

Bruksela, 7 czerwca 2023 r.  
(OR. en)

---

---

Międzyinstytucjonalny numer  
referencyjny:  
2021/0414(COD)

---

---

10107/23

EMPL 294  
SOC 422  
CODEC 1011

## NOTA

---

Od: Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)  
Do: Rada

---

Dotyczy: Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO  
I RADY w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform  
internetowych  
– Podejście ogólne

---

## I. WPROWADZENIE

9 grudnia 2021 r. Komisja przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych<sup>1</sup>. Cele wniosku są następujące:

- 1) poprawa warunków pracy pracowników platform internetowych poprzez ułatwienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia za pomocą domniemania prawnego, które może zostać wzruszone (rozdział II),
- 2) poprawa ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji (rozdział III),
- 3) poprawa przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych (rozdział IV) oraz wprowadzenie pewnych środków prawnych i egzekucyjnych (rozdział V).

---

<sup>1</sup> Dok. 14450/21.

Zgodnie z odpowiednimi podstawami prawnymi, tj. art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i art. 16 ust. 2 TFUE, Rada stanowi większością kwalifikowaną, zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą.

Parlament Europejski nie przyjął jeszcze stanowiska w pierwszym czytaniu. Na posiedzeniu plenarnym PE 2 lutego potwierdzono decyzję komisji EMPL o przystąpieniu do negocjacji na podstawie sprawozdania Elisabetty Gualmini przyjętego przez komisję EMPL 12 grudnia 2022 r.<sup>2</sup>

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię na sesji plenarnej 23 marca 2022 r.<sup>3</sup>

Komitet Regionów przyjął opinię na sesji plenarnej 30 czerwca 2022 r.<sup>4</sup>

Europejski Inspektor Ochrony Danych przedstawił oficjalne uwagi 2 lutego 2022 r.<sup>5</sup>

## **II. PRACE PRZEPROWADZONE PODCZAS PREZYDENCJI CZESKIEJ**

8 grudnia 2022 r. prezydencja czeska w Radzie przedstawiła Radzie (EPSCO) kompromisową propozycję<sup>6</sup> wypracowania podejścia ogólnego Rady. Choć większość tekstu została uznana przez delegacje za do zaakceptowania (zwłaszcza rozdziały III–V), nadal istnieje duża rozbieżność poglądów, w szczególności w odniesieniu do rozdziału II dotyczącego statusu zatrudnienia.

Po wstępnych dyskusjach na forum Rady okazało się, że tekst ten nie uzyska wymaganego poparcia, zatem prezydencja kontynuowała prace z delegacjami, by wypracować kompromis. Prezydencja powróciła do tekstu na tym samym posiedzeniu, wprowadzając poprawki do swojego pierwotnego wniosku<sup>7</sup>. Pomimo tych wysiłków zmieniony tekst nie znalazł wymaganej większości kwalifikowanej wśród delegacji.

---

<sup>2</sup> Dok. A9-0301/2022.

<sup>3</sup> Dok. 11378/22.

<sup>4</sup> Dok. 11328/22.

<sup>5</sup> Dok. 5966/22.

<sup>6</sup> 15338/22 REV 1.

<sup>7</sup> 15836/22.

### **III. PRACE PRZEPROWADZONE PODCZAS PREZYDENCJI SZWEDZKIEJ**

Prezydencja szwedzka ponownie przedstawiła to dossier na szczeblu technicznym, aby stworzyć solidne podstawy przyszłego kompromisu. Zorganizowała trzy posiedzenia grupy roboczej: 13 lutego, 27 marca i 24 kwietnia 2023 r., a następnie dyskusje na forum Komitetu Stałych Przedstawicieli (część I) 24 maja, 31 maja i 7 czerwca 2023 r. Prezydencja zwróciła się w szczególności do delegacji, by przedstawiły fakty dotyczące kilku tematów związanych z głównymi kwestiami, które nie zostały jeszcze rozwiązane<sup>8</sup>. Wychodząc od punktu, w którym prezydencja czeska zakończyła swoje prace nad tym dossier, prezydencja szwedzka przygotowała nowe teksty kompromisowe uwzględniające obawy delegacji.

Chociaż Komitet Stałych Przedstawicieli nie osiągnął ostatecznego porozumienia w sprawie tekstu, wysiłki prezydencji spowodowały wzrost poparcia dla wniosku; panuje powszechna opinia, że tekst odpowiednio wyważa rozbieżne poglądy delegacji.

### **IV. KOMPROMISOWY WNIOSEK PREZYDENCJI**

Wniosek w zmienionej wersji w najnowszej kompromisowej propozycji prezydencji przedstawionej w załączniku do niniejszej noty przewiduje ważne i skuteczne narzędzia służące poprawie warunków pracy pracowników platform internetowych i ochronie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do przetwarzania ich danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.

#### ***Rozdział I: Zakres stosowania i cel***

W pierwszym rozdziale określono ogólne ramy dyrektywy. Określa ona przedmiot i zakres stosowania oraz zawiera definicje, a także przekrojowy przepis dotyczący pośredników.

---

<sup>8</sup> 5273/23.

Zgodnie ze ścieżką wybraną podczas poprzednich prezydencji, francuskiej i czeskiej, tekst wprowadza rozróżnienie między przepisami dotyczącymi poprawy warunków pracy *pracowników platform internetowych* (na podstawie art. 153 ust. 1 lit. b), który stanowi podstawę do przyjmowania środków w dziedzinie warunków pracy, oraz art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE) a przepisami dotyczącymi poprawy ochrony danych osobowych zarówno pracowników, jak i osób samozatrudnionych, tj. *osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych* (na podstawie art. 16 TFUE).

Dyrektywa nakłada obowiązki na cyfrowe platformy pracy, które świadczą swoje usługi za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji. Pozwala to na wyłączenie z zakresu stosowania tych przedsiębiorstw, głównie MŚP, które do prowadzenia działalności wykorzystują jedynie bardzo podstawowe środki elektroniczne, takie jak strona internetowa.

Aby uwzględnić zgłoszony przez delegacje fakt, że niektóre cyfrowe platformy pracy zatrudniają osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez pośredników, a jednym z powodów może być uniknięcie konieczności przestrzegania przepisów krajowych, dodano art. 2a. Biorąc pod uwagę różne formy podwykonawstwa i pośrednictwa w połączeniu z elastycznością cyfrowych platform pracy w dostosowywaniu się do szybko zmieniającego się otoczenia regulacyjnego, przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia takiego samego poziomu ochrony również w przypadku pośrednictwa, pozostawiając państwom członkowskim wybór odpowiednich do tego środków. Mogą one obejmować ustanowienie wspólnej odpowiedzialności, jeżeli państwo członkowskie uzna to za stosowne.

## ***Rozdział II: Status zatrudnienia***

Najdelikatniejszą z politycznego punktu widzenia częścią wniosku jest rozdział II, który dotyczy prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Prezydencja szwedzka kontynuowała dobrą pracę prezydencji czeskiej nad tym rozdziałem.

Państwa członkowskie są zobowiązane do ustanowienia odpowiednich procedur do ustalania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Po ustaleniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych osoby te korzystają z praw pokrewnych wynikających z tego stosunku pracy. Przepis ten uwzględnia fakt, że w niektórych państwach członkowskich istnieją różne definicje stosunku pracy oraz że prawa, z których korzystają pracownicy, mogą się różnić w zależności od stosunku pracy.

Jedną z procedur właściwych do stwierdzenia istnienia stosunku pracy jest wprowadzenie prawnego domniemania istnienia stosunku pracy (art. 4).

Domniemanie prawne ma zastosowanie, jeżeli spełnione są co najmniej trzy z siedmiu kryteriów określonych w art. 4 ust. 1 na podstawie jednostronnie ustalonych warunków pracy cyfrowej platformy pracy lub jej działania w praktyce, co wskazuje, że cyfrowa platforma pracy sprawuje kontrolę nad osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych lub kieruje tą osobą. Przyjmuje się zatem, że osoba ta pozostaje w stosunku pracy. Oznacza to również, że jeżeli cyfrowa platforma pracy jedynie wywiązuje się z obowiązku prawnego, w tym obowiązku wynikającego z układu zbiorowego, nie jest to rozumiane jako spełniające co najmniej jedno kryterium stosowania domniemania.

Domniemanie prawne ma zastosowanie we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, w których w grę wchodzi prawidłowe określenie statusu zatrudnienia. Nie ma jednak obowiązku stosowania domniemania w postępowaniach podatkowych, karnych i w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, ale państwa członkowskie mogą swobodnie decydować o stosowaniu domniemania prawnego w tych postępowaniach zgodnie z prawem krajowym. Państwa członkowskie mogą również przyznać organom krajowym swobodę uznania co do niestosowania domniemania, jeżeli organy te działają z własnej inicjatywy i jeżeli oczywiste jest, że dana osoba nie jest pracownikiem platformy internetowej.

Domniemanie prawne może zostać wzruszone przez każdą ze stron postępowania.

W przypadkach, w których cyfrowa platforma pracy wzrusza domniemanie, musi przedstawić dowód, że stosunek pracy nie istnieje zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, z uwzględnieniem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Wprowadzenie domniemanie prawne na mocy niniejszej dyrektywy nie ogranicza państwom członkowskim możliwości utrzymania lub wprowadzenia przepisów korzystniejszych niż przepisy z art. 4, na przykład niższego progu dla zastosowania domniemanie prawne. Domniemanie prawne jest narzędziem proceduralnym, które ułatwia dostęp do prawidłowego określenia statusu zatrudnienia. W związku z tym nie koliduje z istotną decyzją organów i sądów krajowych o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy, ponieważ decyzja ta opiera się wyłącznie na prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

### ***Rozdział III: Zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji***

Drugim istotnym elementem wniosku jest ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, podlegających działaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, które wykorzystuje cyfrowa platforma pracy. Ta część stanowi pierwszy wniosek ustawodawczy na szczeblu Unii regulujący wykorzystanie sztucznej inteligencji w miejscu pracy. W związku z tym może służyć jako prekursor ustawodawstwa o znacznie szerszym zastosowaniu.

Ze względu na szczególnie wrażliwy charakter kwestii wniosek przewiduje częściowo większą ochronę niż ogólne rozporządzenie o ochronie danych, ponieważ zakazuje przetwarzania niektórych rodzajów danych osobowych w drodze zautomatyzowanego monitorowania lub podejmowania decyzji, na przykład danych dotyczących stanu emocjonalnego i psychicznego danej osoby lub gromadzenia danych w czasie, gdy dana osoba nie pracuje.

Wniosek przewiduje również większą przejrzystość w zakresie zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, określając informacje, które mają być przekazywane osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto należy zapewnić monitorowanie przez człowieka zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji. Osoby pełniące tę funkcję korzystają w szczególności z prawa do uchylania zautomatyzowanych decyzji i są chronione przed niekorzystnym traktowaniem przy wykonywaniu swoich funkcji. Na żądanie istotne decyzje dotyczące osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych również podlegają kontroli przez człowieka, a w wielu przypadkach pracownik ma prawo do pisemnego uzasadnienia.

Przedstawiciele pracowników platform internetowych lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – sami pracownicy są informowani o wprowadzeniu lub istotnych zmianach w korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji i zasięga się ich opinii.

#### ***Rozdział IV: Przejrzystość pracy za pośrednictwem platform internetowych***

Aby wesprzeć właściwe organy w egzekwowaniu istniejących praw i obowiązków w odniesieniu do warunków pracy, konkretne środki zwiększają przejrzystość i identyfikowalność pracy za pośrednictwem platform internetowych. Obejmuje to obowiązek zgłaszania pracy za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom państwa członkowskiego, w którym jest ona wykonywana, spoczywający na cyfrowych platformach pracy, które są pracodawcami – zgodnie z prawem krajowym.

Cyfrowe platformy pracy będą również zobowiązane do informowania właściwych organów krajowych i przedstawicieli pracowników platform internetowych o istotnych podstawowych informacjach, takich jak liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ich status zatrudnienia i standardowe warunki, a także o pośrednikach, z którymi współpracuje platforma. Pomoże to właściwym organom w egzekwowaniu istniejących praw i obowiązków oraz pomoże przedstawicielom w obronie interesów pracowników.

## ***Rozdział V: Środki ochrony prawnej i egzekwowanie***

Rozdział ten zawiera prawo do dochodzenia roszczeń, kary w ramach ochrony przed niekorzystnym traktowaniem i zwolnieniem, a także niektóre przepisy, które odnoszą się do konkretnych problemów gospodarki platform. Przykładami tych przepisów są obowiązek zapewnienia przez platformy kanałów komunikacji między nimi oraz przepis zapewniający sądom i organom krajowym możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienia wszelkich istotnych dowodów.

## ***Rozdział VI: Przepisy końcowe***

Dyrektywa ta przewiduje minimalną harmonizację, a tym samym ustanawia minimalne normy. W przepisach końcowych wyraźnie podkreślono, że dyrektywa nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, a w szczególności nie ma wpływu na istniejące przepisy krajowe przewidujące procedury zmiany kwalifikacji, które są korzystniejsze dla pracowników platform internetowych niż te określone w dyrektywie.

## **V. PODSUMOWANIE**

Rada jest proszona o przyjęcie podejścia ogólnego do tekstu kompromisowego przedstawionego w załączniku do niniejszego dokumentu oraz o upoważnienie prezydencji do rozpoczęcia negocjacji w sprawie tego dossier z przedstawicielami Parlamentu Europejskiego.

---



**Wniosek**

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych**

(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-Społecznego<sup>9</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>10</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

---

<sup>9</sup> Dz.U. C ... z ..., s.

<sup>10</sup> Dz.U. C z ... ..., s.

a także mając na uwadze, co następuje:

- 1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej celem Unii jest między innymi promowanie dobrobytu jej narodów i działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest koncepcja wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.
- 2) W art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) zawarto prawo każdego pracownika do 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. W art. 16 Karty uznaje się wolność prowadzenia działalności gospodarczej.
- 3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego w Göteborgu 17 listopada 2017 r.<sup>11</sup> 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; należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz ułatwić mobilność zawodową; oraz że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. z zadowoleniem przyjęto plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

<sup>12</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final z 4.3.2021.

- 4) Cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia wydajność i zwiększa elastyczność, a jednocześnie wiąże się z pewnymi zagrożeniami dla zatrudnienia i warunków pracy. Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji, umożliwiły powstanie i rozwój cyfrowych platform pracy.
- 5) Praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana przez osoby fizyczne za pośrednictwem infrastruktury cyfrowej cyfrowych platform pracy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów. Cyfrowe platformy pracy mogą za pomocą algorytmów w mniejszym lub większym stopniu – w zależności od swojego modelu biznesowego – kontrolować wykonanie pracy, wynagrodzenie za nią oraz stosunek między klientami platform a osobami wykonującymi pracę. Praca za pośrednictwem platform internetowych może być wykonywana wyłącznie online za pomocą narzędzi elektronicznych (zwana dalej „pracą online za pośrednictwem platform internetowych”) lub w sposób hybrydowy łączący proces komunikacji online z późniejszą działalnością w świecie fizycznym (zwana dalej „pracą w terenie za pośrednictwem platform internetowych”). Wiele z istniejących cyfrowych platform pracy to międzynarodowe podmioty gospodarcze prowadzące działalność i wdrażające modele biznesowe w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym.

- 6) Praca za pośrednictwem platform internetowych może stwarzać możliwości łatwiejszego dostępu do rynku pracy, uzyskiwania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej lub korzystania z pewnej elastyczności w organizacji czasu pracy. Jednocześnie praca za pośrednictwem platform internetowych szybko się zmienia, co skutkuje nowymi modelami biznesowymi i nowymi formami zatrudnienia, które czasami nie mieszczą się w istniejących paradygmatach. Takie nowości znajdziemy na przykład w dziedzinie unijnego prawa konkurencji, w której Komisja przyjęła wytyczne w sprawie stosowania tego prawa do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników. Z tych powodów ważne jest, aby procesowi temu towarzyszyły odpowiednie zabezpieczenia dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od charakteru stosunku umownego, przy jednoczesnym unikaniu dyskryminacji i propagowaniu nowych możliwości. Praca za pośrednictwem platform internetowych może przede wszystkim zacierać granice między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem, a także obowiązkami pracodawców i pracowników. Błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia ma konsekwencje dla zainteresowanych osób, ponieważ może ograniczyć dostęp do istniejących praw pracowniczych. Prowadzi również do nierównych warunków działania w odniesieniu do przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich podstawę opodatkowania oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Chociaż wyzwania te mają szerszy wymiar niż dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych, są one szczególnie dotkliwe i naglące w gospodarce platform.

- 7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich wykazały utrzymywanie się błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kontroli nad wynagrodzeniem i wynikami pracy. Podczas gdy cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby pracujące na własny rachunek lub jako „niezależnych wykonawców”, wiele sądów orzeka, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę, często włączając je do swojej głównej działalności gospodarczej i jednostronnie określając poziom ich wynagrodzenia. Sądy te zmieniły zatem klasyfikację osób rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy.
- 8) Zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji zasilane algorytmami w coraz większym stopniu zastępują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie zadań, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, zapewnianie zachęt lub nakładanie sankcji. Cyfrowe platformy pracy wykorzystują takie systemy algorytmiczne jako standardowy sposób zarządzania i organizacji pracy za pośrednictwem platform w ramach swojej infrastruktury. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych podlegającym takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często brakuje informacji na temat tego, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane oraz w jaki sposób zachowanie tych osób wpływa na decyzje podejmowane przez zautomatyzowane systemy. Przedstawiciele pracowników i inspektoraty pracy również nie mają dostępu do tych informacji. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych często nie znają powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy i nie mają możliwości przedyskutowania tych decyzji z osobą kontaktową ani zakwestionowania ich.
- 9) Jeżeli platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym, często nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto organy krajowe nie mają łatwego dostępu do danych na cyfrowych platformach pracy, w tym do danych na temat liczby osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, ich statusu zatrudnienia i warunków pracy. Utrudnia to egzekwowanie obowiązujących przepisów.

- 10) Zbiór instrumentów prawnych zapewnia minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. Obejmuje on w szczególności dyrektywę (UE) 2019/1152, dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>13</sup>, dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE<sup>14</sup> oraz inne szczególne instrumenty dotyczące m.in. aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownic w ciąży, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, delegowania pracowników.
- 11) W zaleceniu Rady 2019/C 387/01<sup>15</sup> zaleca się państwom członkowskim wprowadzenie środków zapewniających formalny i rzeczywisty dostęp do systemów ochrony socjalnej, odpowiedniość i przejrzystość środków, dla wszystkich pracowników i osób samozatrudnionych.
- 12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679<sup>16</sup> (zwane dalej „ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych”) zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa pewne prawa i obowiązki, a także zabezpieczenia dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach.

---

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01) (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

<sup>16</sup> 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).

- 12a) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150<sup>17</sup> propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla „użytkowników biznesowych” korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych. [Komisja Europejska zaproponowała dalsze przepisy ustanawiające zharmonizowane przepisy dla dostawców i użytkowników systemów sztucznej inteligencji]<sup>18</sup>.
- 12b) Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawia<sup>19</sup> ogólne ramy określające minimalne wymagania dotyczące prawa pracowników w przedsiębiorstwach lub zakładach w Unii do informacji i konsultacji.
- 13) Chociaż obowiązujące unijne akty prawne przewidują pewne ogólne zabezpieczenia, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych wymagają zastosowania dalszych szczególnych środków. Aby nadać pracy za pośrednictwem platform internetowych odpowiednie ramy rozwoju w zrównoważony sposób, Unia musi ustanowić minimalne normy, aby sprostać wyzwaniom wynikającym z pracy za pośrednictwem platform internetowych. Należy wprowadzić środki ułatwiające prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii oraz poprawić przejrzystość pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Ponadto osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych należy zapewnić różne prawa mające na celu propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym. Należy tego dokonać w celu zwiększenia pewności prawa i zapewnienia równych warunków działania dla cyfrowych platform pracy i dostawców usług offline oraz wspierania trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.
- 14) Zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Partnerzy społeczni nie byli

---

<sup>17</sup> 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).

<sup>18</sup> [COM(2021) 206 final z 21.4.2021.]

<sup>19</sup> Dyrektywa 2002/14/UE 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).

zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze na szczeblu Unii poprzez dostosowanie obecnych ram prawnych do nowo pojawiającej się pracy za pośrednictwem platform internetowych.

- 15) Ponadto Komisja przeprowadziła szeroko zakrojoną wymianę poglądów z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym z cyfrowymi platformami pracy, stowarzyszeniami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, ekspertami ze środowisk akademickich, państwami członkowskimi i organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.
- 15a) Niniejsza dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy pracowników platform internetowych oraz ochronę danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez uregulowanie stosowania zarządzania algorytmicznego w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. Oba cele są realizowane jednocześnie i żaden z nich, choć wzajemnie się wzmacniają i nierozzerwalnie ze sobą wiążą, nie jest drugorzędny w stosunku do drugiego. Jeżeli chodzi o art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE, niniejsza dyrektywa zawiera przepisy mające na celu wspieranie prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Jeżeli chodzi o art. 16 TFUE, niniejsza dyrektywa ustanawia ramy mające na celu poprawę ochrony osób fizycznych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w zakresie przetwarzania ich danych osobowych poprzez zwiększenie przejrzystości, uczciwości i rozliczalności odpowiednich procedur zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform internetowych.
- 16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, niezależnie od ich statusu zatrudnienia.



- 17) Niniejsza dyrektywa powinna ustanawiać obowiązkowe zasady mające zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform internetowych zorganizowana za pośrednictwem tej cyfrowej platformy pracy jest wykonywana w Unii.
- 18) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że wykorzystują zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, by organizować pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowe lub powtarzalne żądanie odbiorcy usługi świadczonej przez platformę. Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji gromadzą dane osobowe osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz podejmują lub wspierają decyzje wpływające na warunki pracy. Organizacja pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinna obejmować co najmniej znaczącą rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży siły roboczej przez osobę, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy i która jest gotowa do wykonania określonego zadania. Może to obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, a jedynie zapewniają środki, za pomocą których dostawcy usług mogą dotrzeć do użytkownika końcowego, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych dostawców usług w określonym obszarze, bez dalszego zaangażowania, nie powinny być uznawane za cyfrową platformę pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować dostawców usług, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych lub odsprzedaż towarów lub usług, lub dzielenie się nimi, ani organizatorów działań wolontariuszy. Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób, towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.

- 18a) W niektórych przypadkach osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych nie mają bezpośredniego stosunku umownego z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w związku z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę za pośrednictwem platform internetowych na cyfrowej platformie pracy. Taki sposób organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych często prowadzi do powstania szerokiego wachlarza różnych i złożonych relacji trójstronnych, a także do rozmywania się odpowiedzialności między cyfrową platformą pracy a pośrednikami w zakresie pracy za pośrednictwem platform internetowych. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez pośredników są narażone na takie samo ryzyko pod względem błędnej klasyfikacji ich statusu zatrudnienia i zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji jak osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych bezpośrednio na potrzeby cyfrowej platformy pracy. Państwa członkowskie powinny zatem zastosować odpowiednie środki, w tym w stosownych przypadkach ustanawiając systemy wspólnej odpowiedzialności, by zapewnić, aby na mocy niniejszej dyrektywy osoby te korzystały z takiego samego poziomu ochrony jak osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które pozostają w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy.
- 19) Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz ułatwić prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i wyeliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy określonego w prawie krajowym, układach zbiorowych lub praktyce, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a tym samym zapewnienie, by pracownicy platform internetowych mieli prawa przysługujące w przypadku takiego stosunku pracy, wynikające z odpowiednich przepisów Unii, prawa krajowego i układów zbiorowych. W przypadku gdy status samozatrudnionego lub status pośredni – zdefiniowany na szczeblu krajowym – jest właściwym statusem zatrudnienia, zastosowanie mają prawa i obowiązki wynikające z tego statusu.

- 20) W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika<sup>20</sup>. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględnić wykładnię tych kryteriów przez Trybunał Sprawiedliwości. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej jest jedną z form fałszywie rejestrowanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Trybunał Sprawiedliwości orzekł<sup>21</sup>, że kwalifikacja osoby jako „prowadzącego działalność na własny rachunek” w prawie krajowym nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu tej osoby jako pracownika w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest jedynie fikcyjna, a tym samym służy ukryciu stosunku pracy.
- 21) Zasada pierwszeństwa faktów, zgodnie z którą ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się przede wszystkim na faktach świadczących o rzeczywistym wykonywaniu pracy, w tym na wynagrodzeniu, a nie na sposobie, w jaki strony opisują łączący je stosunek, zgodnie z zaleceniem Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2006 r. dotyczącym stosunku pracy (nr 198), ma szczególne znaczenie w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych, w której warunki umowne są często określone jednostronnie.

---

<sup>20</sup> Wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 3 lipca 1986 r., Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i innym, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; z dnia 9 lipca 2015 r., Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko 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 przeciwko Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

<sup>21</sup> Wyroki Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 stycznia 2004 r., Debra Allonby przeciwko 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 11 listopada 2010 r., Dita Danosa przeciwko LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 i z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- 22) W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona odgrywająca rolę pracodawcy powinna być wyraźnie określona i strona ta powinna wypełniać wszystkie obowiązki wynikające z jej roli pracodawcy.
- 23) Zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków dla osób faktycznie samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy podejmuje – czy to na zasadzie dobrowolności, czy w porozumieniu z zainteresowanymi osobami – decyzję o opłaceniu ochrony socjalnej, ubezpieczenia wypadkowego lub innych form ubezpieczenia, szkoleń lub podobnych świadczeń osobom samozatrudnionym wykonującym pracę za pośrednictwem tej platformy, świadczenia te jako takie nie powinny być uznawane za elementy determinujące istnienie stosunku pracy.
- 24) Kierowanie i kontrola lub zależność prawna są zasadniczym elementem definicji stosunku pracy w państwach członkowskich oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Kontrolę nad osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych i kierowanie takimi osobami można sprawować za pomocą wielu różnych środków i w różnych okolicznościach, co ustaliły zarówno sądy krajowe, jak i Trybunał Sprawiedliwości. Gdy cyfrowe platformy pracy kontrolują wykonywanie pracy, działają jak pracodawcy w ramach stosunku pracy. Ponadto pewne warunki mające zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych są zazwyczaj określone i nakładane jednostronnie w praktyce przez cyfrową platformę pracy, co nie pozostawia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych możliwości wpływania na treść takich warunków. W związku z tym tego rodzaju stosunki umowne należy uznać, na podstawie domniemania prawnego, za stosunek pracy między platformą a osobą wykonującą za jej pośrednictwem pracę, w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy wykonuje – na podstawie warunków mających zastosowanie do danego stosunku umownego lub działając w praktyce – pewien poziom działań kierowniczych i kontrolnych, wyrażony poprzez spełnienie co najmniej trzech kryteriów uruchomienia domniemania.

- 24a) Jeżeli cyfrowa platforma pracy przestrzega środków lub przepisów wymaganych prawem lub układami zbiorowymi, mających zastosowanie do osób faktycznie pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, nie należy tego rozumieć jako spełniającego co najmniej jedno kryterium uzasadniającego domniemanie prawne na podstawie niniejszej dyrektywy.
- 24b) W swoich wytycznych w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników Komisja wyjaśnia, że jej zdaniem układy zbiorowe osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, które znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. Ważne jest, aby państwa członkowskie uwzględniały możliwości określone w opublikowanych przez Komisję Europejską wytycznych w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób faktycznie pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników<sup>22</sup>. Zdaniem Komisji układy zbiorowe między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a cyfrowymi platformami pracy dotyczące warunków pracy nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, co daje możliwość poprawy warunków pracy takich osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, w szczególności osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Te układy zbiorowe nie powinny jednak podważać celów niniejszej dyrektywy, w szczególności prawidłowej klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do ich statusu zatrudnienia.

---

<sup>22</sup> C(2022) 6846 final.

25) W dyrektywie należy uwzględnić kryteria wskazujące, że cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy oraz że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych pozostaje prawdopodobnie w stosunku pracy, aby zapewnić możliwość zastosowania domniemania prawnego i ułatwić egzekwowanie praw pracowniczych. Kryteria te powinny wynikać z orzecznictwa unijnego i krajowego. Kryteria powinny obejmować konkretne elementy świadczące o tym, że cyfrowa platforma pracy określa górny poziom wynagrodzenia lub jego zakres, wymaga przestrzegania przepisów dotyczących wyglądu, zachowania wobec odbiorcy usługi lub sposobu wykonania pracy oraz wydaje instrukcje dotyczące tych kwestii, ogranicza swobodę wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, swobodę odmowy wykonania zadań, swobodę korzystania z podwykonawców lub zastępców lub uniemożliwia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych rozwijanie kontaktów biznesowych z potencjalnymi klientami, w tym poprzez stosowanie pewnych warunków lub systemu sankcji. Kryteria powinny również obejmować konkretne elementy wykazujące, że cyfrowa platforma pracy ściśle nadzoruje wykonywanie pracy, również poprzez dokładną weryfikację jakości wyników pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Obejmuje to ocenę lub regularne podsumowywanie wydajności pracy lub postępu prac, które mogą być również wykonywane za pomocą środków elektronicznych, takich jak obserwacja przy użyciu kamery, śledzenie lokalizacji, analiza częstości uderzeń w klawisze klawiatury lub pobieranie zrzutów ekranu lub korzystanie z innych funkcji w komputerach lub smartfonach. Nadzór nie obejmuje natomiast korzystania z narzędzi elektronicznych służących do kojarzenia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych z odbiorcą usługi. Jednocześnie kryteria te nie powinny obejmować sytuacji, w których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych są osobami faktycznie samozatrudnionymi. Osoby faktycznie samozatrudnione same odpowiadają przed swoimi klientami za sposób, w jaki wykonują swoją pracę, i za jakość osiągniętych wyników. Swoboda wyboru przede wszystkim godzin pracy lub okresów nieobecności, odmowy wykonania zadań, korzystania z podwykonawców, zastępców lub swoboda pracy dla osób trzecich jest uważana za jedną z cech charakterystycznych faktycznego samozatrudnienia. Ograniczenie takiej swobody może przybierać różne formy, biorąc pod uwagę, że model gospodarki platform stale się zmienia.

- 25a) Państwa członkowskie powinny, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi i sądowymi, ustanowić ramy środków wspierających, aby zapewnić skuteczne stosowanie domniemania prawnego. Takie wdrożenie ma znaczenie dla wszystkich stron, które są zainteresowane prawidłowym określaniem statusu zatrudnienia, takich jak pracownik, cyfrowa platforma pracy i organizacje partnerów społecznych. Aby wspomniane domniemanie było skuteczne w praktyce i aby rozpocząć jego stosowanie, powinny być zawsze spełnione trzy z kryteriów wskazujących, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych może zostać uznana za osobę pozostającą w stosunku pracy. Celem tych kryteriów jest zapewnienie zestawu łatwo zrozumiałych wskaźników wskazujących na prawdopodobieństwo istnienia stosunku pracy, a tym samym ułatwienie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych dostępu do odpowiednich praw wynikających z istnienia stosunku pracy za pomocą domniemania prawnego.
- 25c) Zgodnie z celem niniejszej dyrektywy, jakim jest poprawa warunków pracy pracowników platform internetowych, poprzez prawidłowe określenie ich stosunku pracy, a tym samym zapewnienie im korzystania z odpowiednich praw wynikających z prawa Unii, prawa krajowego i układów zbiorowych, domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, w których w grę wchodzi status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych. Chociaż niniejsza dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie żadnego obowiązku stosowania domniemania prawnego w postępowaniach podatkowych, karnych i postępowaniach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien uniemożliwiać państwom członkowskim, na mocy prawa krajowego, stosowania tego domniemania w tych lub innych postępowaniach administracyjnych lub sądowych, ani uznawania wyników postępowań, w których domniemanie zostało zastosowane do celów przyznania praw do przekwalifikowania pracowników w innych dziedzinach prawa.
- 26) [...]
- 27) [...]

- 28) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, nawet w przypadku gdy kryteria wskazują, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych pozostaje prawdopodobnie w stosunku pracy. W postępowaniach sądowych lub administracyjnych, w przypadku gdy zastosowanie ma domniemanie prawne, państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego poprzez udowodnienie, na podstawie powyższej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Cyfrowe platformy pracy mają pełny przegląd wszystkich elementów faktycznych decydujących o prawnym charakterze stosunku, w szczególności algorytmów, za pomocą których zarządzają swoją działalnością. W związku z tym jeżeli twierdzą, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy, ciężar dowodu powinien spoczywać na nich. Ponadto jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych, której dotyczy domniemanie, usiłuje wzruszyć to domniemanie prawne, cyfrowa platforma pracy powinna być zobowiązana do udzielenia tej osobie pomocy, w szczególności poprzez dostarczenie jej wszystkich istotnych informacji będących w posiadaniu platformy w odniesieniu do tej osoby. Skuteczne wzruszenie domniemania w postępowaniu sądowym lub administracyjnym nie powinno wykluczać stosowania tego domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych lub odwołaniach, zgodnie z krajowym prawem procesowym.
- 28a) Chociaż domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie w postępowaniach inicjowanych przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, w przypadku gdy chodzi o status zatrudnienia, państwa członkowskie mogą przyznać właściwym krajowym organom administracyjnym odpowiedzialnym za weryfikację zgodności z odpowiednimi przepisami lub ich egzekwowanie, takim jak inspektoraty pracy, możliwość niestosowania tego domniemania, jeżeli działają z własnej inicjatywy i jeżeli oczywiste jest, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych nie jest pracownikiem w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Ważne są krajowe ramy mające na celu ograniczenie liczby sporów sądowych i zwiększenie pewności prawa.



- 28b) Państwa członkowskie powinny być w stanie zapewnić, by postępowania sądowe lub administracyjne wszczęte przez cyfrowe platformy pracy w celu zaskarżenia decyzji organu sądowego lub administracyjnego podjętej na podstawie domniemania prawnego nie miały skutku zawieszającego odpowiednią decyzję.
- 28c) Dla zagwarantowania pewności prawa domniemanie prawne nie powinno mieć żadnych skutków prawnych z mocą wsteczną w czasie przed datą transpozycji niniejszej dyrektywy i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty, w tym do stosunków umownych nawiązanych przed tą datą i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tą datą oraz wynikające z nich prawa i obowiązki do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa krajowego i prawa Unii sprzed niniejszej dyrektywy.
- 28d) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą odpowiednich środków, takich jak rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wytycznych oraz zapewnienie skutecznych kontroli i inspekcji, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wszystkim zaangażowanym stronom pewności prawa i przejrzystości. Środki te powinny umożliwiać unikanie zmiany klasyfikacji osób faktycznie samozatrudnionych oraz uwzględniać szczególną sytuację przedsiębiorstw typu start-up, aby wspierać potencjał przedsiębiorczości i warunki trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.

29) W kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych osoby wykonujące pracę za pośrednictwem takich platform często podlegają decyzjom podejmowanym z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, lub przy wsparciu ze strony takich systemów. Zgoda osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych na przetwarzanie danych osobowych nie zawsze jest dobrowolna, ponieważ osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych nie mają zawsze rzeczywistej swobody wyboru lub mogą odmówić lub wycofać zgodę bez szkody dla swojego stosunku umownego, mimo że taka zgoda nie jest konieczna do wykonywania pracy za pośrednictwem platform internetowych, oraz istnieje nierównowaga między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych a cyfrową platformą pracy wyposażoną w zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji. Chociaż w rozporządzeniu (UE) 2016/679 ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, konieczne jest ustanowienie szczegółowych przepisów dotyczących konkretnych problemów związanych z przetwarzaniem danych osobowych z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. W szczególności cyfrowe platformy pracy nie powinny przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, przetwarzać żadnych danych osobowych w związku z ich prywatnymi rozmowami i nie powinny gromadzić żadnych danych osobowych, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform internetowych. W tym kontekście terminy odnoszące się do ochrony danych osobowych w niniejszej dyrektywie należy rozumieć w świetle definicji zawartych w rozporządzeniu (UE) 2016/679.

30) [...]

31) [...]

- 32) Nie naruszając praw i obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679, niniejsza dyrektywa przewiduje dodatkowe zabezpieczenia dotyczące korzystania ze zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. Cyfrowe platformy pracy powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do zbierania danych dotyczących wydajności pracy, nadzorowania lub oceny tej wydajności za pomocą środków elektronicznych; oraz zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym na ich dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, awans oraz ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Oprócz tego, co przewidziano w rozporządzeniu (UE) 2016/679, informacje dotyczące takich systemów należy przekazywać również w przypadku, gdy decyzje nie opierają się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, pod warunkiem że są one obsługiwane przez systemy zautomatyzowane. Należy również określić, jakiego rodzaju informacje należy przekazywać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do takich zautomatyzowanych systemów, a także w jakiej formie i kiedy należy te informacje przekazywać. Informacje na temat zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji należy również przekazywać przedstawicielom pracowników platform internetowych oraz krajowym organom ds. pracy, aby umożliwić im pełnienie ich funkcji.
- 33) Zgodnie z tym obowiązkiem informowania cyfrowe platformy pracy nie powinny być zobowiązane do ujawniania szczegółowego funkcjonowania ich zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, w tym algorytmów, ani innych szczegółowych danych zawierających tajemnice handlowe lub chronionych prawami własności intelektualnej. Jednak wynikiem tych rozważań nie powinna być odmowa dostarczenia wszystkich informacji wymaganych na mocy niniejszej dyrektywy.
- 34) [...]

- 35) Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie wykorzystują zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji w zarządzaniu osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy, takie jak decyzje związane z ofertą przydzielania zadań, zarobkami, bezpieczeństwem i zdrowiem, czasem pracy, dostępem do szkoleń, awansem lub statusem w organizacji i statusem umownym, mają bezpośredni wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które to osoby mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub organem nadzoru. Cyfrowe platformy pracy powinny zatem monitorować i regularnie oceniać wpływ poszczególnych decyzji – podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji – na warunki pracy. Cyfrowe platformy pracy powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do tego celu. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania, powinny mieć kompetencje, szkolenia i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji, a w szczególności prawo do cofnięcia zautomatyzowanych decyzji. Osoby te powinny być chronione przed zwolnieniem, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w związku z pełnionymi przez nie funkcjami. Oprócz obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679 w niniejszej dyrektywie przewidziano odrębne obowiązki, które mają zastosowanie w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych.
- 36) Rozporządzenie (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia odpowiednich środków ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, w przypadkach gdy te ostatnie podlegają decyzjom opartym wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu. Przepis ten wymaga co najmniej prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji.

- 37) Niniejsza dyrektywa przewiduje przepisy uzupełniające rozporządzenie 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznym pracą za pośrednictwem platform internetowych. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych powinny mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji, braku decyzji lub zbioru decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, które to decyzje mają na te osoby istotny wpływ. W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewniać osobom wykonującym pracę za jej pośrednictwem możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy. Ponadto jeżeli cyfrowa platforma pracy ogranicza, zawiesza lub zamyka konto osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, odmawia wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez tę osobę lub wpływa na jej status umowny, cyfrowa platforma pracy powinna przedstawić osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie tej decyzji, ponieważ takie decyzje mogą mieć szczególnie istotny negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności na ich potencjalne zarobki. Jeżeli uzyskane wyjaśnienia lub powody nie są zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych uznają, że ich prawa zostały naruszone jakkolwiek decyzją, która ma na nie znaczny wpływ, powinny one również mieć prawo do zwrócenia się do cyfrowej platformy pracy o dokonanie przeglądu decyzji i uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi bez zbędnej zwłoki. W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak prawa pracownicze, prawo do niedyskryminacji lub do ochrony ich danych osobowych, cyfrowa platforma pracy powinna niezwłocznie skorygować takie decyzje lub, jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odszkodowanie za poniesioną szkodę oraz podjąć niezbędne kroki w celu uniknięcia podobnych decyzji w przyszłości.

- 38) Dyrektywa Rady 89/391/EWG<sup>23</sup> wprowadza środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do minimalizowania ryzyka i oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponieważ zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji mogą mieć znaczący wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników platform internetowych, cyfrowe platformy pracy powinny oceniać te zagrożenia, weryfikować, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie do przeciwdziałania tym zagrożeniom, oraz przyjmować odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne. Powinny one unikać sytuacji, w której korzystanie z takich systemów powoduje nadmierną presję na pracowników lub zagraża ich zdrowiu. Aby zwiększyć skuteczność tych przepisów, cyfrowa platforma pracy powinna udostępnić swoją ocenę ryzyka i ocenę środków łagodzących pracownikom platform internetowych, ich przedstawicielom i właściwym organom.
- 39) Ponieważ wprowadzenie zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji przez cyfrowe platformy pracy – lub istotne zmiany w korzystaniu z tych systemów – mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy pracowników platform internetowych, kluczowe znaczenie ma zapewnienie, aby prawa i obowiązki w zakresie informacji i konsultacji, w szczególności te określone w dyrektywie 2002/14/WE, mogły być bezpośrednio wykonywane przez przedstawicieli pracowników platform internetowych, a w przypadku braku przedstawicieli – przez samych pracowników platform internetowych. Konieczne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały pracowników platform internetowych lub ich przedstawicieli i konsultowały się z nimi przed podjęciem takich decyzji, na odpowiednim szczeblu oraz – z uwagi na techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego – z pomocą eksperta wybranego w razie potrzeby przez pracowników platform internetowych lub ich przedstawicieli w uzgodniony sposób. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na środki informacyjne i konsultacyjne zawarte w dyrektywie 2002/14/WE.

---

<sup>23</sup> 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).

- 40) Osoby, które nie pozostają w stosunku pracy, stanowią znaczną część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji wykorzystywanych przez cyfrowe platformy pracy na ochronę ich danych osobowych i możliwości zarobkowania jest podobny do wpływu na pracowników platform internetowych. W związku z tym prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, mianowicie prawa dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, ograniczeń w przetwarzaniu lub gromadzeniu danych osobowych, monitorowania przez człowieka i przeglądu istotnych decyzji, powinny mieć również zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz informowania pracowników platform internetowych i konsultacji z nimi lub ich przedstawicielami, które w świetle prawa Unii są właściwe pracownikom, nie powinny mieć do tych osób zastosowania. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano zabezpieczenia dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. Jeżeli chodzi o realizowany przez człowieka przegląd istotnych decyzji, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.
- 41) W celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów i uregulowań prawa pracy, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie innym niż państwo członkowskie, w którym pracownik platformy internetowej wykonuje pracę, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę wykonywaną przez pracowników platform internetowych właściwym organom w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca. Obowiązek ten nie powinien zastępować obowiązków w zakresie deklaracji lub powiadamiania ustanowionych w innych instrumentach unijnych.

- 42) Informacje na temat liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych z wykorzystaniem cyfrowych platform pracy, informacje na temat ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania właściwych organów w prawidłowym określaniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w zapewnianiu zgodności z obowiązkami prawnymi, a także przedstawicieli pracowników platform internetowych w ramach pełnienia przez nich funkcji przedstawicielskich, a zatem powinny być im udostępniane. Organy i przedstawiciele powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące przedstawionych informacji.
- 43) Opracowano obszerny system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku socjalnego w Unii, którego elementy należy stosować do niniejszej dyrektywy, aby zapewnić osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odszkodowania za poniesioną szkodę. W szczególności, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych powinny nadal korzystać z takiej ochrony nawet po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego prowadzącego do domniemanego naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy.
- 44) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych powinni mieć możliwość – zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową – reprezentowania co najmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Wysłanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub wspieranie ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałyby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem.



- 45) Praca za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym pracownicy mogą poznawać się nawzajem i komunikować się ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów przed cyfrową platformą pracy. Konieczne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mogłyby komunikować się między sobą i kontaktować się z przedstawicielami pracowników platform internetowych. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków, przy jednoczesnym poszanowaniu ochrony danych osobowych i powstrzymując się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania.
- 46) W postępowaniach administracyjnych lub sądowych dotyczących prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych dane dotyczące organizacji pracy umożliwiające ustalenie statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy, mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i niełatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienia wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.
- 47) Biorąc pod uwagę, że niniejsza dyrektywa przewiduje przepisy uzupełniające rozporządzenie (UE) 2016/679 w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych w celu zapewnienia ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, krajowe organy nadzorcze, o których mowa w rozporządzeniu (UE) 2016/679, powinny być właściwe do monitorowania stosowania tych zabezpieczeń. Ramy proceduralne rozporządzenia (UE) 2016/679 powinny mieć zastosowanie w odniesieniu do egzekwowania dodatkowych przepisów niniejszej dyrektywy, 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 tym rozporządzeniu.

- 48) Zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych obejmują przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem tych platform i wpływają na warunki pracy i prawa pracowników platform internetowych, co rodzi problemy w zakresie prawa o ochronie danych, a także powiązanych dziedzin prawa, takich jak prawo pracy. Organy nadzorcze w zakresie ochrony danych oraz inne właściwe organy powinny zatem współpracować w zakresie egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji, bez naruszania niezależności organów nadzorczych w zakresie ochrony danych.
- 48a) Aby ochrona przewidziana w niniejszej dyrektywie była skuteczna, konieczna jest ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które korzystają z praw przyznanych im na mocy dyrektywy, przed zwolnieniem – w przypadku pracowników platform – lub rozwiązaniem umowy – w przypadku osób samozatrudnionych, oraz przed równoważnymi środkami.
- 49) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, 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 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

- 50) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów stwierdzania istnienia stosunku pracy, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.
- 50a) Przestrzega się autonomii partnerów społecznych. Partnerzy społeczni powinni zatem mieć możliwość uznania, że w szczególnych sytuacjach związanych z warunkami pracy pracowników platform internetowych do realizacji celu niniejszej dyrektywy bardziej odpowiednie są inne przepisy niż niektóre normy określone w niniejszej dyrektywie. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych odbiegających od niektórych przepisów zawartych w tych artykułach, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników platform internetowych.
- 51) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny ocenić wpływ swoich środków transpozycji na przedsiębiorstwa typu start-up oraz małe i średnie przedsiębiorstwa, aby zagwarantować, że nie poniosą one nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne. Państwa członkowskie powinny również publikować wyniki takich ocen.

- 52) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy.
- 53) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających<sup>24</sup> państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o transpozycji, jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione.
- 54) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>25</sup> skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych i wydał on swoją opinię 2 lutego 2022 r.<sup>26</sup>,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

---

<sup>24</sup> Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> Dok. 5966/22.

ROZDZIAŁ I  
PRZEPISY OGÓLNE

*Artykuł 1*

Przedmiot i zakres stosowania

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy pracowników platform internetowych oraz ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do przetwarzania ich danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.
  - 1a. Cele te realizowane są przez:
    - wprowadzenie środków ułatwiających prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych;
    - zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji w odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych; oraz
    - zwiększenie przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych.
2. [...]
3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii, do cyfrowych platform pracy organizujących pracę za pośrednictwem platform internetowych wykonywaną w Unii, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i prawa mającego zastosowanie w innym przypadku.
4. Jeżeli chodzi o przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych innych niż przedstawiciele pracowników platform internetowych, niniejsza dyrektywa ma zastosowanie wyłącznie w zakresie, w jakim prawo i praktyki krajowe przewidują reprezentowanie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych.

## Artykuł 2

### Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
  - 1) „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę, która spełnia wszystkie następujące wymogi:
    - a) jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;
    - b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy;
    - c) obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne odpłatnie, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu;
    - d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji;
  - 2) „praca za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną lub pośrednika na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną lub pośrednikiem a usługobiorcą;

- 3) „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub jego określenia przez zainteresowane strony;
- 4) „pracownik platformy internetowej” oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, która zawarła umowę o pracę lub ma pozostawać w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości;
- 4a) „pośrednik” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która nawiązuje stosunek umowny, w tym poprzez podwykonawstwo, z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych lub cyfrową platformą pracy w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem tej cyfrowej platformy pracy;
- 4b) „warunki” oznaczają wszelkie warunki lub specyfikacje, niezależnie od ich nazwy lub formy, które regulują stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych i są jednostronnie określone przez cyfrową platformę pracy.
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6a) „zautomatyzowane systemy monitorowania” oznaczają systemy wykorzystywane do gromadzenia danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, do nadzorowania lub oceny ich pracy za pomocą środków elektronicznych;

6b) „zautomatyzowane systemy podejmowania decyzji” oznaczają systemy, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności na ofertę zadań lub ich przydzielanie, zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, ich czas pracy, ich dostęp do szkoleń i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.

2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 pkt 1 nie obejmuje usługodawców, których głównym celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi lub odsprzedaż towarów lub usług.

### *Artykuł 2a*

#### Pośrednicy

Państwa członkowskie zapewniają, aby korzystanie z usług pośredników nie prowadziło do zmniejszenia ochrony zapewnianej na mocy niniejszej dyrektywy osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych.



ROZDZIAŁ II  
STATUS ZATRUDNIENIA

*Artykuł 3*

Prawidłowe określenie statusu zatrudnienia

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie procedury w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy określony w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, oraz w celu zapewnienia, aby pracownicy platform internetowych korzystali z praw wynikających z takiego stosunku pracy.
2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, z uwzględnieniem stosowania zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji w organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany we wszelkich porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami. W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona przejmująca obowiązki pracodawcy jest wyraźnie określona zgodnie z krajowymi systemami prawnymi.

*Artykuł 4*

Domniemanie prawne

1. O ile państwa członkowskie nie ustanowią korzystniejszych przepisów na podstawie art. 20, stosunek między cyfrową platformą pracy i osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy, jeżeli cyfrowa platforma pracy sprawuje kontrolę nad wykonywaniem pracy przez tę osobę i kieruje pracą tej osoby.

Do celów poprzedniego akapitu sprawowanie kontroli i kierowanie rozumie się jako spełniające, na mocy obowiązujących warunków lub w praktyce, co najmniej trzy z poniższych kryteriów:

- a) cyfrowa platforma pracy określa górne limity poziomu wynagrodzenia;
  - b) cyfrowa platforma pracy zobowiązuje osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;
  - c) cyfrowa platforma pracy nadzoruje wykonywanie pracy, w tym drogą elektroniczną;
  - d) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, poprzez ograniczenie swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności;
  - da) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę, w tym poprzez sankcje, w zakresie organizowania pracy, ograniczając swobodę uznania przy przyjmowaniu lub odrzucaniu zadań;
  - db) cyfrowa platforma pracy ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, ograniczając swobodę korzystania z podwykonawców lub zastępców;
  - e) cyfrowa platforma pracy ogranicza możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.
- 1a. Zasady ustanowione w niniejszym artykule i w art. 4a nie mają wpływu na swobodę sądów i właściwych organów w zakresie stwierdzania istnienia stosunku pracy, określonego przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, niezależnie od liczby kryteriów.

2. [...]
3. [...]
4. [...]

#### *Artykuł 4a*

##### Zastosowanie domniemania i wzruszenia domniemania

1. Domniemanie prawne ma zastosowanie we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, w których w grę wchodzi prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych.

Domniemanie prawne nie ma zastosowania do postępowań podatkowych, karnych i dotyczących zabezpieczenia społecznego. Państwa członkowskie mogą jednak stosować domniemanie prawne w tych postępowaniach zgodnie z prawem krajowym.

2. Państwa członkowskie mogą przyznać właściwym krajowym organom administracyjnym swobodę uznania w zakresie niestosowania domniemania, w przypadkach gdy:
  - a) organy te weryfikują zgodność z odpowiednimi przepisami lub egzekwują ich przestrzeganie z własnej inicjatywy, oraz
  - b) oczywiste jest, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych nie jest pracownikiem platformy internetowej.

3. Państwa członkowskie zapewniają, w postępowaniach, w których stosuje się domniemanie, możliwość wzruszenia domniemania prawnego przez którąkolwiek ze stron.

W tym celu:

- a) jeżeli cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy;
  - b) w przypadku gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do pomocy we właściwym rozstrzygnięciu postępowania, w szczególności poprzez dostarczenie wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje.
4. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem określonym w art. 21 ust. 1 i nadal trwających w tym dniu, domniemanie prawne, o którym mowa w art. 4, ma zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty.
  5. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy kwestionuje decyzję administracyjną lub sądową określającą status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych na podstawie zastosowania domniemania, państwa członkowskie mogą zapewnić, by takie postępowanie nie miało skutku zawieszającego wobec tej decyzji.

## *Artykuł 4b*

### Ramy środków wspierających

Państwa członkowskie ustanawiają ramy środków wspierających, by zapewnić skuteczne wdrożenie domniemania prawnego, o którym mowa w art. 4. W szczególności:

- a) zapewnienia, aby informacje na temat stosowania domniemania prawnego były podawane do wiadomości publicznej w jasny, kompleksowy i łatwo dostępny sposób;
- b) opracowania wytycznych dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i partnerów społecznych w celu zrozumienia i stosowania w praktyce domniemania prawnego, w tym jego wzruszenia;
- c) opracowania zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową wytycznych dla właściwych organów krajowych na temat proaktywnego ukierunkowania działań na cyfrowe platformy pracy nieprzestrzegające przepisów i na temat ich ścigania;
- d) zapewnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, skutecznych kontroli i inspekcji prowadzonych przez organy krajowe, przy jednoczesnym zapewnieniu, aby takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminujące.

## *Artykuł 5*

[...]

## ROZDZIAŁ III

### ZARZĄDZANIE PRZEZ ZAUTOMATYZOWANE SYSTEMY MONITOROWANIA LUB PODEJMOWANIA DECYZJI

#### *Artykuł 5a*

Ograniczenia przetwarzania danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji

1. Cyfrowe platformy pracy nie mogą, za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji:
  - a) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych;
  - b) przetwarzać żadnych danych osobowych związanych z prywatnymi rozmowami, w tym wymian z przedstawicielami pracowników platform internetowych;
  - c) gromadzić żadnych danych osobowych, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy internetowej nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform internetowych.

#### *Artykuł 6*

Przejrzystość zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji

1. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy informowały osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych o korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.

Informacje te dotyczą:

- a) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania:
  - i) faktu, że takie systemy są w użyciu lub są w trakcie wprowadzania;
  - ii) kategorii działań nadzorowanych lub ocenianych przez takie systemy, w tym oceny dokonywanej przez usługobiorcę, lub działań, w przypadku których systemy zbierają dane;

- b) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji:
  - i) faktu, że takie systemy są w użyciu lub są w trakcie wprowadzania;
  - ii) kategorii decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy;
  - iii) głównych parametrów, które takie systemy uwzględniają, oraz względnego znaczenia tych głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych wpływają na decyzje;
  - iv) powodów decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tego pracownika, oraz decyzji o jego statusie umownym lub jakiegokolwiek decyzji o podobnych skutkach.
- 3. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1, w dokumencie w formie pisemnej, który może mieć format elektroniczny. Przekazują te informacje najpóźniej pierwszego dnia roboczego, a także – w przypadku istotnych zmian i w dowolnym momencie – na wniosek osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Informacje są przedstawiane w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, przy użyciu jasnego i prostego języka.
- 4. Cyfrowe platformy pracy również udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, przedstawicielom pracowników platform internetowych. Państwa członkowskie udostępniają również te informacje właściwym organom krajowym na ich wniosek.
- 5. [...]

## Artykuł 7

### Monitorowanie przez człowieka systemów zautomatyzowanych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy monitorowały i regularnie oceniały wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych.
2. [...]
3. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały wystarczające zasoby ludzkie do monitorowania i oceny skutków poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania i oceny, posiadają kompetencje, szkolenia i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji, w tym do anulowania zautomatyzowanych decyzji. Osoby te powinny być chronione przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w związku z pełnionymi przez nie funkcjami.
4. Informacje na temat oceny na mocy ust. 1 udostępnia się osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych i przedstawicielom pracowników platform internetowych. Państwa członkowskie udostępniają również te informacje właściwym organom krajowym na ich wniosek.



## Artykuł 8

### Kontrola istotnych decyzji przez człowieka

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych miały prawo do uzyskania bez zbędnej zwłoki od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji, które mają na te osoby istotny wpływ. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy gwarantowały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy w celu omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia decyzji. Cyfrowe platformy pracy zapewniają, aby takie osoby wyznaczone do kontaktów posiadały niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji.

Cyfrowe platformy pracy bez zbędnej zwłoki przekazują osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę, wszelkich decyzji dotyczących statusu umownego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz wszelkich decyzji o podobnych skutkach.

2. W przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych nie są usatysfakcjonowane uzyskanym wyjaśnieniem lub pisemnym uzasadnieniem lub uznają, że decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza ich prawa, mają prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o ponowne rozpatrzenie tej decyzji. Cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych uzasadnionej odpowiedzi w dokumencie w formie pisemnej, który może mieć format elektroniczny, bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wniosku.

3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowa platforma pracy poprawia tę decyzję niezwłocznie, a w każdym razie w terminie dwóch tygodni, lub, jeżeli takie sprostowanie nie jest możliwe, zapewnia odszkodowanie za poniesioną szkodę. Cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki, w tym, w stosownych przypadkach, modyfikację zautomatyzowanego systemu podejmowania decyzji, aby uniknąć takich decyzji w przyszłości.
4. Niniejszy artykuł nie ma wpływu na procedury dyscyplinarne i procedury zwalniania określone w prawie krajowym i praktykach krajowych oraz w układach zbiorowych.
5. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które są również „użytkownikami biznesowymi” w rozumieniu rozporządzenia (UE) 2019/1150.

#### *Artykuł 8a*

#### Bezpieczeństwo i zdrowie

1. Nie naruszając dyrektywy Rady 89/391/EWG i powiązanych dyrektyw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w odniesieniu do pracowników platform internetowych cyfrowe platformy pracy:
  - a) oceniają ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania lub podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
  - b) oceniają, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie w odniesieniu do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
  - c) wprowadzają odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.
2. Cyfrowe platformy pracy nie mogą wykorzystywać zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji w żaden sposób, który wywiera nadmierną presję na pracowników platform internetowych lub w inny sposób zagraża zdrowiu fizycznemu i psychicznemu takich pracowników.

## *Artykuł 9*

### Informacje i konsultacje

1. Nie naruszając praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2002/14/WE, państwa członkowskie zapewniają informowanie przedstawicieli pracowników platform internetowych i konsultowanie się z nimi lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – z pracownikami platform internetowych, których dotyczą cyfrowe platformy pracy, w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji lub w sprawie istotnych zmian w korzystaniu z tych systemów.
2. [...]
3. Przedstawiciele pracowników platform internetowych lub tacy pracownicy mogą korzystać z pomocy wybranego przez nich eksperta, o ile jest to konieczne do zbadania przez nich kwestii będącej przedmiotem informacji i konsultacji oraz do sformułowania opinii.  
W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zatrudnia ponad 500 osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w danym państwie członkowskim, wydatki związane z ekspertem ponosi cyfrowa platforma pracy, pod warunkiem że są one proporcjonalne.  
Państwa członkowskie mogą określić częstotliwość składania wniosków o udostępnienie eksperta oraz górną granicę wydatków ponoszonych przez cyfrową platformę pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu skuteczności pomocy.

## *Artykuł 10*

[...]

## ROZDZIAŁ IV

### PRZEJRZYŚĆ PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH

#### *Artykuł 11*

##### Rejestrowanie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych

Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy będące pracodawcami zgłaszały pracę wykonywaną przez pracowników platform internetowych właściwym organom państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich. Nie ma to wpływu na szczególne obowiązki wynikające z prawa Unii, zgodnie z którymi pracę zgłasza się odpowiednim organom państwa członkowskiego w sytuacjach transgranicznych.

#### *Artykuł 12*

##### Dostęp do istotnych informacji na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały właściwym organom krajowym oraz przedstawicielom pracowników platform internetowych następujące informacje:
  - a) liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;
  - b) ogólne warunki określone przez cyfrową platformę pracy, mające zastosowanie do tych stosunków umownych, które odnoszą się do dużej liczby stosunków umownych;
  - c) pośredników, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym.

2. Informacje te przekazuje się w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, w którym osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych wykonują pracę za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy. Informacje te są aktualizowane co najmniej raz na sześć miesięcy, a w odniesieniu do ust. 1 lit. b) za każdym razem, gdy warunki są w istotny sposób zmieniane.
3. Właściwe organy, o których mowa w ust. 1, i przedstawiciele pracowników platform internetowych mają również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przedstawionych informacji. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na taki wniosek w rozsądnym terminie, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.
4. W odniesieniu do cyfrowych platform pracy, które są mikroprzedsiębiorstwami, małymi lub średnimi przedsiębiorstwami, państwa członkowskie mogą postanowić, że częstotliwość aktualizacji informacji zgodnie z ust. 2 jest ograniczona do jednej aktualizacji rocznie.

## ROZDZIAŁ V

### ŚRODKI PRAWNE ORAZ STOSOWANIE PRAWA

#### *Artykuł 13*

##### Prawo do dochodzenia roszczeń

Nie naruszając art. 79 i 82 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie zapewniają osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osobom, których zatrudnienie lub inny stosunek umowny ustał, dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odszkodowania za poniesioną szkodę, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

#### *Artykuł 14*

##### Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

1. Nie naruszając art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych i innych podmiotów prawnych, którzy zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz przynajmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
2. [...]

- 2a. Jeżeli jest to konieczne do obrony praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do ochrony ich danych osobowych, cyfrowe platformy pracy udostępniają informacje, o których mowa w art. 6 ust. 4 i art. 7 ust. 4, przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych innym niż przedstawiciele pracowników platform internetowych.

### *Artykuł 15*

#### Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy umożliwiały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie i komunikowanie się ze sobą oraz kontaktowanie się z przedstawicielami pracowników platform internetowych, za pomocą cyfrowej infrastruktury cyfrowych platform pracy lub równie skutecznych środków, przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679 i dyrektywy 2002/58/WE. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania.

### *Artykuł 16*

#### Dostęp do środków dowodowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach, o których mowa w art. 4a, sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów, w których znajdują się informacje poufne, w przypadku gdy uznają je za istotne dla postępowania. Zapewniają, by sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji.
3. [...]

## *Artykuł 17*

### Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

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

## *Artykuł 18*

### Ochrona przed zwolnieniem lub rozwiązaniem umowy

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnego środka oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych działań wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych z powodu skorzystania przez nie z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które uważają, że zostały zwolnione, ich umowa została rozwiązana lub zostały objęte środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych środków. Cyfrowa platforma pracy bez zbędnej zwłoki przedstawia te powody na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, o których mowa w ust. 2, przedstawiły przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia, rozwiązania umowy lub wprowadzenia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie, rozwiązanie umowy lub zastosowanie równoważnych środków nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należy do cyfrowej platformy pracy.



4. [...]
5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.
6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

### *Artykuł 19*

#### Nadzór i kary

1. Organ lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie stosowania art. 5a–8 niniejszej dyrektywy, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Pułap administracyjnych kar pieniężnych, o którym mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia, ma zastosowanie do naruszeń art. 5a–8 niniejszej dyrektywy.
2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz inne właściwe organy krajowe, w stosownych przypadkach, współpracują w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku wystąpienia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanego monitorowania lub systemów podejmowania decyzji na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych. W tym celu organy te wymieniają między sobą istotne informacje, w tym informacje uzyskane w kontekście inspekcji lub dochodzeń, na żądanie lub z własnej inicjatywy.
3. Nie naruszając ust. 1, państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie przepisów niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ VI  
PRZEPISY KOŃCOWE

*Artykuł 20*

Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej już pracownikom platform internetowych w państwach członkowskich, w tym w odniesieniu do ustanowionych procedur prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W szczególności domniemanie prawne określone w art. 4 nie ma wpływu na obowiązujące przepisy krajowe przewidujące procedury zmiany klasyfikacji, które są korzystniejsze dla pracowników platform internetowych.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników platform internetowych, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla tych osób przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie, zgodnie z celami niniejszej dyrektywy. W odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy, niniejszy ustęp ma zastosowanie w zakresie, w jakim takie przepisy krajowe są zgodne z przepisami dotyczącymi funkcjonowania rynku wewnętrznego.
3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla wszelkich innych praw przyznanych osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych na mocy innych aktów prawnych Unii.

## *Artykuł 20a*

Państwa członkowskie mogą, na mocy przepisów prawa lub układów zbiorowych, ustanowić bardziej szczegółowe przepisy w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych na podstawie art. 6, 7 i 8 niniejszej dyrektywy. 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 internetowych, ustanawia się rozwiązania dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych, które różnią się od tych, o których mowa w art. 8a, 9, 11 i 12 niniejszej dyrektywy.

## *Artykuł 21*

### Transpozycja i wdrożenie

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia [dwa lata od jej wejściu w życie] r. 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, przyjmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.
4. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.

## *Artykuł 22*

### Przegląd dokonywany przez Komisję

Do dnia [pięć lat po wejściu w życie] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi na szczeblu unijnym i kluczowymi zainteresowanymi stronami, a także uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawia w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie. W takim przeglądzie Komisja zwraca szczególną uwagę na wpływ korzystania z usług pośredników na ogólne wdrożenie niniejszej dyrektywy.

## *Artykuł 23*

### Wejście w życie

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

## *Artykuł 24*

### Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego

W imieniu Rady

Przewodniczący / Przewodnicząca

Przewodniczący / Przewodnicząca