

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Godna praca w gospodarce platform”**  
**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji niemieckiej)**

(2020/C 429/23)

Sprawozdawca: **Carlos Manuel TRINDADE**

Wniosek prezydencji niemieckiej	Pismo z 18.2.2020
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	9.7.2020
Data przyjęcia na sesji plenarnej	18.9.2020
Sesja plenarna nr	554
Wynik głosowania	182/23/8
(za/przeciw/wstrzymało się)	

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) stwierdza, że celem niniejszej opinii przygotowanej na wniosek prezydencji niemieckiej jest nakreślenie ogólnych ram w kontekście kompleksowej wizji z myślą o zapewnieniu **godnej pracy w gospodarce platform**.

1.2. Kwestie związane z pracą za pośrednictwem platform powinny być omawiane i rozwiązywane przede wszystkim w świetle celów zrównoważonego rozwoju, agendy cyfrowej i Europejskiego filaru praw socjalnych.

1.3. EKES zauważa, że gospodarka platform nadal ma niewielkie znaczenie, choć wykazuje potencjał wzrostu.

1.4. Komitet odnotowuje, że platformy wywierają „ogólnie pozytywny wpływ na gospodarkę”<sup>(1)</sup>, przyczyniają się zarówno do tworzenia miejsc pracy, do innowacji, do elastyczności i autonomii pracowników, jak też do zapewnienia dochodu pracownikom (często drugiego źródła zarobków) oraz do umożliwienia udziału w rynku pracy osobom o szczególnych potrzebach.

1.5. EKES wskazuje na różne rodzaje zagrożeń, których nie można pomijać: (i) w odniesieniu do pracowników: negowanie podstawowych praw, w tym prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, niepewność zatrudnienia, niskie dochody, intensyfikacja pracy, zbyt duża fragmentacja pracy w skali globalnej, brak objęcia pracowników zabezpieczeniem społecznym; (ii) w odniesieniu do społeczeństwa: większe ryzyko konkurencji opartej na zaniżaniu norm zabezpieczenia społecznego, co ma negatywne skutki zarówno dla pracodawców podlegających destabilizującej presji konkurencyjnej, jak i dla państw członkowskich, które zostają pozbawione dochodów podatkowych i składek na zabezpieczenie społeczne.

1.6. EKES odnotowuje kontrowersje dotyczące koncepcji związanych z platformami, a zwłaszcza pojęcia platformy jako „pracodawcy”, a nie „pośrednika między podażą i popytem” oraz pojęcia „osoby zatrudnionej za wynagrodzeniem” i „osoby pracującej na własny rachunek”, ponieważ rozróżnienie to ma konsekwencje dla przysługujących im praw.

1.7. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia wysiłków w celu wyjaśnienia tych pojęć, biorąc pod uwagę konsekwencje dla stosowania prawa pracy i wszystkich praw pracowniczych.

---

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

1.8. EKES zaleca, aby UE i państwa członkowskie dążyły do ujednoczenia pojęć w celu zapewnienia godnej pracy w gospodarce platform. W tym kontekście Komisja i państwa członkowskie powinny brać pod uwagę następujące elementy: (i) zależność ekonomiczną i pracę najemną, gdyż pracownik, którego utrzymanie zależy przede wszystkim od wynagrodzenia za wykonaną pracę, jest pracownikiem zależnym, a nie samozatrudnionym; (ii) odpowiednie zbadanie wszystkich aspektów stosowania zasady, zgodnie z którą osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej jest uważana za osobę zatrudnioną, jeśli nie ma dowodu przeciwnego; (iii) fakt, że algorytmy używane przez platformy powinny być porównywalne z instrukcjami w formie ustnej lub pisemnej w ramach standardowej pracy.

1.9. EKES zaleca, by, mając na uwadze suwerenność państw członkowskich w kwestiach społecznych, opracować wytyczne w celu wyjaśnienia statusu zatrudnienia w ramach platform. EKES jest zdania, że w gospodarce platform należy zadbać o to, aby wszyscy pracownicy mieli dostęp do praw i ochrony niezależnie od statusu zatrudnienia lub rodzaju umowy. Ponadto trzeba dopilnować, by niektóre podmioty nieprzestrzegające obowiązków i uchylające się od odpowiedzialności nie osiągały przewagi konkurencyjnej.

1.10. EKES zaleca doprecyzowanie zakresu odpowiedzialności stron zaangażowanych w takie kwestie jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona danych, ubezpieczenia i odpowiedzialność prawna w celu oceny, dostosowania i zharmonizowania obecnych przepisów.

1.11. EKES podkreśla, że w celu zapewnienia jakości pracy w ramach gospodarki platform dialog społeczny i rokowania zbiorowe powinny odgrywać kluczową rolę na wszystkich właściwych szczeblach przy jednoczesnym pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych.

1.12. Komitet proponuje sporządzenie kodeksów postępowania z udziałem platform, pracowników i konsumentów; kodeksy te powinny uwzględniać najlepsze zasady i wytyczne dotyczące wynagrodzenia, warunków pracy i jakości świadczonych usług.

1.13. EKES zwraca się do Komisji o uwzględnienie zaleceń europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej dotyczących opodatkowania w gospodarce platform.

1.14. EKES ponawia swoje wcześniejsze zalecenie, „aby Komisja Europejska, OECD i MOP współpracowały z partnerami społecznymi na wszystkich odpowiednich szczeblach i z organizacjami szerokiego społeczeństwa obywatelskiego przy opracowaniu odpowiednich przepisów dotyczących godnych warunków pracy oraz ochrony niezbędnej w celu uwzględnienia nowych form pracy<sup>(2)</sup>”. W tym kontekście EKES ma nadzieję, że wspólne działania doprowadzą do powstania ewentualnej konwencji MOP dotyczącej platform.

1.15. Zdaniem EKES-u należy zadbać o to, by platformy dostarczały informacji zapewniających wszystkim zainteresowanym stronom przejrzystość i przewidywalność. W związku z tym platformy należy rejestrować w każdym państwie członkowskim, a w UE należy utworzyć bazę danych w celu monitorowania rozwoju gospodarki platform.

1.16. EKES popiera wysiłki podjęte przez Komisję w celu przeanalizowania gospodarki platform. Nadal jednak istnieją wyraźne niedociągnięcia w odniesieniu do spójnych i wszechstronnych informacji w poszczególnych krajach i w UE. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do współpracy w celu poprawy jakości informacji opartych na danych statystycznych.

## 2. Uwagi ogólne

2.1. Niniejsza opinia ma na celu udzielenie odpowiedzi na pytania przedstawione przez niemieckie Ministerstwo Pracy na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych. Komitet określi główne wyzwania i możliwości, a także rozważy status osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, narzędzia polityki służące poprawie warunków pracy pracowników oraz najlepsze praktyki w zakresie regulacji.

2.2. Zachodzące obecnie zmiany, które dały początek platformom cyfrowym, są związane z najnowszymi innowacjami, takimi jak kluczowy wynalazek internetu, duże bazy danych (*Big Data*) umożliwiające zarządzanie ogromną ilością danych, urządzenia mobilne umożliwiające konsumentom, pracownikom i usługodawcom dostęp do internetu w dowolnym momencie i miejscu<sup>(3)</sup>.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, pkt 3.9.

<sup>(3)</sup> C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* [Cyfryzacja gospodarki i jej wpływ na rynki pracy], dokument roboczy, luty 2016 r., s. 7.

2.3. Kwestie związane z pracą za pośrednictwem platform powinny być omawiane i rozwiązywane przede wszystkim w świetle celów zrównoważonego rozwoju, agendy cyfrowej i Europejskiego filaru praw socjalnych.

2.4. EKES potwierdza zalecenia zawarte we wcześniejszych opiniach<sup>(4)</sup> dotyczących cyfrowej transformacji gospodarki i wyłaniania się nowych form pracy.

2.5. Złożoność platform, brak standaryzowanej terminologii i brak danych statystycznych utrudniają oszacowanie zasięgu tego zjawiska i jego wzrostu. OECD wskazuje<sup>(5)</sup>, że z większości badań wynika, iż zasięg pracy za pośrednictwem platform wynosi od 0,5 % do 3 % całej siły roboczej. W 16 krajach europejskich jedynie 1,4 % osób dorosłych w przedziale wiekowym 16–74 lat wykonuje swoje główne zadania za pośrednictwem platform (od 0,6 % w Finlandii do 2,7 % w Niderlandach)<sup>(6)</sup>. Około 11 % dorosłej ludności świadczyło już usługę na platformie<sup>(7)</sup>.

2.6. Istnieje niepewność co do przyszłego wzrostu pracy za pośrednictwem platform<sup>(8)</sup>, gdyż jest on uzależniony od postępu technologicznego, nowych modeli biznesowych, ochrony danych i polityki ochrony konsumentów. Niektórzy autorzy szacują, że w latach 2013–2015 wartość transakcji lub przychodów platform w Europie wzrosła niemal trzykrotnie<sup>(9)</sup>. EKES uważa, że należy rejestrować platformy – przede wszystkim w wymiarze gospodarczym, dotyczącym pracy i społecznym – co ułatwi zrozumienie tego zagadnienia.

2.7. Pracę za pośrednictwem platform internetowych wyróżnia fakt, iż obejmuje ona wzajemny stosunek między platformą, pracownikiem i użytkownikiem. Pośrednictwo wykorzystuje często nieprzejrzystą technologię i algorytmy, które wpływają na warunki pracy ze względu na skutki dla podziału i organizacji pracy oraz dla oceny pracowników. Ta „czarna skrzynka pośrednictwa” jest charakterystyczną cechą pracy za pośrednictwem platform internetowych<sup>(10)</sup>.

2.8. Według Eurofoundu<sup>(11)</sup> praca za pośrednictwem platform jest formą zatrudnienia, która wykorzystuje platformę internetową, aby umożliwić organizacjom lub osobom fizycznym dostęp do innych organizacji lub osób fizycznych w celu rozwiązania problemów lub świadczenia usług za opłatą. Główne cechy takiego rodzaju pracy to:

- praca za wynagrodzeniem jest organizowana za pośrednictwem platformy internetowej,
- zaangażowane są trzy strony: platforma internetowa, klient i pracownik,
- celem jest wykonanie określonych zadań lub rozwiązanie konkretnych problemów,
- praca jest wykonywana przez stronę trzecią lub zlecana na zewnątrz,
- prace są podzielone na zadania,
- usługi są świadczone na żądanie.

2.9. Kluczowym elementem pracy za pośrednictwem platform internetowych jest status pracownika. Platformy zazwyczaj przedstawiają się jako pośrednicy między podażą a popytem, a nie jako pracodawcy, gdyż nie istnieje stosunek pracy najmnej. W związku z tą sytuacją pracownicy uznaje się za samozatrudnionych, a nie osoby zatrudnione, co pozwala uniknąć stosowania przepisów prawa pracy (w tym w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa) oraz przepisów dotyczących ochrony socjalnej i opodatkowania. EKES uważa wprawdzie, że istnieją pracownicy faktycznie samozatrudnieni, lecz sądzi, że UE i państwa członkowskie powinny odpowiednio zbadać wszystkie aspekty stosowania zasady, zgodnie z którą osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej jest uważana za osobę zatrudnioną, jeśli nie ma dowodu przeciwnego. Zapewni to ochronę interesów pracowników, których główne dochody pochodzą z platform. EKES uważa jednak, że pracownicy faktycznie prowadzący działalność na własny rachunek powinni mieć możliwość zachowania tego statusu na własne życzenie.

2.10. Komitet odnotowuje istnienie wielu różnych rodzajów platform. Kryteria grupowania różnych rodzajów platform to: kwalifikacje potrzebne do wykonania zadania (zadania wymagające wyższych lub niższych kwalifikacji), przestrzeń lub fizyczna lokalizacja świadczenia usługi (online lub offline), odpowiedzialność za decyzję w sprawie procedury wyboru (platforma, pracownik platformy czy klient). Czasami uwzględnia się również inne kryteria takie jak różnice w podziale pracy i autonomia pracowników<sup>(12)</sup>.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54; Dz.U. C 283 z 10.8.2018, s. 39; Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 145; Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10; Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 1; Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 33.

<sup>(5)</sup> OECD *Employment Outlook 2019 [Perspektywy zatrudnienia na rok 2019]*, s. 55.

<sup>(6)</sup> Z. Kilhoffer et al., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* [Badanie służące zebraniu informacji na temat warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych], grudzień 2019 r., s. 45.

<sup>(7)</sup> Tamże, s. 47.

<sup>(8)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 48.

<sup>(9)</sup> 2015 r.: wartości w wysokości 28,1 mld EUR i 3,6 mld EUR, za Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 48.

<sup>(10)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 15.

<sup>(11)</sup> Eurofound 2018, *Employment and working conditions of selected types of platform work [Zatrudnienie i warunki pracy wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych]*, s. 9.

<sup>(12)</sup> Tamże, s. 15.

2.11. MOP<sup>(13)</sup> uważa, że platformy stwarzają szczególne problemy regulacyjne i wymienia kilka obszarów wzbudzających niepokój, m.in.: niskie płace (wysoki odsetek zarobków poniżej płacy minimalnej); brak zabezpieczenia społecznego (dotyczy to np. 91 % pracowników platformy Amazon Mechanical Turk); odrzucenie wykonanej pracy (doświadczyło tego 9 na 10 pracowników); płacenie prowizji za pracę, co jest sprzeczne z szeregiem konwencji MOP dotyczących ochrony wynagrodzeń; brak związków zawodowych i rokowań zbiorowych.

2.12. Praca za pośrednictwem platform ma wymiar związany z płcią i wiekiem. Zasadniczo mężczyźni dominują w usługach związanych z rozwojem oprogramowania i świadczeniem usług transportowych, podczas gdy kobiety zajmują się głównie zadaniami związanymi z tłumaczeniami i usługami na miejscu. Na platformach istnieje nadreprezentacja ludzi młodych; chodzi tu zwłaszcza o osoby, których ponad 50 % dochodu pochodzi z platform lub które pracują tam ponad 20 godzin tygodniowo. Zaczynają się tam też pojawiać osoby starsze. EKES uważa, że potrzebne są dalsze badania w tej dziedzinie, tak aby lepiej zrozumieć rzeczywistość i opracować odpowiednią politykę publiczną.

### 3. Wyzwania, możliwości i zagrożenia w gospodarkach platform

3.1. Platformy wywierają „ogólnie pozytywny wpływ na gospodarkę”<sup>(14)</sup>, przyczyniają się zarówno do tworzenia miejsc pracy, do innowacji, do elastyczności i autonomii pracowników, jak też do zapewnienia dochodu pracownikom (często drugiego źródła zarobków), zmniejszenia barier utrudniających wejście na rynek oraz umożliwienia udziału w rynku pracy osobom o szczególnych potrzebach<sup>(15)</sup>. Komisja Europejska zauważa, że „Gospodarka dzielenia się stwarza nowe możliwości zatrudnienia, generując przychody poza tradycyjnymi, liniowymi relacjami w ramach zatrudnienia, a także umożliwia pracę na elastycznych zasadach. Dzięki temu ludzie aktywizują się ekonomicznie tam, gdzie bardziej tradycyjne formy zatrudnienia są dla nich nieodpowiednie albo niedostępne”<sup>(16)</sup>. Pomimo tych nowych szans, zdaniem EKES-u potrzebne są dalsze badania na temat makroekonomicznych skutków gospodarki platform.

3.2. Za wyjątkiem osób wysoko wykwalifikowanych istnieją zagrożenia dla pracowników, których nie można minimalizować, takie jak: negowanie podstawowych praw, w tym prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, niepewność zatrudnienia, niskie dochody, którym towarzyszą zbyt wysokie kwalifikacje, intensyfikacja pracy, skrajna fragmentacja pracy w skali globalnej czy brak objęcia pracowników zabezpieczeniem społecznym.

3.3. Z badania EU-OSHA<sup>(17)</sup> wynika, że praca za pośrednictwem platform wiąże się ze zwiększonym ryzykiem tak fizycznym, jak i społecznym, przede wszystkim ze względu na niepewność zatrudnienia, wystawienie na różne rodzaje ryzyka (wypadki drogowe, chemikalia itp.), zagrożenia związane z aktywnością w internecie (cyberprzemoc, niewłaściwa postawa, zmęczenie oczu i stres spowodowany przez różne czynniki). EKES zaleca doprecyzowanie zakresu odpowiedzialności stron zaangażowanych w takie kwestie jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona danych, ubezpieczenia i odpowiedzialność prawna w celu oceny, dostosowania i zharmonizowania obecnych przepisów.

3.4. Społeczeństwo także ponosi ryzyko. Jak już wspominał EKES, Komisja stwierdza, że zwiększa się „ryzyko konkurencji opartej na zaniżaniu norm zabezpieczenia społecznego, co ma negatywne skutki zarówno dla pracodawców podlegających destabilizującej presji konkurencyjnej, jak i dla państw członkowskich, które zostają pozbawione dochodów podatkowych i składek na zabezpieczenie społeczne<sup>(18)</sup>”.

3.5. Również konsumenci ponoszą ryzyko, jeśli chodzi o jakość świadczonych im usług, ponieważ w razie wypadków lub problemów z usługą trudno jest im znaleźć osobę odpowiedzialną. EKES uważa, że lepsza ochrona prawna pracowników przynosi korzyści konsumentom.

3.6. EKES uznaje za ważną i prekursorską niedawną refleksję nad wyzwaniami stojącymi przed osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych<sup>(19)</sup>, przede wszystkim ze względu na opracowanie modelu analizy uwzględniającego trzy duże wymiary: **pracę, zatrudnienie i stosunki społeczne**. Dla platform najważniejsze wyzwania to:

<sup>(13)</sup> MOP, *Policy responses to new forms of work. International governance of digital labour platforms* [Środki polityczne w odniesieniu do nowych form pracy. Międzynarodowe zarządzanie platformami pracy], kwiecień 2019 r.

<sup>(14)</sup> Zob. przypis 1.

<sup>(15)</sup> Zob. przypis 1.

<sup>(16)</sup> Komunikat Komisji „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się”, COM(2016) 356 final.

<sup>(17)</sup> EU-OSHA 2017 *Protecting Workers in the Online Platform Economy. An overview of regulatory and policy developments in the EU* [Ochrona pracowników w gospodarce platform internetowych: przegląd zmian przepisów i strategii politycznych w UE].

<sup>(18)</sup> Dz.U. C 283 z 10.8.2018, s. 39, pkt 3.4.

<sup>(19)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 48–98.

3.6.1. W wymiarze pracy: kierowanie, nadzór, awans (za pomocą algorytmów), autonomia podziału pracy i środowiska fizycznego, w szczególności w przypadku platform wykorzystujących pracę wymagającą niskich kwalifikacji, wykonywaną u klienta lub zleconą przez klienta.

3.6.2. W wymiarze zatrudnienia: status – być może najważniejsze wyzwanie – określenie pracodawcy i umowy, zwłaszcza w wypadku platform, na których wykonuje się pracę wymagającą niskich kwalifikacji i małej autonomii. Inne wyzwania – wspólne dla wszystkich nietypowych form zatrudnienia – to ochrona socjalna, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, dochody i czas pracy.

3.6.3. W wymiarze stosunków społecznych: reprezentacja – wspólny problem dla innych nietypowych form zatrudnienia. Elastyczność i fragmentacja utrudniają identyfikowanie, organizowanie i reprezentowanie osób pracujących w sposób niestandardowy. Ponadto praca za pośrednictwem platform internetowych ma z natury charakter indywidualny i jest rozproszona pod względem geograficznym, charakteryzuje się wysoką anonimowością oraz dużą rotacją pracowników, którzy konkurują między sobą i działają na innych platformach. Ogólnie rzecz biorąc platformy nie pełnią funkcji pracodawcy i nie należą do stowarzyszeń pracodawców, a więc pracownicy, związki zawodowe i decydenci są pozbawieni partnera do negocjacji.

3.6.4. Niekorzystne zachowanie społeczne i dyskryminacyjne traktowanie stanowią również poważne wyzwania na platformach, gdzie wystarczają niskie kwalifikacje, ponieważ pracownicy to zazwyczaj osoby młode i pochodzące ze znajdujących się w niekorzystnej sytuacji mniejszości. Korzystanie z algorytmów oraz sytuacja, w której klient ma wpływ na przydzielenie i wykonanie pracy, nasilają niepożądane działania i dyskryminację.

3.6.5. Poważnym i szczególnym wyzwaniem dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz dla konsumentów jest także coraz ważniejsza kwestia ochrony danych z perspektyw własności i wykorzystywania danych.

#### 4. Status pracownika w gospodarce platform

4.1. Zdaniem Komitetu w celu ułatwienia właściwego i sprawnego funkcjonowania systemu gospodarki platform trzeba podjąć wysiłki na poziomie UE i państw członkowskich, tak aby wyjaśnić i dążyć do uregulowania statusu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz zobowiązać platformy do dostarczania informacji gwarantujących przejrzystość, przewidywalność i sprawiedliwe traktowanie wszystkim zainteresowanym stronom.

4.2. Mając na uwadze suwerenność państw członkowskich w dziedzinie polityki społecznej, lecz pamiętając o zasadzie harmonizacji, EKES zaleca przygotowanie wytycznych dotyczących statusu pracownika na platformach, tak aby umożliwić pracownikom dostęp do praw i ochrony.

4.3. Z europejskiego badania <sup>(20)</sup> wynika, że w ankietach na temat stosunku pracy 68,1 % respondentów twierdzi, że są pracownikami najemnymi, a 7,6 % – że prowadzi działalność na własny rachunek. W związku z tym większość badanych postrzega się za pracowników najemnych bez względu na zaklasyfikowanie ich przez platformę.

4.4. Komisja zajmuje się kwestią statusu <sup>(21)</sup>, biorąc pod uwagę, że rozróżnienie między osobą samozatrudnioną a pracownikiem najemnym można ustalić na podstawie trzech kryteriów: istnienia stosunku zależności, charakteru pracy i wynagrodzenia. Kryteria te mają na celu zastosowanie w UE pojęcia pracownika, jednak w komunikacie dodano, że sądy państw członkowskich, w ramach swoich kompetencji krajowych, stosują ten sam zestaw kryteriów.

4.5. EKES przygotował opinię, w której stwierdził co następuje: „trzeba ustanowić z poszanowaniem krajowych kompetencji przepisy prawne dla pracowników, które dokładnie określałyby ich status: godziwe wynagrodzenie i prawo do udziału w negocjacjach zbiorowych, ochronę przed arbitralnością i prawo do wylogowania się w celu utrzymania czasu pracy cyfrowej w granicach zapewniających godność itd.” <sup>(22)</sup>.

4.6. W orzecznictwie europejskim definicja pojęcia pracownika kładzie nacisk na zależność, na gospodarczy i rzeczywisty charakter usługi oraz na istnienie wynagrodzenia <sup>(23)</sup>.

4.7. EKES podkreśla znaczenie dwóch orzeczeń TSUE. Jedno stanowi ważny wyjątek w stosowaniu europejskiego prawa konkurencji (C-67/96, Albany). Stwierdzono w nim, że w przypadku kolizji zasady konkurencji z polityką społeczną uznaje się, iż układ zbiorowy pracy nie wchodzi w zakres prawa konkurencji. W innym orzeczeniu (sprawa C 413/13, FNV

<sup>(20)</sup> COLLEEM (COLLaborative Economy and Employment – Gospodarka współpracy i zatrudnienie). Zob.: Komisja Europejska, *Platform Workers in Europe* [Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w Europie], 2018, s. 4.

<sup>(21)</sup> Komisja Europejska, *Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się*, 2016 r., s. 11–13.

<sup>(22)</sup> Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 33, pkt 4.4.2.

<sup>(23)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 227.

Kunsten Informatie) potwierdzono zgodność europejskiego prawa konkurencji z negocjacjami zbiorowymi, a także stwierdzono, że samozatrudnieni są tak naprawdę osobami fikcyjnie samozatrudnionymi. Ma to szczególne znaczenie dla pracy za pośrednictwem platform, gdyż umożliwia traktowanie osób fikcyjnie samozatrudnionych tak, jakby byli pracownikami najemnymi <sup>(24)</sup>.

4.8. W niektórych państwach członkowskich, np. we Włoszech i Francji, istnieje już orzecznictwo, które jest zgodne z wytycznymi TSUE <sup>(25)</sup>.

4.9. Wiele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych nie jest zarejestrowanych w systemie zabezpieczenia społecznego i nie ma odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, mimo że jest to podstawowe prawo zapisane w przepisach krajowych, w traktatach, w prawodawstwie europejskim i w międzynarodowych standardach MOP <sup>(26)</sup>. Obecny kryzys wywołany pandemią COVID-19 jasno wskazuje na znaczenie zabezpieczenia społecznego w społeczeństwach demokratycznych, ponieważ systemy te wspierały dochody znacznej części ludności, a osoby nimi nieobjęte znalazły się w jeszcze trudniejszej sytuacji w odniesieniu do ochrony socjalnej i zdrowia.

## 5. Instrumenty polityczne mające na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

5.1. EKES odnotowuje niedawne rozważania na temat różnorodności instrumentów krajowych mających na celu sprostanie wyzwaniom stwarzanym przez platformy <sup>(27)</sup>. Istnieją dwa rodzaje instrumentów: o charakterze bardziej administracyjnym, tzw. twarde instrumenty (przepisy, sądy i inspekcje pracy), oraz miękkie instrumenty (układy zbiorowe <sup>(28)</sup>, działania platform i działania pracowników).

5.1.1. Odpowiednie przepisy nie zawsze istnieją i są raczej ukierunkowane na rozwiązywanie problemów związanych z konkurencją niż na poprawę warunków pracy i ochrony socjalnej, chociaż w wielu krajach rozszerzono ochronę socjalną na osoby samozatrudnione. W odniesieniu do sądów panuje niepewność co do tego, jak rozwiązać konflikty dotyczące statusu, a w odniesieniu do kontroli można w wypadku wielu platform internetowych wskazać na trudności z powiadaniem, mimo że kraje starają się wzmocnić działalność inspektoratów pracy. EKES uważa, że przepisy dotyczące platform powinny koncentrować się na najistotniejszych problemach uregulowań gospodarczych, pracowniczych i społecznych.

5.1.2. Negocjacje zbiorowe są bardzo ograniczone (przepisy dotyczące konkurencji utrudniają skuteczne negocjacje zbiorowe między „samozatrudnionymi” a platformami). W niektórych krajach mamy do czynienia z rokowaniem zbiorowymi (sektor transportu i dystrybucji). Jeśli chodzi o działania platform, koncentrują się one na zarządzaniu krytyką stosowanych praktyk, członkostwie w stowarzyszeniach pracodawców, samoregulacji i przestrzeganiu kodeksów postępowania, zaprzestaniu działalności. Działania pracowników są zróżnicowane i obejmują protesty czy strajki. Mają one miejsce nie tylko na platformach opartych na pracownikach miejscowych, lecz także na innych rodzajach platform, czego przykładem jest projekt zainicjowany przez IG Metall w 2016 r., który we współpracy ze szwedzkimi i austriackimi związkami zawodowymi doprowadził do ogłoszenia deklaracji we Frankfurcie (Fair Crowd Work, 2016 r.).

5.1.3. EKES uważa, że w gospodarce platform ważne jest promowanie kodeksów postępowania opracowanych z udziałem platform, pracowników i konsumentów.

5.2. EKES zauważa, że mimo tej różnorodności środków mających umocnić i rozpowszechnić godne warunki pracy na platformach nie znaleziono jeszcze odpowiedniego rozwiązania. Większość inicjatyw ma miejsce na szczeblu krajowym. Należy podkreślić zmiany polegające na przyjmowaniu zarówno odrębnych przepisów, jak i regulacji w ramach prawa pracy; w niektórych przypadkach wprowadzono pojęcie kategorii pośredniej między pracą najemną (pracownik) a samozatrudnieniem (osoba pracująca na własny rachunek) <sup>(29)</sup>. EKES uznaje to podejście za niesatysfakcjonujące.

5.3. Częstotliwość korzystania z inspekcji pracy i drogi sądowej różni się w zależności od państwa członkowskiego. Odwołanie do sądów spowodowało niejednolite decyzje: w niektórych przypadkach zdecydowano, że stosunek pracy ma charakter podrzędny, a w innych, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych prowadzą działalność na własny rachunek.

<sup>(24)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 85.

<sup>(25)</sup> Orzeczenie Sądu Najwyższego nr 1663/2020 (Włochy) i nr 17-20.079 z 28 listopada 2018 r. (Francja).

<sup>(26)</sup> Między innymi w konwencji nr 102 z 1952 r. wraz z późniejszymi dostosowaniami.

<sup>(27)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 125–176.

<sup>(28)</sup> Chociaż autorzy klasyfikują rokowania zbiorowe jako instrumenty miękkie, to faktem jest, że w wielu państwach członkowskich układy zbiorowe mają moc prawną i są zaliczane do twardych instrumentów.

<sup>(29)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 107.

5.4. UE i jej państwa członkowskie powinny kierować się koncepcją zależności ekonomicznej i podporządkowania. Osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej, której utrzymanie zależy przede wszystkim od wynagrodzenia za wykonaną pracę i która znajduje się w stosunku podporządkowania, jest pracownikiem zależnym, a nie samozatrudnionym. Podobnie algorytmy używane przez platformy powinny być porównywalne z instrukcjami w formie ustnej lub pisemnej w ramach standardowej pracy. EKES wydał już opinie, w których popiera takie podejście<sup>(30)</sup>.

5.5. Należy wzmocnić inspekcje pracy, by zwrócić szczególną uwagę na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych i uniknąć sytuacji, w której pozostają one bez ochrony i w której platformy stosują nieuczciwą konkurencję wobec innych przedsiębiorstw<sup>(31)</sup>.

5.6. EKES wzywa do objęcia pracowników systemem zabezpieczenia społecznego oraz do zapewnienia im odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Instytucje europejskie utrzymują, że wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do zabezpieczenia społecznego niezależnie od charakteru umowy. W niektórych krajach ustanowiono specjalne systemy dla osób prowadzących działalność na własny rachunek w celu uwzględnienia szczególnych warunków pracy.

5.7. W sprawozdaniu Globalnej Komisji ds. Przyszłości Pracy<sup>(32)</sup> zaproponowano opracowanie międzynarodowego systemu zarządzania dla platform<sup>(33)</sup>. EKES zalecił już, „aby Komisja Europejska, OECD i MOP współpracowały z partnerami społecznymi na wszystkich odpowiednich szczeblach i z organizacjami szerokiego społeczeństwa obywatelskiego przy opracowaniu odpowiednich przepisów dotyczących godnych warunków pracy oraz ochrony niezbędnej w celu uwzględnienia nowych form pracy”<sup>(34)</sup>.

5.8. Jeśli chodzi o opodatkowanie, EKES uważa, że wszystkie podmioty gospodarki cyfrowej powinny płacić podatki. W związku z tym EKES popiera zalecenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej<sup>(35)</sup>, aby UE wprowadziła wiążący instrument prawny w celu zobowiązania platform do zgłaszania wszystkich transakcji organom podatkowym państw, w których działają, do udostępnienia właściwym organom podatkowym informacji niezbędnych do zapewnienia przestrzegania przepisów podatkowych, do informowania pracowników o ich zyskach i obowiązkach podatkowych oraz do chronienia pracowników przed fikcyjnym zaklasyfikowaniem jako osoby samozatrudnione.

## 6. Najlepsze praktyki w zakresie regulacji pracy za pośrednictwem platform

6.1. Zdaniem EKES-u, zgodnie z badaniami międzynarodowymi<sup>(36)</sup>, Komisja i państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednie polityki w zakresie regulacji rynku pracy, dialogu społecznego, negocjacji zbiorowych i kwalifikacji.

6.1.1. Regulując rynek pracy, należy zadbać o to, aby wszyscy pracownicy, zgodnie z systemami i praktykami na poziomie krajowym, mieli dostęp do praw i ochrony niezależnie od statusu zatrudnienia lub rodzaju umowy, a także uniemożliwić osiągnięcie przewagi konkurencyjnej przez niektóre podmioty w drodze nieprzestrzegania obowiązków i odpowiedzialności.

6.1.1.1. Nieokreślona strefa między samozatrudnieniem a pracą najemną powinna zostać ograniczona do minimum; należy ujednoclić i wyjaśnić, na ile to możliwe, te definicje, ograniczając niepewność pracowników i pracodawców.

6.1.1.2. Należy zająć się fikcyjnym samozatrudnieniem przez wzmocnienie zdolności w zakresie inspekcji, zniechęcanie przedsiębiorstw do fałszywego klasyfikowania stosunku pracy oraz nakładanie znacznych kar za nieprawidłową klasyfikację.

6.1.1.3. Na szczeblu międzynarodowym należy zainicjować wspólne działania Komisji, OECD i MOP, co mogłoby zaowocować opracowaniem ewentualnej konwencji MOP o platformach.

<sup>(30)</sup> Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 34, pkt 1.4 oraz Dz.U. C 283 z 10.8.2018, s. 39, pkt 5.1.2.

<sup>(31)</sup> Z. Kilhoffer, *op. cit.*, s. 227.

<sup>(32)</sup> MOP, *op. cit.*

<sup>(33)</sup> MOP, Globalna Komisja ds. Przyszłości Pracy *Work For a Brighter Future* [Praca na rzecz lepszej przyszłości], Genewa, 2019 r.

<sup>(34)</sup> Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, pkt 3.9.

<sup>(35)</sup> Dz.U. C 458 z 19.12.2014, s. 43.

<sup>(36)</sup> OECD, *Employment Outlook 2019* [Perspektywy zatrudnienia na 2019 r.], s. 32–36.

6.1.2. Nierównowaga sił między platformami a pracownikami powinna zostać rozwiązana poprzez dialog społeczny i negocjacje zbiorowe. Należy zająć się kwestią nadużyć na rynku oraz zwiększyć przejrzystość wynagrodzeń, informacji, praw, obowiązków i odpowiedzialności.

6.1.2.1. Należy wspierać dialog społeczny na szczeblu UE i państw członkowskich oraz w ramach negocjacji zbiorowych, tak aby – gdy będzie to stosowne – w połączeniu z prawodawstwem przyczynić się do poprawy warunków pracy.

6.1.2.2. Rola organizacji pracowników i pracodawców ma zasadnicze znaczenie dla praktycznej reprezentacji interesów w kontekście europejskiego modelu społecznego.

6.1.3. Kodeksy postępowania powinny być sporządzane z udziałem platform, pracowników i konsumentów oraz powinny uwzględniać najlepsze zasady i wytyczne dotyczące wynagrodzenia, warunków pracy i jakości świadczonych usług.

6.1.4. Państwa członkowskie powinny zapewnić pracownikom możliwości szkoleń i rozwoju kariery, ponieważ osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych należą zazwyczaj do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, wywodzących się ze środowisk migrantów lub innych, które mają utrudniony dostęp do szkolenia.

Bruksela, dnia 18 września 2020 r.

Luca JAHIER  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---



## ZAŁĄCZNIK I

## PLATFORMY CYFROWE: PRAKTYKI

Celem tego krótkiego badania jest przyczynienie się do określenia dobrych praktyk na platformach cyfrowych, przy czym głównym źródłem informacji jest publikacja ETUI: Isabelle Daugareilh i in., *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, 2019 r. <sup>(1)</sup>.

	PAŃSTWO	PRAKTYKA
1	Niemcy	W 2017 r. utworzono biuro rzecznika praw obywatelskich w celu wdrożenia kodeksu postępowania w zakresie pracy w ramach crowdsourcingu przygotowanego przez IG Metall, niemieckie stowarzyszenie German Crowdsourcing Association i 8 platform cyfrowych <sup>(1)</sup> .
2	Austria	Przygotowano (w 2019 r.) układ zbiorowy obejmujący przedsiębiorstwo zajmujące się dystrybucją posiłków oraz pracowników (dostawców), mający zastosowanie od stycznia 2020 r. Status zatrudnienia nie jest jasny <sup>(2)</sup> .
3	Belgia	Istnieje komisja ( <i>Commission administrative de règlement de la relation de travail</i> ) podejmująca decyzje co do klasyfikacji danego stosunku pracy <sup>(3)</sup> .
4	Dania	Układ zbiorowy zawarty w lipcu 2018 r. między Hilfr (firma porządkowa) a związkiem zawodowym. Pracownicy zaczynają jako osoby samozatrudnione, ale dostają kontrakt po przepracowaniu 100 godzin <sup>(4)</sup> .
5	Hiszpania	Pracownicy Deliveroo ustanowili (w 2017 r.) stronę internetową <i>Ridersxderechos</i> w celu obrony swoich interesów. W 2017 r. UGT uruchomiło portal <i>Turespues-tasindical</i> <sup>(5)</sup> .
6	Hiszpania	W 2018 r. podpisano porozumienie branżowe dla Katalonii na lata 2018–2020 między stowarzyszeniami pracodawców (Fomento del Trabajo, Pimec i Fepime) i związkami zawodowymi (CC.OO i UGT). Umowa zawiera część poświęconą pracy za pośrednictwem platform <sup>(6)</sup> .
7	Francja	Pracownicy platform dystrybucji żywności założyli związki zawodowe (np. Bordeaux) <sup>(7)</sup> .
8	Włochy	W 2019 r. przyjęto specjalną ustawę o pracy za pośrednictwem platform internetowych w regionie Lacjum. Ustawa definiuje pracowników cyfrowych i ustanawia egzekwowalne prawa <sup>(8)</sup> .
9	Włochy	Krajowe porozumienie zbiorowe w sprawie sektora logistyki w 2018 r.: wprowadzono kategorię dostawcy (rider), którą zaklasyfikowano jako pracę najemną. To samo dotyczy krajowego porozumienia z Laconsegna (cyfrowa platforma dystrybucji posiłków). Umowy te są zawierane przez związki zawodowe <sup>(9)</sup> .
10	Włochy	Karta Praw Podstawowych Pracowników Cyfrowych (karta bolońska) przyjęta w 2018 r. między radą miasta Bolonia a dwiema platformami (Sgnam i MyMenu); nie reguluje statusu pracowników <sup>(10)</sup> .
11	Portugalia	Kodeks pracy ustanawia kryteria domniemania istnienia umowy o pracę. Przepisy dotyczące cyfrowych platform transportowych (tzw. ustawa Uber) wyraźnie odnoszą się do kodeksu pracy, jeśli chodzi o związek prawny istniejący między kierowcą a platformą <sup>(11)</sup> .

<sup>(1)</sup> ETUI, 2019 r., dokument roboczy 2019.10, edycja: Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse i Philippe Pochet, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 57.

	PAŃSTWO	PRAKTYKA
12	Szwajcaria	Umowa zbiorowa dotycząca dostawców podpisana w lutym 2019 r. między związkiem zawodowym a stowarzyszeniem pracodawców <sup>(12)</sup> .
13	Europejscy partnerzy społeczni	Autonomiczna umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji – czerwiec 2020 r. <sup>(13)</sup> .

PC = platforma cyfrowa

<sup>(1)</sup> MOP, *Policy responses to new forms of work. International governance of digital labour platforms*, kwiecień 2019 r., s. 6–7.

<sup>(2)</sup> Eurofound, zob.: inicjatywy w zakresie gospodarki platform: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>.

<sup>(3)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 46, zob. strona internetowa <https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr/>.

<sup>(4)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 42, zob. również <https://www.equaltimes.org/in-denmark-a-historic-collective?lang=en#.XsjN8DpKhPa>.

<sup>(5)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 102–103, zob. <https://twitter.com/ridersxderechos> i <https://www.ugt.es/turespuestasindicales>.

<sup>(6)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 104–105.

<sup>(7)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 57.

<sup>(8)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 68. Nie wydaje się regulować statusu pracownika (zatrudnionego/pracującego na własny rachunek).

<sup>(9)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 71–72.

<sup>(10)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 72.

<sup>(11)</sup> Portugalia: ustawa 45/2018 z 10 sierpnia 2018 r.

<sup>(12)</sup> ETUI, 2019, dokument roboczy 2019.10, *The platform economy and Social law: Key issues in comparative perspective*, s. 111–112.

<sup>(13)</sup> Autonomiczna umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji.

## ZAŁĄCZNIK II

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty:

**Punkt 2.9**

Zmienić

- 2.9. Kluczowym elementem pracy za pośrednictwem platform internetowych jest status pracownika. Ogólnie rzecz biorąc, platforma jest pośrednikiem między popytem a podażą, a nie pracodawcą, gdyż nie istnieje stosunek pracy najmnej. W związku z tą sytuacją pracowników uznaje się za samozatrudnionych, a nie osoby zatrudnione, co powoduje odejście od stosowania przepisów prawa pracy (w tym zdrowia i bezpieczeństwa), ochrony socjalnej i opodatkowania. EKES uważa wprawdzie, że istnieją pracownicy faktycznie samozatrudnieni, lecz sądzi, że UE i państwa członkowskie powinny odpowiednio zbadać – w odniesieniu do zasadniczych różnic między pracownikami najemnymi a osobami samozatrudnionymi (charakter pracy, istnienie stosunku zależności i wynagrodzenie) – wszystkie aspekty stosowania zasady, zgodnie z którą osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej jest uważana za osobę zatrudnioną, jeśli nie ma dowodu przeciwnego. Zapewni to ochronę interesów pracowników, których główne dochody pochodzą z platform. EKES uważa jednak, że pracownicy faktycznie prowadzący działalność na własny rachunek powinni mieć możliwość zachowania tego statusu.

**Uzasadnienie**

Według Komisji Europejskiej status pracownika jest kwestią kontrowersyjną i jedną z najistotniejszych z punktu widzenia polityki, gdy głównym przedmiotem handlu za pośrednictwem platformy jest praca. Komisja zajmuje się kwestią statusu, biorąc pod uwagę, że rozróżnienie między osobą samozatrudnioną a pracownikiem najemnym można ustalić na podstawie trzech kryteriów: istnienia stosunku zależności, charakteru pracy i wynagrodzenia. Kryteria te mają na celu zastosowanie w UE pojęcia pracownika, jednak w komunikacie „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” dodano, że sądy państw członkowskich, w ramach swoich kompetencji krajowych, stosują ten sam zestaw kryteriów. W związku z tym nie ma potrzeby przyjęcia na poziomie europejskim dodatkowych przepisów dotyczących statusu pracownika. Na poziomie krajowym podjęto szereg różnych inicjatyw, wprowadzając w niektórych przypadkach kategorię pośrednią między pracą najemną a samozatrudnieniem.

W odniesieniu do statusu pracownika ważne jest także odnotowanie, że niedawne autonomiczne ramowe porozumienie europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji obejmuje wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym, włączając w to działalność za pośrednictwem platform wszędzie tam, gdzie istnieje stosunek pracy zgodnie z definicją w prawie krajowym.

**Wynik głosowania**

Za 65

Przeciw 99

Wstrzymało się 13

**Punkt 5.4**

Zmienić

- 5.4. Stosując ogólne kryteria dotyczące statusu pracownika (istnienie stosunku zależności, charakter pracy i wynagrodzenie), UE i jej państwa członkowskie powinny kierować się koncepcją zależności ekonomicznej i podporządkowania jako jednym z kluczowych wyznaczników z myślą o zapewnieniu sprawiedliwych warunków pracy osobom pracującym. ~~Osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej, której utrzymanie zależy przede wszystkim od wynagrodzenia za wykonaną pracę i która znajduje się w stosunku podporządkowania, jest pracownikiem zależnym, a nie samozatrudnionym.~~ Podobnie algorytmy używane przez platformy ~~mogą~~ powinny być uznawane za wiążące ~~podobnie jak instrukcje porównywalne z instrukcjami~~ w formie ustnej lub pisemnej w ramach standardowej pracy. EKES wydał już pozytywną opinię na ten temat.

## Uzasadnienie

Według Komisji Europejskiej status pracownika jest kwestią kontrowersyjną i jedną z najistotniejszych z punktu widzenia polityki, gdy głównym przedmiotem handlu za pośrednictwem platformy jest praca. Komisja zajmuje się kwestią statusu, biorąc pod uwagę, że rozróżnienie między osobą samozatrudnioną a pracownikiem najemnym można ustalić na podstawie trzech kryteriów: istnienia stosunku zależności, charakteru pracy i wynagrodzenia. Kryteria te mają na celu zastosowanie w UE pojęcia pracownika, jednak w komunikacie „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” dodano, że sądy państw członkowskich, w ramach swoich kompetencji krajowych, stosują ten sam zestaw kryteriów. W związku z tym nie ma potrzeby przyjęcia na poziomie europejskim dodatkowych przepisów dotyczących statusu pracownika. Na poziomie krajowym podjęto szereg różnych inicjatyw, wprowadzając w niektórych przypadkach kategorię pośrednią między pracą najemną a samozatrudnieniem.

W odniesieniu do statusu pracownika ważne jest także odnotowanie, że niedawne autonomiczne ramowe porozumienie europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji obejmuje wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym, włączając w to działalność za pośrednictwem platform wszędzie tam, gdzie istnieje stosunek pracy zgodny z definicją w prawie krajowym.

## Wynik głosowania

Za	64
Przeciw	98
Wstrzymało się	14

## Punkt 5.8

Zmienić

5.8. EKES postuluje, by w ramach krajowych systemów podatkowych uwzględniono zjawisko gospodarki współpracy i platform cyfrowych z poszanowaniem zasad sprawiedliwego systemu opodatkowania w tym sektorze (tj. spójności, przewidywalności i neutralności), gwarantując jednocześnie – w imię interesu publicznego – spełnienie obowiązków podatkowych przez wszystkie zainteresowane podmioty<sup>(1)</sup>. Jeśli chodzi o opodatkowanie, EKES uważa, że wszystkie podmioty gospodarki cyfrowej powinny płacić podatki. W związku z tym EKES popiera zalecenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej<sup>(2)</sup>, aby UE wprowadziła wiążący instrument prawny w celu zobowiązania platform do zgłaszania wszystkich transakcji organom podatkowym państw, w których działają; udostępnienia właściwym organom podatkowym informacji niezbędnych do zapewnienia przestrzegania przepisów podatkowych; informowania pracowników o ich zyskach i obowiązkach podatkowych oraz chronienia pracowników przed fikcyjnym zaklasyfikowaniem jako osoby samozatrudnione.

## Uzasadnienie

EKES przyjął niedawno opinię w sprawie opodatkowania gospodarki współpracy (opinia ECO/500 „Podatki w gospodarce współpracy – obowiązki sprawozdawcze”), w związku z czym bardziej stosowne byłoby odniesienie się do tego uzgodnionego tekstu.

## Wynik głosowania

Za	64
Przeciw	97
Wstrzymało się	14

(1) Zob. opinia ECO/500 „Podatki w gospodarce współpracy – obowiązki sprawozdawcze”, przyjęta w lipcu 2020 r. (Dz.U. C 364 z 28.10.2020, s. 62).

(2) Dz.U. C 458 z 19.12.2014, s. 43.

**Punkt 1.8**

Zmienić

1.8. EKES zaleca, aby UE i państwa członkowskie dążyły do ujednoczenia pojęć w celu zapewnienia godnej pracy w gospodarce platform. W tym kontekście w celu zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy zwłaszcza pracownikom, których utrzymanie zależy głównie od wynagrodzenia za wykonaną pracę, Komisja i państwa członkowskie powinny brać pod uwagę następujące elementy podczas stosowania ogólnych kryteriów dotyczących statusu pracownika (zależność, charakter pracy i wynagrodzenie): (i) zależność ekonomiczną i pracę najemną, gdyż pracownik, którego utrzymanie zależy przede wszystkim od wynagrodzenia za wykonaną pracę, jest pracownikiem zależnym, a nie samozatrudnionym; (ii) odpowiednie zbadanie wszystkich aspektów wszystkie aspekty stosowania zasady, zgodnie z którą osoba pracująca za pośrednictwem platformy internetowej jest uważana za osobę zatrudnioną, jeśli nie ma dowodu przeciwnego, powinny być odpowiednio przeanalizowane pod kątem zasadniczych różnic między pracownikami najemnymi a osobami samozatrudnionymi (charakter pracy, istnienie stosunku zależności i wynagrodzenie); (iii) fakt, że algorytmy używane przez platformy powinny mogą być również uznawane za wiążące tak samo jak instrukcje porównywalne z instrukcjami w formie ustnej lub pisemnej w ramach standardowej pracy.

**Uzasadnienie**

Według Komisji Europejskiej status pracownika jest kwestią kontrowersyjną i jedną z najistotniejszych z punktu widzenia polityki, gdy głównym przedmiotem handlu za pośrednictwem platformy jest praca. Komisja zajmuje się kwestią statusu, biorąc pod uwagę, że rozróżnienie między osobą samozatrudnioną a pracownikiem najemnym można ustalić na podstawie trzech kryteriów: istnienia stosunku zależności, charakteru pracy i wynagrodzenia. Kryteria te mają na celu zastosowanie w UE pojęcia pracownika, jednak w komunikacie „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” dodano, że sądy państw członkowskich, w ramach swoich kompetencji krajowych, stosują ten sam zestaw kryteriów. W związku z tym nie ma potrzeby przyjęcia na poziomie europejskim dodatkowych przepisów dotyczących statusu pracownika. Na poziomie krajowym podjęto szereg różnych inicjatyw, wprowadzając w niektórych przypadkach kategorię pośrednią między pracą najemną a samozatrudnieniem.

W odniesieniu do statusu pracownika ważne jest także odnotowanie, że niedawne autonomiczne ramowe porozumienie europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji obejmuje wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym, włączając w to działalność za pośrednictwem platform wszędzie tam, gdzie istnieje stosunek pracy zgodnie z definicją w prawie krajowym.

**Wynik głosowania**

Za 63

Przeciw 99

Wstrzymało się 15

**Punkt 1.13**

Zmienić

1.13. EKES postuluje, by w ramach krajowych systemów podatkowych uwzględniono zjawisko gospodarki współpracy i platform cyfrowych z poszanowaniem zasad sprawiedliwego systemu opodatkowania w tym sektorze (tj. spójności, przewidywalności i neutralności), gwarantując jednocześnie – w imię interesu publicznego – spełnienie obowiązków podatkowych przez wszystkie zainteresowane podmioty<sup>(3)</sup>. EKES zwraca się do Komisji o uwzględnienie zaleceń europejskiej platformy pracy nierestrowanej dotyczących opodatkowania w gospodarce platform.

**Uzasadnienie**

EKES przyjął niedawno opinię w sprawie opodatkowania gospodarki współpracy (opinia ECO/500 „Podatki w gospodarce współpracy – obowiązki sprawozdawcze”), w związku z czym bardziej stosowne byłoby odniesienie się do tego uzgodnionego tekstu.

<sup>(3)</sup> Zob. przypis 1.

**Wynik głosowania**

Za 62

Przeciw 99

Wstrzymało się 15

---