

Internetowe platformy pośredniczące czeka zatrudnieniowa rewolucja

I. Nowe przepisy obejmą cyfrowe platformy internetowe

Zgodnie z dyrektywą przez cyfrową platformę internetową rozumie się osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę komercyjną, która spełnia łącznie poniższe warunki: jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna; jest świadczona na żądanie usługobiorcy; jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu; obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych.

II. Unia określiła kogo mają obejmować nowe przepisy

Praca platformowa to forma zatrudnienia, w ramach której organizacje lub osoby używają platformy internetowej, by dotrzeć do innych organizacji lub osób w celu rozwiązania konkretnych problemów lub wykonania konkretnych usług w zamian za opłatę. Oznacza to, że nowa dyrektywa ważna jest dla wszystkich osób zatrudnionych przez platformy cyfrowe, czyli nie tylko takich osób, jak np. dostawców jedzenia czy kierowców taksówek, ale także np. dla tłumaczy, kurierów, copywriterów, programistów, fotoreporterów czy grafików. Obecnie zdecydowana większość z tych osób ma status osoby samozatrudnionej. W to miejsce dyrektywa wprowadza wzruszalne (a zatem takie, które można obalić) domniemanie istnienia stosunku pracy.

Na posiedzeniu Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) w Brukseli przyjęta została dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Już teraz polski resort pracy zapowiada szybkie jej wdrożenie, mimo że UE daje na jej implementację dwa lata.



III. Po spełnieniu określonych warunków każdy będzie mógł być uznany za pracownika

Zgodnie z dyrektywą, pracownicy platformowi byłiby automatycznie traktowani, na zasadzie domniemania prawnego, jako zatrudnieni na etat (a nie samozatrudnieni), jeżeli ich stosunek pracy z platformą spełnia przynajmniej 2 z 5 kryteriów podanych w dyrektywie. Te kryteria to: narzucone limity wynagrodzenia; nadzór, także elektroniczny, nad wykonywaniem pracy; kontrola dystrybucji lub przydzielania zadań; kontrola warunków pracy i ograniczenie swobody wyboru godzin pracy; ograniczenie swobody organizowania własnej pracy oraz zasady dotyczące wyglądu lub postępowania pracowników. Co więcej, według uzgodnionego tekstu pracownicy mogą dodać do tej listy kolejne kryteria w formie przepisów krajowych.

IV. Im więcej kontroli nad zleceniami, tym większe domniemanie stosunku pracy

W dyrektywie podkreślono, że swoboda wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, odmowy wykonania zadań, korzystania z podwykonawców, zastępców lub praca dla osób trzecich jest cechą charakterystyczną faktycznego samozatrudnienia, ale sama w sobie o nim nie przesądza. W związku z tym faktyczne ograniczanie takich uprawnień do organizacji swojej pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjęcia lub odmowy wykonania zadań lub korzystania z podwykonawców lub zastępców przez wiele warunków lub przez system kar, w tym ograniczenie dostępu do pracy, lub wykorzystanie systemów oceny klienta jako narzędzia kontroli i podstawy kar lub jako narzędzia przydzielania zadań, należy również uznać za element wskazujący na kontrolę nad wykonywaniem pracy i kierowanie nią.

V. Elektroniczna weryfikacja efektów pracy oznacza kontrole i kierowanie

Za element wskazujący na kontrolę nad wykonywaniem pracy i kierowanie nią, dyrektywa uznaje również weryfikację jakości wyników pracy, w tym za pomocą środków elektronicznych. Ten wykaz nie jest wyczerpujący, a wszelkie inne istotne elementy mogą wskazywać, że cyfrowa platforma pracy sprawuje kontrolę i kierownictwo nad wykonywaniem pracy. Jednocześnie cyfrowe platformy pracy powinny mieć możliwość projektowania swoich interfejsów technicznych w sposób zapewniający, aby środki lub zasady wymagane przez prawo nie były rozumiane jako nadzorujące wykonywanie pracy.

VI. Unia nakazała zapewnienie w prawie krajowym domniemania zatrudnienia

Dyrektywa przewiduje, że państwa członkowskie powinny dysponować przepisami wykonawczymi, które zapewniają stosowanie korzystnego domniemania przy zmianie klasyfikacji w przypadku nieprawidłowego zaklasyfikowania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym domniemania, że stosunek pracy jest stosunkiem pracy na czas nieokreślony, nie obowiązuje okres próbny, a pracownik platformy jest zatrudniony w przedsiębiorstwie w pełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, jeżeli cyfrowa platforma pracy kwestionuje decyzję administracyjną lub sądową określającą status zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych, postępowanie będące wynikiem zakwestionowania decyzji nie powinno mieć skutku zawieszającego wobec tejże decyzji.



VII. Przetwarzanie danych osobowych będzie mocno ograniczone

Zgodnie z nowymi przepisami pracownicy będą musieli być informowani o stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji. Ponadto cyfrowe platformy pracy nie będą mogły przetwarzać niektórych rodzajów danych osobowych, takich jak: dane dotyczące stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby pracującej za pośrednictwem platformy internetowej; prywatne rozmowy; dane pozwalające przewidzieć faktyczne lub potencjalne działania związków zawodowych; dane, z których można wnioskować o pochodzeniu rasowym lub etnicznym pracownika, jego statusie migracyjnym, opiniach politycznych, przekonaniach religijnych czy stanie zdrowia; dane biometryczne (oprócz danych stosowanych do uwierzytelniania). Zgodnie z nowymi przepisami systemy te muszą być monitorowane przez upoważnione osoby, specjalnie chronione przez niekorzystnym traktowaniem. Nadzór człowieka ma też objąć ważne decyzje, takie jak zawieszenie konta.



PIOTR GRACZ
Partner
w Dziale Business
Services & Outsourcing
+ 48 12 378 69 00
Piotr.Gracz@bdo.pl

VIII. Wdrożenie dyrektywy wymaga wprowadzania testu przedsiębiorcy

Dyrektywa doprecyzowała istniejące obowiązki cyfrowej platformy w zakresie zgłaszania pracy organom krajowym. Platformy musiałyby też udostępniać organom krajowym kluczowe informacje na temat swojej działalności i osób pracujących za ich pośrednictwem. Dyrektywa zobowiązuje przy tym, państwa członkowskie do zapewnienia: udzielenie właściwym organom na mocy prawa krajowego odpowiednich uprawnień do przeprowadzania kontroli; gromadzenie i przetwarzanie informacji na temat fikcyjnego samozatrudnienia, w tym wyników wcześniejszych kontroli, w celu skutecznego wprowadzania w życie niniejszej dyrektywy; oraz dostępność wystarczającej liczby pracowników posiadających kwalifikacje i umiejętności niezbędne do skutecznego przeprowadzania takich kontroli. Z uwagi na liczne przypadki błędnej klasyfikacji inspektorzy pracy powinni być zobowiązani do przeprowadzania proaktywnych kontroli.



Niniejszy materiał nie stanowi wyczerpującej informacji podatkowej, ani nie stanowi opinii podatkowej. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji prosimy o zasięgnięcie szczegółowej porady podatkowej.

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów: Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:

- I miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich Rzeczypospolitej i Parkietu za 2022 rok:
- Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)
- Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)
- Najlepsza Firma badająca spółki giełdowe (VI miejsce)

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01, e-mail: office@bdo.pl

BDO