****

Warszawa, 24 marca 2023 r.

**ZWIĄZEK PRACODAWCÓW Business Centre Club**

**APELUJE O ZMIANę Dyrektywy Parlamentu Europejskiego w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem**

**platform internetowych**

**UE proponuje wprowadzenie dyrektywy dla pracowników pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Prace nad aktem prawnym są na zaawansowanym etapie, pomimo stanowczego sprzeciwu środowiska pracodawców. Pokazują one, że w UE nie ma pomysłu na prawne ujęcie nowoczesnych rozwiązań w prawie pracy. Business Centre Club apeluje o interwencję do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.**

Dyrektywa zakłada, że osoba pracująca za pośrednictwem, czy z użyciem platformy internetowej, będzie z góry uważana za pracownika (w rozumieniu prawa pracy). Business Centre Club podkreśla, że praca za pośrednictwem platform internetowych jest symbolem transformacji technologicznej, dzięki której zarówno pracownicy, jak i pracodawcy stają przed nowymi szansami i wyzwaniami. Od nowoczesnego rynku pracy oczekuje się elastyczności i otwartości, a nie podporządkowania i sztywnych form. Tymczasem proponowane w dyrektywie regulacje zmierzają w zupełnie odwrotnym kierunku, ustanawiając sztywne domniemanie istnienia stosunku pracy dla każdego pracownika platformy internetowej**.**

Krytykowana przez Związek Pracodawców BCC dyrektywa opiera się o błędnej tezie: jeżeli pracownik, wykonuje pracę za pośrednictwem platformy, to jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie w ramach działalności gospodarczej, czy umowy cywilnoprawnej.

Związek Pracodawców Business Centre Club ma zastrzeżenia dotyczące między innymi zbyt szerokiego zakresu podmiotów, które zmuszone będą do zastosowania przepisów Dyrektywy. Szczególne zaniepokojenie ZP BCC budzi zdefiniowanie w Dyrektywie pojęcia „*pracy za pośrednictwem platform internetowych”* w brzmieniu przyjętym przez Parlament Europejski, w którym pod tym pojęciem rozumie się każdą pracę zorganizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy wykonywaną w Unii Europejskiej przez osobę fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między tą osobą a usługobiorcą. Nie różnicuje się przy tym rodzaju wykonywanych zadań, ich zakresu i nie uwzględnia skali działalności gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem platform internetowych.

*Twarde domniemanie stosunku pracy to ewenement uderzający w przedsiębiorców idących z postępem i inwestujących w nowe technologie. Pierwotnie dyrektywa miała objąć duże podmioty takie jak Uber czy Bolt. Faktycznie będzie dotyczyła również tych przedsiębiorców, którzy wspomagają się np. w zakresie sprzedaży, obsługi klientów, organizacji pracy oraz firm, które prowadzą sprzedaż swoich produktów czy usług w kanałach e-commerce? Wielu pracodawców obawia się, że sparaliżuje to rynek pracy*. **– komentuje Joanna Torbé - Jacko - adwokat, Ekspertka Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.**

W opinii BCC wiele branż powinno zostać wyłączonych spod działania Dyrektywy. Typowym przykładem usług, które nie powinny zostać objęte zakresem Dyrektywy są usługi realizowane przez przedstawicieli handlowych, agentów oraz inne podmioty realizujące na rzecz przedsiębiorcy tzw. sprzedaż bezpośrednią towarów. Innym przykładem jest sektor pracy tymczasowej, w którym z założenia konieczna jest elastyczność i korzystanie z platform służących do ułatwienia kontaktu pomiędzy pracownikami a pracodawcą – co nie powinno mieć znaczenia przy ustalaniu właściwej formy zatrudnienia. Wadliwość planowanej regulacji obrazuje również sytuacja, w której pracodawca, idąc z postępem technologicznym, w trakcie zatrudnienia wdroży wykonywanie zadań za pomocą platformy cyfrowej. Pracownik w okresie „tradycyjnej” pracy nie będzie korzystał z domniemania istnienia stosunku pracy, a potem skorzysta z niego, choć wykonuje przecież tę samą pracę. Sytuacja taka, w ocenie ZP BCC jest niedopuszczalna.

*ZP BCC apeluje o wprowadzenie do Dyrektywy wyłączeń polegających na przyjęciu, że poza zakresem Dyrektywy znajdują się przedsiębiorstwa, dla których platformy internetowe są wyłącznie narzędziem akcesoryjnym, w szczególności, gdy za pośrednictwem platformy realizowana jest sprzedaż bezpośrednia towarów, czy realizowane są usługi pracy tymczasowej.* – podkreśla Łukasz Bernatowicz, prezes Związku Pracodawców BCC, przewodniczący RDS.

*Założenia oparte na przekonaniu, że do pracy opartej o nowe technologie można stosować tradycyjne konstrukcje prawne, oraz że dość prostą regulacją można objąć szeroką grupę adresatów, nie zważając na stan faktyczny, w jakim się znajdują – są z góry skazane na niepowodzenie* – dodaje **ekspert BCC.**

\*\*\*

**Business Centre Club (BCC)**

**BCC to największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w 250 miastach. Na terenie Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci.**

**Więcej o BCC:**

[www.bcc.org.pl](http://www.bcc.pl)

**Business Centre Club w mediach społecznościowych:**

Linkedin: [www.linkedin.com/company/business-centre-club/](http://www.linkedin.com/company/business-centre-club/)

Facebook: [www.facebook.com/businesscentreclub](http://www.facebook.com/businesscentreclub)

Twitter: www.twitter.com/BCCorg

**Kontakt dla mediów:**

**Open Minded Group**

pr@openmindedgroup.pl

**BCC**

**Renata Stefanowska**

renata.stefanowska@bcc.pl