



UNIA EUROPEJSKA

PARLAMENT EUROPEJSKI

RADA

**Bruksela, 2 października 2024 r.
(OR. en)**

2021/0414(COD)

PE-CONS 89/24

**CODEC 1332
SOC 390
EMPL 221
MI 531
DATAPROTECT 215**

AKTY USTAWODAWCZE I INNE INSTRUMENTY

**Dotyczy: DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie
poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform**

**DYREKTYWA
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/...**

z dnia ...

w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) oraz art. 16 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą³,

¹ Dz.U. C 290 z 29.7.2022, s. 95.

² Dz.U. C 375 z 30.9.2022, s. 45.

³ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 24 kwietnia 2024 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celami Unii są między innymi wspieranie dobrobytu jej narodów oraz działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą są między innymi zrównoważony wzrost gospodarczy i społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności, zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.
- (2) Art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) przewiduje prawo każdego pracownika do należytych i sprawiedliwych warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Art. 27 Karty chroni prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. Art. 8 Karty stanowi, że każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą. Art. 12 Karty stanowi, że każdy ma prawo do swobodnego zgromadzania się i stowarzyszania się na wszystkich poziomach. Art. 16 Karty uznaje wolność prowadzenia działalności gospodarczej. Art. 21 Karty zakazuje dyskryminacji.

- (3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „filarem”), proklamowanego w Göteborgu dnia 17 listopada 2017 r., stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń; że należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian; że należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy, zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia, ułatwiać mobilność zawodową; a także, że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Zasada nr 7 filaru stanowi, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, oraz że w przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia i przysługuje im rozsądny okres wypowiedzenia, a także że mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty. Zasada nr 10 filaru stanowi, że pracownicy mają między innymi prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz prawo do ochrony swoich danych osobowych w kontekście zatrudnienia. Na Szczycie Społecznym w Porto w dniu 7 maja 2021 r. z zadowoleniem przyjęto Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.

- (4) Cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia produktywność i zwiększa elastyczność, ale niesie także pewne zagrożenia dla warunków zatrudnienia i pracy. Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne, umożliwiły pojawienie się i rozwój cyfrowych platform pracy. Nowe formy interakcji cyfrowej i nowe technologie w świecie pracy, o ile zostaną prawidłowo uregulowane i wdrożone, mogą umożliwić dostęp do godnych, dobrych jakościowo miejsc pracy osobom, które tradycyjnie go nie miały. Jeżeli jednak nie zostaną uregulowane, mogą skutkować także nadzorem technologicznym, zwiększać dysproporcję sił i nieprzejrzystość procesu decyzyjnego, a także powodować zagrożenia dla godnych warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, równego traktowania i prawa do prywatności.
- (5) Praca za pośrednictwem platform jest wykonywana przez osoby fizyczne poprzez infrastrukturę cyfrową cyfrowych platform pracy świadczących usługi na rzecz swoich klientów. Praca za pośrednictwem platform jest wykonywana w wielu różnych dziedzinach i charakteryzuje wysokim poziomem zróżnicowania pod względem rodzajów cyfrowych platform pracy, objętych nią sektorów i realizowanych działań oraz profili osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Cyfrowe platformy pracy, korzystając z algorytmów, w mniejszym lub większym stopniu – zależnie od modelu biznesowego – organizują wykonywanie pracy, wynagrodzenie za nią oraz relacje między swoimi klientami a osobami wykonującymi pracę. Praca za pośrednictwem platform może być wykonywana wyłącznie online za pomocą narzędzi elektronicznych (praca online za pośrednictwem platform) lub w sposób hybrydowy łączący proces komunikacji online z późniejszym wykonywaniem czynności w świecie fizycznym (praca w terenie za pośrednictwem platform). Wiele z istniejących cyfrowych platform pracy to międzynarodowe podmioty gospodarcze prowadzące działalność i wdrażające modele biznesowe w kilku państwach członkowskich lub w sposób transgraniczny.

- (6) Praca za pośrednictwem platform może dawać możliwość łatwiejszego dostępu do rynku pracy, zdobywania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej czy korzystania z pewnej elastyczności w organizowaniu czasu pracy. Jednocześnie większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform ma inną pracę lub inne źródło dochodu i zazwyczaj jest nisko opłacana. Ponadto praca za pośrednictwem platform szybko się zmienia, co skutkuje nowymi modelami biznesowymi i nowymi formami zatrudnienia, które niekiedy nie są objęte istniejącymi systemami ochrony. Dlatego ważne jest, aby procesowi temu towarzyszyły odpowiednie zabezpieczenia dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, niezależnie od charakteru stosunku umownego. W szczególności, praca za pośrednictwem platform może skutkować nieprzewidywalnością godzin pracy i zacieraniem się granic między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem oraz między obowiązkami pracodawców i pracowników. Niewłaściwa klasyfikacja statusu zatrudnienia niesie ze sobą skutki dla danej osoby, ponieważ może ograniczać dostęp do obowiązujących praw pracowniczych i socjalnych. Skutkuje również nierównością szans dla przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich bazę podatkową oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Choć wyzwania te nie dotyczą jedynie pracy za pośrednictwem platform, w gospodarce platform są one szczególnie dotkliwe i naglące.

- (7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich dowiodły utrzymywania się niewłaściwej klasyfikacji statusu zatrudnienia w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kierownictwa i kontroli. Choć cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione lub jako „niezależnych wykonawców”, wiele sądów orzekło, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę, często włączając je do swojej podstawowej działalności gospodarczej. Sądy te zmieniły zatem klasyfikację tych osób z rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy.
- (8) Zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne zasilane algorytmami w coraz większym stopniu przejmują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie obowiązków, wycena poszczególnych zadań, określanie harmonogramu pracy, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, oferowanie zachęt czy niekorzystne traktowanie. Cyfrowe platformy pracy w szczególności stosują takie systemy algorytmiczne jako standardowy sposób organizowania pracy za pośrednictwem platform i zarządzania taką pracą w ramach swojej infrastruktury. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform podlegające takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często nie mają dostępu do informacji o tym, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane lub jak zachowanie tych osób wpływa na decyzje podejmowane przez systemy zautomatyzowane. Dostępu do takich informacji nie mają również przedstawiciele pracowników, inni przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, inspektoraty pracy oraz inne właściwe organy. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform często nie znają powodów decyzji podejmowanych lub wspieranych przez systemy zautomatyzowane i nie mają możliwości uzyskania wyjaśnień w sprawie tych decyzji, omówienia tych decyzji z osobą kontaktową, zakwestionowania tych decyzji, domagania się ich korekty lub, w stosownym przypadku, dochodzenia roszczeń.

- (9) W przypadku gdy platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w sposób transgraniczny, często nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform, zwłaszcza praca online za pośrednictwem platform. Ponadto właściwe organy krajowe nie dysponują łatwym dostępem do danych o cyfrowych platformach pracy, w tym o liczbie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ich statusie zatrudnienia i warunkach pracy. Utrudnia to egzekwowanie mających zastosowanie przepisów.
- (10) Szereg instrumentów prawnych przewiduje minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. Są to w szczególności dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE⁴, 2008/104/WE⁵ i (UE) 2019/1152⁶ oraz inne szczególne instrumenty dotyczące między innymi aspektów zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, pracownic w ciąży, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i delegowania pracowników. Ponadto Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) orzekł, że jako czas pracy należy traktować okres dyżuru, podczas którego możliwości podejmowania przez pracownika innej aktywności są znacznie ograniczone⁷. Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁸ ustanawia ogólne ramowe warunki określające minimalne wymagania dotyczące prawa pracowników w przedsiębiorstwach lub zakładach w Unii do informacji i konsultacji.

⁴ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

⁷ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 lutego 2018 r., *Ville de Nivelles/ Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; wyrok Trybunału Sprawiedliwości (wielka izba) z dnia 9 marca 2021 r., *RJ/ Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021/183; wyrok Trybunału Sprawiedliwości (wielka izba) z dnia 9 marca 2021 r., *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁸ Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

- (11) W zaleceniu Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej⁹ zaleca się państwom członkowskim stosowanie środków zapewniających wszystkim pracownikom i osobom samozatrudnionym formalny i rzeczywisty dostęp do systemów ochrony socjalnej oraz ich odpowiedniość i przejrzystość.
- (12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679¹⁰ zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa niektóre prawa i obowiązki oraz zabezpieczenia dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach.
- (13) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150¹¹ propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych.

⁹ Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.

¹⁰ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

¹¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 57).

- (14) Choć obowiązujące akty prawne Unii przewidują pewne ogólne zabezpieczenia, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform wymagają dalszych szczególnych środków. Aby odpowiednio i w zrównoważony sposób kształtować rozwój pracy za pośrednictwem platform, Unia musi ustanowić minimalne prawa pracowników platform oraz przepisy mające na celu poprawę ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i w ten sposób odpowiedzieć na wyzwania związane z taką pracą. Należy wprowadzić środki ułatwiające określanie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii oraz poprawić przejrzystość w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych. Ponadto osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform należy zapewnić prawa w celu promowania przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności. Prawa te powinny również być zapewnione w celu ochrony pracowników i poprawy warunków pracy w ramach zarządzania algorytmicznego, w tym prowadzenia rokowań zbiorowych. Należy tego dokonać z myślą o zwiększeniu pewności prawa i osiągnięcia równości szans między cyfrowymi platformami pracy a dostawcami usług offline oraz wspieraniu zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii.

- (15) Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Nie doprowadziło to do osiągnięcia porozumienia wśród partnerów społecznych co do rozpoczęcia negocjacji w tych kwestiach. Jest jednak ważne, aby podjąć działania w tej dziedzinie na poziomie Unii poprzez dostosowanie obecnych ram prawnych do zjawiska pracy za pośrednictwem platform, w tym w odniesieniu do stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Ponadto Komisja przeprowadziła szeroko zakrojoną wymianę poglądów z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym z cyfrowymi platformami pracy, stowarzyszeniami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ekspertami ze środowisk akademickich, państwami członkowskimi i organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.
- (16) Niniejsza dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy pracowników platform oraz ochronę danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Oba cele są realizowane jednocześnie i ponieważ wzajemnie się wzmocniają i nierozzerwalnie się ze sobą wiążą, żaden z nich nie jest drugorzędny. Jeżeli chodzi o art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE, niniejsza dyrektywa ustanawia przepisy mające na celu wspieranie określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz poprawę warunków pracy i przejrzystości w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych, a także ochronę pracowników w kontekście zarządzania algorytmicznego. Jeżeli chodzi o art. 16 TFUE, niniejsza dyrektywa ustanawia przepisy mające na celu poprawę ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w zakresie przetwarzania ich danych osobowych poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności stosownych procedur zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform.

- (17) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii, które są związane umową o pracę lub pozostają w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, lub które na podstawie oceny okoliczności faktycznych uznaje się za związane taką umową lub pozostające w takim stosunku pracy. Przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego związane z przetwarzaniem danych osobowych powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie są związane umową o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy.
- (18) Niniejsza dyrektywa powinna ustanawiać obowiązkowe przepisy mające zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od miejsca ich siedziby i prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform organizowana poprzez tę cyfrową platformę pracy jest wykonywana w Unii.

- (19) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że stosują zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne, aby organizować pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowe lub powtarzane ządanie odbiorcy usługi świadczonej przez platformę. Zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne przetwarzają dane osobowe osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i podejmują lub wspierają decyzje wpływające między innymi na warunki pracy. Cechy te sprawiają, że cyfrowe platformy pracy są odrębną formą organizacji świadczenia usług przez profesjonalistów w porównaniu z bardziej tradycyjnymi formami organizacji świadczenia usług, takimi jak tradycyjne formy zamawiania przejazdów czy usług transportowych. Ponadto większa złożoność struktury organizacyjnej cyfrowych platform pracy idzie w parze z ich szybką ewolucją, w wyniku czego często powstają systemy o zmiennej geometrii w zakresie organizacji pracy. Mogą na przykład występować przypadki, w których cyfrowe platformy pracy świadczą usługę, której odbiorcami są sama cyfrowa platforma pracy lub odrębny podmiot biznesowy w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw, lub organizują pracę w taki sposób, że zacierają się tradycyjne wzorce, zazwyczaj rozpoznawalne w systemach świadczenia usług. Może tak być również w przypadku platform mikropracy lub platform crowdworkingu, które są rodzajem internetowej cyfrowej platformy pracy oferującej przedsiębiorstwom i innym klientom dostęp do dużej i elastycznej siły roboczej na potrzeby realizacji drobnych zadań, które można wykonać zdalnie przy użyciu komputera i połączenia internetowego, takich jak znakowanie. Zadania są dzielone i rozdzielane między dużą liczbę osób (tzw. crowd), które mogą wykonywać je asynchronicznie.

- (20) Organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinno obejmować co najmniej istotną rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży pracy ze strony osoby, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy lub z pośrednikiem, niezależnie od sposobu jego formalnego określenia przez strony lub od jego charakteru, i która jest gotowa do wykonania konkretnego zadania. Organizowanie takiej pracy może obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, ale jedynie zapewniają środki, za pomocą których usługodawcy mogą dotrzeć do użytkownika końcowego bez dalszego udziału platformy, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych usługodawców w określonym obszarze, nie powinny być uznawane za cyfrowe platformy pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować usługodawców świadczących usługi, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych, lub które umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów, ani organizatorów działań wolontariuszy. Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców świadczących usługę, w odniesieniu do której organizowanie pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób lub towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.

- (21) Rozwiązania i procedury dotyczące reprezentowania pracowników są różne w poszczególnych państwach członkowskich w zależności od ich historii, instytucji i sytuacji polityczno-gospodarczej. Wśród warunków umożliwiających dobre funkcjonowanie dialogu społecznego są istnienie silnych, niezależnych związków zawodowych i organizacji pracodawców mających dostęp do stosownych informacji niezbędnych do uczestnictwa w dialogu społecznym oraz poszanowanie podstawowych praw do swobodnego stowarzyszania się i rokowań zbiorowych.
- (22) Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 135 dotyczącą przedstawicieli pracowników z 1971 r., ratyfikowaną jak dotąd przez 24 państwa członkowskie, przedstawicielami pracowników mogą być osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników na podstawie prawa krajowego lub praktyki krajowej, niezależnie od tego, czy są przedstawicielami związków zawodowych – tzn. przedstawicielami wyznaczonymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych – czy przedstawicielami pochodzącymi z wyboru – tzn. przedstawicielami, którzy są swobodnie wybierani przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi lub wykonawczymi lub postanowieniami umów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznawanej w danym państwie za wyłączną prerogatywę związków zawodowych. Konwencja ta stanowi, że w przypadku gdy w tym samym przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele pochodzący z wyboru, taka reprezentacja nie może być wykorzystywana do podważania stanowisk danych związków zawodowych lub ich przedstawicieli i że należy zachęcać do współpracy między przedstawicielami pochodzącymi z wyboru a danymi związkami zawodowymi lub ich przedstawicielami.

- (23) Państwa członkowskie ratyfikowały Konwencję MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., która stanowi, że działania mające na celu promowanie tworzenia organizacji pracowników pod zwierzchnictwem pracodawców lub organizacji pracodawców lub wspieranie organizacji pracowników za pomocą środków finansowych lub innych środków w celu poddania takich organizacji kontroli pracodawców lub organizacji pracodawców mają być uznawane za akty ingerencji, przed którymi państwa członkowskie MOP muszą chronić organizacje pracowników. Ważne jest przeciwdziałanie takim aktom w celu zapewnienia, aby przy określaniu lub wdrażaniu praktycznych ustaleń dotyczących informacji i konsultacji na mocy niniejszej dyrektywy pracodawcy i przedstawiciele pracowników działali w duchu współpracy i z należyтым poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków, uwzględniając interesy zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników.

- (24) W niektórych przypadkach osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie łączy bezpośredni stosunek umowny z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę za pośrednictwem platform. Ten sposób organizacji pracy za pośrednictwem platform często skutkuje szerokim wachlarzem różnych złożonych stosunków wielostronnych, w tym łańcuchami podwykonawców, oraz zacieraniem się granic między obowiązkami cyfrowej platformy pracy a obowiązkami pośredników. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez pośredników są narażone na takie same zagrożenia związane z niewłaściwą klasyfikacją ich statusu zatrudnienia i ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform bezpośrednio dla cyfrowej platformy pracy. Państwa członkowskie powinny zatem ustanowić odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby na mocy niniejszej dyrektywy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez pośredników korzystały z takiego samego poziomu ochrony co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform i pozostające w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy. Państwa członkowskie powinny ustanowić odpowiednie mechanizmy, w tym w stosownych przypadkach poprzez systemy odpowiedzialności solidarnej.

- (25) Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform oraz ułatwiać określanie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i eliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy zdefiniowanego przez prawo krajowe, umowy zbiorowe lub praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a tym samym zapewnianie, aby pracownicy platform korzystali w pełni z tych samych praw w dziedzinie zatrudnienia co inni pracownicy zgodnie z mającym zastosowanie prawem Unii, prawem krajowym i umowami zbiorowymi. W przypadku gdy na podstawie oceny okoliczności faktycznych ustalone zostanie istnienie stosunku pracy, należy wyraźnie wskazać stronę lub strony odpowiedzialne za wypełnianie obowiązków pracodawcy; powinny one wywiązać się ze stosownych obowiązków pracodawców wynikających z prawa Unii, prawa krajowego i umów zbiorowych mających zastosowanie w danym sektorze działalności.
- (26) W przypadku stwierdzenia, że strona jest pracodawcą i spełnia warunki bycia agencją pracy tymczasowej zgodnie z dyrektywą 2008/104/WE, zastosowanie mają obowiązki wynikające z tej dyrektywy.
- (27) W przypadku pracy za pośrednictwem platform, w której warunki umowne są często określone jednostronnie, szczególne znaczenie ma zasada pierwszeństwa okoliczności faktycznych, zgodnie z którą ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się przede wszystkim na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym na wynagrodzeniu za pracę, a nie na sposobie, w jaki strony opisują łączący je stosunek, zgodnie z Zaleceniem MOP nr 198 dotyczącym stosunku pracy z 2006 r.

- (28) Jedną z form fikcyjnie zgłaszanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną, jest nadużywanie – czy to na poziomie krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zarejestrowana jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Takie fikcyjne zgłoszenie samozatrudnienia często jest dokonywane w celu uniknięcia pewnych zobowiązań prawnych lub podatkowych oraz uzyskania przewagi konkurencyjnej wobec przedsiębiorstw przestrzegających prawa. W szeregu wyroków¹² Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że klasyfikacja osoby jako samozatrudnionej w prawie krajowym nie uniemożliwia sklasyfikowania tej osoby jako pracownika w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność ma charakter wyłącznie fikcyjny, a tym samym służy ukryciu stosunku pracy.

¹² Wyroki Trybunału Sprawiedliwości:

- z dnia 3 lipca 1986 r., *Deborah Lawrie-Blum/ Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
 - z dnia 13 stycznia 2004 r., *Debra Allonby/ Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
 - z dnia 14 października 2010 r., *Union syndicale Solidaires Isère/ Premier ministre i inni*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
 - z dnia 11 listopada 2010 r., *Dita Danosa/ LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
 - z dnia 4 grudnia 2014 r., *FNV Kunsten Informatie en Media/ Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
 - z dnia 9 lipca 2015 r., *Ender Balkaya/ Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
 - z dnia 17 listopada 2016 r., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/ Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
 - z dnia 16 lipca 2020 r., *UX/ Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
- oraz postanowienie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 kwietnia 2020 r., *B/ Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (29) Zapewnienie określenia prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków dla faktycznie samozatrudnionych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Przydatną wskazówką w tej sprawie może być komunikat Komisji z dnia 30 września 2022 r., który zawiera „Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników” i wskazuje, że według Komisji umowy zbiorowe między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a cyfrowymi platformami pracy dotyczące warunków pracy nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. Istotne jest jednak, aby wprowadzenie tych umów zbiorowych nie podważało celów niniejszej dyrektywy, w szczególności prawidłowej klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w odniesieniu do ich statusu zatrudnienia.

(30) Kierownictwo i kontrola mogą w konkretnych przypadkach przybierać różne formy, jako że model gospodarki platform stale ewoluuje. Na przykład cyfrowa platforma pracy może sprawować kierownictwo i kontrolę nie tylko bezpośrednio, lecz także poprzez stosowanie kar lub innych form niekorzystnego traktowania lub presji. W kontekście pracy za pośrednictwem platform osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform często trudno jest uzyskać odpowiedni dostęp do narzędzi i informacji potrzebnych do ustalenia przed właściwym organem rzeczywistego charakteru ich stosunku umownego i wynikających z niego praw. Ponadto zarządzanie osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych charakteryzuje się brakiem przejrzystości ze strony cyfrowej platformy pracy. Te cechy pracy za pośrednictwem platform utrwalają zjawisko niewłaściwej klasyfikacji jako fikcyjnego samozatrudnienia, utrudniając tym samym określenie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i dostęp pracowników platform do godnych warunków życia i pracy. Państwa członkowskie powinny zatem ustanowić środki przewidujące skuteczne ułatwienia proceduralne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform przy określeniu ich prawidłowego statusu zatrudnienia. W tym kontekście skutecznym instrumentem jest domniemanie stosunku pracy na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które znacznie przyczynia się do poprawy warunków życia i pracy pracowników platform. W związku z tym w odniesieniu do stosunku umownego powinno istnieć domniemanie prawne stosunku pracy zdefiniowanego przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w przypadku stwierdzenia okoliczności faktycznych wskazujących na kierownictwo i kontrolę.

- (31) Skuteczne domniemanie prawne wymaga, aby prawo krajowe skutecznie ułatwiało osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform korzystanie z niego. Wymogi w ramach domniemanie prawne nie powinny być uciążliwe i powinny łagodzić trudności osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w zakresie przedstawiania dowodów wskazujących na istnienie stosunku pracy w sytuacji nierównowagi sił względem cyfrowej platformy pracy. Celem takiego domniemanie prawne jest skuteczne zaradzenie nierównowadze sił między osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform a cyfrową platformą pracy i skorygowanie tej nierównowagi. Zasady stosowania domniemanie prawne powinny zostać określone przez państwa członkowskie, z zastrzeżeniem, że zasady te muszą zapewniać ustanowienie skutecznego wzruszalnego domniemanie prawne stosunku pracy, stanowiącego ułatwienie proceduralne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, i że nie mogą one skutkować większym obciążeniem wymogami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu określenie prawidłowego statusu zatrudnienia takich osób. Zastosowanie domniemanie prawne nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, to na niej powinien spoczywać ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

- (32) Zgodnie z celem niniejszej dyrektywy, którym jest poprawa warunków pracy pracowników platform poprzez ułatwienie określenia ich prawidłowego statusu zatrudnienia, a tym samym zapewnienie im możliwości korzystania z odpowiednich praw wynikających z prawa Unii, prawa krajowego i umów zbiorowych, domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, których przedmiotem jest status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform. Choć, niniejsza dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku stosowania domniemania prawnego w postępowaniach podatkowych, karnych lub postępowaniach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, kluczowe jest jednak, aby na mocy niniejszej dyrektywy domniemanie prawne było skutecznie stosowane we wszystkich państwach członkowskich. W szczególności żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien uniemożliwiać państwom członkowskim, na mocy prawa krajowego, stosowania domniemania prawnego w postępowaniach podatkowych, karnych lub postępowaniach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego lub innych postępowaniach administracyjnych lub sądowych ani uznawania wyników postępowań, w których domniemanie prawne zostało zastosowane do celów przyznania praw przeklasyfikowanym pracownikom w innych dziedzinach prawa.
- (33) Ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno wywierać skutków prawnych z mocą wsteczną i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się w dniu ... [dwa lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy], w tym w przypadku stosunków umownych nawiązanych przed tym dniem i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tym dniem oraz wynikających z tego praw i obowiązków istniejących do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa Unii i prawa krajowego stosowanego przed tym dniem, w tym na podstawie dyrektywy (UE) 2019/1152.

- (34) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego poprzez udowodnienie na podstawie tej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Cyfrowe platformy pracy mają pełny wgląd we wszystkie elementy faktyczne decydujące o prawnym charakterze stosunku, w szczególności w algorytmy, za pomocą których zarządzają swoją działalnością. W związku z tym, w przypadku gdy cyfrowe platformy pracy powołują się na okoliczność, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy, ciężar dowodu powinien spoczywać na nich. Skuteczne wzruszenie domniemania prawnego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym nie powinno wykluczać zastosowania tego domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych lub odwołaniach, zgodnie z krajowym prawem procesowym.
- (35) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą ram środków pomocniczych ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wszystkim zaangażowanym stronom pewności i przejrzystości prawa. Środki takie powinny obejmować upowszechnianie wyczerpujących informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wskazówek w formie konkretnych praktycznych zaleceń dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, partnerów społecznych i właściwych organów krajowych oraz zapewnienie skutecznych kontroli i inspekcji, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w tym w stosownych przypadkach poprzez ustanowienie celów takich kontroli i inspekcji.

- (36) Środki takie powinny wspierać ustalanie istnienia stosunku pracy zdefiniowanego przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w tym, w stosownych przypadkach, potwierdzenie klasyfikacji osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform jako faktycznie samozatrudnionej. Aby organy te mogły wykonywać zadania w zakresie egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji państw członkowskich w zakresie decydowania o obsadzie stanowisk w organach krajowych, muszą one dysponować odpowiednim personelem. Wymaga to zapewnienia właściwym organom krajowym odpowiednich zasobów ludzkich, posiadających niezbędne umiejętności i dostęp do stosownych szkoleń, oraz zapewnienia dostępności wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego. Konwencja MOP nr 81 dotycząca inspekcji pracy z 1947 r. zawiera wskazówki co do tego, jak określać liczbę inspektorów pracy wystarczającą do skutecznego wykonywania obowiązków. Podejmując decyzje o planowanych kontrolach i inspekcjach, właściwe organy krajowe powinny uwzględniać decyzję właściwego organu krajowego skutkującą zmianą statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform.
- (37) Właściwe organy państw członkowskich powinny współpracować między sobą, w tym poprzez wymianę informacji, jak przewidziano w prawie krajowym i praktyce krajowej, w celu zapewnienia określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

(38) Choć w rozporządzeniu (UE) 2016/679 ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, niezbędne jest ustanowienie przepisów szczegółowych odpowiadających na konkretne problemy związane z przetwarzaniem danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w kontekście pracy za pośrednictwem platform. Art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679 stanowi już, że państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Niniejsza dyrektywa przewiduje bardziej szczegółowe zabezpieczenia dotyczące przetwarzania danych osobowych za pomocą systemów zautomatyzowanych w kontekście pracy za pośrednictwem platform, a tym samym zapewnia wyższy poziom ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W szczególności niniejsza dyrektywa ustanawia bardziej szczegółowe przepisy względem rozporządzenia (UE) 2016/679 dotyczące stosowania zautomatyzowanego podejmowania decyzji i przejrzystości w tym zakresie. Niniejsza dyrektywa ustanawia również środki dodatkowe względem rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście pracy za pośrednictwem platform w celu zagwarantowania ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności gdy decyzje są podejmowane lub wspierane przez zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych. Terminy z niniejszej dyrektywy odnoszące się do ochrony danych osobowych należy interpretować w świetle definicji zawartych w rozporządzeniu (UE) 2016/679.

- (39) Art. 5, 6 i 9 rozporządzenia (UE) 2016/679 wymagają, aby dane osobowe były przetwarzane w sposób zgodny z prawem, rzetelny i przejrzysty. Oznacza to pewne ograniczenia co do sposobu, w jaki cyfrowe platformy pracy mogą przetwarzać dane osobowe za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Niemniej w szczególnym przypadku pracy za pośrednictwem platform nie można zakładać, że osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform dobrowolnie udzielają zgody na przetwarzanie ich danych osobowych. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform często nie mają faktycznej swobody wyboru lub nie mogą odmówić lub wycofać zgody bez szkody dla swojego stosunku umownego z uwagi na nierównowagę sił między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform a cyfrową platformą pracy. W związku z tym cyfrowe platformy pracy nie powinny przetwarzać danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform na podstawie zgody osoby wykonującej tę pracę na przetwarzanie jej danych osobowych.
- (40) Cyfrowe platformy pracy nie powinny – za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub jakichkolwiek systemów zautomatyzowanych stosowanych do podejmowania lub wspierania decyzji w mających wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform – przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, przetwarzać danych osobowych związanych z ich prywatnymi rozmowami, zbierać żadnych danych osobowych, gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy nie oferują ani nie wykonują pracy za pośrednictwem platform, przetwarzać danych osobowych w celu przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności stowarzyszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji zdefiniowanych w Karcie, ani przetwarzać danych osobowych w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej danej osoby.

- (41) Cyfrowe platformy pracy nie powinny przetwarzać danych biometrycznych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform do celów identyfikacji, to jest ustalania tożsamości danej osoby poprzez porównanie jej danych biometrycznych z danymi biometrycznymi większej liczby osób przechowywanymi w bazie danych (identyfikacja „jeden do wielu”). Nie wpływa to na możliwość przeprowadzania przez cyfrowe platformy pracy weryfikacji biometrycznej, to jest weryfikacji tożsamości danej osoby poprzez porównanie jej danych biometrycznych z danymi dostarczonymi wcześniej przez nią samą (weryfikacja lub uwierzytelnianie „jeden do jednego”), jeżeli takie przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem na mocy rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz innych odpowiednich przepisów unijnych i krajowych.
- (42) Dane oparte na biometrii są danymi osobowymi wynikającymi ze specjalnego przetwarzania technicznego odnoszącego się do fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych cech, oznak lub właściwości osoby fizycznej, takich jak mimika, ruchy, tętno, głos, sposób uderzania w klawisze lub chód, które mogą umożliwić lub potwierdzić identyfikację osoby fizycznej.
- (43) Przetwarzanie danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych stosowanych przez cyfrowe platformy pracy może powodować duże ryzyko naruszenia praw i wolności osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W związku z tym cyfrowe platformy pracy powinny zawsze przeprowadzać ocenę skutków dla ochrony danych zgodnie z wymogami określonymi w art. 35 rozporządzenia (UE) 2016/679. Biorąc pod uwagę wpływ, jaki decyzje podejmowane przez zautomatyzowane systemy decyzyjne mają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, a w szczególności na pracowników platform, w niniejszej dyrektywie ustanawia się bardziej szczegółowe przepisy dotyczące konsultacji z osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicielami w kontekście ocen skutków dla ochrony danych.

- (44) W uzupełnieniu do wymogów określonych w rozporządzeniu (UE) 2016/679, cyfrowe platformy pracy powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości i informowania w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz systemów zautomatyzowanych, które są stosowane do podejmowania lub wspierania decyzji mających wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym na warunki pracy pracowników platform, takie jak ich rekrutacja, dostęp tych pracowników do zadań oraz organizacja zadań, ich zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, dostęp do szkoleń, awans lub jego odpowiednik oraz status umowny, w tym na ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie ich konta. Należy określić, rodzaj i formę informacji o takich systemach zautomatyzowanych, które mają być przekazywane osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform oraz kiedy należy je przedstawiać. Indywidualni pracownicy platform powinni otrzymywać te informacje w zwartej, prostej i zrozumiałej formie, w zakresie w jakim systemy te i ich funkcje bezpośrednio wpływają na nich i w stosownych przypadkach na ich warunki pracy – tak aby byli skutecznie informowani. Powinni oni również mieć prawo wystąpić o wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat wszystkich stosownych systemów. Wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat takich systemów zautomatyzowanych należy również przekazywać przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz właściwym organom krajowym na ich żądanie, aby umożliwić im wypełnianie ich funkcji.

- (45) W uzupełnieniu do prawa do przenoszenia danych osobowych, zgodnie z art. 20 rozporządzenia (UE) 2016/679, dostarczonych administratorowi przez osobę, której dane dotyczą, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny mieć prawo otrzymać, bez przeszkód i w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego, wszelkie dane osobowe wygenerowane w wyniku wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym oceny i opinie, w celu przesyłania ich lub zlecenia ich przesyłania osobie trzeciej, w tym innej cyfrowej platformie pracy. Cyfrowe platformy pracy powinny zapewniać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform narzędzia ułatwiające skuteczną i nieodpłatną możliwość przenoszenia danych w celu wykonania praw przysługujących im na mocy niniejszej dyrektywy i rozporządzenia (UE) 2016/679.
- (46) W niektórych przypadkach cyfrowe platformy pracy formalnie nie rozwiązują stosunku z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, ale ograniczają konto osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Ograniczenie konta należy rozumieć jako jakiegokolwiek ograniczenie nakładane na możliwość wykonywania przez tę osobę pracy za pośrednictwem platformy poprzez to konto, w tym ograniczenie dostępu do konta lub do przydziału zadań.

(47) Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie stosują zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne do zarządzania osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy, takie jak decyzje związane z ofertą lub przydziałem zadań, zarobkami, bezpieczeństwem i zdrowiem, czasem pracy, dostępem do szkoleń, awansem lub statusem w organizacji oraz statusem umownym, bezpośrednio wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, a przy tym osoby te mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub nadzorującą. Cyfrowe platformy pracy powinny zatem zapewnić nadzór ludzki i regularnie, co najmniej raz na dwa lata oceniać wpływ indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym, w stosownych przypadkach, na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy. W proces oceny powinni być zaangażowani przedstawiciele pracowników. Cyfrowe platformy pracy powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie na potrzeby takiego nadzoru i oceny. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierza funkcję nadzoru, powinny mieć kompetencje, wyszkolenie i uprawnienia niezbędne do wykonywania tej funkcji, a w szczególności prawo do uchylania zautomatyzowanych decyzji. Osoby te powinny być chronione przed zwolnieniem, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w związku z wykonywaniem swoich funkcji. Ponadto ważne jest, aby cyfrowe platformy pracy eliminowały systematyczne niedociągnięcia w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. W związku z tym, jeżeli w wyniku działań nadzorczych stwierdzone zostanie wysokie ryzyko dyskryminacji w pracy lub naruszenia praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowe platformy pracy powinny zastosować odpowiednie środki w celu zaradzenia temu ryzyku, obejmujące możliwość zaprzestania korzystania z takich systemów.

- (48) Rozporządzenie (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia właściwych środków ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą, w przypadkach gdy podlega ona decyzjom opartym wyłącznie na przetwarzaniu zautomatyzowanym. Przepis ten wymaga co najmniej istnienia prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. W uzupełnieniu wymogów ustanowionych w rozporządzeniu (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego i z uwagi na poważny wpływ, jaki decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego lub ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform lub jakiegokolwiek decyzje skutkujące równoważną szkodą mają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, decyzje te zawsze powinny być podejmowane przez człowieka.

- (49) W uzupełnieniu wymogów rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy bez zbędnej zwłoki wyjaśnienia w sprawie decyzji, braku decyzji lub serii decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne. W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewnić osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform możliwość omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową w cyfrowej platformie pracy. Ponadto, niektóre decyzje mogą mieć szczególnie istotny negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w szczególności na ich potencjalne zarobki. W odniesieniu do decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tę osobę lub decyzji wpływających na zasadnicze aspekty stosunku umownego, cyfrowa platforma pracy powinna przedstawić osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemne uzasadnienie takich decyzji w najwcześniejszym możliwym terminie, najpóźniej zaś w dniu, w którym takie decyzje stają się skuteczne. Jeżeli przedstawione wyjaśnienia lub uzasadnienie nie są zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy uznają, że decyzja naruszyła ich prawa, powinny one również mieć prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o weryfikację decyzji i bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w terminie dwóch tygodni od otrzymania wniosku, uzyskać uzasadnioną odpowiedź. W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak prawa pracownicze, prawo do niedyskryminacji lub prawo do ochrony danych osobowych, cyfrowa platforma pracy powinna bez zbędnej zwłoki skorygować takie decyzje lub jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę i podjąć niezbędne kroki w celu zapobieżenia podobnym decyzjom w przyszłości, obejmujące w stosownych przypadkach zmianę lub zaprzestanie stosowania danego zautomatyzowanego systemu decyzyjnego. W zakresie weryfikacji decyzji przez człowieka, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.

- (50) Dyrektywa Rady 89/391/EWG¹³ wprowadza środki zachęcające do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym obowiązek oceniania przez pracodawców zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, i ustanawia ogólne zasady zapobiegawcze, które pracodawcy mają wdrożyć. Zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne mogą mieć istotny wpływ na bezpieczeństwo oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników platform. Algorytmiczne kierownictwo, ocenianie i dyscyplinowanie intensyfikują wysiłek wkładany w pracę, ponieważ poszerzają zakres monitorowania, podnoszą tempo pracy wymagane od pracowników, minimalizują luki w procesie pracy oraz rozszerzają działalność związaną z pracą poza tradycyjne miejsce pracy i czas pracy. Ograniczone uczenie się w pracy i ograniczony wpływ na zadania wynikające ze stosowania nieprzejrzyistych algorytmów, intensyfikacja pracy i brak bezpieczeństwa wynikające ze stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych mogą zwiększać stres i niepokój wśród pracowników. W związku z tym cyfrowe platformy pracy powinny oceniać te zagrożenia, sprawdzać, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie, by im przeciwdziałać, oraz podejmować stosowne środki zapobiegawcze i ochronne. Powinny one zapobiegać sytuacjom, w których stosowanie takich systemów powoduje nadmierną presję na pracowników lub zagraża ich zdrowiu. Aby zwiększyć skuteczność tych przepisów, cyfrowa platforma pracy powinna udostępniać ocenę ryzyka i ocenę środków łagodzących pracownikom platform, ich przedstawicielom i właściwym organom.

¹³ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

- (51) Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform są narażone, w szczególności w ramach pracy w terenie za pośrednictwem platform, na ryzyko przemocy i molestowania, a przy tym nie mają fizycznego miejsca pracy, w którym mogłyby zgłaszać skargi. Molestowanie i molestowanie seksualne mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników platform. Państwa członkowskie powinny zatem przewidzieć środki zapobiegawcze, w tym ustanowienie skutecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. Zachęca się również państwa członkowskie do wspierania skutecznych środków zwalczania przemocy i molestowania w pracy za pośrednictwem platform, a w szczególności do uwzględnienia odpowiednich kanałów zgłaszania nieprawidłowości dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie pozostają w stosunku pracy.
- (52) Informowanie przedstawicieli pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji, regulowane na poziomie Unii na mocy dyrektywy 2002/14/WE, mają kluczowe znaczenie dla wspierania skutecznego dialogu społecznego. Ponieważ wprowadzanie zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych przez cyfrowe platformy pracy lub istotne zmiany w ich stosowaniu mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy pracowników platform, niezbędne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały przedstawicieli pracowników platform i skutecznie prowadziły z nimi konsultacje na odpowiednim poziomie zanim takie decyzje zostaną podjęte. Biorąc pod uwagę techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego, informacje powinny być przekazywane w odpowiednim czasie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników platform przygotowanie się do konsultacji, w razie potrzeby z pomocą eksperta wybranego zgodnie przez pracowników platformy lub ich przedstawicieli. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na środki informacyjne i konsultacyjne przewidziane w dyrektywie 2002/14/WE.

- (53) W przypadku braku przedstawicieli pracowników powinna istnieć możliwość bezpośredniego informowania pracowników przez cyfrową platformę pracy o wprowadzeniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnej zmianie w ich stosowaniu.
- (54) Część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform to osoby samozatrudnione. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych stosowanych przez cyfrowe platformy pracy na ochronę danych osobowych osób samozatrudnionych i ich możliwość zarobkowania jest podobny do wpływu na pracowników platform. W związku z tym prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, to jest prawa dotyczące przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, ograniczeń w przetwarzaniu lub zbieraniu danych osobowych oraz monitorowania i weryfikowania istotnych decyzji przez człowieka, powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz informowania pracowników platform lub ich przedstawicieli i prowadzenia z nimi konsultacji, które w świetle prawa Unii przysługują pracownikom, nie powinny mieć zastosowania do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie pozostają w stosunku pracy. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano zabezpieczenia dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. Jeżeli chodzi o weryfikowanie istotnych decyzji przez człowieka, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.

- (55) Obowiązki cyfrowych platform pracy, w tym w zakresie informacji i konsultacji w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, mają zastosowanie niezależnie od tego, czy takie systemy są zarządzane przez samą cyfrową platformę pracy czy przez zewnętrznego dostawcę usług, który przetwarza dane w imieniu cyfrowej platformy pracy.
- (56) W celu umożliwienia właściwym organom krajowym zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów ustawowych i wykonawczych z zakresu prawa pracy, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym pracownik platformy wykonuje pracę, lub w państwie trzecim, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę wykonywaną przez pracowników platform właściwym organom w państwie członkowskim, w którym praca jest wykonywana. Systematyczny i przejrzysty system przekazywania informacji, w tym na poziomie transgranicznym, ma również kluczowe znaczenie dla zapobiegania nieuczciwej konkurencji między cyfrowymi platformami pracy. Obowiązek zgłaszania pracy wykonywanej przez pracowników platform przewidziany w niniejszej dyrektywie nie powinien zastępować obowiązków w zakresie zgłaszania lub powiadamiania ustanowionych w innych aktach prawnych Unii.

- (57) Europejski Urząd ds. Pracy ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149¹⁴ przyczynia się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii, w szczególności poprzez ułatwianie współpracy i wymiany informacji między państwami członkowskimi w celu spójnego, sprawnego i skutecznego stosowania i egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii, poprzez koordynowanie i wspieranie uzgodnionych wspólnych inspekcji, poprzez przeprowadzanie analiz i dokonywanie ocen ryzyka z zakresu zagadnień dotyczących transgranicznej mobilności pracowników oraz poprzez wspieranie państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Ma on zatem do odegrania ważną rolę w stawianiu czoła wyzwaniom związanym z działalnością transgraniczną licznych cyfrowych platform pracy oraz z pracą nierejestrowaną w ramach pracy za pośrednictwem platform.
- (58) Informacje na temat pracy za pośrednictwem platform wykonywanej przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez cyfrowe platformy pracy, na temat liczby takich osób, ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania właściwych organów w określaniu prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i w zapewnianiu przestrzegania obowiązków prawnych oraz dla wspierania przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w wykonywaniu przez nich funkcji przedstawicielskich. Organy i przedstawiciele powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące przedstawionych informacji.

¹⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344 (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 21).

- (59) W szeregu państw członkowskich udokumentowano pracę nierejestrowaną wykonywaną za pośrednictwem platform dostawczych. Praktykę tę stosuje się za pomocą wypożyczanych tożsamości, kiedy to osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, posiadające prawo do pracy, rejestrują się na cyfrowej platformie pracy i wypożyczają swoje konta migrantom nieposiadającym dokumentów lub małoletnim. Skutkuje to brakiem ochrony tych osób, w tym nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich, których sytuacja często wiąże się z ograniczeniem dostępu do wymiaru sprawiedliwości z obawy przed odwetem lub ryzykiem deportacji. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE¹⁵ przewiduje minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Obowiązki w zakresie przejrzystości i przepisy dotyczące pośredników określone w niniejszej dyrektywie w znacznym stopniu przyczyniają się, wraz z dyrektywą 2009/52/WE, do reagowania na problem pracy nierejestrowanej w ramach pracy za pośrednictwem platform. Ponadto kluczowe znaczenie ma zapewnienie przez cyfrowe platformy pracy wiarygodnej weryfikacji tożsamości osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.
- (60) Istnieje obszerny system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku socjalnego w Unii, którego elementy należy stosować do niniejszej dyrektywy, aby zapewnić osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform dostęp do terminowego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę. W szczególności, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny nadal korzystać z takiej ochrony nawet po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego, które doprowadziły do zarzucanego naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

¹⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24).

- (61) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform powinni mieć możliwość – zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową – reprezentowania jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform lub większej liczby takich osób w postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałyby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem, jest zgłaszanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich wspieranie.
- (62) Praca za pośrednictwem platform charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy mogłyby poznawać się nawzajem i komunikować ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów w odniesieniu do cyfrowej platformy pracy. Niezbędne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mogłyby prywatnie i bezpiecznie komunikować się ze sobą i za pomocą których mogłyby się z nimi kontaktować ich przedstawiciele. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków i respektować przy tym ochronę danych osobowych i powstrzymywać się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania.

- (63) W przypadku postępowań administracyjnych lub sądowych dotyczących praw i obowiązków ustanowionych w niniejszej dyrektywie elementy dotyczące organizacji pracy umożliwiające określenie prawidłowego statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kieruje niektórymi elementami wykonywania pracy lub je kontroluje, oraz inne elementy dotyczące stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i mogą nie być łatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy krajowe powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.
- (64) Ponieważ niniejsza dyrektywa przewiduje przepisy bardziej szczegółowe i przepisy dodatkowe względem rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście pracy za pośrednictwem platform w celu zapewnienia ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, właściwe do monitorowania stosowania tych zabezpieczeń powinny być organy nadzorcze przewidziane w art. 51 rozporządzenia (UE) 2016/679. Do egzekwowania bardziej szczegółowych i dodatkowych przepisów niniejszej dyrektywy powinny mieć zastosowanie ramy proceduralne przewidziane w rozporządzeniu (UE) 2016/679, a w szczególności w jego rozdziałach VI, VII i VIII, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów nadzoru, współpracy i spójności, środków ochrony prawnej, odpowiedzialności i sankcji, w tym kompetencji do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

- (65) Zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform obejmują przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i wpływają na warunki pracy i prawa pracowników platform, co rodzi problemy w zakresie prawa o ochronie danych oraz innych dziedzin prawa, takich jak prawo pracy. Organy nadzorcze ds. ochrony danych oraz inne właściwe organy powinny zatem współpracować, w tym na poziomie transgranicznym, w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę stosownych informacji, bez naruszania niezależności organów nadzorczych ds. ochrony danych.
- (66) Aby zapewnić skuteczność ochrony przewidzianej w niniejszej dyrektywie, niezbędna jest ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które korzystają z praw przyznanych im na mocy dyrektywy, przed zwolnieniem lub rozwiązaniem ich umowy oraz przed wszelkimi działaniami o równoważnych skutkach, w tym przed zawieszeniem ich konta.
- (67) Ponieważ dwojaki cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform oraz ochrony danych osobowych, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnych wymogów minimalnych możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

- (68) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, a tym samym nie narusza kompetencji państw członkowskich do wprowadzania i utrzymywania w mocy przepisów korzystniejszych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, w tym w odniesieniu do mechanizmów ustalania istnienia stosunku pracy, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone przepisy korzystniejsze. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tej dziedzinie ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą lub obowiązujących prerogatyw przyznanych przedstawicielom pracowników.
- (69) Należy przestrzegać autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny móc umożliwić partnerom społecznym, z zastrzeżeniem spełnienia określonych warunków, utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych odbiegających od niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników platform.
- (70) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny wpływu środków transpozycji na MŚP w celu zapewnienia, aby nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne.

- (71) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość powierzenia wdrażania niniejszej dyrektywy partnerom społecznym na ich wspólny wniosek, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki służące zapewnieniu, aby mogły w sposób stały gwarantować rezultaty przewidziane w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie powinny również, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmować odpowiednie działania w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu niniejszej dyrektywy.
- (72) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających¹⁶ państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o transpozycji, jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy, prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione.
- (73) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725¹⁷ skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który opublikował uwagi formalne w dniu 2 lutego 2022 r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

¹⁶ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

¹⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot i zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy i ochronę danych osobowych w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform poprzez:
 - a) wprowadzenie środków ułatwiających określanie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform;
 - b) promowanie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform; oraz
 - c) zwiększenie przejrzystości w ramach pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych.

2. Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform w Unii, która jest związana umową o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, lub którą na podstawie oceny okoliczności faktycznych uznaje się za związaną taką umową lub pozostającą w takim stosunku pracy.

Niniejsza dyrektywa ustanawia również przepisy mające na celu zwiększenie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych poprzez zapewnienie środków odnoszących się do zarządzania algorytmicznego mających zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii, w tym osób niezwiązanych umową o pracę lub niepozostających w stosunku pracy.

3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do cyfrowych platform pracy organizujących pracę za pośrednictwem platform wykonywaną w Unii, niezależnie od miejsca ich siedziby i prawa mającego zastosowanie w innym przypadku.

Artykuł 2

Definicje

1. Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
 - a) „cyfrowa platforma pracy” oznacza osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę spełniającą wszystkie następujące wymogi:
 - (i) jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;
 - (ii) jest świadczona na żądanie usługobiorcy;
 - (iii) jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu;
 - (iv) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych;

- b) „praca za pośrednictwem platform” oznacza pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną lub pośrednikiem a usługobiorcą;
- c) „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform” oznacza osobę fizyczną wykonującą pracę za pośrednictwem platform, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub od określenia tego stosunku przez zainteresowane strony;
- d) „pracownik platformy” oznacza osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform, która jest związana umową o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, lub którą uznaje się za związaną taką umową lub pozostającą w takim stosunku pracy;
- e) „pośrednik” oznacza osobę fizyczną lub prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:
 - (i) nawiązuje stosunek umowny z tą cyfrową platformą pracy i stosunek umowny z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform; lub
 - (ii) znajduje się w łańcuchu podwykonawstwa między tą cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform;

- f) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników platform, takich jak związki zawodowe, oraz przedstawicieli, którzy są swobodnie wybierani przez pracowników platform, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową;
- g) „przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform” oznaczają przedstawicieli pracowników oraz – w zakresie, w jakim przewidują to prawo krajowe i praktyka krajowa – przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform innych niż pracownicy platform;
- h) „zautomatyzowane systemy monitorujące” oznaczają systemy stosowane do monitorowania, nadzorowania lub oceny lub do wspierania tych działań – za pomocą środków elektronicznych – wyników pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub czynności wykonywanych w środowisku pracy, w tym poprzez zbieranie danych osobowych;
- i) „zautomatyzowane systemy decyzyjne” oznaczają systemy stosowane do podejmowania lub wspierania za pomocą środków elektronicznych decyzji mających istotny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym na warunki pracy pracowników platform, w szczególności decyzji mających wpływ na ich rekrutację, dostęp tych pracowników do zadań i organizację zadań, ich zarobki, w tym wycenę indywidualnych zadań, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, dostęp do szkoleń, awans lub jego odpowiednik oraz status umowy, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie ich konta.

2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 lit. a) nie obejmuje usługodawców świadczących usługi, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi lub które umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów.

Artykuł 3
Pośrednicy

Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, by w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z usług pośredników, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, korzystały z takiego samego poziomu ochrony przewidzianego w niniejszej dyrektywie co osoby, które pozostają w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy. W tym celu państwa członkowskie stosują środki, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu ustanowienia odpowiednich mechanizmów obejmujących w stosownych przypadkach systemy odpowiedzialności solidarnej.

Rozdział II

Status zatrudnienia

Artykuł 4
Określanie prawidłowego statusu zatrudnienia

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie i skuteczne procedury w celu weryfikowania i zapewniania określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy zdefiniowany przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w tym poprzez stosowanie domniemania prawnego stosunku pracy zgodnie z art. 5.

2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest nazywany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami.
3. W przypadku gdy stwierdza się istnienie stosunku pracy, wyraźnie wskazuje się zgodnie z krajowymi systemami prawnymi stronę lub strony odpowiedzialne za wypełnianie obowiązków pracodawcy.

Artykuł 5

Domniemanie prawne

1. Domniemywa się w świetle prawa, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć to domniemanie prawne, spoczywa na niej ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

2. Do celów ust. 1 państwa członkowskie ustanawiają skuteczne wzruszalne domniemanie prawne stosunku pracy, stanowiące ułatwienie proceduralne na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Ponadto państwa członkowskie zapewniają, aby domniemanie prawne nie skutkowało zwiększeniem obciążenia wymogami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu określenie ich prawidłowego statusu zatrudnienia.
3. Domniemanie prawne przewidziane w niniejszym artykule stosuje się we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, których przedmiotem jest określenie prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform.

Domniemania prawnego nie stosuje się do postępowań, które dotyczą spraw podatkowych, karnych lub zabezpieczenia społecznego. Państwa członkowskie mogą jednak stosować domniemanie prawne w takich postępowaniach zgodnie z prawem krajowym.
4. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, ich przedstawiciele mają prawo wszcząć postępowanie, o którym mowa w ust. 3 akapit pierwszy, w celu określenia prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform.
5. W przypadku gdy właściwy organ krajowy uzna, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform może być niewłaściwie sklasyfikowana, wszczyna odpowiednie działania lub postępowanie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu określenia prawidłowego statusu zatrudnienia tej osoby.

6. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem ... [dwa lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy] i nadal trwających w tym dniu domniemanie prawne przewidziane w niniejszym artykule stosuje się wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tego dnia.

Artykuł 6

Ramy środków pomocniczych

Państwa członkowskie ustanawiają ramy środków pomocniczych, aby zapewnić skuteczne wdrożenie i przestrzeganie domniemania prawnego. W szczególności:

- a) opracowują odpowiednie wskazówki – między innymi w formie konkretnych i praktycznych zaleceń – aby cyfrowe platformy pracy, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz partnerzy społeczni mogli zrozumieć i wdrażać domniemanie prawne, w tym wskazówki dotyczące procedur jego wzruszenia;
- b) opracowują wskazówki i ustanawiają odpowiednie procedury dla właściwych organów krajowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, między innymi w sprawie współpracy między właściwymi organami krajowymi, aby mogły proaktywnie identyfikować cyfrowe platformy pracy, które nie przestrzegają przepisów mających zastosowanie do określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ukierunkowywać na nie działania i je ścigać;
- c) zapewniają skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy krajowe, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, a w szczególności zapewniają, w stosownych przypadkach, kontrole i inspekcje wobec konkretnych cyfrowych platform pracy, w przypadku gdy właściwy organ krajowy ustali istnienie stosunku pracy pomiędzy taką platformą a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, a jednocześnie zapewniają, aby takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminacyjne;

- d) zapewniają odpowiednie szkolenia dla właściwych organów krajowych oraz zapewniają dostępność wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego, aby umożliwić takim organom wykonywanie zadań, o których mowa w lit. b).

Rozdział III

Zarządzanie algorytmiczne

Artykuł 7

Ograniczenia przetwarzania danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych

1. Cyfrowe platformy pracy nie mogą za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:
 - a) przetwarzać danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform;
 - b) przetwarzać danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym komunikacji z innymi osobami pracującymi za pośrednictwem platform i przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform;
 - c) gromadzić danych osobowych osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, gdy osoba ta nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform;

- d) przetwarzać danych osobowych w celu przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności stowarzyszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji, określonych w Karcie;
 - e) przetwarzać danych osobowych w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej;
 - f) przetwarzać danych biometrycznych, zdefiniowanych w art. 4 pkt 14 rozporządzenia (UE) 2016/679, osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform w celu ustalenia tożsamości tej osoby poprzez porównanie tych danych z danymi biometrycznymi osób fizycznych przechowywanymi w bazie danych.
2. Przepisy niniejszego artykułu mają zastosowanie do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform od początku procedury rekrutacji lub wyboru.
 3. Oprócz zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych niniejszy artykuł stosuje się również w przypadku, gdy cyfrowe platformy pracy korzystają ze zautomatyzowanych systemów podejmujących lub wspierających decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform.

Artykuł 8

Ocena skutków dla ochrony danych

1. Przetwarzanie danych osobowych przez cyfrową platformę pracy za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych jest rodzajem przetwarzania, który z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych w rozumieniu art. 35 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679. Dokonując, na podstawie tego przepisu, oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym dla ograniczeń przetwarzania określonych w art. 7 niniejszej dyrektywy, cyfrowe platformy pracy, działające w charakterze administratorów w rozumieniu art. 4 pkt 7 rozporządzenia (UE) 2016/679, zasięgają opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli.
2. Cyfrowe platformy pracy prezentują ocenę, o której mowa w ust. 1, przedstawicielom pracowników.

Artykuł 9

Przejrzystość w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych

1. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy informowały osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, przedstawicieli pracowników platform oraz – na żądanie – właściwe organy krajowe o korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Informacje te obejmują:

- a) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących:
 - (i) fakt, że takie systemy są w użyciu lub są wprowadzane;
 - (ii) kategorie danych i działań monitorowanych, nadzorowanych lub ocenianych przez takie systemy, w tym ocenę dokonywaną przez usługobiorcę;
 - (iii) cel monitorowania i sposoby prowadzenia tego monitorowania przez system;
 - (iv) odbiorców lub kategorie odbiorców danych osobowych przetwarzanych przez takie systemy oraz wszelkie przesyłanie lub przekazywanie takich danych osobowych, w tym w ramach grupy przedsiębiorstw;

- b) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:
 - (i) fakt, że takie systemy są w użyciu lub są wprowadzane;
 - (ii) kategorie decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy;
 - (iii) kategorie danych i główne parametry uwzględniane przez takie systemy oraz względne znaczenie tych głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposób, w jaki dane osobowe lub zachowanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform wpływają na decyzje;

- (iv) powody podjęcia decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę przez nią wykonaną oraz powody podjęcia decyzji o jej statusie umownym lub jakiegokolwiek decyzji o równoważnych lub szkodliwych skutkach;
 - c) wszelkie rodzaje decyzji wspieranych lub podejmowanych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne, które mają wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform.
2. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1, w pisemnym dokumencie, który może mieć formę elektroniczną. Informacje są przedstawiane w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka.
3. Cyfrowe platformy pracy przekazują osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform zwięzłe informacje, o których mowa w ust. 1, dotyczące systemów i ich cech, które mają bezpośredni wpływ na te osoby, w tym w stosownych przypadkach na ich warunki pracy:
- a) najpóźniej pierwszego dnia pracy;
 - b) przed wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy; oraz
 - c) w dowolnym momencie na żądanie tych osób.

Na żądanie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowe platformy pracy przekazują im również wyczerpujące i szczegółowe informacje, o których mowa w ust. 1, dotyczące wszelkich stosownych systemów i ich cech.

4. Cyfrowe platformy pracy przekazują przedstawicielom pracowników wyczerpujące i szczegółowe informacje, o których mowa w ust. 1, dotyczące stosownych systemów i ich cech. Przekazują one takie informacje:
- a) przed zastosowaniem tych systemów;
 - b) przed wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy; oraz
 - c) w dowolnym momencie na żądanie tych przedstawicieli.

Cyfrowe platformy pracy przekazują właściwym organom krajowym wyczerpujące i szczegółowe informacje, o których mowa w ust. 1, w dowolnym momencie na ich żądanie.

5. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1, osobom przechodzącym procedurę rekrutacji lub wyboru. Informacje te są przekazywane zgodnie z ust. 2, muszą być zwięzłe i dotyczyć wyłącznie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych wykorzystywanych w tej procedurze oraz muszą być przekazane przed rozpoczęciem procedury rekrutacji lub wyboru.
6. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mają prawo do przenoszenia danych osobowych wygenerowanych podczas wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym ocen i opinii, bez niekorzystnego wpływu na prawa usługobiorców na podstawie rozporządzenia (UE) 2016/679.

Cyfrowa platforma pracy nieodpłatnie zapewnia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform narzędzia ułatwiające im skuteczne korzystanie z praw do przenoszenia danych, o których mowa w art. 20 rozporządzenia (UE) 2016/679 i w akapicie pierwszym niniejszego ustępu. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform cyfrowa platforma pracy przekazuje takie dane osobowe bezpośrednio osobie trzeciej.

Artykuł 10

Nadzór ludzki nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy nadzorowały i regularnie, a w każdym razie co dwa lata oceniały, z udziałem przedstawicieli pracowników, wpływ indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym w stosownym przypadku na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy.
2. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały wystarczające zasoby ludzkie do skutecznego nadzorowania i oceniania wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję nadzoru i oceny, muszą posiadać kompetencje, wykszolenie i uprawnienia niezbędne do wykonywania tej funkcji, w tym do uchylania automatycznych decyzji. Osoby te są chronione przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi, środkami dyscyplinarnymi i innym niekorzystnym traktowaniem w związku z wykonywanymi przez nie funkcjami.

3. W przypadku gdy w wyniku nadzoru lub oceny, o których mowa w ust. 1, rozpoznano wysokie ryzyko dyskryminacji w pracy przy korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub stwierdzono, że indywidualne decyzje podjęte lub wspierane przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne naruszyły prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanego systemu monitorującego lub zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestaje korzystania z nich, aby zapobiec takim decyzjom w przyszłości.
4. Informacje na temat oceny na podstawie ust. 1 przekazuje się przedstawicielom pracowników platform. Cyfrowe platformy pracy udostępniają te informacje także osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform i właściwym organom krajowym na ich żądanie.
5. Każda decyzja o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego lub o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform lub każda inna decyzja powodująca równoważną szkodę musi być podejmowana przez człowieka.

Artykuł 11

Weryfikacja ze strony człowieka

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform miały prawo bez zbędnej zwłoki uzyskać od cyfrowej platformy pracy wyjaśnienia w formie ustnej lub pisemnej dotyczące decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Wyjaśnienia przedstawia się w sposób przejrzysty i zrozumiały, jasnym i prostym językiem. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy oferowały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy do omawiania i wyjaśniania faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia danej decyzji. Cyfrowe platformy pracy zapewniają, aby takie osoby kontaktowe posiadały niezbędne kompetencje, wykształcenie i uprawnienia do wykonywania tej funkcji.

Cyfrowe platformy pracy bez zbędnej zwłoki, a najpóźniej w dniu, w którym dana decyzja stała się skuteczna, przedstawiają osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform pisemne uzasadnienie decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform, decyzji dotyczącej statusu umownego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, decyzji o podobnych skutkach lub innej decyzji mającej wpływ na zasadnicze aspekty stosunku pracy lub innych stosunków umownych.

2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform działający w ich imieniu mają prawo zwrócić się z wnioskiem do cyfrowej platformy pracy o zweryfikowanie decyzji, o których mowa w ust. 1. Bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie terminie dwóch tygodni od otrzymania wniosku cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform dostatecznie precyzyjnej i odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi w pisemnym dokumencie, który może mieć formę elektroniczną.
3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie, a w każdym razie w terminie dwóch tygodni od podjęcia decyzji, koryguje tę decyzję. Jeżeli taka korekta nie jest możliwa, cyfrowa platforma pracy oferuje odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę. W każdym przypadku cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestaje korzystania z niego, aby zapobiec takim decyzjom w przyszłości.
4. Niniejszy artykuł nie ma wpływu na procedury dyscyplinarne i procedury zwolnień określone w prawie krajowym, w umowach zbiorowych i praktykach krajowych.
5. Niniejszego artykułu nie stosuje się do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które są również użytkownikami biznesowymi zdefiniowanymi w art. 2 pkt 1 rozporządzenia (UE) 2019/1150.

Artykuł 12
Bezpieczeństwo i zdrowie

1. Bez uszczerbku dla dyrektywy 89/391/EWG i powiązanych dyrektyw z dziedziny bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, w odniesieniu do pracowników platform cyfrowe platformy pracy:
 - a) oceniają ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności pod kątem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
 - b) oceniają, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie w stosunku do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
 - c) wprowadzają odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.
2. W odniesieniu do wymogów określonych w ust. 1 niniejszego artykułu cyfrowe platformy pracy zapewniają skuteczne informowanie pracowników platform lub ich przedstawicieli, prowadzenie z nimi konsultacji i ich udział zgodnie z art. 10 i 11 dyrektywy 89/391/EWG.
3. Cyfrowe platformy pracy nie mogą stosować zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w sposób, który wywiera nadmierną presję na pracowników platform lub w inny sposób zagraża bezpieczeństwu oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników platformy.

4. Oprócz zautomatyzowanych systemów decyzyjnych niniejszy artykuł stosuje się również w przypadku, gdy cyfrowe platformy pracy korzystają ze zautomatyzowanych systemów wspierających lub podejmujących decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na pracowników platform.
5. Aby zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników platform, w tym chronić ich przed przemocą i molestowaniem, państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy wprowadziły środki zapobiegawcze, w tym zapewniające skuteczne kanały zgłaszania takich zagrożeń.

Artykuł 13

Informacje i konsultacje

1. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy 89/391/EWG w zakresie informacji i konsultacji oraz dla dyrektyw 2002/14/WE i 2009/38/WE.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i przeprowadzanie konsultacji zdefiniowane w art. 2 lit. f) i g) dyrektywy 2002/14/WE, które to działania są podejmowane przez cyfrowe platformy pracy wobec przedstawicieli pracowników, dotyczyły również decyzji, które mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnymi zmianami w ich stosowaniu.

Do celów niniejszego ustępu informowanie przedstawicieli pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji odbywa się na takich samych zasadach dotyczących korzystania z praw do informacji i konsultacji jak te określone w dyrektywie 2002/14/WE.

3. Przedstawiciele pracowników platformy mogą korzystać z pomocy wybranego przez siebie eksperta, o ile jest to niezbędne do zbadania przez nich kwestii będącej przedmiotem informacji i konsultacji oraz do sformułowania opinii. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy ma w danym państwie członkowskim ponad 250 pracowników, wydatki na eksperta ponosi cyfrowa platforma pracy, pod warunkiem że są one proporcjonalne. Państwa członkowskie mogą określić częstotliwość składania wniosków o powołanie eksperta, przy czym musi ona zapewniać skuteczność pomocy.

Artykuł 14

Przekazywanie informacji pracownikom

W przypadku braku przedstawicieli pracowników platform państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy bezpośrednio informowały pracowników platform o decyzjach, które dotyczą tych pracowników i mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnymi zmianami w stosowaniu tych systemów. Informacje przedstawia się w pisemnym dokumencie, który może mieć formę elektroniczną. Informacje te przedstawia się w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem.

Artykuł 15

Szczególne ustalenia dotyczące przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform innych niż przedstawiciele pracowników platform

Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform inni niż przedstawiciele pracowników mogą korzystać z praw przysługujących przedstawicielom pracowników na podstawie art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 1 i 4, art. 10 ust. 4 i art. 11 ust. 2 wyłącznie w zakresie, w jakim działają oni w imieniu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie są pracownikami platform, w odniesieniu do ochrony ich danych osobowych.

Rozdział IV

Przejrzystość w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform

Artykuł 16

Zgłaszanie pracy za pośrednictwem platform

Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zgłaszały pracę wykonywaną przez pracowników platform właściwym organom państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie danych państw członkowskich.

Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla szczególnych obowiązków wynikających z prawa Unii, zgodnie z którymi pracę zgłasza się odpowiednim organom państwa członkowskiego w sytuacjach transgranicznych.

Artykuł 17

Dostęp do stosownych informacji na temat pracy za pośrednictwem platform

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform następujące informacje:
 - a) liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy w podziale na poziom działalności oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;
 - b) ogólne warunki określone przez cyfrową platformę pracy mające zastosowanie do tych stosunków umownych;
 - c) średni czas trwania działalności, średnia tygodniowa liczba osobogodzin i średni dochód z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy;
 - d) pośrednicy, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy przekazywały właściwym organom informacje na temat pracy wykonywanej przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform i ich statusu zatrudnienia.

3. Informacje, o których mowa w ust. 1, przekazuje się w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, w którym osoby wykonują pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy. W odniesieniu do ust. 1 lit. c) informacje przekazuje się wyłącznie na żądanie.

4. Informacje, o których mowa w ust. 1, są aktualizowane co najmniej raz na sześć miesięcy, a w odniesieniu do ust. 1 lit. b) za każdym razem, gdy warunki są zmieniane co do istoty.

Niezależnie od akapitu pierwszego, w odniesieniu do cyfrowych platform pracy, które są MŚP, w tym mikroprzedsiębiorstwami, państwa członkowskie mogą postanowić, że informacje, o których mowa w ust. 1, mają być aktualizowane co najmniej raz do roku.

5. Właściwe organy i przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przedstawionych informacji, w tym o szczegóły dotyczące umowy o pracę. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na takie żądanie bez zbędnej zwłoki, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.

Rozdział V

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

Artykuł 18

Prawo dochodzenia roszczeń

Bez uszczerbku dla art. 79 i 82 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie zapewniają, aby osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform – w tym osoby, których stosunek pracy lub inny stosunek umowny ustały – miały dostęp do terminowego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę, w przypadku gdy naruszone zostały ich prawa wynikające z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 19

Udział w postępowaniach w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform

Bez uszczerbku dla art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz podmioty prawne, które zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym mającym na celu wyegzekwowanie praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie zapewniają, aby tacy przedstawiciele lub takie podmioty prawne mogli działać w imieniu lub na rzecz jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform lub większej liczby takich osób, w przypadku gdy naruszone zostały jakiegokolwiek prawa lub obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.

Artykuł 20

Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform

Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały – za pomocą infrastruktury cyfrowej cyfrowych platform pracy lub równie skutecznych środków – osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform możliwość prywatnych i bezpiecznych wzajemnych kontaktów i komunikacji oraz obustronnego kontaktu z przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania.

Artykuł 21

Dostęp do dowodów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach w sprawach, których dotyczą przepisy niniejszej dyrektywy, sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie odpowiednich dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających informacje poufne, w przypadku gdy uznają je za mające znaczenie dla postępowania. Zapewniają one, aby sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji.

Artykuł 22

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym tych spośród nich, które są ich przedstawicielami, przed niekorzystnym traktowaniem przez cyfrową platformę pracy oraz przed negatywnymi konsekwencjami na skutek skargi złożonej do cyfrowej platformy pracy lub postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 23

Ochrona przed zwolnieniem

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zakazania zwalniania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub rozwiązywania z nimi umów lub równoważnych czynności oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności z powodu korzystania przez te osoby z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które uważają, że zostały zwolnione, ich umowa została rozwiązana lub zostały objęte czynnościami o równoważnym skutku z powodu korzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności. Cyfrowa platforma pracy bez zbędnej zwłoki przedstawia te powody na piśmie.

3. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, o których mowa w ust. 2, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie, rozwiązanie umowy lub równoważne czynności nastąpiły z powodów innych niż te, o których mowa w ust. 1, spoczywa na cyfrowej platformie pracy.
4. Państwa członkowskie nie mają obowiązku stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.
5. Ust. 3 nie stosuje się do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 24

Nadzór i sankcje

1. Organ nadzorczy lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie stosowania art. 7–11 niniejszej dyrektywy w zakresie spraw dotyczących ochrony danych, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679.

Do naruszeń art. 7–11 niniejszej dyrektywy stosuje się górną granicę administracyjnych kar pieniężnych, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz inne właściwe organy krajowe w stosownych przypadkach współpracują ze sobą w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku wystąpienia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform. W tym celu organy te wymieniają stosowne informacje, w tym informacje uzyskane w ramach inspekcji lub postępowań wyjaśniających, na żądanie albo z własnej inicjatywy.
3. Właściwe organy krajowe współpracują ze sobą poprzez wymianę stosownych informacji i najlepszych praktyk w zakresie wdrażania domniemania prawnego, przy wsparciu Komisji.
4. W przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform wykonują ją w państwie członkowskim innym niż to, w którym cyfrowa platforma pracy ma siedzibę, właściwe organy tych państw członkowskich wymieniają informacje do celów egzekwowania niniejszej dyrektywy.
5. Bez uszczerbku dla stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679, jak określono w ust. 1, państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie do naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do charakteru, wagi i czasu trwania naruszenia popełnionego przez przedsiębiorstwo oraz do liczby pracowników, których dotyczy naruszenie.

6. W przypadku naruszeń związanych z odmową zastosowania się przez cyfrowe platformy pracy do orzeczenia lub decyzji określających prawidłowy status zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform państwa członkowskie przewidują sankcje, które mogą obejmować kary finansowe.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

Artykuł 25

Promowanie rokowań zbiorowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych i z uwzględnieniem różnorodności praktyk krajowych państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki mające na celu promowanie roli partnerów społecznych i zachęcanie do korzystania z prawa do rokowań zbiorowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform, w tym środki w zakresie określania prawidłowego statusu zatrudnienia pracowników platform oraz ułatwianie im korzystania z praw związanych z zarządzaniem algorytmicznym określonych w rozdziale III.

Artykuł 26

Nieobniżanie poziomu ochrony i korzystniejsze przepisy

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi uzasadnionej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej już pracownikom platform w państwach członkowskich, w tym w odniesieniu do ustanowionych procedur określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz obowiązujących prerogatyw ich przedstawicieli.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników platform, lub do zachęcania do stosowania lub zezwalania na stosowanie umów zbiorowych, które są korzystniejsze dla tych osób, zgodnie z celami niniejszej dyrektywy.
3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla wszelkich innych praw przyznanych osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 27

Upowszechnianie informacji

Państwa członkowskie zapewniają, aby środki krajowe transponujące niniejszą dyrektywę, wraz z odpowiednimi już obowiązującymi przepisami dotyczącymi przedmiotu określonego w art. 1, w tym informacjami na temat stosowania domniemania prawnego, zostały podane do wiadomości osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i do wiadomości cyfrowych platform pracy, w tym MŚP, a także ogółu społeczeństwa. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje te były podawane w jasny, zrozumiały i łatwo dostępny sposób, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.

Artykuł 28

Umowy zbiorowe i przepisy szczególowe dotyczące przetwarzania danych osobowych

Państwa członkowskie mogą, za pomocą przepisów ustawowych lub umów zbiorowych, ustanowić bardziej szczególowe przepisy w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform na podstawie art. 9, 10 i 11, zgodnie z art. 26 ust. 1. Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników platform, ustanawia się rozwiązania dotyczące pracy za pośrednictwem platform różne od tych, o których mowa w art. 12 i 13, a w przypadku gdy powierzają wdrożenie partnerom społecznym na podstawie art. 29 ust. 4 – od tych, o których mowa w art. 17.

Artykuł 29

Transpozycja i wdrożenie

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia ... [Dz.U. dwa lata od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

3. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i zachęcania do dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu niniejszej dyrektywy.
4. Państwa członkowskie mogą powierzyć wdrażanie niniejszej dyrektywy partnerom społecznym na ich wspólny wniosek, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki służące zapewnieniu, aby mogły w sposób stały gwarantować rezultaty przewidziane w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 30

Przegląd dokonywany przez Komisję

Do dnia ... [Dz.U.: 5 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy] Komisja po konsultacji z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi na poziomie unijnym oraz kluczowymi zainteresowanymi stronami, i z uwzględnieniem wpływu na MŚP, w tym na mikroprzedsiębiorstwa, dokona przeglądu wdrażania niniejszej dyrektywy i w stosownym przypadku przedstawi propozycje zmian ustawodawczych. W swoim przeglądzie Komisja zwróci szczególną uwagę na wpływ korzystania z usług pośredników na ogólne wdrażanie niniejszej dyrektywy oraz na skuteczność domniemania prawnego.

Artykuł 31

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 32

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodnicząca

W imieniu Rady

Przewodniczący/Przewodnicząca
