

Jak Unia Europejska chce pomóc pracownikom platformowym

Podejście 2024-11-06

Nowa dyrektywa wprowadza domniemanie stosunku pracy między platformami a zatrudnianymi przez nie osobami. Kraje UE będą miały jednak swobodę w jej implementacji.

Punkt wyjścia

14 października Rada UE przyjęła dyrektywę w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Jej treść negocjowana była ponad 800 dni, a belgijskiej prezydencji dopiero za drugim podejściem udało się uzyskać porozumienie państw członkowskich. Akt wejdzie w życie, gdy zostanie opublikowany w Dzienniku Urzędowym UE. Państwa członkowskie będą miały dwa lata na to, by włączyć jego przepisy do prawa krajowego.

Podejście

Dyrektywa obejmuje wąską kategorię platform. Pierwszy jej projekt został przedstawiony w 2021 r. W przeciwieństwie do np. powstającego w podobnym czasie aktu o usługach cyfrowych dyrektywa skupia się na wąskiej kategorii „cyfrowych platform pracy”. To podmioty oferujące usługi komercyjne świadczone przynajmniej częściowo na odległość, na żądanie usługobiorców, z wykorzystaniem zorganizowanej pracy osób fizycznych. Praca ta może odbywać się hybrydowo – online i w świecie fizycznym, czego przykładami są usługi kurierskie czy transportowe – lub w całości online – jak w przypadku portalu Amazon Mechanical Turk, gdzie ludzie wykonują proste zadania, najczęściej związane z przetwarzaniem informacji, których nie da się zautomatyzować.

Ujednolica sytuację pracujących za pośrednictwem platform. Obecnie różni się ona między krajami UE i jest przedmiotem ich wewnętrznych sporów. Platformy chcą, by uznawać pracujące za ich pośrednictwem osoby za samozatrudnione. W orzecznictwie sądów, opiniach ekspertów czy związków zawodowych częsty jest zaś pogląd, że są to zwykle pracownicy. Przyjmuje go też dyrektywa i wprowadza domniemanie prawne istnienia stosunku pracy między platformą a osobą pracującą za jej pośrednictwem przy wystąpieniu określonych okoliczności faktycznych. Wcześniejsza wersja aktu wyliczała pięć wspólnych dla UE kryteriów ich oceny. Wystąpienie dwóch pozwalało uznać platformę za pracodawcę. Lobbings platform i sprzeciw kilku państw członkowskich na czele z Francją doprowadziły do zmiany projektu dyrektywy. W nowej wersji kryteria nie są wprost określone. Okoliczności należy oceniać „zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa TrybSpra”. Platformy, chcąc wzruszyć domniemanie prawne, także mają się na nie powoływać.

Uregulowany ma zostać algorytmiczny nadzór pracy. Dyrektywa ma chronić pracujących dla platform, dając im łatwiejszy dostęp do praw pracowniczych i świadczeń socjalnych. Wprowadza też szeroki wachlarz zabezpieczeń dostosowanych do warunków pracy w środowisku cyfrowym, poszerzając np. ochronę RODO. Platformy nie będą mogły używać zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych do przetwarzania danych osobowych dotyczących stanów emocjonalnych, psychicznych czy prywatnych rozmów. Używanie danych do przewidywania prób zrzeszania się pracowników ma być zakazane. Z algorytmów będzie można korzystać dopiero po spełnieniu licznych obowiązków informacyjnych oraz gdy zostanie zapewniony nadzór człowieka nad ich działaniem. Dyrektywa gwarantuje pracownikom platform możliwość skontaktowania się z człowiekiem, by np. zweryfikować czy podważyć decyzję automatu.

Egzekwowanie dyrektywy ma leżeć po stronie krajów UE. Przepisy wprowadzają mechanizmy pozwalające kontrolować platformy i wpływać na nie. Mogą z nich korzystać zarówno organy państwowe (np. inspekcja pracy, urzędy ochrony danych), jak i przedstawiciele osób pracujących poprzez platformy. Dyrektywa co do zasady daje szerokie możliwości działania reprezentantom interesów osób wykonujących pracę na platformach, w tym samozatrudnionych, a więc nie tylko tradycyjnym związkom zawodowym. Jak zauważają eksperci z European Trade Union Institute, rola podmiotów zbiorowych będzie podwójna. Z jednej strony będą dbać o szybką i harmonijną implementację prawa w krajach członkowskich, w tym ustalenie kar za jego łamanie. Z drugiej strony będą angażować się w egzekwowanie przepisów, np. uczestnicząc w postępowaniach sądowych i administracyjnych – jednak tylko jeśli według prawa i praktyki kraju mają w tym uzasadniony interes.

Co z tego wynika

Dyrektywa w nowej wersji da pracownikom platform w UE gwarancje minimalne: domniemanie stosunku pracy czy ochronę przed nadużyciami w obszarze algorytmicznego zarządzania. W toku negocjacji treści aktu wzrósł zakres swobody państw członkowskich w zakresie implementowania jej przepisów. Rodzi to obawy, że nie uda się uspójnić podejścia do pracowników platformowych na obszarze UE. Przez następne dwa lata lokalne i transgraniczne organizacje pracownicze będą więc spierały się z platformami o brzmienie każdej z krajowych ustaw transponujących dyrektywę.