elektroniczne, warunki pracy, zarządzanie algorytmiczne

JEL: K31

### Wprowadzenie

Czwarta rewolucja przemysłowa i jej następstwa dla rynku pracy stanowią poważne zagrożenie warunków

### Abstract

In December 2021, the European Commission proposed a directive aimed at improving the working conditions of employees of electronic platforms. It is the first legislative proposal aimed at regulating the rapidly developing electronic labour market. In the European Union, 43 million people are forecast to be employed via online platforms in 2025. Innovation in the workplace, as long as it does not harm workers' rights, has the support of the European Commission. The author presents the legal instruments and structures — the presumption of employee employment and transparent management of work organization — proposed by the EU bodies, the European Parliament and the Council. In order for the economy to achieve an innovative and, at the same time, harmless to the employed goal, which is nowadays electronic employment technologies, it is necessary to uniformly regulate the workplace on the common European market. It is therefore necessary to regulate both the legal status of employees and to define the competences of national public, administrative and judicial institutions, which are obliged to provide legal protection for employees.

### Keywords

digital work platform, legal presumption, monitoring, electronic means, working conditions, algorithmic management

pracy osób wykonujących pracę na cyfrowych platformach zatrudnienia (Prassl, 2018; Świątkowski, 2019). Dopiero pod sam koniec 2021 roku opracowany został przez Komisję Unii Europejskiej wniosek zawierający

projekt Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (Bruksela, dnia 9.12.2021 r. COM(2021) 862 final, 2021/0414 (COD), s. 1 i n.). Zgodnie z politycznymi wytycznymi działania Komisji Europejskiej w latach 2019–2024, sformułowanymi w programie zatytułowanym „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”, Przewodnicząca tej Komisji, Ursula von der Leyen zadeklarowała rozważenie i opracowanie metod i sposobów poprawy warunków osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych. Nie jest to łatwe zadanie ze względu na bardzo szybki rozwój i wzrost transformacji cyfrowej i jej zróżnicowanie niemal w znacznej większości krajowych rynków pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz na wspólnym rynku UE. Charakterystyczną cechą rozwoju nowej gospodarki społeczno-rynkowej są transgraniczne formy świadczenia zróżnicowanych i zarazem innowacyjnych usług uzależnionych od popytu i podaży na rozmaite, niejednorodne zaspakajanie aktualnych potrzeb. Tradycyjne, nadal obowiązujące w państwach członkowskich UE przepisy prawa pracy oraz standardy prawne ustanowione przez Unię w dekretach, rozporządzeniach i innych aktach normatywnych prawa pracy UE nie są w stanie zdefiniować niezidentyfikowanego dotychczas statusu prawnego osób zatrudnionych przy pracach wykonywanych za pośrednictwem platform internetowych. Specjaliści od zatrudnienia szacują, że tylko dziesięć procent wykonujących prace polegające na świadczeniu usług, jest uznawane przez platformy internetowe za pracowników (De Groen *at al.*, 2021). Oznacza to, że reszta pracujących jest uznawana za osoby samozatrudnione, prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą na własny rachunek. Ogromna większość fachowych, europejskich specjalistów prawa pracy nie ma żadnej wątpliwości co do drugorzędnego statusu tych osób. Nie korzystają bowiem oni nawet z minimalnych uprawnień pracowniczych i socjalnych należnych wszystkim świadczącym pracę zarobkową zgodnie z prawem krajowym i unijnym.

Kolejnym paradoksem w zatrudnieniu za pośrednictwem platform internetowych jest korzystanie przez zatrudniających z automatyzowanych systemów zarządzania siłą roboczą. Modna taktyka współczesnego zarządzania algorytmicznego jest uznawana, obok braku regulacji prawnej sytuacji osób świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych, za drugi główny powód nagłego i nieustającego rozwoju zatrudnienia w ramach biznesowego modelu cyfrowych platform pracy (Wniosek — *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych*, tekst mający znaczenie dla EOG, COM/2021/762 final, Komisja Europejska 2021, s. 2).

Automatyczne zarządzanie algorytmiczne jest podstawowym, dotąd nie kwestionowanym przez państwa członkowskie i instytucje unijne, dowodem braku zaangażowania człowieka w organizowanie czynności zawodowych wykonywanych za pośrednictwem platform pra-

cy. Zarządzanie nie przez ludzi, lecz samobieżne i zautomatyzowane maszyny, jest wykorzystywane przez przedsiębiorców określających i ustanawiających czynności i zadania ustalane przez automaty organizujące i kontrolujące rzekomo zorganizowaną pracę wykonywaną również przez urządzenia automatyczne. Żywiłowo rozwijające się zjawiska pracy świadczonej przez ludzi za pośrednictwem platform internetowych ponoć nie zezwalają na stosowanie przepisów prawa pracy wobec podmiotów zatrudniających i osób zatrudnionych, wykonujących pracę za pośrednictwem platform, albowiem organy polityczne i państwowe oraz instytucje unijne zdają się aprobować mało wiarygodny mit o braku możliwości ludzkiej interwencji w sprawy nieznanych wcześniej, a obecnie uważanych za nietypowe, form zatrudnienia. Projekt dyrektywy zainicjowanej i powolnie realizowanej przez instytucje unijne od 9 grudnia 2021 r. uświadamia wszystkim, nie tylko specjalistom z dziedziny prawa pracy, krajowego i unijnego, istnienie głębokiej i szeroko rozwiniętej fikcji prawnej. Wedle niej, ludzie w czasach czwartej rewolucji przemysłowej, nie pracują, platformy nie zatrudniają, kompetentne władze publiczne nie kontrolują legalności stosunków prawnych, w ramach których za działalność człowieka polegającą na pracy legalnie wykonywanej i chronionej przysługuje należne i odpowiednie wynagrodzenie oraz inne uprawnienia, pracownicze i socjalne. W niniejszym opracowaniu przedstawiono szczegółowe cele umożliwiające realizację celu ogólnego, jakim — wedle projektu analizowanej dyrektywy — jest poprawa warunków pracy i praw socjalnych zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych.

## Cele projektowanej dyrektywy

Zdaniem Komisji UE, poprawa warunków zatrudnienia i przyznania świadczeń socjalnych zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, jest głównym celem oraz przyczyną opracowania projektu omawianej dyrektywy. Projekt tej dyrektywy został przygotowany z myślą o wspieraniu warunków zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej.

Są trzy następujące cele szczególne, umożliwiające osiągnięcie i realizację celu głównego. Są nimi: 1) zagwarantowanie osobom zatrudnionym za pośrednictwem platform właściwego statusu w procesie rzeczywistego świadczenia pracy oraz wykonywania zadań i poszczególnych czynności, składających się na treść wykonywanej pracy. Automatycznym i bezpośrednim następstwem uchwalenia tej dyrektywy będzie przyznanie osobom zatrudnionym za pośrednictwem platform internetowych pełnych uprawnień do korzystania ze świadczeń pracowniczych i socjalnych przysługujących pracownikom; 2) zapewnienie równego, sprawiedliwego i czytelnego oraz zrozumiałego traktowania osób przez urządzenia mechaniczne sterujące i nadzorujące wykonywanie obowiązków wynikających z czynności podjętych przez zatrudnionych na tych platformach. Wymienione dwa pierwsze szczegółowe cele mają zastosowanie w stosunkach prawnych,

w jakich pozostają osoby zatrudnione z osobami i podmiotami pośredniczącymi w wykonywaniu obowiązków realizowanych za pośrednictwem platform. Osiągnięcie i realizacja celu trzeciego jest możliwa poprzez zwiększenie wysiłków przez platformy internetowe i ich organizatorów. Są nimi: 1) zaznajomienie społeczeństwa w sposób możliwie najbardziej przejrzysty ze zmianami na rynkach pracy państw członkowskich UE oraz na wspólnym rynku tej organizacji, jakie miały miejsce w następstwie czwartej rewolucji przemysłowej oraz 2) uregulowanie kompetencji nadzorczych przyznanych instytucjom państwowym i publicznym, zajmującym się i odpowiedzialnym w państwach członkowskich UE za zwiększenie przejrzystości, czytelnej i jednoznacznej możliwości identyfikacji oraz rozbudzenie szerokiej świadomości procesów i zmian następujących w erze postindustrialnej.

Głównym zadaniem niezbędnym dla osiągnięcia pierwszego szczegółowego celu jest uregulowanie statusu prawnego osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych. W uzasadnieniu omawianego projektu dyrektywy przewidziano jedynie dwie pozycje dla osób zatrudnionych za pośrednictwem platform. Pierwsza z nich to rola pracownika, natomiast druga — jednoosobowego przedsiębiorcy. Zastosowany dychotomiczny podział nawiązuje do dotychczasowego sporu, jaki istniał i nadal ma miejsce między zatrudnionymi i samozatrudnionymi. Zdaniem Komisji UE, problem prawny i gospodarczy, występujący współcześnie między przedsiębiorcami odpowiedzialnymi za uczciwy i uzasadniony podział osób zatrudnionych na platformach internetowych, wynikał z nieczytelnego, niezgodnego z rzeczywistymi faktami, i tym samym głęboko nieuzasadnionego podziału stanu zatrudnienia na pracowników i samozatrudnionych. Istota tego specyficznego, albowiem powszechnie występującego na globalnych rynkach pracy, problemu wynika z błędnej klasyfikacji dokonywanej przez przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą za pośrednictwem osób zatrudnionych na platformach. Konieczne więc jest ustanowienie, wprowadzenie do praktyki oraz stosowanie jednolitych, odpowiednich i przemysłanych przez organy legislacyjne państw członkowskich UE oraz unijne instytucje prawodawcze i nadzorcze, reguł pozwalających zadbać o jednolitość postępowania wszystkich podmiotów zarządzających i mających istotny wpływ na politykę zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych. W uzasadnieniu analizowanego projektu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych przedstawiono procedury gwarantujące prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem tych platform (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, s. 3). Wymienione zostały w tym punkcie uzasadnienia projektu dyrektywy zasady pierwszeństwa faktów oraz wzruszalnego domniemania stosunku pracy. Przeniesiony został rozkład ciężaru dowodu z osoby wywołującej skutki prawne z zatrudnionego na zatrudniającego lub w razie braku ostatniego na „kontrolujących niektóre elementy wykonywania pracy” (Wniosek — Dy-

rektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, s. 3). Powyższe instrumenty prawne powinny mieć identyczne zastosowanie we wszystkich postępowaniach sądowych i administracyjnych w państwach członkowskich UE prowadzonych przez właściwe instytucje państwowe lub publiczne w sprawach, odnoszących się egzekwowania uprawnień pracowniczych i socjalnych, przysługujących zatrudnionym za pośrednictwem platform internetowych.

Uchwalenie proponowanej dyrektywy spowoduje poważne zmiany na rynkach pracy. Komisja UE oczekuje, że likwidacja dotychczasowych fikcyjnych lub nietrafnych praktyk stosowanych przez platformy internetowe spowoduje poważne zmiany statusu prawnego zatrudnionych. Od 1,72 miliona do 4,1 milionów osób uważanych dotychczas za samozatrudnionych uzyska status pracowników (Proposal of EU..., 2022). Sprawi to pierwszą obiektywną klasyfikację statusu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Wymagać tego będą, po wejściu w życie omawianego projektu dyrektywy, przepisy art. 3 „Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia” i art. 4 — „Domniemanie prawne” zamieszczonych w rozdziale II zatytułowanym „Status zatrudnienia”. Zagwarantowanie osobom zatrudnionym na platformach internetowych równych, sprawiedliwych i odpowiedzialnych warunków zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych, stosujących automatyczne techniki przydzielania zadań, czynności procesów wykonywania pracy, jej monitorowania, kontrolowanie oraz ocena i decyzje na temat podjętych działań przez poszczególnych zatrudnionych na platformach zostało uregulowane w przepisach art. 6 — „Przejrzystość i stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji”, art. 7 — „Monitorowanie systemów zautomatyzowanych przez człowieka”, art. 8 — „Kontrola przez człowieka istotnych decyzji” i art. 9 — „Informacje i konsultacje”. Wymienione przepisy są częściami rozdziału III, zatytułowanego „Zarządzanie algorytmiczne”.

W skład rozdziału IV — „Przejrzystość pracy za pośrednictwem platform internetowych” wchodzi dwie normy, art. 11 — „Rejestrowanie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych” i art. 12 — „Dostęp do istotnych informacji na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych”. Rozdział V — „Środki ochrony prawnej i egzekwowanie” składa się siedmiu przepisów, art. 13–19. Określają one następujące działania i czynności, jakie mogą być podejmowane i realizowane przez: osoby zatrudnione i ich pełnomocników, organy wymiaru sprawiedliwości oraz inne publiczne organy nadzorcze państw członkowskich UE. Prawa i interesy osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych chronią następujące normy prawne: art. 13 — „Prawo dochodzenia roszczeń”, art. 14 — „Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych”, art. 15 — „Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych”, art. 17 — „Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub ne-

gatywnymi konsekwencjami”, art. 18 — „Ochrona przed zwolnieniem”. Kompetencję sądów państw członkowskich UE, albo innych właściwych organów orzekających w sprawach związanych z naruszeniem uprawnień osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych, reguluje art. 16 — „Dostęp do dowodów”. Prawo do monitorowania, stosowania obowiązujących przepisów oraz wymierzania kar przyznane zostało organom nadzorczym i państwowym organom publicznym zajmującym się w państwach członkowskich UE sprawami pracy, ochrony socjalnej i danych osobowych.

## Zakres zastosowania i definicje

Wydawać by się mogło, że projekt omawianej dyrektywy definiuje podstawowe pojęcia prawne wykorzystywane w procesie odróżnienia platformy internetowej od innych platform, np. oferujących usługi w terenie, a nie tylko *online*. Tego rodzaju usługi ograniczają się do takich czynności, jak np. kodowanie danych, tłumaczenia tekstów fachowych albo rozmaite rodzaje projektowania. Inny jest rodzaj usług polegających na przewozie osób realizowanych za pośrednictwem partycypacji zainteresowanych partnerów w dzieleniu się udziałami w korzystaniu z środków lokomocji w obrębie terenu określonego przez organizatorów i zarządców platform terenowych (*ride sharing*). Nie są natomiast objęte zarówno zakresami osobowymi i przedmiotowymi: dostawa towarów, wyżywienia, sprzątanie albo świadczenie usług polegających na opiece nad małymi dziećmi, chorymi, bądź starszymi osobami, nie będącymi w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych. Powyższe, nieoczekiwane stwierdzenie wynika nie tylko z polskiego sformułowania „cyfrowa platforma pracy”, użytego przez unijnego prawodawcę w art. 2 ust. 1 projektu dyrektywy. W tej normie *expressis verbis* użyto określenia definiującego podstawowe pojęcie prawne, jakimi są występujące w projekcie dyrektywy określenia: „platforma internetowa”, „cyfrowa platforma pracy”. W dotychczasowym tekście analizowanego projektu prawodawca używał neutralnego sformułowania „platforma internetowa”. W rozumieniu art. 2 ust. 1 projektu dyrektywy cyfrową platformą pracy jest więc „każda osoba fizyczna lub prawna świadcząca usługę komercyjną, która spełnia wszystkie następujące wymagania: 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”. Charakterystycznymi cechami tej definicji, pozwalającymi odróżnić cyfrową platformę pracy od innych, będących w obiegu określeń takich jak: platforma pracy, elektroniczne platformy zatrudnienia są osoby fizyczne albo prawne działające zarówno *online* i stacjonarnie. Posługują się one wybranymi przez pracodawcę środkami elektronicz-

mi. W tym miejscu należy wykazać daleko idącą ostrożność, ponieważ w określeniach wymienionych w art. 2 ust. 1 lit. a) projektu dyrektywy użyto wyraźnie zastrzeżenia o tym, że sformułowane w tej normie prawnej instrumenty — strona internetowa oraz aplikacja mobilna są wyłącznie przykładami, co uzasadnia rozszerzenie zakresu przedmiotowego działania cyfrowej platformy pracy na inne, niewymienione, ani nawet obecnie nieznane, technologie elektroniczne. Dwa pozostałe kryteria wyróżnienia cyfrowej platformy pracy od innych elektronicznych technologii zatrudnienia, wykorzystywanych lub mogących zostać zrealizowane w erze postindustrialnej, są przejrzyste, nie wymagają zatem interpretacji. Odnoszą się bowiem wyłącznie do usług komercyjnych świadczonych na wyraźne żądanie usługobiorcy. Swoim zakresem oddziaływania obejmują bowiem wyłącznie organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne. Przeto umowa o świadczenie usługi organizowania pracy przez jedną osobę prawną na rzecz drugiej osoby prawnej nie mogłaby zostać uznana za działanie w ramach prawnych regulowanych przez prawodawcę w przedstawianym projekcie dyrektywy. W świetle powyższych wywodów niejasne wydaje się stwierdzenie zamieszczone w opublikowanym 14.12.2021 r. przez prawników brytyjskich blogu (Kelly-Lyth, Adams-Prassl, 2021). Ich zdaniem projekt analizowanej dyrektywy obejmuje „każdego w UE, kto posiada lub wydaje się mieć relacje prawnopracownicze w ramach cyfrowych platform pracy”. Zdaniem powołanych autorów projektowana dyrektywa obejmie wszystkie osoby w UE, które są lub mogą być uznane za pozostające w stosunku pracy (art. 1 ust. 2) z cyfrową platformą pracy (art. 2 ust. 1). Zakres ochrony osobistej osób zatrudnionych mógłby być zatem szeroki. Powyższe stwierdzenie ma kluczowe znaczenie dla liberalnej polityki zatrudnienia. Uniemożliwia bowiem zaspokojenie wysiłków platform, starających się nadal zatrudniać wyłącznie osoby o statusie samozatrudnionych. Wymienieni autorzy dostrzegają jednak, że pod względem zakresu przedmiotowego wniosek jest ograniczony przez odniesienie do definicji „cyfrowej platformy pracy”. Definicja ta, przetransponowana z definicji usług społeczeństwa informacyjnego (Tomanová, 2022)<sup>1</sup>, obejmowałaby jedynie organizacje, które dostosują indywidualne żądania klientów do pracowników dostępnych na odległość i komunikację drogą elektroniczną. Oznaczałoby to, że większość cyfrowych platform pracy znalazłaby się poza zasięgiem podmiotowym platform internetowych, w których warunki pracy mają być uregulowane w omawianym projekcie dyrektywy<sup>2</sup>. Skomplikowałoby to sytuację, ponieważ podmiotowy zakres zastosowania platform internetowych, sformułowany w motywach wniosku 2021/0414(COD), wyraźnie określa, że projektowana dyrektywa w sprawie warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych „powinna mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, które posiadają umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy” (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, motyw 16).

W art. 2 ust. 1 pkt. 2), 3) i 4) projektu tej dyrektywy zostało zdefiniowane pojęcie „praca za pośrednictwem platform internetowych”. Odnosi się ono do każdej pracy organizowanej za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywanej w Unii przez osobę fizyczną na podstawie umownego stosunku prawnego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje również stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą. Za osoby wykonujące taką pracę (art. 2 ust. 1 pkt. 3), za pośrednictwem platform internetowych, uznane są wszystkie osoby świadczące pracę niezależnie od umownego określenia stosunku prawnego między tymi osobami a cyfrową platformą pracy przez zainteresowane strony. Natomiast osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych (art. 2 ust. 1 pkt. 4) to wszystkie osoby, „(...) które zawarły umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktyki obowiązujące w państwach członkowskich UE, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE”.

Definicja cyfrowych platform pracy zamieszczona w art. 2 ust. 1 lit. a) -c) nie może obejmować dostawców usług, których głównym celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi, takich na przykład jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, motyw 18). Z zamierzenia prawodawcy unijnego wynika, iż definicja cyfrowych platform powinna być ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób, towarów albo sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie drugorzędny i czysto pomocniczy element (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, motyw 18).

## Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia

Jednym z największych wyzwań w zatrudnieniu za pośrednictwem platformy jest ocena, czy osoba pracująca może być uznana za samozatrudnioną, czy za pracownika. Z ochrony korzystają wyłącznie pracownicy objęci zakresem podmiotowym takich instrumentów prawnych. Osoby samozatrudnione, pracujące za pośrednictwem platform internetowych, nie wchodzą w zakres stosunków pracy i nie korzystają z uprawnień pracowniczych i socjalnych. Status pracownika stanowi przepustkę do korzystania w pełnym zakresie z przepisów prawa pracy obowiązujących w UE i stosowanych wobec osób zatrudnionych.

Przepis art. 3 ust. 1 i 2 projektu dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia i stosowania odpowiednich procedur w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę „platformową” oraz umożliwienia osobom, które mogą być błędnie zaklasyfikowane jako osoby samozatrudnione, prowadzące działalność na własny rachunek, sprawdzenia, czy należy uznać, że pozostają one w stosunku pracy albo w innym

stosunku prawnym, takim na przykład jak stosunek regulowany przepisami prawa cywilnego na podstawie i w ramach którego zatrudnieni, nie pracownicy *sensu stricto*, mogą — zgodnie z regulacjami krajowymi i unijnymi — świadczyć usługi polegające na wykonywaniu pracy. Jeżeli powyższy przypadek ma miejsce, należy ich przeklasyfikować na pracowników. Należy zwrócić uwagę, że podstawę prawną ustalenia charakteru zatrudnienia (pracownicze lub niepracownicze), stanowią fakty związane z rodzajem i charakterem oraz ze specyficznymi właściwościami wykonywania badanej pracy.

W ten sam sposób, na podstawie faktów wskazujących albo nie, czy występuje przypadek rzeczywistego wykonywania pracy, albo zatrudnienia cywilnoprawnego, bądź pracy na rachunek własny osoby samozatrudnionej, powinna być zdefiniowana rola pracodawcy (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, motyw 21–22).

## Domniemanie prawne

Artykuł 4 projektowanej dyrektywy stanowi, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy kontrolującą wykonywanie pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy jest „prawnie domniemany” jako stosunek pracy. Państwa członkowskie ustanawiają ramy środków, za pośrednictwem których można oprzeć się na takim wiarygodnym przypuszczeniu. Środek ten powinien być zgodny z krajowymi systemami prawnymi i sądowymi państw członkowskich UE. Artykuł 4 ust. 2 określa ponadto szereg kryteriów, które należy wziąć pod uwagę przy ocenie, czy platforma „kontroluje” pracownika. Przy ustalaniu istnienia stosunku pracy należy kierować się przede wszystkim faktami dotyczącymi rzeczywistego wykonywania pracy, z uwzględnieniem korzystania z algorytmów w organizacji pracy platformowej, niezależnie od klasyfikacji stosunku w jakiegokolwiek umowie, która może zostać uzgodniona przez zaangażowane strony. W związku z tym art. 5 stanowi, że w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy (w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości), ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy. Mamy zatem do czynienia z odwróceniem ciężaru dowodu.

Rozdział II projektu dyrektywy zajmuje się błędną klasyfikacją zatrudnienia poprzez domniemanie zatrudnienia, gdy platforma sprawuje kontrolę nad pracą wzdłuż co najmniej dwóch osi, na przykład poprzez ustalanie górnych limitów wynagrodzenia i egzekwowanie jakiegokolwiek warunku stosowanego w stosunkach zatrudnienia. Może to być na przykład kod ubraniowy, obowiązujący w miejscu i w czasie wykonywania pracy (art. 4). Domniemanie to, choć możliwe do obalenia, jest pożądanym krokiem we właściwym kierunku — chociaż trudno jest przewidzieć, biorąc pod uwagę krajową autonomię proceduralną, jak będzie się ono kształtować w różnych systemach prawnych państw członkowskich

UE. Projektowana regulacja ma również na celu rozwiązanie problemu asymetrii informacji między platformami a pracownikami, od dawna uznawanej za główny problem w praktyce. Bez dostępu do wiarygodnych informacji o swoim statusie oraz w podejmowania przez przedsiębiorców określonych działań, służących „zaciemnianiu” przez platformy rzeczywistej sytuacji, pracownicy mogą być nieświadomi swoich praw. Projekt dyrektywy wymaga zatem, aby informacje dotyczące domniemania, które można obalić, były jasne i publicznie dostępne (art. 4 ust. 3 lit. a). Państwa członkowskie byłyby również zobowiązane do opracowania wskazówek pomocnych platformom, pracownikom i władzom. Ustalenie, że osoba lub podmiot zatrudniający korzysta z uprawnień i wypełnia obowiązki leżące w gestii zatrudniającego jest ważną wskazówką, pozwalającą zdefiniować status prawny zatrudnionego. W motywie 23 wniosku projektu dyrektywy 2021/0414/(COD) zastrzeżono, że zapewnienie prawidłowego statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków pracy osób samo zatrudnionych, wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Zatrudniający bowiem mają prawo, a nawet powinni zapewnić pewien poziom ochrony socjalnej osobom samozatrudnionym oraz świadczącym usługi cywilnoprawne, polegające na pracy za pośrednictwem platform internetowych. W innym przypadku świadczenia te nie mogłyby być uznawane za pełnowartościowe kryteria, wskazujące na istnienie stosunku pracy między stronami związków prawnych, nie mających wyraźnych cech charakterystycznych i — w normalnych warunkach decydujących — o nawiązaniu i występowaniu między stronami więzi prawnej stosunku pracy. W art. 4 ust. 1 projektu dyrektywy wyraźnie zastrzeżono, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy, kontrolującą wykonywanie pracy przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy, będzie — zgodnie z prawem — uznawany za stosunek pracy. Mamy do czynienia z konstrukcją tworzenia domniemania prawnego na podstawie sprawowania kontroli jako jednego z kilku ustanowionych przez prawodawcę legalnych kryteriów decydowania o charakterze prawnym zatrudnienia, „pracownicze czy niepracownicze”.

Kierowanie, kontrola, zależność prawna i faktyczna zatrudnionego od zatrudniającego mogłyby świadczyć, że cyfrowa platforma pracy spełnia wymagania do tego, aby uznać ją za pracodawcę. Byłoby to możliwe, gdyby instytucja kontrolująca dostrzegła i ustaliła, że cyfrowa platforma pracy decyduje o warunkach zatrudnienia i wynagradzania zatrudnionych. Wydaje im wiążące instrukcje o tym, w jaki sposób i kiedy powinni wykonywać czynności zawodowe lub ogranicza ich swobodę działania w czasie wolnym od pracy i nie pozwala na nawiązanie kontaktów biznesowych z innymi, potencjalnymi klientami (Wniosek — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2021, motyw 25). Prawną gwarancją pełnej swobody postępowania w zakresie działalności gospodarczej osób niezatrudnionych, a nawet także zatrudnionych, mających w cyfrowej platformie pracy status pracowniczy, są przepisy art. 4 ust. 2 lit. a), b), c), d),

e) omawianego projektu dyrektywy. Wymienione normy konkretyzują pojęcie „kontrola wykonywania pracy” w rozumieniu art. 4 ust. 1 projektu dyrektywy. Według tej normy warunkiem *sine qua non* do uznania występowania zjawiska kontroli świadczenia pracy jest spełnienie co najmniej dwóch wymienionych w tym przepisie (art. 4 ust. 2) kryteriów. Są nimi następujące uprawnienia przysługujące i stosowane przez platformę wobec osób zatrudnionych i samozatrudnionych za pośrednictwem tej platformy: 1) rzeczywiste określenie lub ustalenie górnych limitów poziomu zatrudnienia; 2) nałożenie na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych obowiązku przestrzegania szczególnych, wiążących zasad dotyczących — o czym wspominałem — wyglądu i zachowania wobec odbiorcy usług lub wykonanej pracy; 3) sprawowanie nadzoru albo weryfikowanie, w tym również drogą elektroniczną, jakości wyników wykonanej pracy; 4) skuteczne ograniczanie, również za pomocą sankcji, wolności samorganizowania pracy, w tym w szczególności swobody wyboru godzin pracy, okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców; 5) skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów albo wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

Przepis art. 4 ust. 2 projektu dyrektywy nie wskazuje wyraźnie beneficjentów ochrony swobody, z jakiej będą korzystały osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych. Z tej przyczyny uznałem za celowe wskazanie zarówno zatrudnionych, jak i samozatrudnionych. Postąpiłem tak, mimo że w motywie 25 wniosku — dyrektywy 2021/0414/(COD) wyraźnie napisano, że „osoby faktycznie samozatrudnione same odpowiadają przed swoimi klientami za sposób, w jaki wykonują swoją pracę i za jakość osiągniętych wyników”. Zgadzam się z prawodawcą unijnym, który swobodę wyboru godzin pracy, okresów niewykonywania pracy, odmowy wykonywania zadań, korzystanie z podwykonawców lub zastępców oraz pracę na rzecz osób trzecich, uznaje za cechę charakterystyczną faktycznego samozatrudnienia. Nie uważam jednak za trafną konstatację, że faktyczne ograniczenie wymienionych uprawnień należy traktować jako kryteria kontroli wykonywania pracy, zarówno przez zatrudnionych, jak i samozatrudnionych.

Przepis art. 5 projektu dyrektywy zapewnia każdej ze stron, platformie internetowej oraz osobie zatrudnionej, uznanej za pracownika, możliwość podważenia domniemania prawnego w postępowaniu sądowym, administracyjnym lub w obu tych postępowaniach. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy stwierdzi, że określony stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa pracy, układów zbiorowych pracy lub praktyki obowiązującej w państwie członkowskim, ciężar dowodu spoczywa na tej platformie. W tym przypadku mamy do czynienia z konstrukcją prawną, polegającą na odwróceniu ciężaru dowodu w procedurze prawnej lub administracyjnej, wykorzystanej dla ustalenia statusu prawnego osoby zatrudnionej. Powyższy obowiązek spoczywa na platformie internetowej wówczas, gdy osoba zatrudnio-

na za pośrednictwem platformy uważa się nie za pracownika, lecz osobę samozatrudnioną. Prawdawca unijny zdaje się uważać, że w takiej sytuacji rozkład ciężaru dowodu statusu osoby zatrudnionej, uznającej się za pracownika lub prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek, czyli samozatrudnionego, albo zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej nie podlega tej stronie, która z określonego faktu wywodzi skutki prawne. Jest to przekonujący dowód tego, że pracowniczy status osoby zatrudnionej za pośrednictwem platformy pracy jest uważany przez prawodawcę unijnego za korzystniejszy od samozatrudnienia lub wykonywania usługi cywilnoprawnej, polegającej na świadczeniu pracy. Natomiast w przypadku, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy internetowej twierdzi, że stosunek umowny w ramach i na podstawie którego wykonywano pracę nie jest stosunkiem pracy, prawodawca unijny ma obowiązek zobowiązania platformy internetowej do udzielenia pomocy zarówno osobie występującej po stronie powodowej, jak również kompetentnym organom sprawiedliwości i/lub administracyjnym, prowadzącym takie postępowanie i orzekającym o statusie prawnym powoda lub powódki, uważanym za osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Pomoc ta przede wszystkim sprowadza się do dostarczenia organom rozstrzygającym sprawę „wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje” platforma (art. 5 *in fine*).

## Zarządzenie algorytmiczne

„Zarządzanie algorytmiczne” oznacza, że platformy cyfrowe wykorzystują zautomatyzowane systemy do przydzielania zadań, monitorowania, oceny i podejmowania decyzji przez zatrudnionych. Projekt analizowanej dyrektywy może wprowadzić nowe uprawnienia materialno-prawne dla osób wykonujących pracę na platformach, które w związku z tym będą podlegały „zarządzaniu algorytmicznemu”. Nieznane dotychczas uprawnienia i obowiązki stron — zatrudnionych i platform internetowych, za pośrednictwem których osoby zatrudnione wykonują, bez względu na ich status prawny, zadania, czynności oraz świadczą pracę, bądź usługi polegające na jej wykonywaniu zostały uregulowane w projekcie dyrektywy w rozdziale III — „Zarządzanie algorytmiczne”, przepisy art. 6–10. Są one uznawane przez prawodawcę oraz prawników z dziedziny prawa pracy (Kelly-Lyth, Adams-Prassl, 2021) za uzupełnienie dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (Świątkowski, 2020a, s. 15 i n.; tenże, 2020b, s. 22 i n.). Platforma cyfrowa jest zobowiązana do informowania osoby pracującej za jej pośrednictwem o:

- 1) zautomatyzowanych systemach monitorowania oraz
- 2) zautomatyzowanych systemach podejmowania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy, w szczególności takie jak: dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higiena pracy, czas pracy, szanse i możliwości awansu zawodowego, status prawny zatrudnionego (art. 6 ust. 1, lit. a–b). Informacje wymienione w tej normie

prawnej, dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorowania powinny dotyczyć: 1) faktów, że takie systemy są używane albo są w trakcie ich wprowadzenia; 2) kategorii działań monitorowanych, nadzorowanych lub ocenianych przez takie systemy, w szczególności odnosi się to oceny dokonanej przez usługobiorcę. Informacje dotyczące zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji powinny zawiadamiać: 1) że takie systemy są w użyciu albo w trakcie wprowadzenia; 2) o kategorii decyzji podejmowanych bądź wspieranych przez takie systemy; 3) ich głównych parametrach oraz ich znaczeniu w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platformy wpływają na powyższe decyzje; 4) o ograniczeniu, zawieszeniu albo usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platformy internetowej, odmowie wypłaty wynagrodzenia, statusie umownym zatrudnionego oraz innych podjętych decyzji tego rodzaju. Pracownik musi otrzymać informacje w formie dokumentu, który może mieć format elektroniczny, najpóźniej pierwszego dnia roboczego oraz w przypadku istotnych zmian, w dowolnym momencie na żądanie pracowników platformy. Informacje powinny być zwięzłe, przejrzyste, zrozumiałe i przekazane w łatwo dostępnej formie. Cyfrowe platformy pracy udostępniają te informacje przedstawicielom osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych i krajowym organom do spraw pracy, na ich wnioski (art. 6 ust. 4). Cyfrowe platformy pracy nie przetwarzają żadnych danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozdzielnie związane z realizacją umowy zawartej z osobą pracującą za pośrednictwem platformy cyfrową platforma pracy, ani nie są do takiej umowy bezwzględnie potrzebne. W szczególności cyfrowe platformy pracy nie mogą przetwarzać danych: 1) osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych; 2) na temat stanu zdrowia osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych; 3) osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym dialogu z przedstawicielami osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz gromadzić danych osobowych na temat osób pracujących za pośrednictwem platformy, która ani nie oferuje, ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform internetowych (art. 7 ust. 5 lit. a)–d).

Zgodnie z art. 8 ust. 1–4 projektu dyrektywy osoby pracujące za pośrednictwem platform mają prawo do uzyskania wyjaśnienia od cyfrowej platformy pracy w przypadku wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji, jakie mają istotny wpływ na warunki pracy pracownika platformy. Dlatego cyfrowe platformy pracy muszą zapewniać pracownikom platformy dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej do omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia decyzji. Cyfrowe platformy pracy mają zapewnić, aby takie osoby kontaktowe posiadały niezbędne kompetencje, przeszkolenie i uprawnienia do pełnienia

tej funkcji. Będą zobowiązane przekazywać osobom zainteresowanym pracującym za pośrednictwem platform pisemne uzasadnienia wszelkich decyzji wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub likwidacji konta osoby pracującej za pośrednictwem platformy, odmowie wypłaty wynagrodzenia oraz wszelkich innych decyzji dotyczących zmiany statusu osób pracujących, wywierających podobne skutki (art. 8 ust. 1). W razie gdy osoby zatrudnione za pośrednictwem platformy pracy nie są usatysfakcjonowane udzielonym wyjaśnieniem lub jego pisemnym uzasadnieniem, albo uważają, że podjęta przez platformę decyzja narusza ich uprawnienia, mają prawo zwrócić się do platformy o ponowne rozpatrzenie sprawy. Uzasadniona, ponowna decyzja platformy powinna zostać podjęta bez zbędnej zwłoki, w ciągu tygodnia od otrzymania wniosku. Termin ten może być przedłużony do dwóch tygodni w razie, gdy skarga dotyczy mikroprzedsiębiorstwa, albo małego lub średniego przedsiębiorstwa (art. 8 ust. 2). Decyzja naruszająca prawa osoby pracującej za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy powinna być niezwłocznie skorygowana. Jeżeli zmiana bądź sprostowanie decyzji nie jest możliwe, cyfrowa platforma pracy jest obowiązana zapewnić osobie poszkodowanej odpowiednie odszkodowanie (art. 8 ust. 3).

Przepisy art. 6, 7 oraz art. 8 projektu dyrektywy również mają zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie zawarły umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy (art. 10 ust. 1).

Zgodnie z art. 9, platforma cyfrowa powinna zapewniać informacje i konsultacje z przedstawicielami pracowników platformy lub, w przypadku braku takich przedstawicieli, z pracownikami platformy, których dotyczą cyfrowe platformy pracy. Informacje i konsultacje dotyczą spraw, mogących prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji wymienionych w przepisach art. 6 ust. 1 dotyczących albo mających wpływ na warunki pracy lub innych istotnych zmian w wykorzystaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji.

## **Przejrzystość pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz stosowanie obowiązującego prawa**

W rozdziale IV projektu dyrektywy zostały zaproponowane konkretne środki służące zwiększeniu przejrzystości i identyfikowalności pracy platformy, z myślą o wsparciu właściwych organów w egzekwowaniu istniejących praw i obowiązków związanych z warunkami pracy i ochroną socjalną (art. 11–12). Przepisy te stanowią, że: 1) platforma cyfrowa musi zadeklarować pracę wykonaną przez pracowników właściwym organom pracy i ochrony socjalnej oraz udostępnić odpowiednie dane tym organom; 2) właściwe organy mają dostęp do odpowiednich podstawowych informacji na temat liczby osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pra-

cy, ich statusu zatrudnienia i standardowych warunków zatrudnienia. Obowiązkiem władz państw członkowskich UE jest dopilnowanie, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały organom do spraw pracy i ochrony socjalnej, informacje na temat pełnionej funkcji, odpowiednich do wykonywanych właściwych obowiązków i statusu zatrudnionych, wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Następujące informacje o: 1) liczbie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem określonej cyfrowej platformy pracy, ich umownym statusie lub statusie zatrudnienia; 2) ogólnych warunkach mających zastosowanie do tych stosunków, pod warunkiem, że są one jednostronnie określone przez cyfrową platformę pracy i mają zastosowanie do dużej liczby stosunków umownych, powinny być udostępnione, gdy informacji o pracy na platformach udzielają przedstawiciele zatrudnionych. Informacje te powinny być aktualizowane. W razie potrzeby organy władz publicznych, inne właściwe organy i przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy mają prawo zwrócić się o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące przekazanych danych.

Twórcy projektu dyrektywy proponują władzom państw członkowskich UE i osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform korzystanie ze skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz przyznają prawo do dochodzenia roszczeń majątkowych. Powyższe środki prawne zostały wymienione w rozdziale V omawianego projektu dyrektywy (art. 13–19). Artykuł 15 nakazuje państwom członkowskim ustanowienie niezbędnych środków umożliwiających osobom wykonującym pracę platformową możliwość kontaktu i komunikowania się ze sobą, a także kontaktu z przedstawicielami osób wykonujących taką pracę. Kontakt musi się odbyć za pośrednictwem cyfrowej infrastruktury platform pracy lub równie skutecznymi środkami. Na państwa członkowskie UE został nałożony obowiązek przestrzegania, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymywały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania. Przepis art. 16 nakazuje, aby w postępowaniach o ustalenie prawidłowego określenia statusu zatrudnionych za pośrednictwem platform, organy wymiaru sprawiedliwości państw członkowskich UE miały prawo nakazać cyfrowym platformom pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, będących pod ich kontrolą. Zgodnie z art. 17 i 18 osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny być chronione przed niekorzystnym traktowaniem, negatywnymi konsekwencjami oraz przed zwolnieniem z powodu skorzystania z uprawnień przewidzianych w projekcie dyrektywy.

## **Uwagi końcowe**

Projekt omawianej dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych jest ważnym instrumentem, jaki może mieć zastosowanie do poprawy warunków pracy w gospodarce opartej



na elektronicznej technologii zatrudnienia w epoce postindustrialnej. Projekt ten wysyła sygnał świadczący o zainteresowaniu Unii Europejskiej i jej systemu prawa pracy statusem i warunkami pracy oraz ich uprawnieniami socjalnymi osób zatrudnionych za pośrednictwem platform pracy. Podejmuje wyzwanie zmierzające do wzmocnienia wysiłków władz niektórych bardziej aktywnych państw członkowskich UE w sprawach odnoszących się do warunków zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności Francji i Hiszpanii (Świątkowski, 2022c, s. 36 i n.)

Przesłanie sformułowane przez projekt dyrektywy unijnej w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych zmierza do tego, aby w dotychczas nieuregulowanych, albo nieśmiało podej-

mowanych działaniach, zmierzających w kierunku ujednolicenia praw pracowniczych i socjalnych wszystkich zatrudnionych, osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych były co najmniej na równi traktowane z pozostałymi pracującymi. Projekt analizowanej dyrektywy zapewnia — mimo dostrzeżonych usterek i wymienionych przez autora wątpliwości — pracującym ochronę prawną przed fikcyjnymi określeniami rzeczywistej pozycji i statusu pracowniczego, wadliwymi skutkami zarządzania algorytmicznego i dyskryminacją. Umożliwia obiektywną, sprawowaną przez człowieka kontrolę automatycznych urządzeń i narzędzi. Zasluguje na poparcie i jak najszybsze wdrożenie do praktyki, sprzyja bowiem jednolitemu rozwojowi wspólnego rynku pracy.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Usługa społeczeństwa informacyjnego oznacza usługę świadczoną na odległość podczas podłączania sprzętu elektronicznego przez sieć łączności elektronicznej, zasadniczo za wynagrodzeniem na żądanie odbiorcy usługi społeczeństwa informacyjnego, w szczególności przekaz handlowy, przetwarzanie, przesyłanie, przechowywanie, wyszukiwanie lub gromadzenie danych i poczty elektronicznej innej niż osobista poczta elektroniczna.

<sup>2</sup> Powołani wyżej autorzy, A. Kelly-Lyth i J. Adams-Prassl wyrażają opinię prawną, wedle której — ze względu na linię orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE — również tradycyjni pracodawcy nie byłoby w stanie znaleźć się poza podmiotowym i przedmiotowym zakresem zastosowania projektowanej dyrektywy.

## Bibliografia/References

- De Groen, W., Kilhofer, Z., Westhoff, L., Postica, D., Shamsfakhr, F. (2021). *Digital Platforms in the UE: Mapping and Business Models*; final report, Publication Office, May 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624> (dostęp 14.06.2022 r.).
- Kelly — Lyth, A., Adams — Prassl J., (2021). *The EU's Proposed Platform Work Directive — Verfassungblog on Matters Constitutional*. 14 Dezember 2021. <https://Verfassungblog.de>work-eli> (dostęp 14.06.2022 r.).
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the GIG Economy*. Oxford University Press, Oxford.
- Proposal of EU-Directive on improving working conditions in platform work sets out new requirements to digital platforms*, March 03, 2022. <https://intersentia.com>platform-wu> (dostęp 10.06.2022 r.).
- Świątkowski, A. M. (2020a). Dyrektywa 2019/1152 — przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1). *Europejski Przegląd Sądowy*, (4), 15–21.
- Świątkowski, A. M. (2020b). Dyrektywa 2019/1152 — przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2). *Europejski Przegląd Sądowy*, (7), s. 22–28.
- Świątkowski, A. M. (2019). *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum, Kraków.
- Świątkowski, A. M. (2022c). Przystosowywanie elektronicznych form zatrudnienia do standardów unijnych. *Palestra* (6), 36–53.
- Tomanová, L. (2022). *What it is information society service*. <https://stentors.eu>articles>what-is> (dostęp 11.06.2022 r.).
- Wniosek — *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych*, tekst mający znaczenie dla EOG(2021). COM/2021/762 final, Komisja Europejska 2021, s. 2

**Prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski**, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego i Akademii Ignatianum w Krakowie, autor ponad 800 publikacji, książek i artykułów z dziedziny prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego i prawnych aspektów polityki społecznej. Absolwent UJ (prawo i socjologia) oraz Wydziału Prawa Uniwersytetu Pennsylvania (liga bluszczowa) w Filadelfii.

**Prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski**, Professor at the Jagiellonian University and the Ignatianum Academy in Krakow, author of over 800 publications, books and articles on labour law, social security law and legal aspects of social policy. Graduate of the Jagiellonian University, law and sociology and the Faculty of Law at the Ivy League University Pennsylvania in Philadelphia.