

Komentarz ZPP do sprawozdania Parlamentu Europejskiego wobec wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

Praca wykonywana za pośrednictwem internetowych platform pracy rozwija się w Europie niezwykle dynamicznie. Świadczy o tym tempo rozwoju tych platform, których na jednolitym rynku unijnym funkcjonuje obecnie ponad pięćset.¹ W szybkim tempie wzrasta także liczba ludzi prowadzących aktywność zawodową za pośrednictwem platform. Obecnie jest to 28 milionów osób, natomiast zgodnie z przewidywaniami w 2025 roku będzie aż 43 miliony “pracowników platformowych”.² Powyższe pokazuje jak perspektywicznym rynkiem jest świadczenie usług za pośrednictwem internetowych platform pracy.

Komisja Europejska przedstawiła 9 grudnia 2021 roku propozycję dyrektywy mającej na celu poprawienie warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz wsparcie równoważonego rozwoju tychże. W celu poprawy warunków pracy Komisja Europejska zakłada objęcie osób ją wykonujących dostępem do praw pracowniczych oraz świadczeń społecznych.

Powyższe miałyby zostać osiągnięte poprzez reklasyfikację statusu zatrudnienia. Obecnie większość kontraktorów prowadzi aktywność zawodową za pośrednictwem internetowych platform w oparciu o samozatrudnienie. Propozycja Komisji dąży do znacznej zmiany tej proporcji na rzecz zatrudnienia opartego na stosunku pracy, którego istnienie byłoby domniemane. Obalenie tego domniemania leżałoby po stronie platformy co ma w założeniu zdjąć ciężar działania z osoby wykonującej pracę. Ponadto, dyrektywa zawiera regulacje w przedmiocie weryfikacji decyzji podejmowanych przez zautomatyzowane algorytmy i prawa do ich weryfikacji przez człowieka oraz reguluje dostęp organów publicznych do danych gromadzonych i przetwarzanych przez platformy.

Prace nad przedstawionym projektem trwają obecnie w Parlamencie Europejskim, który wypracowuje swój mandat do dalszych negocjacji międzyinstytucjonalnych. Sprawozdawczynią wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy w Komisji Zatrudnienia i Praw Socjalnych (EMPL) jest Elisabetta Gualmini.

Na posiedzeniu komisji EMPL w dniu 19 maja 2022 roku, przedstawiony projekt wywołał spore oburzenie wśród przedstawicieli organizacji zrzeszających firmy platformowe tak samo jak w gronie ekspertów i legislatorów zajmujących się tematyką prawa pracy jak i gospodarki cyfrowej. Sprawozdanie posłanki Gualmini rozszerza zestaw kryteriów koniecznych do uznania statusu zatrudnienia osoby zarobkującej za pośrednictwem platformy na będącą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy. W propozycji Komisji znalazło się pięć przesłanek, z których dwie muszą zostać spełnione, aby powstało domniemanie zatrudnienia przez internetową platformę pracy. Propozycja posłanki Gualmini wykreśla ten zapis z artykułu 4, czym rozszerza zestaw kryteriów do “niewyczerpującej listy” oraz przenosi go do motywów w projekcie dyrektywy, czyli do nie wiążącej części przepisów.

Propozycja sprawozdawczyni jest wysoce ingerująca w relacje współpracy pomiędzy platformami a ich kontraktorami. Wynika to z silnego stanowiska jakie posiada posłanka w przedmiocie osób samozatrudnionych, które wyraziła w uzasadnieniu do projektu - „Fałszywe samozatrudnienie

¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24991&langId=en>

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

w gospodarce platformowej prowadzi do niepewności, niskich płac, zagrożeń bezpieczeństwa i odmowy wszelkich praw wynikających ze statusu zatrudnienia, w tym ochrony socjalnej”.³

Rozszerzenie zakresu dyrektywy na automatyzowane oraz częściowo automatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji będzie w praktyce oznaczać objęcie zakresem dyrektywy zdecydowaną większość osób wykonujących pracę, albowiem nawet korzystanie z powszechnych obecnie metod organizowania pracy przez działy zasobów ludzkich (np. systemów meldowania obecności w pracy) będzie się wiązało z objęciem ich zakresem dyrektywy.

Podział osób wykonujących pracę na samozatrudnionych oraz zatrudnionych na podstawie stosunku pracy jest niepełny. Nie uwzględnia istnienia innych form zatrudnienia funkcjonujących w państwach członkowskich. Dla przykładu w Polsce są to umowy cywilnoprawne, które nie znajdowałyby swojego odzwierciedlenia w podziale zaproponowanym w dyrektywie.

Co więcej, niespójność rozwiązań zaproponowanych w projekcie można dostrzec w oparciu o praktykę pracy wykonywanej za pośrednictwem platform. Ustawodawca dążąc do poprawy warunków pracy kierował się w dużej mierze modelem funkcjonowania największych internetowych platform pracy, które pośredniczą w dostawach czy przewozach. Wątpliwości się pojawiają przy zastosowaniu zapisów powyższej propozycji do innych usług, takich jak usługi napraw, sprzątania czy opieki. W tym przypadku platforma jedynie pośredniczy w połączeniu zainteresowanych usługą konsumentów oraz kontraktorów. Biorąc pod uwagę powyższe trudno uzasadnić przyczynę, dla której taka platforma powinna zatrudnić odpowiednio fachowca, osobę sprząającą czy osobę sprawującą opiekę. Platforma sprawuje jedynie pośrednictwo, dlatego nie jest podmiotem w relacji pracy osób samozatrudnionych.

Pośrednictwo firm w łączeniu kontraktorów z konsumentami nie jest nowym mechanizmem na rynku. Wykonujący pracę sprzedawców produktów kosmetycznych, którym firma pośrednicząca dostarczała produktów, katalogów oraz baz kontaktów, nie byli uważani za osoby zatrudnione przez te firmy. Nie był do tej pory podważany status samozatrudnienia powyżej opisanego wykonywania pracy. Z tego powodu trudno jest zrozumieć uzasadnienie dla uregulowania pracy o podobnym charakterze, mającą tę jedyną różnicę, że jest wykonywana za pośrednictwem platformy internetowej – cyfrowej.

Z zadowoleniem przyjmujemy inicjatywę uregulowania pracy na platformach. Unia Europejska może stać się pionierem w dziedzinie rozwiązań prawnych dotyczących tego sektora. Jednakże ZPP od momentu przedstawienia projektu przez Komisję Europejską zwraca uwagę na niedostateczne uwzględnienie głosu samych “pracowników platformowych”, których te regulacje mają dotyczyć.

Większość “pracowników platformowych” jest zadowolonych z obecnej formy wykonywania pracy za pośrednictwem internetowych platform pracy - jest to wniosek z przeprowadzonych przez ZPP badań wśród kontraktorów platform.⁴ Zmiany wprowadzone zapisami dyrektywy mogą doprowadzić do utraty dwóch głównych zalet wskazywanych przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, czyli elastyczności oraz niskiego progu wejścia.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497_EN.docx

⁴ <https://zpp.net.pl/badanie-zpp-95-pracownikow-platformowych-jest-zadowolonych-ze-wspolpracy-z-platformami-wiekszosc-z-nich-jest-przeciwna-przymusowym-umowom-o-prace/>