

Komentarz ZPP do projektu dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

Komisja Europejska przedstawiła w grudniu 2021 roku propozycję przepisów mających na celu poprawę sytuacji pracowników wykonujących prace za pośrednictwem internetowych platform pracy (digital labour platforms).¹ W Unii Europejskiej funkcjonuje ponad 500 platform, które kreują 28 milionów miejsc pracy.² Wzrost popularności tej formy zarobkowania jest bezpośrednio związany z postępującą cyfryzacją i coraz powszechniejszą potrzebą elastyczności w zatrudnieniu. Model współpracy właściwy dla tzw. pracy platformowej nie jest jednak nowy i ma swoje odpowiedniki również w „tradycyjnych” zawodach.

Proponowana dyrektywa ustanawia szereg warunków determinujących, czy istniejąca relacja pomiędzy platformą a pracownikiem jest relacją zatrudnienia. Aby uznać platformę za pracodawcę, relacja wiążąca ją z osobą wykonującą pracę musiałaby spełniać dwa z pięciu ustanowionych kryteriów. Tak określone wymagania prawne doprowadziłyby do zmiany formy zatrudnienia części samozatrudnionych kontraktorów na pracowników zatrudnionych przez platformy. W naszym przekonaniu, wprowadzenie przepisów narzucających „pracownikom platformowym” określoną formułę współpracy z platformą, jest niepotrzebne, a co więcej – jak wynika z przeprowadzonych przez nas badań – sprzeczne z wolą i oczekiwaniami samych zainteresowanych.

Elastyczność przy wykonywaniu aktywności zarobkowej jest dla wielu osób szczególnie cenną wartością. Wiąże się ona m.in. z samodzielną regulacją czasu pracy przez wykonującego, co jest dogodne dla osób nie mogących podjąć zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin lub o stałych porach. Często na korzystanie z cyfrowych platform decydują się osoby, które mają utrudnione wejście na rynek pracy. Dotyczy to osób młodych, nieposiadających doświadczenia zawodowego czy osób o pochodzeniu migranckim. Ograniczenie możliwości zarobkowania tym grupom osób, szczególnie w aktualnym kontekście, byłoby oczywiście niewskazane.

ZPP przeprowadził na początku 2022 roku badanie wśród pracowników platformowych w oparciu o wywiady indywidualne. Respondenci aż w 95 procentach potwierdzili swoje zadowolenie z aktywności zarobkowej wykonywanej za pośrednictwem internetowych platform, a warunki współpracy z nimi zostały określone jako *zrozumiałe* oraz *uczciwe* odpowiednio przez 98 oraz 96 procent ankietowanych.³ Co więcej, pomimo niskiego progu wejścia na rynek, aż 93 procent respondentów wskazało, że satysfakcjonuje ich własna sytuacja finansowa.

Głównym argumentem Komisji Europejskiej dla przyjęcia omawianego aktu jest wzmocnienie pozycji pracowników platform poprzez wzmocnienie ich ochrony socjalnej oraz dostępu do benefitów uwarunkowanych posiadaniem zatrudnienia etatowego.⁴ Jednakże cel ten różni się z oczekiwaniami samych pracowników. Większość respondentów twierdzi, że nie chciałaby prawa, które sprawiłoby, że platforma musiałaby zatrudnić ich na etat.⁵

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=PL>

² <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24991&langId=pl>

³ <https://zpp.net.pl/badanie-zpp-95-pracownikow-platformowych-jest-zadowolonych-ze-wspolpracy-z-platformami-wiekszosc-z-nich-jest-przeciwna-przymusowym-umowom-o-prace/>

⁴ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24991&langId=en>

⁵ <https://zpp.net.pl/badanie-zpp-95-pracownikow-platformowych-jest-zadowolonych-ze-wspolpracy-z-platformami-wiekszosc-z-nich-jest-przeciwna-przymusowym-umowom-o-prace/>

Należy zwrócić uwagę, że w przedstawionym projekcie dyrektywy nie uniknięto niekorzystnych rozwiązań, których implementacja stanowiłaby zagrożenie dla rozwoju usług opartych na cyfrowych platformach. Zastrzeżenia budzi konieczność zastosowania przepisów jurysdykcji terytorialnie odpowiadającej miejscu wykonywania pracy. W przypadku zatrudnienia transgranicznego, osoby świadczące pracę często zmieniają miejsce zamieszkania ze względu na charakter pracy. Biorąc pod uwagę traktatową zasadę swobodnego przepływu pracowników, wykonywanie pracy online w jednym państwie członkowskim powinno być uznawane za równoważne w każdym państwie członkowskim i jego jurysdykcji, niezależnie od zadeklarowanego miejsca pracy.

Domniemanie prawne dotyczące istnienia stosunku pracy jest naturalnie niekorzystne dla funkcjonowania przedsiębiorstw. Projekt dyrektywy pozostawia państwom członkowskim swobodę w ustaleniu ram prawnych. Może to doprowadzić do powstania znacznie różniących się uwarunkowań prawnych w państwach członkowskich, co może stworzyć poważne przeszkody w jednolitym funkcjonowaniu internetowych platform na rynku unijnym.

Ponadto możliwość obalenia domniemania istnienia stosunku pracy może prowadzić do dużej liczby sporów, które będą czasochłonne i pociągną za sobą znaczne koszty administracyjne. Będzie to mechanizm obciążony dużym ryzykiem nadużycia a tym samym należy się spodziewać, że wysoki odsetek zawiązywanych sporów nie będzie posiadał rzeczywistej podstawy dla jego zawiązania.