



Business Centre Club

Warszawa, 10 marca 2023 roku

Ministerstwo Rodziny i Polityki
Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

STANOWISKO ZWIĄZKU PRACODAWCÓW BUSINESS CENTRE CLUB W PRZEDMIOCIE PROJEKTU DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY W SPRAWIE POPRAWY WARUNKÓW PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH

Szanowni Państwo,

- ¹ Związek Pracodawców Business Centre Club (dalej jako: „**ZP BCC**”) zwraca się z wnioskiem o uwzględnienie stanowiska ZP BCC dotyczącego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (dalej zwana: „**Dyrektywą**”) w negocjacjach dotyczących tego aktu prawnego. Jednocześnie ZP BCC podkreśla, iż ma świadomość zawansowania prac nad Dyrektywą, jak również docenia stanowisko reprezentowane przez polskich przedstawicieli przy pracach nad omawianym aktem prawnym.
- ² Na wstępie wskazujemy, że projektowana Dyrektywa budzi wątpliwości ZP BCC (uwagi dotyczące Dyrektywy składane/zgłaszane są przez członków ZP BCC reprezentujących zróżnicowane branże oraz przedsiębiorstwa zróżnicowane pod kątem rozmiaru prowadzonej działalności gospodarczej), w szczególności z uwagi na bardzo szeroki i nie dość precyzyjny zakres podmiotów/przedsiębiorców, które zmuszone będą do zastosowania przepisów Dyrektywy. Szczególne zaniepokojenie ZP BCC budzi zdefiniowanie w Dyrektywie pojęcia „*pracy za pośrednictwem platform internetowych*” w brzmieniu przyjętym w sprawozdaniu Parlamentu Europejskiego z dnia 21 grudnia 2022 roku, w którym wskazuje się, że pod tym pojęciem rozumie się każdą pracę zorganizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii Europejskiej przez osobę fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między tą osobą a usługobiorcą. Definicja ta w zestawieniu z samym pojęciem cyfrowej platformy pracy powoduje nie tylko niedookreślony, ale również bardzo szeroki krąg adresatów Dyrektywy. Nie różnicuje się przy tym rodzaju wykonywanych zadań, ich zakresu, czy wreszcie nie uwzględnia się skali działalności

gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem platform internetowych. Jednocześnie, w opozycji do szerokiego i nieokreślonego kręgu adresatów Dyrektywy stoi jednoznaczne i konkretnie sformułowane domniemanie istnienia stosunku pracy.

3. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że w ocenie ZP 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, czy inne podmioty realizujące na rzecz przedsiębiorcy tzw. sprzedaż bezpośrednią towarów. Zasadniczym celem sprzedaży bezpośredniej jest doprowadzenie do sprzedaży towarów, natomiast to czy odbywa się ona za pośrednictwem platformy internetowej, czy też nie, jest elementem wyłącznie akcesoryjnym i powinno być irrelewantne przy ocenie formy współpracy z takim przedstawicielem/agentem/innym podmiotem realizującym sprzedaż. Taka sytuacja ma miejsce w bardzo wielu branżach. 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 użytkownikiem, co nie powinno mieć jakiegokolwiek znaczenia przy ustalaniu właściwej formy zatrudnienia. Wadliwość planowanej regulacji można zobrazować również wskazując na występującą często sytuację, w której pracodawca wdroży wykonywanie zadań za pomocą platformy cyfrowej w trakcie zatrudnienia danej osoby idąc z postępem technologicznym. Ta sama osoba w początkowym okresie (w okresie „tradycyjnej” pracy) nie będzie korzystała z domniemania istnienia stosunku pracy, a znajdzie ono do niej zastosowanie dopiero w okresie, w którym zadania były wykonywane z wykorzystaniem platformy, podczas gdy osoba ta wykonuje te same zadania, a organizacja pracy zasadniczo niczym się nie różni. Sytuacja taka, w ocenie ZP BCC jest niedopuszczalna. Praca za pośrednictwem platform internetowych staje się symbolem transformacji technologicznej w stosunkach zatrudnienia, ale również wiele innych form pracy jest wypełnionych nowościami technologicznymi na różnych etapach ich wykonywania – przydzielania zadań, wykonywania pracy, oceny realizacji. Dzięki temu postępowi zarówno pracownicy, jak i pracodawcy stają przed nowymi szansami i wyzwaniem. Co więcej, pracownicy na nowoczesnym rynku pracy oczekują elastyczności i zadaniowości, bardziej niż kierownictwa, podporządkowania i sztywnych form pracy. Tymczasem, projektowana regulacja zmierza w zupełnie odwrotnym kierunku ustanawiając sztywne domniemanie istnienia stosunku pracy dla każdego pracownika platformy internetowej. W tym kontekście powstaje pytanie, komu projektowana regulacja ma służyć? Zaznaczenia wymaga również, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie wypowiadał się w swoich orzeczeniach w przedmiocie kryteriów pozwalających przyjąć, że dany stosunek jest stosunkiem pracy. Ustalenia w tym zakresie, z uwagi na liczbę stanów faktycznych, specyfikę działalności poszczególnych branż powinny należeć do właściwych organów krajów członkowskich oraz do sądów, a nie bazować na przyjętych *a priori* założeniach, co do których nie ma żadnych wątpliwości, iż są nieprawidłowe.
4. Stworzenie szerokiego kręgu podmiotowego Dyrektywy prowadzi do wypaczenia pierwotnie deklarowanego celu, jaki był asumptem do podjęcia prac nad Dyrektywą, a która w założeniu miała objąć swoim zakresem podmioty, które oferują pracę wyłącznie za pośrednictwem platform internetowych i podczas której kontakt z „organizatorem takiej platformy” bywa trudny, a czasem niemożliwy. Nawet przy przyjęciu, że regulacje dotyczące zatrudnienia pracowników platform internetowych są potrzebne powstaje zasadnicze pytanie czy pracę pracowników platform internetowych (rozumianych w sposób, jaki byłoby zgodny z celem

Dyrektywy) można „wtłoczyć” w tradycyjne pojęcie pracy. Odpowiedź na to pytanie jest negatywna – próba zastosowania tradycyjnych pojęć do pracy wykonywanej przy użyciu zaawansowanych technologicznie narzędzi jest z góry skazana na niepowodzenie i jest typowym przejawem zjawiska, w którym prawo nie nadąża za rozwijającym się rynkiem pracy i gdzie *de facto* w wielu przypadkach nie ma pomysłów na prawne uregulowanie nowatorskich rozwiązań.

5. 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.
6. Nie można też przejść obojętnie wobec przepisu Dyrektywy, zgodnie z którym domniemanie istnienia stosunku pracy ma mieć zastosowanie we wszystkich postępowaniach administracyjnych i sądowych. W tym miejscu wskazać należy, że w wielu krajach (w tym w Polsce) zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną wiąże się z możliwością zastosowania przepisów karnych. W państwach prawa przyjmuje się, że w prawie karnym obowiązuje domniemanie niewinności. Zastosowanie domniemania ustanowionego w Dyrektywie w procesie karnym *de facto* oznacza zniweczenie domniemania niewinności i zastosowanie domniemania winy, co jest rażąco niedopuszczalne. Zasadę domniemania niewinności przyjmuje się za oczywistą dla współczesnych państw prawa.
7. W ocenie ZP BCC proponowane zapisy Dyrektywy, w rezultacie doprowadzą do tego, że cyfrowe platformy pracy będą lokowane poza obszarem Unii Europejskiej. Natomiast, w odniesieniu do tych przedsiębiorców, dla których korzystanie z platform cyfrowych/aplikacji jest równoznaczne z postępowaniem technologicznym i stanowi element akcesoryjny, postęp ten zostanie spowolniony. Jeżeli bowiem jedynym kryterium różnicującym tę samą pracę ma być to, czy jest ona wykonywana za pośrednictwem platformy czy też nie, wielu z przedsiębiorców (zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw) zaniecha korzystania z nich. Zamierzone regulacje prowadzą do nierówności pracowników pracujących za pośrednictwem platform i wykonujących tę samą pracę bez takiego pośrednictwa. Tymczasem stosowanie lub niestosowanie cyfrowej platformy nie powinno być kryterium decydującym o tym, na jakiej podstawie prawnej odbywa się takie zatrudnienie.
8. Niewątpliwie konieczne jest budowanie ram prawnych uwzględniających wykonywanie pracy z zastosowaniem nowych technologii. Jednak, w ocenie BCC, nie powinno się to odbywać w taki sposób, jaki zaproponowano w Dyrektywie. Choć metoda przyjęta w Dyrektywie jest prosta, bazuje ona na dwóch założeniach. Pierwsze jest takie, że do pracy opartej o nowe technologie można stosować tradycyjne konstrukcje prawne. Drugie jest natomiast takie, że dość prostą regulacją można objąć maksymalnie szeroką grupę adresatów nie zważając na stan faktyczny, w jakim się znajdują. Oba te założenia są z góry skazane na niepowodzenie.

PREZES ZARZĄDU



Łukasz Bernatowicz