



Rada  
Unii Europejskiej

Bruksela, 8 marca 2024 r.  
(OR. en)

---

---

Międzyinstytucjonalny numer  
referencyjny:  
2021/0414(COD)

---

---

7212/24  
ADD 1

SOC 161  
EMPL 90  
MI 238  
DATAPROTECT 119  
CODEC 644

**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 – Analiza ostatecznego tekstu kompromisowego w celu wypracowania porozumienia

---

Delegacje otrzymują w załączeniu wstępne porozumienie w sprawie wyżej wymienionego wniosku.  
Tekst musi jeszcze zostać zatwierdzony przez Radę, tak by można było osiągnąć porozumienie  
z Parlamentem Europejskim w pierwszym czytaniu.

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

**z dnia...**

**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>1</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>2</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> Dz.U. C 290 z 29.7.2022, s. 95.

<sup>2</sup> Dz.U. C 375 z 30.9.2022, s. 45.

<sup>3</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z... (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) i decyzja Rady z... .

a także mając na uwadze, co następuje:

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

- 3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych („filar”), proklamowanego w Göteborgu 17 listopada 2017 r.<sup>4</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; należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym; należy też wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy, zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia, ułatwiać mobilność zawodową, a także zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Zasada nr 7 filaru stanowi, że w momencie nawiązywania stosunku pracy pracownicy mają prawo otrzymać pisemną informację o swoich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w przypadku zwolnienia z pracy mają prawo wcześniej uzyskać informację o przyczynach takiego zwolnienia i przysługuje im rozsądny okres wypowiedzenia, a także mają prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w razie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy – prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty. Zasada nr 10 filaru stanowi, że pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz prawo do ochrony danych osobowych w kontekście zatrudnienia. Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. z zadowoleniem przyjęto plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

<sup>5</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021) 0102).

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

- 6) Praca za pośrednictwem platform może dawać możliwość łatwiejszego dostępu do rynku pracy, zdobywania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej czy korzystania z pewnej elastyczności w organizowaniu czasu pracy. Jednocześnie większość osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform ma inną pracę lub inne źródło dochodu i zazwyczaj jest nisko opłacana, a przy tym praca za pośrednictwem platform szybko się zmienia, co skutkuje nowymi modelami biznesowymi i nowymi formami zatrudnienia, które niekiedy wymykają się istniejącym systemom ochrony. Dlatego ważne jest, aby procesowi temu towarzyszyły odpowiednie zabezpieczenia dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, niezależnie od charakteru stosunku umownego. Praca za pośrednictwem platform może przede wszystkim skutkować nieprzewidywalnością godzin pracy i zacieraniem się granic między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem oraz między obowiązkami pracodawców i pracowników. Niewłaściwa klasyfikacja statusu zatrudnienia niesie ze sobą skutki dla danej osoby, ponieważ może ograniczać dostęp do obowiązujących praw pracowniczych i socjalnych. Skutkuje również nierównością szans dla przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich podstawę opodatkowania oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Choć wyzwania te nie dotyczą jedynie pracy za pośrednictwem platform internetowych, w gospodarce platform one szczególnie dotkliwe i naglące.
- 7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich dowiodły utrzymywania się niewłaściwej klasyfikacji statusu zatrudnienia w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kierownictwa lub kontroli. Choć cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione lub jako „niezależnych wykonawców”, wiele sądów orzekło, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę, często włączając je do swojej podstawowej działalności gospodarczej. Sądy te zmieniły zatem klasyfikację tych osób z rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy.

- 8) Zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne zasilane algorytmami w coraz większym stopniu przejmują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie obowiązków, wycena poszczególnych zadań, określanie harmonogramu pracy, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, oferowanie zachęt czy nakładanie sankcji. Zwłaszcza cyfrowe platformy pracy stosują takie systemy algorytmiczne jako standardowy sposób organizowania pracy za pośrednictwem platform i zarządzania taką pracą w ramach swojej infrastruktury. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform podlegające takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często nie mają dostępu do informacji o tym, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane i jak ich zachowanie wpływa na decyzje podejmowane przez systemy zautomatyzowane. Dostępu do tych informacji nie mają również przedstawiciele pracowników, inni przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, inspektoraty pracy oraz inne właściwe organy. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform często nie znają powodów decyzji podejmowanych lub wspieranych przez systemy zautomatyzowane, nie mają możliwości uzyskania wyjaśnień w sprawie tych decyzji, omówienia tych decyzji z osobą kontaktową ani ich zakwestionowania, domagania się ich korekty lub w stosownym przypadku dochodzenia roszczeń.
- 9) W przypadku gdy platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w sposób transgraniczny, często nie jest jasne, gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platformy, zwłaszcza praca online. Ponadto organy krajowe nie dysponują łatwym dostępem do danych o cyfrowych platformach pracy, w tym o liczbie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ich statusie zatrudnienia i warunkach pracy. Utrudnia to egzekwowanie mających zastosowanie przepisów.

- 10) Kilka instrumentów prawnych przewiduje minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. To w szczególności dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152<sup>6</sup> w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>7</sup> w sprawie czasu pracy, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE<sup>8</sup> w sprawie pracy tymczasowej 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. Ponadto Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej („Trybunał Sprawiedliwości”) orzekł, że jako czas pracy należy traktować także okres dyżuru, podczas którego możliwości skupienia się pracownika na innych sprawach są znacznie ograniczone<sup>9</sup>. Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>10</sup> ustanawia ogólne ramy określające minimalne wymagania dotyczące prawa pracowników w przedsiębiorstwach lub zakładach w Unii do informacji i konsultacji.
- 11) W zaleceniu Rady z 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej<sup>11</sup> zaleca się państwom członkowskim stosowanie środków zapewniających wszystkim pracownikom i osobom samozatrudnionym formalny i rzeczywisty dostęp do systemów ochrony socjalnej oraz ich odpowiedniość i przejrzystość.

---

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

<sup>7</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>8</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>9</sup> Wyrok Trybunału z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie Ville de Nivelles przeciwko Rudy Matzak (C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

<sup>10</sup> Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

<sup>11</sup> Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.



- 12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679<sup>12</sup> zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa niektóre prawa i obowiązki oraz zabezpieczenia dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach.
- 13) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150<sup>13</sup> propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych.
- 14) Choć obowiązujące akty prawne Unii przewidują pewne ogólne zabezpieczenia, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform wymagają dalszych szczególnych środków. Aby odpowiednio i w zrównoważony sposób kształtować rozwój pracy za pośrednictwem platform, Unia musi ustanowić minimalne prawa pracowników platform oraz przepisy mające na celu poprawę ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i w ten sposób odpowiedzieć na wyzwania wynikające z tego rodzaju pracy. Należy wprowadzić środki ułatwiające prawidłowe określanie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii oraz poprawić przejrzystość pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych. Ponadto osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform należy zapewnić prawa mające na celu promowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności. Prawa te powinny również mieć na celu ochronę pracowników i poprawę warunków pracy w ramach zarządzania algorytmicznego, w tym prowadzenia rokowań zbiorowych. Należy tego dokonać z myślą o zwiększeniu pewności prawa i zapewnieniu równości szans między cyfrowymi platformami pracy a dostawcami usług offline oraz wspieraniu zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii.

---

<sup>12</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).

<sup>13</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).

- 15) Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w tych kwestiach. Jest jednak ważne, aby podjąć działania w tej dziedzinie na szczeblu Unii poprzez dostosowanie obecnych ram prawnych do pojawiania się pracy za pośrednictwem platform, w tym do stosowania zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.
- 16) Ponadto Komisja przeprowadziła szeroko zakrojoną wymianę poglądów z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym z cyfrowymi platformami pracy, stowarzyszeniami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ekspertami ze środowisk akademickich, państwami członkowskimi i organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.
- 17) Niniejsza dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy pracowników platform oraz ochronę danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Oba cele są realizowane jednocześnie i żaden z nich, ponieważ wzajemnie się wzmacniają i nierozzerwalnie się ze sobą wiążą, nie jest drugorzędny. 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 oraz poprawę warunków pracy i przejrzystości pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych, a także ochronę pracowników w kontekście zarządzania algorytmicznego. Jeżeli chodzi o art. 16 TFUE, niniejsza dyrektywa ustanawia przepisy mające na celu poprawę ochrony osób fizycznych wykonujących pracę za pośrednictwem platform w zakresie przetwarzania ich danych osobowych poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności stosownych procedur zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform.

- 18) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii, które mają umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich lub które na podstawie oceny faktów uznaje się za mające umowę lub pozostające w stosunku pracy, zgodnie z przepisami obowiązującymi w poszczególnych państwach członkowskich – z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego związane z przetwarzaniem danych osobowych powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie mają umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy.
- 19) Niniejsza dyrektywa powinna ustanawiać obowiązkowe przepisy mające zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od miejsca ich siedziby i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform organizowana poprzez tę cyfrową platformę pracy jest wykonywana w Unii.
- 20) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że stosują zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne, aby organizować pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowy lub powtarzalny wniosek odbiorcy usługi świadczonej przez platformę. Zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne przetwarzają dane osobowe osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i podejmują lub wspierają decyzje wpływające m.in. na warunki pracy. Cechy te sprawiają, że cyfrowe platformy pracy są odrębną formą organizacji świadczenia usług przez osoby wykonujące wolne zawody w porównaniu z bardziej tradycyjnymi formami organizacji świadczenia usług, takimi jak tradycyjne formy zamawiania przejazdów czy wysyłki usług transportowych. Ponadto większa złożoność struktury organizacyjnej cyfrowych platform pracy idzie w parze z ich szybkim rozwojem, w wyniku czego często powstają systemy o „zmiennej geometrii” w organizacji pracy. Mogą na przykład występować przypadki, w których cyfrowe platformy pracy świadczą usługę, której odbiorcami są sama cyfrowa platforma pracy lub odrębny podmiot biznesowy w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw, lub organizują pracę w taki sposób, że zacierają się granice między tradycyjnymi wzorcami, zazwyczaj rozpoznawalnymi w systemach świadczenia usług.

Może tak być również w przypadku platform mikropracy lub platform crowdworkingu, które są rodzajem internetowej cyfrowej platformy pracy oferującej przedsiębiorstwom i innym klientom dostęp do dużej i elastycznej siły roboczej na potrzeby realizacji drobnych zadań, które można wykonać zdalnie przy użyciu komputera i połączenia internetowego, takich jak znakowanie. Zadania są dzielone i rozdzielane między dużą liczbę osób („crowd”), które mogą wykonywać je asynchronicznie.

- 21) Organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinno oznaczać co najmniej istotną rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży pracy ze strony osoby, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy, niezależnie od sposobu jego określenia i charakteru, i która jest gotowa do wykonania konkretnego zadania. Może to obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, ale jedynie zapewniają środki, za pomocą których usługodawcy mogą dotrzeć do użytkownika końcowego bez dalszego udziału platformy, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych usługodawców w określonym obszarze, nie powinny być uznawane za cyfrowe platformy pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować usługodawców, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych, lub umożliwianie osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaży towarów lub usług, ani organizatorów działań wolontariuszy. Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców, dla których organizowanie pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób lub towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.
- 22) Rozwiązania i procedury dotyczące reprezentowania pracowników są różne w poszczególnych państwach członkowskich w zależności od ich historii, instytucji i sytuacji polityczno-gospodarczej. Wśród warunków umożliwiających dobre funkcjonowanie dialogu społecznego są istnienie silnych, niezależnych związków zawodowych i organizacji pracodawców mających dostęp do stosownych informacji niezbędnych do uczestnictwa w dialogu społecznym oraz poszanowanie podstawowych praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych.

- 23) Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 (1971) dotyczącą przedstawicieli pracowników, ratyfikowaną jak dotąd przez 24 państwa członkowskie, przedstawicielami pracowników mogą być osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników na podstawie prawa krajowego lub praktyki krajowej, niezależnie od tego, czy są przedstawicielami związków zawodowych – tzn. przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych – czy przedstawicielami pochodzącymi z wyboru – tzn. przedstawicielami, którzy są swobodnie wybierani przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami prawa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznawanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych. Konwencja ta stanowi, że w przypadku gdy w tym samym przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele pochodzący z wyboru, taka reprezentacja nie może być wykorzystywana do podważania stanowisk danych związków zawodowych lub ich przedstawicieli i że należy zachęcać do współpracy między przedstawicielami pochodzącymi z wyboru a danymi związkami zawodowymi lub ich przedstawicielami.
- 24) Państwa członkowskie ratyfikowały Konwencję MOP nr 98 (1949) dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, zgodnie z którą czynności mające na celu promowanie tworzenia organizacji pracowników pod zwierzchnictwem pracodawców lub organizacji pracodawców lub wspieranie organizacji pracowników za pomocą środków finansowych lub innych środków w celu poddania takich organizacji kontroli pracodawców lub organizacji pracodawców są uznawane za akty ingerencji, przed którymi państwa członkowskie MOP muszą chronić organizacje pracowników. Ważne jest uwzględnienie takich aktów w celu zapewnienia, aby przy określaniu lub wdrażaniu praktycznych ustaleń dotyczących informacji i konsultacji na mocy niniejszej dyrektywy pracodawcy i przedstawiciele pracowników działali w duchu współpracy i z należyтым poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków, uwzględniając interesy zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników.

- 25) W niektórych przypadkach osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform nie mają bezpośredniego stosunku umownego z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w stosunku z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę za pośrednictwem platform. Ten sposób organizacji pracy za pośrednictwem platform często skutkuje szerokim wachlarzem różnych złożonych stosunków wielostronnych, w tym łańcuchami podwykonawców, oraz zacieraniem się granic między obowiązkami cyfrowej platformy pracy a obowiązkami pośredników. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez pośredników są narażone na takie same zagrożenia związane z niewłaściwą klasyfikacją ich statusu zatrudnienia i ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform bezpośrednio dla cyfrowej platformy pracy. Państwa członkowskie powinny zatem ustanowić odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby na mocy niniejszej dyrektywy osoby te korzystały z takiego samego poziomu ochrony co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform i pozostające w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy. Państwa członkowskie powinny ustanowić odpowiednie mechanizmy, w tym w stosownych przypadkach za pomocą systemów odpowiedzialności solidarnej.
- 26) Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform oraz ułatwiać prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i eliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy zdefiniowanego w prawie krajowym, układach zbiorowych lub praktyce, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a tym samym zapewnienie, aby pracownicy platform korzystali z pełni tych samych praw w dziedzinie zatrudnienia co inni pracownicy zgodnie ze stosownym prawem Unii, prawem krajowym i układami zbiorowymi. W przypadku gdy na podstawie faktów ustalone zostanie istnienie stosunku pracy, należy wyraźnie wskazać stronę lub strony działające w charakterze pracodawcy; powinny one wywiązać się ze stosownych obowiązków pracodawców wynikających z prawa Unii, prawa krajowego i układów zbiorowych mających zastosowanie w danym sektorze działalności.

- 27) W przypadku stwierdzenia, że strona jest pracodawcą i spełnia warunki bycia agencją pracy tymczasowej zgodnie z dyrektywą 2008/104/WE, zastosowanie mają obowiązki wynikające z tej dyrektywy.
- 28) Szczególne znaczenie w przypadku pracy za pośrednictwem platform, w której warunki umowne są często określane jednostronnie, ma zasada pierwszeństwa faktów, zgodnie z którą ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się przede wszystkim na faktach związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym na wynagrodzeniu, a nie na sposobie, w jaki strony opisują łączący je stosunek, zgodnie z zaleceniem MOP 198 (2006) dotyczącym stosunku pracy.

- 29) Jedną z form fikcyjnie zgłaszanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną, jest nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zarejestrowana jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Takie fikcyjne zgłoszenie często jest dokonywane w celu uniknięcia pewnych zobowiązań prawnych lub podatkowych oraz uzyskania przewagi konkurencyjnej wobec przedsiębiorstw przestrzegających prawa. Trybunał Sprawiedliwości orzekł<sup>14</sup>, że klasyfikacja osoby jako „prowadzącej działalność na własny rachunek” w prawie krajowym nie uniemożliwia sklasyfikowania tej osoby jako pracownika w rozumieniu prawa Unii<sup>15</sup>, jeżeli jej niezależność ma charakter wyłącznie fikcyjny, a tym samym służy ukryciu stosunku pracy.

---

<sup>14</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).

<sup>15</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 Ruhrländklinik gGmbH przeciwko Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15 (ECLI:EU:C:2016:883); z dnia 16 lipca 2020 r., UX przeciwko 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).



- 30) Zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków dla osób faktycznie samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Przydatną wskazówką w tej sprawie może być komunikat Komisji z dnia 30 września 2022 r., który zawiera wytyczne w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników i wskazuje, że według 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. Istotne jest jednak, aby wprowadzenie tych układów zbiorowych nie podważało celów niniejszej dyrektywy, w szczególności prawidłowej klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w odniesieniu do ich statusu zatrudnienia.

- 31) Kontrola i kierownictwo mogą w praktyce przybierać różne formy, jako że model gospodarki platform stale ewoluuje; na przykład cyfrowa platforma pracy może sprawować kierownictwo i kontrolę nie tylko bezpośrednio, lecz także poprzez stosowanie sankcji lub innych form niekorzystnego traktowania lub presji. W kontekście pracy za pośrednictwem platform osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform często trudno jest uzyskać odpowiedni dostęp do narzędzi i informacji potrzebnych do dochodzenia przed właściwym organem rzeczywistego charakteru ich stosunku umownego i wynikających z niego praw. Ponadto zarządzanie osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych charakteryzuje się nieprzejrzystym przepływem informacji z cyfrowej platformy pracy. Te cechy pracy za pośrednictwem platform utrwalają zjawisko niewłaściwej klasyfikacji jako fikcyjnego samozatrudnienia, utrudniając tym samym prawidłowe określanie statusu zatrudnienia i dostęp osób pracujących za pośrednictwem platform do godnych warunków życia i pracy. Państwa członkowskie powinny zatem ustanowić środki przewidujące skuteczne ułatwienie proceduralne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform przy ustalaniu prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia. W tym świetle skutecznym instrumentem jest domniemanie stosunku pracy na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które znacznie przyczynia się do poprawy warunków życia i pracy osób pracujących za pośrednictwem platform. W związku z tym powinno istnieć domniemanie prawne takiego stosunku jako stosunku pracy zdefiniowanego w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w przypadku stwierdzenia faktów wskazujących na kontrolę i kierownictwo.

- 32) Skuteczne domniemanie prawne wymaga, aby prawo krajowe skutecznie ułatwiało osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform korzystanie z tego domniemania. Wymogi w ramach domniemania prawnego nie powinny być uciążliwe i powinny łagodzić trudności osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w przedstawianiu dowodów wskazujących na istnienie stosunku pracy w sytuacji nierównowagi sił względem cyfrowej platformy pracy. Celem takiego domniemania jest skuteczne zaradzenie nierównowadze sił między osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy i skorygowanie tej nierównowagi. Zasady stosowania domniemania prawnego powinny zostać określone przez państwa członkowskie, w zakresie w jakim zapewniają one ustanowienie skutecznego wzruszalnego prawnego domniemania zatrudnienia, stanowiącego ułatwienie proceduralne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, i nie powinny skutkować większym obciążeniem wymogami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu ustalenie ich statusu zatrudnienia. Zastosowanie domniemania prawnego nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, to na niej spoczywa ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich – z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

- 33) Zgodnie z celem niniejszej dyrektywy, którym jest poprawa warunków pracy pracowników platform poprzez prawidłowe określenie ich stosunku pracy, a tym samym zapewnienie im możliwości 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. Choć niniejsza dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku stosowania domniemania prawnego w postępowaniach podatkowych, karnych i postępowaniach w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, kluczowe jest, aby na mocy niniejszej dyrektywy domniemanie to było skutecznie stosowane we wszystkich państwach członkowskich. W szczególności 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 to zostało zastosowane do celów przyznania praw przeklasyfikowanym pracownikom w innych dziedzinach prawa.
- 34) Ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno mieć żadnych skutków prawnych z mocą wsteczną i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się w dniu... [*data transpozycji niniejszej dyrektywy*], w tym w przypadku stosunków umownych nawiązanych przed tą datą i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tą datą oraz wynikających w związku z tym do tego dnia praw i obowiązków należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa krajowego i prawa Unii sprzed niniejszej dyrektywy, w tym na podstawie dyrektywy (UE) 2019/1152.

- 35) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego poprzez udowodnienie na podstawie wyżej wspomnianej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Cyfrowe platformy pracy mają pełny wgląd we wszystkie elementy faktyczne decydujące o prawnym charakterze stosunku, w szczególności w algorytm, 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. Skuteczne wzruszenie domniemania w postępowaniu sądowym lub administracyjnym nie powinno wykluczać zastosowania tego domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych lub odwołaniach, zgodnie z krajowym prawem procesowym.
- 36) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą ram środków wsparcia ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wszystkim zaangażowanym stronom pewności prawa i przejrzystości. Środki takie powinny obejmować upowszechnianie wyczerpujących informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wskazówek w formie konkretnych praktycznych zaleceń dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, partnerów społecznych i właściwych organów krajowych oraz zapewnienie skutecznych kontroli i inspekcji, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w tym w stosownych przypadkach poprzez ustanowienie celów takich kontroli i inspekcji.
- 37) Właściwe organy krajowe państw członkowskich powinny prowadzić współpracę między sobą, m.in. poprzez wymianę informacji, jak przewidziano w prawie krajowym i praktyce krajowej, w celu zapewnienia prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

- 38) Środki te powinny wspierać prawidłowe określenie istnienia stosunku pracy zdefiniowanego przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w tym, w stosownych przypadkach, potwierdzenie klasyfikacji osoby jako faktycznie samozatrudnionej. Aby organy te mogły wykonywać zadania w zakresie egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy – przy czym zwraca się uwagę na kompetencję państw członkowskich w zakresie decydowania o obsadzie stanowisk w organach krajowych – muszą one dysponować odpowiednim personelem. Wymaga to odpowiednich zasobów ludzkich o potrzebnych umiejętnościach i dostępie do stosownych szkoleń we właściwych organach krajowych oraz zapewnienia dostępności wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego. Konwencja MOP 81 (1947) dotycząca inspekcji pracy zawiera wskazówki co do tego, jak określać liczbę inspektorów pracy wystarczającą do skutecznego wykonywania obowiązków. Podejmując decyzje o planowanej inspekcji i kontroli, właściwe organy krajowe powinny uwzględniać decyzję właściwego organu krajowego skutkującą zmianą statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy.

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

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



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

- 45) W uzupełnieniu do tego, co przewiduje rozporządzenie (UE) 2016/679, cyfrowe platformy pracy powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości i informowania w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz systemów zautomatyzowanych, które są stosowane do podejmowania lub wspierania decyzji mających wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym warunki pracy pracowników platform, takie jak dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, awans lub odpowiednik oraz status umowny, w tym na ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Należy również określić, jakiego rodzaju informacje o takich systemach zautomatyzowanych należy przekazywać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform oraz w jakiej formie i kiedy należy je przedstawiać. Indywidualni pracownicy platform powinni otrzymywać te informacje w zwięzłej, prostej i zrozumiałej formie, o ile systemy te i ich funkcje bezpośrednio wpływają na nich i w stosownych przypadkach na ich warunki pracy – tak aby byli skutecznie informowani. Powinni oni również mieć prawo wystąpić o wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat wszystkich stosownych systemów. Wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat takich systemów zautomatyzowanych należy również przekazywać przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz właściwym organom krajowym na ich wniosek, aby umożliwić im wypełnianie swoich funkcji.
- 46) W uzupełnieniu do prawa do przenoszenia danych osobowych, zgodnie z art. 20 rozporządzenia (UE) 2016/679, dostarczonych administratorowi przez osobę, której dane dotyczą, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy powinny mieć prawo otrzymać, bez przeszkód i w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego, wszelkie dane osobowe wygenerowane w wyniku wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym ocen i opinii, w celu przesyłania ich lub zlecenia ich przesyłania osobie trzeciej, w tym innej cyfrowej platformie pracy. Cyfrowe platformy pracy powinny zapewniać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy narzędzia ułatwiające skuteczną i nieodpłatną możliwość przenoszenia danych w celu wykonania praw przysługujących im na mocy niniejszej dyrektywy i rozporządzenia (UE) 2016/679.

- 47) W niektórych przypadkach cyfrowe platformy pracy formalnie nie rozwiązują stosunku z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, ale ograniczają konto osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Należy to rozumieć jako jakiegokolwiek ograniczenie nakładane na możliwość wykonywania pracy za pośrednictwem platformy poprzez to konto, w tym ograniczenie dostępu do konta lub dostępu do przydziału zadań.
- 48) Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie stosują zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne do zarządzania osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy, takie jak decyzje związane z ofertą przydziału zadań, zarobkami, bezpieczeństwem i zdrowiem, czasem pracy, dostępem do szkoleń, awansem lub statusem w organizacji oraz statusem umownym, bezpośrednio wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, a przy tym osoby te mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub nadzorującą. Cyfrowe platformy pracy powinny zatem zapewnić nadzór ludzki i regularnie, co najmniej raz na dwa lata oceniać wpływ indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decydujące na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym, w stosownych przypadkach, na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy. W proces oceny powinni być zaangażowani przedstawiciele pracowników.

Cyfrowe platformy pracy powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do tego celu. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierza funkcję nadzoru, powinny mieć kompetencje, wykształcenie i uprawnienia niezbędne do wykonywania 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 wykonywaniem swoich funkcji. Ponadto ważne jest, aby cyfrowe platformy pracy eliminowały systematyczne niedociągnięcia w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych. W związku z tym, jeżeli w wyniku działań nadzorczych stwierdzone zostanie wysokie ryzyko dyskryminacji w pracy lub naruszenia praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowe platformy pracy powinny zastosować odpowiednie środki w celu zaradzenia tym zagrożeniom, obejmujące możliwość zaprzestania korzystania z takich systemów.

- 49) Rozporządzenie (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia właściwych środków ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, w przypadkach gdy podlegają one decyzjom opartym wyłącznie na przetwarzaniu zautomatyzowanym. Przepis ten wymaga co najmniej istnienia prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. W uzupełnieniu do rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego i z uwagi na poważny wpływ, jaki decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego lub ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform lub jakiegokolwiek decyzje skutkujące równoważną szkodą mają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, decyzje te zawsze powinny być podejmowane przez człowieka. W uzupełnieniu do rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy powinny mieć prawo bez zbędnej zwłoki uzyskać od cyfrowej platformy pracy wyjaśnienia w sprawie decyzji, braku decyzji lub serii decyzji wspieranych lub, w stosownych przypadkach, podjętych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne.

W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewnić im możliwość omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową w cyfrowej platformie pracy. Ponadto, ponieważ niektóre decyzje mogą mieć szczególnie istotny negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w szczególności na ich potencjalne zarobki, jeżeli cyfrowa platforma pracy ogranicza, zawiesza lub usuwa konto osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, odmawia wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tę osobę lub wpływa na zasadnicze aspekty stosunku umownego, cyfrowa platforma pracy powinna przedstawić osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemne uzasadnienie tej decyzji w najwcześniejszym możliwym terminie, najpóźniej zaś w dniu, w którym takie decyzje stają się skuteczne. Jeżeli uzyskane wyjaśnienia lub powody nie są zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy uznają, że decyzja naruszyła ich prawa, powinny one również mieć prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o weryfikację decyzji i bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w terminie dwóch tygodni od otrzymania wniosku, uzyskać uzasadnioną odpowiedź.

W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak prawa pracownicze, prawo do niedyskryminacji lub do ochrony danych osobowych, cyfrowa platforma pracy powinna niezwłocznie skorygować takie decyzje lub jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę i podjąć niezbędne kroki w celu zapobieżenia podobnym decyzjom w przyszłości, obejmujące zaprzestanie z jego stosowania. Jeżeli chodzi o weryfikację decyzji przez człowieka, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.

- 50) Dyrektywa Rady 89/391/EWG<sup>16</sup> wprowadza środki zachęcające do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym obowiązek oceniania przez pracodawców zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy, i ustanawia ogólne zasady zapobiegawcze, które pracodawcy mają wdrożyć. Zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne mogą mieć istotny wpływ na bezpieczeństwo oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne osób pracujących za pośrednictwem platform.

Algorytmiczne kierownictwo, ocenianie i dyscyplinowanie intensyfikują wysiłek wkładany w pracę, ponieważ poszerzają zakres monitorowania, podnoszą tempo pracy wymagane od pracowników, minimalizują luki w procesie pracy oraz rozszerzają działalność związaną z pracą poza tradycyjne miejsce pracy i czas pracy. Ograniczone uczenie się w pracy i wpływ na zadania wynikające ze stosowania nieprzejrzystych algorytmów, intensyfikacja pracy i brak bezpieczeństwa, na które zwrócono uwagę powyżej, mogą zwiększać stres i niepokój wśród pracowników. W związku z tym cyfrowe platformy pracy powinny oceniać te zagrożenia, sprawdzać, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie, by im przeciwdziałać, oraz podejmować stosowne środki zapobiegawcze i ochronne. Powinny one zapobiegać sytuacjom, w których stosowanie takich systemów powoduje nadmierną presję na pracowników lub zagraża ich zdrowiu. Aby zwiększyć skuteczność tych przepisów, cyfrowa platforma pracy powinna udostępniać ocenę ryzyka i ocenę środków łagodzących pracownikom platformy, ich przedstawicielom i właściwym organom.

---

<sup>16</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).

- 51) Informowanie przedstawicieli pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji, regulowane na szczeblu Unii na mocy dyrektywy 2002/14/WE, mają kluczowe znaczenie dla wspierania skutecznego dialogu społecznego. Ponieważ wprowadzanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych przez cyfrowe platformy pracy lub istotne zmiany w ich stosowaniu mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy pracowników platformy, niezbędne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały przedstawicieli pracowników platformy i skutecznie prowadziły z nimi konsultacje, zanim takie decyzje zostaną podjęte, na odpowiednim szczeblu. Biorąc pod uwagę techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego, informacje powinny być przekazywane w odpowiednim czasie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników platformy przygotowanie się do konsultacji, w razie potrzeby z pomocą eksperta wybranego zgodnie przez pracowników platformy lub ich przedstawicieli. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na środki informacyjne i konsultacyjne zawarte w dyrektywie 2002/14/WE.
- 52) W przypadku braku przedstawiciela pracowników powinna istnieć możliwość bezpośredniego informowania pracowników przez cyfrową platformę pracy o każdym takim wprowadzeniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych lub istotnej zmianie ich dotyczącej.

- 53) Część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform to osoby samozatrudnione. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych stosowanych przez cyfrowe platformy pracy na ochronę danych osobowych tych osób i ich możliwość zarobkowania jest podobny do wpływu na pracowników platformy. W związku z tym prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, tzn. prawa dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, ograniczeń w przetwarzaniu lub zbieraniu danych osobowych lub monitorowania i weryfikowania istotnych decyzji przez człowieka, powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, które nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz informowania pracowników platform lub ich przedstawicieli i prowadzenia z nimi konsultacji, które w świetle prawa Unii są właściwe pracownikom, nie powinny mieć zastosowania do tych osób. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano zabezpieczenia dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. Jeżeli chodzi o weryfikowanie istotnych decyzji przez człowieka, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.
- 54) Obowiązki cyfrowych platform pracy, w tym w zakresie informacji i konsultacji w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych, mają zastosowanie niezależnie od tego, czy zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne są zarządzane przez samą cyfrową platformę pracy czy przez zewnętrznego dostawcę usług, który przetwarza dane w imieniu cyfrowej platformy pracy.

- 55) W celu umożliwienia właściwym organom krajowym 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 platformy właściwym organom w państwie członkowskim, w którym praca jest wykonywana. Systematyczny i przejrzysty system informacji, w tym na szczeblu transgranicznym, ma również kluczowe znaczenie dla zapobiegania nieuczciwej konkurencji między cyfrowymi platformami pracy. Obowiązek ten nie powinien zastępować obowiązków w zakresie zgłaszania lub powiadamiania ustanowionych w innych instrumentach Unii.
- 56) Europejski Urząd ds. Pracy przyczynia się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii, a w szczególności ułatwia współpracę i wymianę informacji między państwami członkowskimi w celu spójnego, efektywnego i skutecznego stosowania i egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii, koordynuje i wspiera uzgodnione wspólne inspekcje, prowadzi analizy i ocenę ryzyka w kwestiach transgranicznej mobilności pracowników oraz wspiera państwa członkowskie w zwalczaniu pracy nierejestrowanej. Ma on zatem do odegrania ważną rolę w stawianiu czoła wyzwaniom związanym z działalnością transgraniczną licznych cyfrowych platform pracy oraz z pracą nierejestrowaną w ramach pracy za pośrednictwem platform.
- 57) Informacje na temat pracy za pośrednictwem platform wykonywanej przez osoby wykonujące tę pracę poprzez cyfrowe platformy pracy, liczby takich osób, ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania właściwych organów w prawidłowym określaniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i w zapewnianiu przestrzegania obowiązków prawnych oraz dla wspierania przedstawicieli pracowników platform w wykonywaniu przez nich funkcji przedstawicielskich. Organy i przedstawiciele powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące przedstawionych informacji.



- 58) W szeregu państw członkowskich udokumentowano pracę nierejestrowaną wykonywaną za pośrednictwem platform dostawczych. Praktykę tę stosuje się za pomocą wypożyczanych tożsamości, kiedy to osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform z prawem do pracy, rejestrując się na platformie, wypożyczają swoje konta migrantom nieposiadającym dokumentów i małoletnim. Skutkuje to brakiem ochrony tych osób, w tym nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich, których sytuacja często wiąże się z ograniczeniem dostępu do wymiaru sprawiedliwości z obawy przed odwetem lub ryzykiem deportacji. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE<sup>17</sup> przewiduje minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Obowiązki w zakresie przejrzystości i przepisy dotyczące pośredników określone w niniejszej dyrektywie w znacznym stopniu przyczyniają się, wraz z dyrektywą 2009/52/WE, do reagowania na problem pracy nierejestrowanej w ramach pracy za pośrednictwem platform. Ponadto kluczowe znaczenie ma zapewnienie przez cyfrowe platformy pracy wiarygodnej weryfikacji tożsamości osób pracujących za pośrednictwem platformy.
- 59) Istnieje obszerny system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku socjalnego w Unii, którego elementy należy stosować do niniejszej dyrektywy, aby zapewnić osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform dostęp do terminowego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę. W szczególności, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny nadal korzystać z takiej ochrony nawet po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego, które doprowadziły do domniemanego naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy.
- 60) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform powinni mieć możliwość – zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową – reprezentowania co najmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałyby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem, jest wysuwanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich wspieranie.

---

<sup>17</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24).

- 61) Praca za pośrednictwem platform charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platformy mogliby poznawać się nawzajem i komunikować ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów wobec cyfrowej platformy pracy. Niezbędne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy mogłyby prywatnie i bezpiecznie komunikować się ze sobą i za pomocą których mogliby się z nimi kontaktować ich przedstawiciele. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków i respektować przy tym ochronę danych osobowych i powstrzymać się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania.
- 62) Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform są narażone, zwłaszcza w ramach pracy w terenie, na ryzyko przemocy i molestowania, a przy tym nie mają fizycznego miejsca pracy, w którym mogłyby zgłaszać skargi. Molestowanie i molestowanie seksualne mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników platform. W odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform państwa członkowskie powinny przewidzieć środki zapobiegawcze, w tym ustanowienie skutecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. Zachęca się również państwa członkowskie do wspierania skutecznych środków zwalczania przemocy i molestowania w pracy za pośrednictwem platform, a w szczególności do uwzględnienia odpowiednich kanałów zgłaszania nieprawidłowości dla osób samozatrudnionych.
- 63) W przypadku postępowań administracyjnych lub sądowych dotyczących praw i obowiązków ustanowionych w niniejszej dyrektywie elementy dotyczące organizacji pracy umożliwiające ustalenie statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy lub nimi kieruje, oraz inne elementy dotyczące stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i mogą nie być łatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.

- 64) Ponieważ niniejsza dyrektywa przewiduje przepisy bardziej szczegółowe i przepisy dodatkowe względem rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście pracy za pośrednictwem platform w celu zapewnienia ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, właściwe do monitorowania stosowania tych zabezpieczeń powinny być krajowe organy nadzorcze, o których mowa w rozporządzeniu (UE) 2016/679. Do egzekwowania bardziej szczegółowych i dodatkowych przepisów niniejszej dyrektywy powinny mieć zastosowanie ramy proceduralne przewidziane w rozporządzeniu (UE) 2016/679, a w szczególności w jego rozdziałach VI, VII i VIII, zwłaszcza jeśli chodzi o mechanizmy nadzoru, współpracy i spójności, środki ochrony prawnej, odpowiedzialność i sankcje, w tym kompetencje do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.
- 65) Zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform obejmują przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i wpływają na warunki pracy i prawa pracowników platform, co rodzi problemy w zakresie prawa o ochronie danych oraz innych dziedzin prawa, takich jak prawo pracy. Organy nadzorcze ds. ochrony danych oraz inne właściwe organy powinny zatem współpracować, w tym na szczeblu transgranicznym, w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji, bez naruszania niezależności organów nadzorczych ds. ochrony danych.
- 66) Aby ochrona przewidziana w niniejszej dyrektywie była skuteczna, niezbędna jest ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które wykonują prawa przyznane im na mocy dyrektywy, przed zwolnieniem – w przypadku pracowników platform – lub rozwiązaniem umowy – w przypadku osób samozatrudnionych, oraz przed równoważnymi środkami, w tym przed zawieszeniem konta.

- 67) Ponieważ dwojaki cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform oraz ochrony danych osobowych, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnych wymogów minimalnych możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- 68) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, a tym samym nie narusza kompetencji państw członkowskich do wprowadzania i utrzymywania w mocy przepisów korzystniejszych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, w tym w odniesieniu do mechanizmów ustalania istnienia stosunku pracy, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone przepisy korzystniejsze. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tej dziedzinie ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą ani obowiązujących prerogatyw przyznanych przedstawicielom.
- 69) Przestrzega się autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym, pod konkretnymi warunkami, utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych odbiegających od niektórych przepisów, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników platform.
- 70) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny wpływu środków transpozycji na MŚP w celu zapewnienia, aby nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne.

- 71) Państwa członkowskie mogą powierzyć wdrażanie niniejszej dyrektywy partnerom społecznym na ich wspólny wniosek, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki służące zapewnieniu, aby mogły w sposób stały gwarantować rezultaty przewidziane w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie powinny również, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, zastosować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy.
- 72) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających<sup>18</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.
- 73) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725<sup>19</sup> skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który w dniu 2 lutego 2022 r. wydał stosowną opinię<sup>20</sup>,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

---

<sup>18</sup> Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

<sup>19</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>20</sup> Dz.U. C...

# ROZDZIAŁ I

## PRZEPISY OGÓLNE

### Artykuł 1

#### Przedmiot i zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy i ochrony danych osobowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform poprzez:
  - a) wprowadzenie środków ułatwiających prawidłowe określanie statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform;
  - b) promowanie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform; oraz
  - c) zwiększenie przejrzystości w ramach pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych.
2. Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w Unii, która posiada umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich lub która na podstawie oceny faktów może zostać uznana za posiadającą taką umowę lub pozostającą w takim stosunku pracy – z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Niniejsza dyrektywa ustanawia również przepisy mające na celu zwiększenie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych poprzez zapewnienie środków odnoszących się do zarządzania algorytmicznego mających zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii, w tym osób nieposiadających umowy o pracę lub niepozostających w stosunku pracy.
3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do cyfrowych platform pracy organizujących pracę za pośrednictwem platform wykonywaną w Unii, niezależnie od miejsca ich siedziby i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innym przypadku.

## Artykuł 2

### Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
  - 1) „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę spełniającą 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) jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu;
    - d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych;
  - 2) „praca za pośrednictwem platform” oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną lub pośrednikiem a usługobiorcą;
  - 3) „osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy” oznacza każdą osobę fizyczną wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub od jego określenia przez zainteresowane strony;
  - 4) „pracownik platformy” oznacza każdą osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, która posiada umowę o pracę lub jest uznawana za pozostającą w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich – z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości;

- 5) „pośrednik” oznacza osobę fizyczną lub prawną, która w celu udostępnienia pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:
- a) nawiązuje stosunek umowny z tą cyfrową platformą pracy i z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy; lub
  - b) znajduje się w łańcuchu podwykonawstwa między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy;
- 6) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawiciele pracowników platform, takich jak związki zawodowe, oraz przedstawiciele, którzy są swobodnie wybierani przez pracowników platform, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową;
- 7) „przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform” oznaczają przedstawiciele pracowników oraz – w zakresie, w jakim są oni przewidziani w prawie krajowym i praktyce krajowej – przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform innych niż pracownicy platform;
- 8) „zautomatyzowane systemy monitorujące” oznaczają systemy stosowane do monitorowania, nadzorowania lub oceny – lub do wspierania tych działań – wyników pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub czynności wykonywanych w środowisku pracy, w tym poprzez gromadzenie danych osobowych, za pomocą środków elektronicznych;
- 9) „zautomatyzowane systemy decyzyjne” oznaczają systemy stosowane do podejmowania lub wspierania za pomocą środków elektronicznych decyzji mających istotny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym na warunki pracy pracowników platformy, w szczególności decyzji mających wpływ na ich rekrutację, dostęp do zadań i organizację zadań, zarobki, w tym wycenę indywidualnych zadań, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, dostęp do szkoleń, awans lub jego odpowiednik, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie ich konta.



2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 pkt 1 nie obejmuje usługodawców, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi lub którzy umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów.

### Artykuł 3

#### Pośrednicy

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

## ROZDZIAŁ II

### STATUS ZATRUDNIENIA

#### Artykuł 4

##### Prawidłowe określanie statusu zatrudnienia

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie i skuteczne procedury w celu weryfikowania i zapewniania prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, po to by ustalać, czy istnieje stosunek pracy zdefiniowany przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w tym poprzez stosowanie domniemania stosunku pracy zgodnie z art. 5.
2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami.
3. W przypadku gdy stwierdza się istnienie stosunku pracy, wyraźnie wskazane zostają zgodnie z krajowymi systemami prawnymi strona lub strony obejmujące obowiązki pracodawcy.

## Artykuł 5

### Domniemanie prawne

1. Istnieje domniemanie prawne, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają fakty wskazujące na kontrolę i kierownictwo, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, to na niej spoczywa ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.
2. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają skuteczne wzruszalne domniemanie prawne co do zatrudnienia, stanowiące ułatwienie proceduralne na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, i zapewniają, aby to domniemanie prawne nie skutkowało większym obciążeniem wymogami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu ustalenie ich statusu zatrudnienia.
3. 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 platformy.

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

4. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy oraz, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, ich przedstawiciele mają prawo wszcząć postępowanie, o którym mowa w ust. 3 akapit pierwszy, w celu ustalenia prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy.
5. W przypadku gdy właściwy organ krajowy uzna, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może być niewłaściwie sklasyfikowana, wszczyna odpowiednie działania lub postępowanie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu ustalenia statusu zatrudnienia tej osoby.
6. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem określonym w art. 29 ust. 1 i nadal trwających w tym dniu domniemanie prawne, o którym mowa w niniejszym artykule, ma zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tego dnia.

## Artykuł 6

### Ramy środków wsparcia

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

- a) opracowują odpowiednie wskazówki – m.in. w formie konkretnych i praktycznych zaleceń – dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz dla partnerów społecznych pozwalające zrozumieć i wdrażać domniemanie prawne, w tym w sprawie procedur jego wzruszania;
- b) opracowują wskazówki i ustanawiają odpowiednie procedury zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową dla właściwych organów krajowych, m.in. w sprawie współpracy między różnymi właściwymi organami krajowymi, aby mogły proaktywnie identyfikować cyfrowe platformy pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących prawidłowego określania statusu zatrudnienia, ukierunkowywać na nie działania i je ścigać;

- c) przewidują skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez organy krajowe, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, a w szczególności przewidują, w stosownych przypadkach, kontrole i inspekcje wobec konkretnych cyfrowych platform pracy, w przypadku gdy właściwy organ krajowy stwierdzi istnienie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a jednocześnie zapewniają, aby takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminacyjne;
- d) przewidują odpowiednie szkolenia dla właściwych organów krajowych oraz przewidują dostępność wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego, aby umożliwić tym organom wykonywanie zadań, o których mowa w lit. b).

## ROZDZIAŁ III

### ZARZĄDZANIE ALGORYTMICZNE

#### Artykuł 7

#### Ograniczenia w przetwarzaniu danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych

1. Cyfrowe platformy pracy nie mogą za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych:
  - a) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy;
  - b) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym dialogu z innymi osobami pracującymi za pośrednictwem platformy i ich przedstawicielami;
  - c) zbierać żadnych danych osobowych, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platformy;
  - d) przetwarzać danych osobowych w celu przewidywania wykonania praw podstawowych, w tym prawa zrzeszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji, zdefiniowanych w Karcie;
  - e) przetwarzać żadnych danych osobowych w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej danej osoby;
  - f) przetwarzać żadnych danych biometrycznych, zdefiniowanych w art. 4 pkt 14 rozporządzenia (UE) 2016/679, osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w celu ustalenia tożsamości tej osoby poprzez porównanie tych danych z danymi biometrycznymi osób fizycznych przechowywanymi w bazie danych.

2. Przepisy niniejszego artykułu mają zastosowanie do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy od początku procedury rekrutacji lub wyboru.
3. Oprócz zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych niniejszy artykuł ma również zastosowanie do cyfrowych platform pracy, jeżeli korzystają one ze zautomatyzowanych systemów wspierających lub podejmujących decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy.

## Artykuł 8

### Ocena skutków dla ochrony danych

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

## Artykuł 9

### Przejrzystość zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych

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

Informacje te obejmują:

- a) wszelkie rodzaje decyzji wspieranych lub podejmowanych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne, w tym gdy takie systemy wspierają lub podejmują decyzje niemające znacznego wpływu na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy;
- b) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących:
  - (i) fakt, że takie systemy są w użyciu lub są wprowadzane;
  - (ii) kategorie danych i działań monitorowanych, nadzorowanych lub ocenianych przez takie systemy, w tym ocenę dokonywaną przez usługobiorcę;
  - (iii) cel monitorowania i sposoby jego realizacji przez ten system;
  - (iv) odbiorców lub kategorie odbiorców danych osobowych przetwarzanych przez takie systemy oraz wszelkie przesyłanie lub przekazywanie takich danych osobowych, w tym w ramach grupy przedsiębiorstw;
- c) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:
  - (i) fakt, że takie systemy są w użyciu lub są wprowadzane;
  - (ii) kategorie decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy;
  - (iii) kategorie danych i główne parametry uwzględniane przez takie systemy oraz względne znaczenie tych głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposób, w jaki dane osobowe lub zachowanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wpływają na decyzje;
  - (iv) powody decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę przez nią wykonaną oraz powody decyzji o jej statusie umownym lub jakiegokolwiek decyzji o równoważnych lub szkodliwych skutkach.



2. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1, w pisemnym dokumencie, który może mieć format elektroniczny. Informacje są przedstawiane w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka.
3. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy otrzymują zwięzłe informacje na temat systemów i ich cech, które mają na nie bezpośredni wpływ, w tym w stosownych przypadkach na ich warunki pracy, najpóźniej pierwszego dnia roboczego, przed wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy lub w dowolnym momencie na wniosek. Na wniosek otrzymują również wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat wszelkich stosownych systemów i ich cech.
4. Przedstawiciele pracowników otrzymują wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat wszelkich stosownych systemów i ich cech. Otrzymują te informacje przed zastosowaniem tych systemów lub wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy lub w dowolnym momencie na wniosek. Właściwe organy krajowe otrzymują wyczerpujące i szczegółowe informacje w dowolnym momencie na wniosek.
5. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1, osobom przechodzącym procedurę rekrutacji lub wyboru. Informacje są przekazywane zgodnie z ust. 2, są zwięzłe i dotyczą wyłącznie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych wykorzystywanych w tej procedurze, a ich przekazanie następuje przed rozpoczęciem tej procedury.

6. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy mają prawo do przenoszenia danych osobowych wygenerowanych podczas wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym ocen i opinii, bez niekorzystnego wpływu na prawa usługobiorców na podstawie rozporządzenia (UE) 2016/679. Cyfrowa platforma pracy nieodpłatnie zapewnia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy narzędzia ułatwiające im skuteczne korzystanie z praw do przenoszenia danych, o których mowa w art. 20 rozporządzenia (UE) 2016/679 i w zdaniu pierwszym niniejszego ustępu. Na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy przekazuje takie dane osobowe bezpośrednio osobie trzeciej.

## Artykuł 10

### Nadzór ludzki nad systemami zautomatyzowanymi

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

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

## Artykuł 11

### Weryfikacja ze strony człowieka

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

Cyfrowe platformy pracy bez zbędnej zwłoki, najpóźniej w dniu wejścia w życie, przedstawiają osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji wspartych lub w stosownych przypadkach podjętych przez zautomatyzowany system decyzyjny o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, wszelkich decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, wszelkich decyzji dotyczących statusu umownego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, wszelkich decyzji o podobnych skutkach lub wszelkich innych decyzji mających wpływ na zasadnicze aspekty zatrudnienia lub innych stosunków umownych.

2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy oraz, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przedstawiciele działający w imieniu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy mają prawo zwrócić się z wnioskiem do cyfrowej platformy pracy o zweryfikowanie decyzji, o których mowa w ust. 1. Bez zbędnej zwłoki, w każdym razie terminie dwóch tygodni od otrzymania wniosku cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy dostatecznie precyzyjnej i odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi w pisemnym dokumencie, który może mieć format elektroniczny.

3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie, a w każdym razie w terminie dwóch tygodni od podjęcia decyzji, koryguje tę decyzję. Jeżeli taka korekta nie jest możliwa, cyfrowa platforma pracy oferuje odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę. W każdym przypadku cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestaje korzystania z niego, aby zapobiec takim decyzjom w przyszłości.
4. Niniejszy artykuł nie ma wpływu na procedury dyscyplinarne i procedury zwolnień określone w prawie krajowym i praktykach krajowych oraz w układach zbiorowych.
5. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, które są również użytkownikami biznesowymi, zgodnie z definicją z art. 2 pkt 1 rozporządzenia (UE) 2019/1150.

## Artykuł 12

### Bezpieczeństwo i zdrowie

1. Nie naruszając dyrektywy Rady 89/391/EWG i powiązanych dyrektyw z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w odniesieniu do pracowników platformy cyfrowe platformy pracy:
  - a) oceniają ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorującymi lub decyzyjnymi dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności pod kątem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
  - b) oceniają, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie w stosunku do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
  - c) wprowadzają odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.

2. W odniesieniu do wymogów określonych w ust. 1 niniejszego artykułu cyfrowe platformy pracy zapewniają skuteczne informowanie pracowników platformy lub ich przedstawicieli, prowadzenie z nimi konsultacji i ich udział zgodnie z art. 10 i 11 dyrektywy Rady 89/391/EWG.
3. Cyfrowe platformy pracy nie stosują zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych w żaden sposób, który wywiera nadmierną presję na pracowników platformy lub w inny sposób zagraża bezpieczeństwu oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu takich pracowników.
4. Oprócz zautomatyzowanych systemów decyzyjnych niniejszy artykuł ma również zastosowanie w przypadku, gdy korzystają one ze zautomatyzowanych systemów wspierających lub podejmujących decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na pracowników platformy.
5. Aby zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników platformy, w tym chronić ich przed przemocą i molestowaniem, państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy wprowadziły środki zapobiegawcze, w tym skuteczne kanały zgłaszania nieprawidłowości.

### Artykuł 13

#### Informacje i konsultacje

1. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na dyrektywę 89/391/EWG w zakresie informacji i konsultacji ani na dyrektywy 2002/14/WE i 2009/38/WE.
2. Oprócz przestrzegania dyrektyw, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie przedstawicieli pracowników przez cyfrowe platformy pracy i przeprowadzanie z nimi konsultacji, zgodnie z definicjami zawartymi w art. 2 lit. f) i g) dyrektywy 2002/14/WE, dotyczyły również decyzji, które mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych lub istotnymi zmianami w ich stosowaniu. Do celów niniejszego ustępu informowanie przedstawicieli pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji odbywa się na takich samych zasadach dotyczących wykonywania praw do informacji i konsultacji jak te określone w dyrektywie 2002/14/WE.

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

#### Artykuł 14

##### Informowanie pracowników

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

#### Artykuł 15

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

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

## ROZDZIAŁ IV

### PRZEJRZYSTOŚĆ DOTYCZĄCA PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM

#### Artykuł 16

##### Zgłaszanie pracy za pośrednictwem platform

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

Nie wpływa to na szczególne obowiązki wynikające z prawa Unii, zgodnie z którymi pracę zgłasza się odpowiednim organom państwa członkowskiego w sytuacjach transgranicznych.

#### Artykuł 17

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

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy następujące informacje:
  - a) liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy w podziale na poziom działalności oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;
  - b) ogólne warunki określone przez cyfrową platformę pracy mające zastosowanie do tych stosunków umownych;



- c) średni czas trwania działalności, średnia tygodniowa liczba osobogodzin i średni dochód z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy;
  - d) pośrednicy, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy przekazywały właściwym organom krajowym informacje na temat pracy wykonywanej przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy i ich statusu zatrudnienia.
  3. Informacje, o których mowa w ust. 1, przekazuje się w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, w którym wykonują pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy. W odniesieniu do ust. 1 lit. c) informacje te przekazuje się wyłącznie na wniosek. Informacje te są aktualizowane co najmniej raz na sześć miesięcy, a w odniesieniu do ust. 1 lit. b) za każdym razem, gdy warunki są zmieniane co do istoty.
  4. Właściwe organy, o których mowa w ust. 1, i przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przedstawionych informacji, w tym o szczegóły dotyczące umowy o pracę. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na taki wniosek bez zbędnej zwłoki, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.
  5. W odniesieniu do cyfrowych platform pracy, które są mikroprzedsiębiorstwami, małymi lub średnimi przedsiębiorstwami, państwa członkowskie mogą postanowić, że częstotliwość aktualizowania informacji zgodnie z ust. 3 jest ograniczona do jednej aktualizacji rocznie.

## ROZDZIAŁ V

### ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ I EGZEKWOWANIE

#### Artykuł 18

##### Prawo dochodzenia roszczeń

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

#### Artykuł 19

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

Nie naruszając art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz podmioty prawne, które zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym mającym na celu wyegzekwowanie praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz przynajmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, w przypadku gdy naruszone zostały jakiekolwiek prawa lub obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.

## Artykuł 20

### Kanały komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

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

## Artykuł 21

### Dostęp do dowodów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach dotyczących przepisów niniejszej dyrektywy 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 one, aby sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji.

## Artykuł 22

### Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

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

## Artykuł 23

### Ochrona przed zwolnieniem

1. Państwa członkowskie stosują niezbędne środki w celu zakazania zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnego środka oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnego środka wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy z powodu wykonywania przez nie praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, które uważają, że zostały zwolnione, ich umowa została rozwiązana lub zostały objęte środkami o równoważnym skutku z powodu wykonywania 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 na piśmie te powody.
3. Państwa członkowskie stosują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, o których mowa w ust. 2, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie, rozwiązanie umowy lub równoważne środki nastąpiły z powodów innych niż te, o których mowa w ust. 1, spoczywa na cyfrowej platformie pracy.

4. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie faktycznych okoliczności sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.
5. Ustępu 3 nie stosuje się do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

## Artykuł 24

### 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. 7–11 niniejszej dyrektywy, w zakresie w jakim chodzi o sprawy ochrony danych, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Do naruszeń art. 7–11 niniejszej dyrektywy ma zastosowanie pułap administracyjnych kar pieniężnych, o którym mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.
2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz inne właściwe organy krajowe w stosownych przypadkach współpracują ze sobą w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku wystąpienia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. W tym celu organy te wymieniają się istotnymi informacjami, w tym informacjami uzyskanymi w kontekście inspekcji lub dochodzeń, na wniosek albo z własnej inicjatywy.
3. Właściwe organy krajowe współpracują ze sobą poprzez wymianę istotnych informacji i najlepszych praktyk w zakresie wdrażania domniemania prawnego, przy wsparciu Komisji Europejskiej.

4. W przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy wykonują ją w państwie członkowskim innym niż to, w którym cyfrowa platforma pracy ma siedzibę, właściwe organy tych państw członkowskich wymieniają się informacjami do celów egzekwowania niniejszej dyrektywy.
5. Nie naruszając ust. 1, państwa członkowskie ustanawiają przepisy o karach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie przepisów niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Kary są skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne do charakteru, wagi i czasu trwania naruszenia popełnionego przez przedsiębiorstwo oraz do liczby pracowników, których dotyczy naruszenie.
6. W przypadku naruszeń związanych z odmową zastosowania się przez cyfrowe platformy pracy do orzeczenia prawnego określającego status zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy państwa członkowskie przewidują kary, które mogą obejmować kary finansowe.

## ROZDZIAŁ VI

### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Artykuł 25

##### Promowanie rokowań zbiorowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform

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

#### Artykuł 26

##### Nieobniżanie poziomu ochrony i korzystniejsze przepisy

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi uzasadnionej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej już pracownikom platform w państwach członkowskich, w tym w odniesieniu do ustanowionych procedur prawidłowego określania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz obowiązujących prerogatyw ich przedstawicieli.
2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników platform, lub do zachęcania do stosowania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych, które są korzystniejsze dla tych osób, zgodnie z celami niniejszej dyrektywy.
3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla wszelkich innych praw przyznanych osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform na mocy innych aktów prawnych Unii.

## Artykuł 27

### Upowszechnianie informacji

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

## Artykuł 28

### Układy zbiorowe i przepisy szczegółowe dotyczące przetwarzania danych osobowych

Państwa członkowskie mogą, za pomocą 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 na podstawie art. 9, 10 i 11, zgodnie z art. 26 ust. 1. Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników platform, ustanawia się rozwiązania dotyczące pracy za pośrednictwem platform różne od tych, o których mowa w art. 12 i 13, a w przypadku gdy powierzają wdrożenie partnerom społecznym na podstawie art. 29 ust. 4 – od tych, o których mowa w art. 17.



## Artykuł 29

### Transpozycja i wdrożenie

1. Najpóźniej do dnia... [2 lata od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

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

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

## Artykuł 30

### Przegląd dokonywany przez Komisję

Do dnia... [5 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy] Komisja po konsultacji z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi na szczeblu unijnym oraz kluczowymi zainteresowanymi stronami, i z uwzględnieniem wpływu na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wdrażania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach przedstawia propozycje zmian w prawie. W takim przeglądzie Komisja zwraca szczególną uwagę na wpływ korzystania z usług pośredników na ogólne wdrażanie niniejszej dyrektywy oraz na skuteczność wzruszalnego domniemania zatrudnienia wprowadzonego na podstawie art. 5.

## Artykuł 31

### Wejście w życie

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

## Artykuł 32

### Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w...

W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodniczący/Przewodnicząca

W imieniu Rady  
Przewodniczący/Przewodnicząca