

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

7212/24

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2021/0414(COD)

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	7126/24
Nr dok. Kom.:	14450/21 - COM(2021) 762 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych – <i>Analiza ostatecznego tekstu kompromisowego w celu wypracowania porozumienia</i>

I. WPROWADZENIE

9 grudnia 2021 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Cele wniosku są następujące:

- 1) poprawa warunków pracy pracowników platform poprzez ułatwienie prawidłowego określania ich statusu zatrudnienia za pomocą wzruszalnego domniemania prawnego (rozdział II),

- 2) poprawa ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych (rozdział III),
- 3) poprawa przejrzystości pracy za pośrednictwem platform (rozdział IV) oraz wprowadzenie pewnych środków ochrony prawnej i środków egzekwowania prawa (rozdział V).

W myśl odpowiednich podstaw prawnych, tj. art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i art. 16 ust. 2 TFUE, Rada stanowi większością kwalifikowaną, zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą.

Opierając się na pracach prezydencji słoweńskiej i francuskiej oraz po wstępnej próbie podjętej podczas prezydencji czeskiej z grudnia 2022 r., 7 czerwca 2023 r. za prezydencji szwedzkiej Rada wypracowała podejście ogólne¹.

2 lutego 2023 r. Parlament Europejski zagłosował za rozpoczęciem negocjacji międzyinstytucjonalnych².

II. AKTUALNA SYTUACJA

Wniosek był przedmiotem ośmiu rund rozmów trójstronnych, z których pierwsza odbyła się 11 lipca 2023 r. podczas prezydencji hiszpańskiej. 12–13 grudnia 2023 r. podczas szóstej rundy współprawodawcy osiągnęli wstępne porozumienie³. Propozycja ta nie uzyskała jednak niezbędnego poparcia na posiedzeniu Coreperu 22 grudnia 2023 r.

Prezydencja belgijska wznowiła negocjacje w sprawie tego aktu, tak by można było wypracować porozumienie podczas obecnej kadencji Parlamentu. 26 stycznia 2024 r. na posiedzeniu Coreperu Rada uzyskała zmieniony mandat⁴, który w dużej mierze opierał się na wstępnym porozumieniu z grudnia, a jednocześnie utrzymywał przepisy rozdziału II na poziomie zbliżonym do przepisów podejścia ogólnego.

¹ Dok. 10107/23.

² Dok. A9-0301/2022.

³ Dok. 16187/23 + ADD 1 i ADD 2.

⁴ Dok. 5816/24 + COR 1.

30 stycznia podczas siódmej rundy rozmów trójstronnych Parlament poinformował prezydencję, że nie uda się osiągnąć porozumienia na tej podstawie. 8 lutego 2024 r. podczas ósmej rundy rozmów po trudnych negocjacjach zespoły negocjacyjne obu współprawodawców uzgodniły nowy wstępny tekst kompromisowy. Porozumienie to przewiduje alternatywne podejście do domniemania prawnego, które pozostawia państwom członkowskim swobodę określania sposobów wprowadzenia do prawa krajowego skutecznego domniemania prawnego. Główne elementy drugiego wstępnego porozumienia przedstawiono w części III poniżej.

Jednak na posiedzeniach 16 lutego i 8 marca 2024 r. Coreperowi nie udało się poprzeć wstępnego porozumienia, przy czym rozbieżności były bardzo niewielkie. Prezydencja przekazuje zatem tę kwestię do analizy na szczebel ministrów, tak by można było wypracować porozumienie.

III. GŁÓWNE ELEMENTY WSTĘPNEGO POROZUMIENIA Z 8 LUTEGO 2024 R.

Tekst wstępnego porozumienia z 8 lutego znajduje się w addendum 1 do niniejszej noty. Poniższe wyjaśnienia odnoszą się do tego addendum.

Rozdział I – Przepisy ogólne

Rozdział I pozostaje w dużej mierze zgodny z duchem podejścia ogólnego. W trakcie negocjacji prezydencja zadbała, aby cały rozdział I, a zwłaszcza art. 3 dotyczący pośredników, pozostał niezmieniony w porównaniu ze zmienionym mandatem Rady z dnia 26 stycznia.

Przedmiotowy rozdział wyraźnie wskazuje, że aby zapobiec obchodzeniu przepisów dyrektywy poprzez korzystanie z usług pośredników, państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, aby w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z usług pośredników, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy i pozostające w stosunku umownym z pośrednikiem korzystały z takiego samego poziomu ochrony zapewnianego przez niniejszą dyrektywę co osoby pozostające w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy (art. 3). W tym celu są one zobowiązane do wprowadzenia odpowiednich mechanizmów obejmujących w stosownym przypadku systemy odpowiedzialności solidarnej.

Rozdział II – Status zatrudnienia

Największe zmiany w porównaniu z podejściem ogólnym zaszczyły w rozdziale II dotyczącym statusu zatrudnienia. W związku z tym, że Parlament odmówił kontynuowania negocjacji na podstawie zmienionego mandatu z 26 stycznia, aby możliwe było porozumienie, należało przyjąć inne podejście do domniemania prawnego. Podejście to, na którym opiera się wstępne porozumienie 8 lutego, polega na nałożeniu na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia skutecznego wzruszalnego prawnego domniemania zatrudnienia, a nie na szczegółowym określeniu mechanizmu domniemania prawnego (art. 5 ust. 1 i 2).

Państwa członkowskie mają zatem za zadanie ustanowić zasady domniemania prawnego. Oznacza to, że przysługuje im swoboda zdefiniowania mechanizmu domniemania.

Przewidziano również, że państwa członkowskie mają za zadanie określić, kiedy stwierdzenie faktów wskazujących na kontrolę i kierownictwo jest wystarczające, aby powstało domniemanie prawne.

W tych ramach państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić rezultat, to znaczy taką *skuteczność* domniemania prawnego, aby stanowiło ono ułatwienie proceduralne na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Pojęcie skuteczności omówiono w motywie 32, który stanowi, że z jednej strony domniemanie prawne musi skutecznie ułatwiać osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy korzystanie z tego domniemania, a z drugiej strony wymogi wynikające z domniemania prawnego nie powinny być uciążliwe i powinny złagodzić trudności napotymane przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform w przedstawianiu dowodów wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Ostateczna decyzja w sprawie prawidłowego statusu zatrudnienia pozostaje kwestią prawa krajowego, definicji przewidzianych w tym prawie, w układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Podobnie jak w podejściu ogólnym przepisy o wzruszaniu domniemania prawnego przewidują, że jeżeli cyfrowa platforma pracy wzrusza domniemanie prawne, ciężar dowodu, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy zdefiniowanym w państwach członkowskich, spoczywa na niej samej.

Zgodnie z podejściem ogólnym utrzymana została zasada, że domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych lub sądowych, w których w grę wchodzi prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, z wyłączeniem postępowań dotyczących kwestii podatkowych, karnych i zabezpieczenia społecznego (art. 5 ust. 3).

Właściwe organy krajowe są zobowiązane do podjęcia działań, jeżeli uznają, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może być nieprawidłowo sklasyfikowana. Mają one jednak swobodę wyboru środka, który należy zastosować (art. 5 ust. 5). Właściwe organy krajowe mogą zatem wszcząć odpowiednie działania *lub* postępowanie.

Organy państw członkowskich odpowiadają również za podjęcie decyzji o przeprowadzeniu w *stosownych przypadkach* kontroli i inspekcji, w przypadku gdy właściwy organ krajowy stwierdzi istnienie statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Odpowiada to zmienionemu mandatowi z 26 stycznia i zapewnia znaczną swobodę właściwym organom krajowym.

Rozdział III – Zarządzanie algorytmiczne

Rozdział dotyczący zarządzania algorytmicznego pozostał niezmieniony w porównaniu ze zmienionym mandatem z 26 stycznia. Przewiduje on zabezpieczenia niezbędne do ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform przed ryzykiem związanym z korzystaniem ze zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych zdefiniowanych w art. 2 ust. 1 pkt 8 i 9. Zabezpieczenia te obejmują w szczególności:

- zakaz przetwarzania niektórych rodzajów danych, np. danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego i psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, lub do określonych celów, np. przetwarzania danych biometrycznych do celów identyfikacji lub przetwarzania danych osobowych w celu przewidywania możliwości wykonania praw podstawowych (art. 7);
- większą przejrzystość w zakresie zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli (art. 9);
- nadzór ludzki nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i decyzyjnymi, w tym poprzez odbywającą się co dwa lata ocenę oraz dzięki specjalnie wykwalifikowanemu personelowi uprawnionemu do uchylania zautomatyzowanych decyzji, korzystającemu ze szczególnej ochrony (art. 10);
- decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego lub ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub decyzje przynoszące równoważną szkodę są podejmowane przez człowieka (art. 10 ust. 5);
- prawo do weryfikacji ze strony człowieka decyzji podejmowanych przez zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne, w tym prawo zwrócenia się do osoby kontaktowej i otrzymania pisemnego uzasadnienia (art. 11);
- obowiązek oceny ryzyka związanego ze zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i decyzyjnymi dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 12).

Rozdział IV – Przejrzystość w ramach pracy za pośrednictwem platform

Rozdział dotyczący przejrzystości w kontekście pracy za pośrednictwem platform pozostaje niezmieniony w porównaniu ze zmienionym mandatem z 26 stycznia. Nakłada on na cyfrowe platformy pracy obowiązek zgłaszania pracy wykonywanej przez osoby pracujące za pośrednictwem platform (art. 16) i zawiera przepis, zgodnie z którym niektóre rodzaje informacji dotyczących osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform mają być udostępniane właściwym organom i przedstawicielom takich osób (art. 17).

Rozdział V – Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

W rozdziale tym przewidziano zwłaszcza prawo dochodzenia roszczeń przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform (art. 18), możliwość udziału przedstawicieli w postępowaniach służących egzekwowaniu praw wynikających z dyrektywy (art. 19), ustanowienie specjalnego chronionego kanału komunikacji dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy (art. 20), możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy przez krajowe sądy ujawnienia dowodów istotnych dla postępowania (art. 21) oraz skuteczne, odstraszające i proporcjonalne kary mające zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie przepisów dyrektywy (art. 24).

Jedyną zmianą w tym rozdziale w porównaniu ze zmienionym mandatem z 26 stycznia było dodanie nowego ust. 3 w art. 24. Przepis ten przewiduje współpracę właściwych organów krajowych różnych państw członkowskich, przy wsparciu Komisji Europejskiej, poprzez wymianę odpowiednich informacji i najlepszych praktyk w zakresie wdrażania domniemania prawnego.

Rozdział VI – Przepisy końcowe

W porównaniu ze zmienionym mandatem z 26 stycznia w rozdziale tym wprowadzono jedynie niewielkie zmiany.

IV. PODSUMOWANIE

Prezydencja uważa, że wstępne porozumienie zawarte w addendum I do niniejszej noty ustanawia solidne i wyważone ramy regulacyjne dotyczące pracy za pośrednictwem platform.

Z jednej strony zapewnia ono zdecydowaną ochronę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform przed klasyfikowaniem ich jako osób fikcyjnie samozatrudnionych, po raz pierwszy w prawie Unii odnosi się do wyzwań związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych, przewiduje przejrzystość tych systemów i reguluje ich stosowanie, zapewnia przejrzystość pracy za pośrednictwem platform nawet w sytuacjach transgranicznych, a także przewiduje istotną rolę przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

Z drugiej strony przewidziano w nim jasne ramy regulacyjne pozwalające zbliżyć do siebie przepisy państw członkowskich, co zapewnia cyfrowym platformom pracy niezbędną pewność prawa, a tym samym sprzyja ich zrównoważonemu rozwojowi.

Jednocześnie wstępne porozumienie z 8 lutego jest zgodne z duchem podejścia ogólnego i w większości odpowiada zmienionemu mandatowi zatwierdzonemu przez Komitet Stałych Przedstawicieli 26 stycznia 2024 r.

Prezydencja apeluje do ministrów o utorowanie drogi temu przełomowemu aktowi prawnemu, który w sposób wzorcowy odnosi się do wielu zagrożeń związanych z rewolucją cyfrową w miejscu pracy, i o nieopóźnianie jego wejścia w życie.

Rada jest proszona o:

- wyrażenie zgody na tekst ostatecznego kompromisu w wersji przedstawionej w addendum 1 do niniejszej noty; oraz
 - upoważnienie prezydencji, aby wysłała pismo do przewodniczącego komisji EMPL Parlamentu Europejskiego potwierdzające, że jeżeli Parlament Europejski przyjmie stanowisko w pierwszym czytaniu zgodnie z art. 294 ust. 3 TFUE w formie dokładnie odpowiadającej tekstowi kompromisowemu przedstawionemu w addendum do niniejszej noty (z zastrzeżeniem weryfikacji ze strony prawników lingwistów obu instytucji), Rada – zgodnie z art. 294 ust. 4 TFUE – zatwierdzi stanowisko Parlamentu Europejskiego, a akt zostanie przyjęty w brzmieniu odpowiadającym stanowisku Parlamentu Europejskiego.
-