



Ochrona pracowników platform internetowych w UE

Marta Makowska

Komisja Europejska (KE) przedstawiła projekt dyrektywy, która ma chronić osoby świadczące pracę za pośrednictwem platform internetowych, zwłaszcza w zawodach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji. Jeśli dyrektywa zostanie przyjęta w kształcie zaproponowanym przez KE, będzie przełomowym na skalę światową rozwiązaniem dostosowującym prawo pracy do wyzwań współczesnej gospodarki cyfrowej. Wzmocni też pozycję UE w relacjach z platformami.

9 grudnia br. KE zaproponowała dyrektywę regulującą zasady zatrudniania pracowników korzystających z pośrednictwa platform internetowych (cyfrowych). Według szacunków aktualnie na terytorium UE ok. 28 mln osób świadczy pracę za pośrednictwem ponad 500 platform cyfrowych. Większość pracujących ma status samozatrudnionych (przedsiębiorców), jednak zdaniem Komisji dla ok. 5,5 mln z nich może być to nieadekwatna forma, która pozbawia ich należnych praw pracowniczych: m.in. urlopu, świadczenia zdrowotnego czy składki emerytalnej.

Problem braku ram prawnych dla tego typu pracy dotyczy obecnie w UE niewielkiej liczby osób aktywnych zawodowo (niecałe 2%), ale prognozy wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników platform wzrasta w tempie ok. 20% rocznie.

Specyfika pracy platformowej. Cyfrowe platformy zatrudnienia pośredniczą w różnych rodzajach pracy. Osoby posiadające specyficzne kwalifikacje i wiedzę, np. z zakresu grafiki lub programowania, mogą wykonywać zlecenia zdalnie, składając pracodawcy ofertę. Większy udział w rynku europejskim ma jednak praca platformowa świadczona lokalnie (na miejscu), np. przewóz osób (Uber, Bolt), dostawy (UberEats, Glovo) czy usługi domowe (np. elektryczne, remontowo-budowlane). Pomimo istnienia różnych typów cyfrowych platform pracy ich model biznesowy ma wiele wspólnych elementów. Znakomita większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy nie jest związana stosunkiem pracy ani z właścicielami platformy, ani ze zleceniodawcami.

Zasady współpracy i zarządzania wykonywaną pracą są jednostronnie określone przez platformę, która za swoje usługi pośrednictwa (łączenia dwóch stron rynku) pobiera zazwyczaj prowizję od zleceniobiorcy. Kolejnym elementem jest algorytmiczne zarządzanie alokacją, ewaluacją i monitorowaniem wykonywanej pracy. W efekcie zleceniobiorcy otrzymują zmienne, niemożliwe do przewidzenia wynagrodzenie wyliczone na podstawie nieznanych im kryteriów (platformy nie udostępniają szczegółów funkcjonowania algorytmów). Powszechnie wykorzystuje się również urządzenia monitorujące i śledzące wykonywanie pracy i wydajność.

Samozatrudnienie jako forma prawna świadczenia pracy na rzecz platformy uniemożliwia korzystanie z instytucji chroniących prawa pracowników, np. zrzeszania się w związkach zawodowych. Na ryzyko wystawione są zwłaszcza te osoby, które są zależne od uzyskiwanego w ten sposób dochodu. W obliczu rosnącego zapotrzebowania na pracę platformową brak regulacji oznacza wzrost liczby osób pozbawionych ubezpieczeń społecznych.

Rozwiązania przyjęte w państwach europejskich. Francja jako pierwszy kraj w UE podjęła się regulacji pracy platformowej. W 2016 r. wprowadziła definicję cyfrowej platformy pracy i objęła osoby świadczące pracę za ich pośrednictwem ubezpieczeniem społecznym (pod warunkiem wypracowania określonego dochodu). Przyznała im prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i do strajkowania, zakazując platformom rozwiązywania umowy o świadczenie pracy z tego powodu. We Włoszech w 2019 r. ustalono przepisy dotyczące warunków pracy osób

samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform w usługach dostarczania żywności i przesyłek. Hiszpania z kolei wprowadziła w 2021 r. prawo, na podstawie którego kierowcy dostarczający żywność i paczki są domyślnie uznawani za pracowników.

W Austrii i Holandii internetowe platformy pracy są coraz częściej uważane za agencje pracy tymczasowej, gdy praca jest wykonywana dla pojedynczego klienta w sposób regularny lub ciągły, zwłaszcza w niektórych sektorach gospodarki, takich jak usługi domowe. W kilku krajach (Dania, Francja, Hiszpania, Włochy, Słowacja, Szwecja) związki zawodowe wystąpiły z inicjatywą reprezentowania samozatrudnionych w negocjacjach z platformami warunków świadczenia pracy.

Badania wskazują, że problem nieadekwatności statusu zatrudnienia pracowników platform występuje zwłaszcza w państwach, w których również w tradycyjnych sektorach przemysłu i usług osoby posiadające status przedsiębiorcy wykonują obowiązki pracowników etatowych. W krajach skandynawskich, gdzie odnotowuje się bardzo niski odsetek fikcyjnego samozatrudnienia w gospodarce, problem praw pracowników platform jest marginalny.

W Polsce dotychczas jedyną regulacją dotyczącą platform cyfrowych była przyjęta w 2019 r. nowelizacja ustawy o transporcie drogowym, zwana potocznie Lex Uber. Celem było zrównanie statusu prawnego tradycyjnych firm taksówkarskich z pozostałymi przedsiębiorstwami (i aplikacjami) świadczącymi usługi przewozu.

Szczegóły unijnej dyrektywy o pracownikach platform internetowych. Narastające wyzwania związane z działalnością platform zatrudnienia w państwach członkowskich skłoniły KE do opracowania dyrektywy regulującej kluczowe kwestie, zwłaszcza status prawny „pracowników” platform. Opublikowana 9 grudnia 2021 r. propozycja ustala pięć kryteriów, na podstawie których platforma internetowa może być uznana za pracodawcę. Są to: ustalanie wysokości wynagrodzenia lub jego górnego limitu, zobowiązanie usługobiorcy do przestrzegania określonych zasad wyglądu w trakcie wykonywania pracy, nadzorowanie wykonywania pracy lub weryfikacja jakości wyników pracy, ograniczanie swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności oraz przyjmowania lub odmowy wykonywania zadań, a także ograniczanie możliwości budowania bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów. Wystarczy, że platforma spełni dwa z tych kryteriów, żeby zleceniobiorcy zostali automatycznie przekwalifikowani na pracowników bez względu na rodzaj zawartego kontraktu. Wątpliwości można rozwiązać na

drodze sądowej, ale to po stronie platformy leży konieczność udowodnienia, że nie zachodzi faktyczny stosunek pracy.

KE chce ponadto większej transparentności algorytmów określających warunki pracy (w szczególności wynagrodzenie, zasady przydzielania zleceń, godziny pracy), nakazując platformom rzetelne i szczegółowe informowanie o nich zleceniobiorców najpóźniej pierwszego dnia współpracy. Zakazane będzie również przetwarzanie danych osobowych dotyczących pracowników platformy (nie tylko etatowych), innych niż związanych bezpośrednio z cyfrową platformą pracy i niezbędnych do wykonania umowy między zleceniobiorcą a platformą. KE chce również, żeby platformy umożliwiły pracownikom korzystanie z nienadzorowanych kanałów komunikacji. Po przyjęciu dyrektywy państwa będą miały dwa lata na dostosowanie do niej krajowego prawodawstwa.

Wnioski. Propozycja KE została przyjęta z zainteresowaniem przez państwa członkowskie z uwagi na transgraniczny charakter funkcjonowania internetowych platform zatrudnienia i ich rosnącą rolę na europejskim rynku pracy. W UE co roku przybywa spraw sądowych zakładanych przez przedsiębiorców pozywających platformy internetowe. Rośnie również świadomość społeczna ryzyka związanego z monopolizacją niektórych sektorów gospodarki przez firmy technologiczne, co zwiększa szanse na wprowadzenie unijnej dyrektywy. Co więcej, spośród ok. 500 aktywnie działających na terenie UE platform zatrudnienia, ok. 360 to małe i średnie przedsiębiorstwa, które dzięki nowym przepisom mogą być konkurencyjne na zmonopolizowanym rynku.

Największe platformy są niechętne nowym regulacjom. KE szacuje, że przekształcenie stosunku pracy na nowych zasadach zwiększy koszty ponoszone przez platformy z 1,9 do 4,5 mld euro w skali roku (w zależności od ostatecznej liczby etatów). Wprowadzenie przepisów jest niekorzystne wizerunkowo dla platform, które od lat propagują swój model biznesowy jako dający elastyczność i niezależność osobom korzystającym z ich pośrednictwa. Dyrektywa zmusi platformy do zwiększenia transparentności swoich algorytmów, które są traktowane, zwłaszcza przez największe firmy technologiczne, jako istotny i chroniony element przewagi konkurencyjnej.

Dla Polski propozycja KE może stanowić punkt wyjścia do szybszego niż na poziomie UE uregulowania funkcjonowania platform zatrudnienia. W interesie państwa jest ochrona pracowników przed samozatrudnieniem wymuszonym przez najsilniejsze na rynku platformy cyfrowe, które pozbawia ich praw pracowniczych (m.in. ubezpieczeń społecznych) oraz przyczynia się do prekaryzacji niektórych zawodów, np. dostawców.