Parlament Europejski
2019-2024

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2021/0414(COD)

3.5.2022

***I
PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Elisabetta Gualmini

Objaśnienie używanych znaków

*	Procedura konsultacji
***	Procedura zgody
***I	Zwykła procedura ustawodawcza (pierwsze czytanie)
***II	Zwykła procedura ustawodawcza (drugie czytanie)
***III	Zwykła procedura ustawodawcza (trzecie czytanie)

(Wskazana procedura opiera się na podstawie prawnej zaproponowanej w projekcie aktu)

Poprawki do projektu aktu

Poprawki Parlamentu w postaci dwóch kolumn

Skreślenia zaznacza się ***wytłuszczonym drukiem i kursywą*** w lewej kolumnie. Zmianę brzmienia zaznacza się ***wytłuszczonym drukiem i kursywą*** w obu kolumnach. Nowy tekst zaznacza się ***wytłuszczonym drukiem i kursywą*** w prawej kolumnie.

Pierwszy i drugi wiersz nagłówka każdej poprawki wskazuje element rozpatrywanego projektu aktu, którego dotyczy poprawka. Jeżeli poprawka odnosi się do obowiązującego aktu, do którego zmiany zmierza projekt aktu, nagłówek zawiera dodatkowo trzeci wiersz, w którym wskazuje się odpowiednio obowiązujący akt i przepis, którego dotyczy poprawka.

Poprawki Parlamentu w postaci tekstu skonsolidowanego

Nowe fragmenty tekstu zaznacza się ***wytłuszczonym drukiem i kursywą***. Fragmenty tekstu, które zostały skreślone, zaznacza się za pomocą symbolu ▌ lub przekreśla. Zmianę brzmienia zaznacza się przez wyróżnienie nowego tekstu ***wytłuszczonym drukiem i kursywą*** i usunięcie lub przekreślenie zastąpionego tekstu.
Tytułem wyjątku nie zaznacza się zmian o charakterze ściśle technicznym wprowadzonych przez służby w celu opracowania końcowej wersji tekstu.

SPIS TREŚCI

Strona

PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 5

UZASADNIENIE 115

PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

(Zwykła procedura ustawodawcza: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

– uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2021)0762),

– uwzględniając art. 294 ust. 2, art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i art. 16 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C9-0454/2021),

– uwzględniając art. 294 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

– uwzględniając art. 59 Regulaminu,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0000/2022),

1. przyjmuje poniższe stanowisko w pierwszym czytaniu;

2. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji oraz parlamentom narodowym.

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	Wniosek
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych	w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i pracy podlegającej zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom decyzyjnym***
(Tekst mający znaczenie dla EOG)	(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. en

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(2) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą"). W szczególności art. 31 Karty przewiduje prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Art. 27 Karty chroni prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. Art. 8 Karty stanowi, że każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą. ***W art. 16 Karty uznaje się wolność prowadzenia działalności gospodarczej.***	(2) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą"). W szczególności art. 31 Karty przewiduje prawo każdego pracownika do ***uczciwych i sprawiedliwych*** warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Art. 27 Karty chroni prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. Art. 8 Karty stanowi, że każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą.

Or. en

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r.[53] stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń; należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie	(3) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych ***(zwanego dalej „Filarem")*** proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r.[53] stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń; należy zapewnić pracodawcom niezbędną

z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym; należy też wspierać innowacyjne formy pracy zapewniające wysokiej jakości warunki pracy, wspierać przedsiębiorczość i samozatrudnienie ***oraz*** ułatwiać mobilność zawodową. Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. z zadowoleniem przyjęto plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych[54] jako wytyczne dotyczące jego wdrażania.

elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym; należy też wspierać innowacyjne formy pracy zapewniające wysokiej jakości warunki pracy, wspierać przedsiębiorczość i samozatrudnienie***;*** oraz ułatwiać mobilność zawodową***, a także zapobiegać stosunkom pracy, które prowadzą do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez zakaz nadużywania niestandardowych umów o pracę***. Na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. z zadowoleniem przyjęto plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych[54] jako wytyczne dotyczące jego wdrażania.

---

[53] Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

[54] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final z 4.3.2021 r.

[53] Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

[54] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final z 4.3.2021 r.

Or. en

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(3a) Zasada nr 7 Filaru stanowi, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego, że w przypadku zwolnienia z pracy

pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia i przysługuje im rozsądny okres wypowiedzenia, a także że mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów, a w razie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy – prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania.

Or. en

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) Cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia wydajność i zwiększa elastyczność, a jednocześnie wiąże się z ***pewnymi*** zagrożeniami dla zatrudnienia i warunków pracy**.** Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, umożliwiły powstanie i rozwój cyfrowych platform pracy.	(4) Cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia wydajność i zwiększa elastyczność, a jednocześnie wiąże się z zagrożeniami dla zatrudnienia i warunków pracy***, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także ochrony ich podstawowego prawa do prywatności i skutecznego stosowania obowiązujących krajowych przepisów prawa pracy i prawa podatkowego***. Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane ***i częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji, umożliwiły powstanie i rozwój cyfrowych platform pracy. ***Architektura, czyli kształt modelu biznesowego, cyfrowych platform pracy ma jednak istotne konsekwencje dla pracowników, a pewne wybory dokonywane przez cyfrowe platformy pracy w celu stworzenia udanego modelu biznesowego mogą prowadzić do niekorzystnych warunków pracy i wyzysku pracowników.***

Or. en

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(5) Praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana przez osoby fizyczne za pośrednictwem infrastruktury cyfrowej cyfrowych platform pracy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów. Za pomocą algorytmów cyfrowe platformy pracy ***mogą*** w mniejszym lub większym stopniu – w zależności od ich modelu biznesowego – ***kontrolować*** wykonanie pracy, wynagrodzenie za nią oraz stosunek między klientami platform a osobami wykonującymi pracę. Praca za pośrednictwem platform internetowych ***może być*** wykonywana wyłącznie online za pomocą narzędzi elektronicznych („praca online za pośrednictwem platform internetowych”) lub w sposób hybrydowy łączący proces komunikacji online z późniejszą działalnością w świecie fizycznym („praca w terenie za pośrednictwem platform internetowych”). Wiele z istniejących cyfrowych platform pracy to międzynarodowe podmioty gospodarcze prowadzące działalność i wdrażające modele biznesowe w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym.	(5) Praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana przez osoby fizyczne za pośrednictwem infrastruktury cyfrowej cyfrowych platform pracy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów. Za pomocą algorytmów ***i sztucznej inteligencji*** cyfrowe platformy pracy w mniejszym lub większym stopniu – w zależności od ich modelu biznesowego – ***nadzorują, monitorują i kontrolują*** wykonanie pracy, wynagrodzenie za nią oraz stosunek między klientami platform a osobami wykonującymi pracę***, a także samych pracowników podczas wykonywania pracy, a w niektórych przypadkach również poza czasem pracy***. Praca za pośrednictwem platform internetowych ***jest zazwyczaj*** wykonywana wyłącznie online za pomocą narzędzi elektronicznych („praca online za pośrednictwem platform internetowych”) lub w sposób hybrydowy łączący proces komunikacji online z późniejszą działalnością w świecie fizycznym („praca w terenie za pośrednictwem platform internetowych”). Wiele z istniejących cyfrowych platform pracy to międzynarodowe podmioty gospodarcze prowadzące działalność i wdrażające modele biznesowe w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym.

Or. en

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(6) Praca za pośrednictwem platform internetowych może stwarzać możliwości łatwiejszego dostępu do rynku pracy, uzyskiwania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej lub korzystania z pewnej elastyczności w organizacji czasu pracy. Jednocześnie praca za pośrednictwem platform internetowych niesie ze sobą wyzwania, ponieważ może zacierać granice między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem, a także obowiązkami pracodawców i pracowników. Błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia ma konsekwencje dla zainteresowanych osób, ponieważ może ograniczyć dostęp do istniejących praw pracowniczych i socjalnych. Prowadzi to również do nierównych warunków działania w odniesieniu do przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich podstawę opodatkowania oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Chociaż wyzwania te mają szerszy wymiar niż dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych, są one szczególnie dotkliwe i palące w gospodarce platform.	(6) Praca za pośrednictwem platform internetowych może stwarzać możliwości łatwiejszego dostępu do rynku pracy, uzyskiwania dodatkowych dochodów dzięki działalności drugorzędnej lub korzystania z pewnej elastyczności w organizacji czasu pracy. Jednocześnie praca za pośrednictwem platform internetowych niesie ze sobą wyzwania, ponieważ może zacierać granice między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem, a także obowiązkami pracodawców i pracowników. Błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia ma konsekwencje dla zainteresowanych osób, ponieważ może ograniczyć dostęp do istniejących praw pracowniczych i socjalnych. Prowadzi to również do ***wyzysku pracowników, nieuczciwej konkurencji, dumpingu socjalnego i*** nierównych warunków działania w odniesieniu do przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich podstawę opodatkowania oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej. Chociaż wyzwania te mają szerszy wymiar niż dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych, są one szczególnie dotkliwe i palące w gospodarce platform.

Or. en

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich wykazały utrzymywanie się błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia	(7) Sprawy sądowe w kilku państwach członkowskich wykazały utrzymywanie się błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia

w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kontroli nad wynagrodzeniem i wynikami pracy. Podczas gdy cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione lub jako „niezależnych wykonawców”, wiele sądów orzekło, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę, często włączając je do swojej głównej działalności gospodarczej i jednostronnie określając poziom ich wynagrodzenia. Sądy te zmieniły zatem klasyfikację osób rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy. Orzecznictwo krajowe przyniosło jednak różne wyniki, a cyfrowe platformy pracy dostosowują swoje modele biznesowe na różne sposoby, zwiększając tym samym brak pewności prawa co do statusu zatrudnienia.	w przypadku niektórych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w sektorach, w których cyfrowe platformy pracy sprawują pewien stopień kontroli ***lub nadzoru*** nad wynagrodzeniem i wynikami pracy. Podczas gdy cyfrowe platformy pracy często klasyfikują osoby pracujące za ich pośrednictwem jako osoby samozatrudnione lub jako „niezależnych wykonawców”, wiele sądów orzekło, że platformy te faktycznie kierują tymi osobami i sprawują nad nimi kontrolę ***lub nadzór*** często włączając je do swojej głównej działalności gospodarczej i jednostronnie określając poziom ich wynagrodzenia. Sądy te zmieniły zatem klasyfikację osób rzekomo samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych przez platformy. Orzecznictwo krajowe przyniosło jednak różne wyniki, a cyfrowe platformy pracy dostosowują swoje modele biznesowe na różne sposoby, zwiększając tym samym brak pewności prawa co do statusu zatrudnienia.

Or. en

Poprawka 9

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zasilane algorytmami w coraz większym stopniu zastępują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie zadań, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, zapewnianie zachęt lub nakładanie sankcji. Cyfrowe platformy pracy wykorzystują takie systemy algorytmiczne jako standardowy sposób	(8) Zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji zasilane algorytmami w coraz większym stopniu zastępują funkcje, które w przedsiębiorstwach zazwyczaj pełni kadra kierownicza, takie jak przydzielanie zadań, wydawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, zapewnianie zachęt lub nakładanie sankcji. Cyfrowe platformy pracy ***w szczególności*** wykorzystują takie

zarządzania i organizacji pracy za pośrednictwem platform w ramach swojej infrastruktury. Osobom wykonującym pracę ***za pośrednictwem platform internetowych podlegającym*** takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często brakuje informacji na temat tego, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane oraz w jaki sposób zachowanie tych osób wpływa na decyzje podejmowane przez zautomatyzowane systemy. Przedstawiciele pracowników i inspektoraty pracy również nie mają dostępu do tych informacji. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych często nie znają powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy i nie mają możliwości przedyskutowania tych decyzji z osobą kontaktową ani zakwestionowania ich.

systemy algorytmiczne jako standardowy sposób zarządzania i organizacji pracy za pośrednictwem platform w ramach swojej infrastruktury. ***Zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zasilane algorytmami są jednak wykorzystywane przez innego rodzaju przedsiębiorstwa w wielu różnych sektorach.*** Osobom wykonującym pracę ***podlegającą*** takiemu zarządzaniu algorytmicznemu często brakuje informacji na temat tego, jak działają algorytmy, które dane osobowe są wykorzystywane oraz w jaki sposób zachowanie tych osób wpływa na decyzje podejmowane przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy. Przedstawiciele pracowników i inspektoraty pracy również nie mają dostępu do tych informacji. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***i pracownicy, których organizacja pracy lub warunki pracy podlegają zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji*** często nie znają powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy i nie mają możliwości przedyskutowania tych decyzji z osobą kontaktową ani zakwestionowania ich.

Or. en

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(9) Jeżeli platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym, często nie jest jasne,	(9) Jeżeli platformy działają w kilku państwach członkowskich lub w wymiarze transgranicznym, często nie jest jasne,

gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto organy krajowe nie mają łatwego dostępu do danych na cyfrowych platformach pracy, w tym do danych na temat liczby osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, ich statusu zatrudnienia i warunków pracy. Utrudnia to egzekwowanie obowiązujących przepisów, w tym w obszarze prawa pracy i ochrony socjalnej.

gdzie i przez kogo wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych. Ponadto organy krajowe nie mają łatwego dostępu do danych na cyfrowych platformach pracy, w tym do danych na temat liczby osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, ich statusu zatrudnienia i warunków pracy. Utrudnia to egzekwowanie obowiązujących przepisów, w tym w obszarze prawa pracy***,*** ***prawa podatkowego*** i ochrony socjalnej.

Or. en

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(10) Zbiór instrumentów prawnych zapewnia minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. Obejmuje on w szczególności dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152[55] w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[56] w sprawie czasu pracy, dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE[57] w sprawie pracy tymczasowej oraz inne szczególne instrumenty dotyczące m.in. aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownic w ciąży, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, delegowania pracowników, informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Chociaż instrumenty te zapewniają pracownikom pewien poziom ochrony, nie mają one zastosowania do osób faktycznie samozatrudnionych.	(10) Zbiór instrumentów prawnych zapewnia minimalne normy w zakresie warunków pracy i praw pracowniczych w całej Unii. Obejmuje on w szczególności dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152[55] w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[56] w sprawie czasu pracy, dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE[57] w sprawie pracy tymczasowej oraz inne szczególne instrumenty dotyczące m.in. aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownic w ciąży, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, delegowania pracowników, informowania pracowników i konsultowania się z nimi. ***Uzupełnieniem tych instrumentów prawnych jest w szczególności odpowiednie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w którym uznaje się, że czas pełnienia dyżuru, podczas którego***

możliwości wykonywania przez pracownika innych czynności są znacznie ograniczone, uznaje się za czas pracy[57a]. Chociaż instrumenty te zapewniają pracownikom pewien poziom ochrony, nie mają one zastosowania do osób faktycznie samozatrudnionych.

---

[55] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[56] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[57] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

---

[55] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[56] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[57] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[57a] Wyrok Trybunału z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie Ville de Nivelles przeciwko Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; który potwierdzono i rozwinięto w wyrokach z dnia 9 marca 2021 r., RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; oraz z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie D.J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

Or. en

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679[59]	(12) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679[59]

(„ogólne rozporządzenie o ochronie danych”) zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa pewne prawa i obowiązki, a także gwarancje dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150[60] propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla „użytkowników biznesowych” korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych. Komisja Europejska zaproponowała dalsze przepisy ustanawiające zharmonizowane przepisy dla dostawców i użytkowników systemów sztucznej inteligencji[61].

---

[59] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

[60] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 57).

[61] COM(2021) 206 final z 21.4.2021.

(„ogólne rozporządzenie o ochronie danych”) zapewnia ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, w szczególności określa pewne prawa i obowiązki, a także gwarancje dotyczące zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego przetwarzania danych osobowych, w tym w odniesieniu do zautomatyzowanego ***lub częściowo zautomatyzowanego*** podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150[60] propaguje sprawiedliwość i przejrzystość dla „użytkowników biznesowych” korzystających z usług pośrednictwa internetowego świadczonych przez operatorów platform internetowych. Komisja Europejska zaproponowała dalsze przepisy ustanawiające zharmonizowane przepisy dla dostawców i użytkowników systemów sztucznej inteligencji[61].

---

[59] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

[60] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 57).

[61] COM(2021) 206 final z 21.4.2021.

Or. en

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 13

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(13) Chociaż obowiązujące lub proponowane unijne akty prawne przewidują pewne ogólne gwarancje, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych wymagają zastosowania dalszych szczególnych środków. Aby nadać odpowiednie ramy rozwoju pracy za pośrednictwem platform internetowych w zrównoważony sposób, Unia musi ustanowić nowe minimalne normy w zakresie warunków pracy, aby sprostać wyzwaniom wynikającym z pracy za pośrednictwem platform internetowych. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii należy zapewnić szereg minimalnych praw mających na celu zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości ***i*** rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Należy tego dokonać w celu zwiększenia pewności prawa, stworzenia równych warunków działania dla cyfrowych platform pracy i dostawców usług offline oraz wspierania trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.	(13) Chociaż obowiązujące lub proponowane unijne akty prawne przewidują pewne ogólne gwarancje, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych wymagają zastosowania dalszych szczególnych środków. Aby nadać odpowiednie ramy rozwoju pracy za pośrednictwem platform internetowych w zrównoważony sposób, Unia musi ustanowić nowe minimalne normy w zakresie warunków pracy, aby sprostać wyzwaniom wynikającym z pracy za pośrednictwem platform internetowych ***oraz chronić prawa podstawowe pracowników***. Osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w Unii należy zapewnić szereg minimalnych praw mających na celu zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, ***a także uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy,*** propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości***,*** rozliczalności ***oraz zapobieganie zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa*** w zarządzaniu algorytmicznym oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych. Należy tego dokonać w celu zwiększenia pewności prawa, stworzenia równych warunków działania dla cyfrowych platform pracy i dostawców usług offline oraz wspierania trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.

Or. en

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(14) Zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze na szczeblu Unii poprzez dostosowanie obecnych ram prawnych do nowo pojawiającej się pracy za pośrednictwem platform internetowych.	(14) Zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań w tym obszarze na szczeblu Unii poprzez dostosowanie obecnych ram prawnych do nowo pojawiającej się pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i wykorzystywania zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji***.

Or. en

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Ponadto Komisja przeprowadziła szeroko zakrojoną wymianę poglądów z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym z cyfrowymi platformami pracy, stowarzyszeniami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, ekspertami ze środowisk akademickich, państwami członkowskimi i organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16a) Niniejsza dyrektywa w zakresie obejmującym przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników objętych zautomatyzowanymi lub częściowo zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji w związku z ich warunkami pracy i organizacją ich pracy.

Or. en

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform internetowych zorganizowana za pośrednictwem tej cyfrowej platformy pracy jest wykonywana w Unii. Na szczeblu Unii należy ustanowić ukierunkowany zestaw obowiązkowych zasad w celu zapewnienia minimalnych praw ***dotyczących*** warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych.	(17) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich cyfrowych platform pracy, niezależnie od ich miejsca prowadzenia działalności i niezależnie od prawa mającego zastosowanie w innych przypadkach, pod warunkiem że praca za pośrednictwem platform internetowych zorganizowana za pośrednictwem tej cyfrowej platformy pracy jest wykonywana w Unii. Na szczeblu Unii należy ustanowić ukierunkowany zestaw obowiązkowych zasad w celu zapewnienia minimalnych praw ***i*** warunków pracy w pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Or. en

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że organizują pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowe lub powtarzalne żądanie ***odbiorcy usługi świadczonej przez platformę***. Organizacja pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinna obejmować co najmniej ***znaczącą*** rolę w dopasowywaniu popytu ***na usługę*** do podaży siły roboczej przez osobę, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy i która jest gotowa do wykonania określonego zadania, i może to obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, a jedynie zapewniają środki, za pomocą których dostawcy usług mogą dotrzeć do użytkownika końcowego, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych dostawców usług w określonym obszarze, bez dalszego zaangażowania, nie powinny być uznawane za cyfrową platformę pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować dostawców usług, których ***głównym*** celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych. ***Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób, towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.***	(18) Cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że organizują pracę wykonywaną przez osoby fizyczne ***lub pośredniczą w organizacji takiej pracy*** na jednorazowe lub powtarzalne żądanie ***z wykorzystaniem programów komputerowych i procedur.*** Organizacja pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinna obejmować co najmniej rolę w dopasowywaniu popytu do podaży siły roboczej przez osobę, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy i która jest gotowa do wykonania określonego zadania, i może to obejmować inne działania, takie jak przetwarzanie płatności. Platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, a jedynie zapewniają środki, za pomocą których dostawcy usług mogą dotrzeć do użytkownika końcowego, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych dostawców usług w określonym obszarze, bez dalszego zaangażowania, nie powinny być uznawane za cyfrową platformę pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować dostawców usług, których celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych.

Or. en

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(18a) Częste nieprawidłowe klasyfikowanie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych przy jednoczesnym braku wspólnego miejsca pracy, w którym osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogłyby się poznać i kontaktować ze sobą, również w celu ochrony swoich interesów wobec pracodawców, sprawia, że w pracy za pośrednictwem platform internetowych szczególnie poważne jest zjawisko związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników powoływanych lub kontrolowanych przez samego pracodawcę w interesie pracodawcy, a nie pracowników. Tego rodzaju związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników to rozwiązania sprzeczne z art. 2 konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[1a]. Ustanawiając lub wdrażając praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, pracodawcy oraz przedstawiciele pracowników powinni działać w duchu współpracy oraz w poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków, biorąc pod uwagę interes zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników. Cyfrowe platformy pracy wraz z najbardziej reprezentatywnymi związkami zawodowymi zapewnią zgodność wyborów przedstawicieli pracowników z podstawowymi prawami i wolnościami oraz obowiązującymi przepisami i praktykami krajowymi.

[1a] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

Or. en

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(18b) Należy utrzymać wyłączne uprawnienia związków zawodowych takie jak prawo do uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych i zawierania układów zbiorowych. Należy zapewnić prawa i uprawnienia związków zawodowych oraz innych przedstawicieli pracowników określone w niniejszej dyrektywie oraz ich przestrzeganie zgodnie z konwencjami MOP (w szczególności konwencją nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, konwencją MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, a także z uwzględnieniem konwencji MOP nr 135 dotyczącej przedstawicieli pracowników, konwencji MOP nr 151 dotyczącej określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, konwencji MOP nr 154 dotyczącej rokowań zbiorowych oraz powiązanych zaleceń MOP, jak również z uwzględnieniem Europejskiej karty społecznej Rady Europy).

Or. en

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(19) Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz ułatwić prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i wyeliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy określonego w prawie krajowym, układach zbiorowych lub praktyce, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a w przypadku gdy taki stosunek pracy istnieje, zapewnienie pełnej zgodności z prawem Unii mającym zastosowanie do pracowników, a także z krajowym prawem pracy, układami zbiorowymi i przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej. W przypadku gdy status samozatrudnionego ***lub status pośredni – zdefiniowany na szczeblu krajowym –*** jest właściwym statusem zatrudnienia, powinny mieć zastosowanie prawa i obowiązki wynikające z tego statusu.	(19) ***Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych jest pracownikiem platformy lub osobą samozatrudnioną.*** Aby zwalczać fikcyjne samozatrudnienie w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz ułatwić prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, państwa członkowskie powinny dysponować odpowiednimi procedurami umożliwiającymi zapobieganie i wyeliminowanie nieprawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych***, w tym uzyskanie właściwego wynagrodzenia i zapłaty zaległych kwot wynagrodzenia, podatków i składek na ubezpieczenia społeczne wynikających z nieprawidłowej klasyfikacji***. Celem tych procedur powinno być ustalenie istnienia stosunku pracy określonego w prawie krajowym, układach zbiorowych lub praktyce, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, a w przypadku gdy taki stosunek pracy istnieje, zapewnienie pełnej zgodności z prawem Unii mającym zastosowanie do pracowników, a także z krajowym prawem pracy, układami zbiorowymi i przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej. W przypadku gdy status samozatrudnionego jest właściwym statusem zatrudnienia, powinny mieć zastosowanie prawa i obowiązki wynikające z tego statusu.

Or. en

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika[62]. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględniać wykładnię tych kryteriów przez Trybunał Sprawiedliwości. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form fałszywie rejestrowanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy.	(20) W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika[62]. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględniać wykładnię tych kryteriów przez Trybunał Sprawiedliwości. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form fałszywie rejestrowanego zatrudnienia, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. ***Takie osoby powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy.***
[62] Wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 3 lipca 1986 r., Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i in., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; z dnia 9 lipca 2015 r., Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; z dnia 16 lipca	[62] Wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 3 lipca 1986 r., Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i in., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; z dnia 9 lipca 2015 r., Ender Balkaya przeciwko Kisel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; z dnia 16 lipca

2020 r., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; oraz orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 kwietnia 2020 r., B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

2020 r., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; oraz orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 kwietnia 2020 r., B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

Or. en

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona odgrywająca rolę pracodawcy powinna być wyraźnie określona i strona ta powinna wypełniać wszystkie obowiązki wynikające z jej roli pracodawcy.	(22) W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona odgrywająca rolę pracodawcy powinna być wyraźnie określona i strona ta powinna wypełniać wszystkie obowiązki wynikające z jej roli pracodawcy ***oraz przestrzegać przepisów krajowych i układów zbiorowych powiązanych z odpowiednim sektorem działalności***.

Or. en

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22a) Doświadczenie pokazuje, że istniejące kary stosowane przez państwa członkowskie nie są wystarczające, aby doprowadzić do pełnego przestrzegania zakazów przeciwdziałających wykorzystywaniu fikcyjnego samozatrudnienia. Jedną z przyczyn tego zjawiska jest to, że same kary administracyjne nie wystarczają zazwyczaj

	do powstrzymania niektórych pozbawionych skrupułów pracodawców. Zgodność można i należy wzmocnić, stosując skuteczne i zniechęcające kary, które mogłyby oznaczać zawieszenie zezwolenia na działalność w przypadku uporczywych naruszeń lub warunków szczególnego wyzysku. Warunki szczególnego wyzysku oznaczają warunki pracy, w tym warunki wynikające z dyskryminacji ze względu na płeć lub innego rodzaju dyskryminacji, w których występuje uderzająca dysproporcja w porównaniu z warunkami zatrudnienia pracowników zatrudnionych legalnie, co wpływa na przykład na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, prawa podstawowe i uchybia godności ludzkiej.

Or. en

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22c) Państwa członkowskie należy zachęcać, aby każdego roku określały na szczeblu krajowym docelową liczbę kontroli, które zostaną przeprowadzone w danym sektorze działalności, w którym wykorzystuje się cyfrowe platformy pracy, w celu określenia prawidłowej klasyfikacji pracowników.

Or. en

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22d) Aby zwiększyć skuteczność kontroli przeprowadzanych do celów stosowania niniejszej dyrektywy, państwa członkowskie powinny zapewnić: 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.

Or. en

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 e (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22e) Doświadczenie pokazuje, że jeżeli w prawie krajowym wprowadzono domniemanie stosunku pracy w odniesieniu do cyfrowych platformy pracy, sposobem na obejście stosowania prawa pracy wobec pracowników pracujących za pośrednictwem platform internetowych stało się korzystanie z łańcuchów podwykonawców. Aby zapobiec niewłaściwemu wykorzystywaniu przez cyfrowe platformy pracy podwykonawstwa do obchodzenia niniejszej dyrektywy, konieczne jest zapewnienie, aby co najmniej wykonawcy, których pracodawca jest podwykonawcą, mogli być uznawani za faktycznego pracodawcę, a w związku z tym odpowiadać za zapłatę wynagrodzeń,

składek na ubezpieczenia społeczne i kar finansowych dodatkowo względem pracodawcy bezpośredniego lub zamiast niego. W szczególnych przypadkach związanych z obywatelami państw trzecich, których pobyt nie jest uregulowany, do odpowiedzialności karnej w myśl dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE[1a] mogą być pociągnięci wszyscy wykonawcy w obrębie łańcucha podwykonawców.

[1a] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24).

Or. en

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 f (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22f) Konieczne jest wprowadzenie przepisów wykonawczych, które zapewniają stosowanie korzystnego domniemania przy zmianie klasyfikacji w przypadku nieprawidłowego zaklasyfikowania pracowników, w tym domniemania, że stosunek pracy jest stosunkiem pracy na czas nieokreślony, nie obowiązuje okres próbny, a pracownik jest zatrudniony w przedsiębiorstwie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Or. en

Poprawka 29

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 g (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(22g) W szeregu państw członkowskich udokumentowano pracę nierejestrowaną wykonywaną za pośrednictwem platform dostaw. Praktyka ta opiera się na wykorzystaniu wypożyczonych tożsamości: pracownicy pracujący za pośrednictwem platform internetowych lub osoby z zezwoleniem na pracę, które zarejestrują się na platformie, wypożyczają swoje konta głównie migrantom nieposiadającym dokumentów i osobom małoletnim. W celu zapobieżenia tej nielegalnej praktyce oraz ochronie potencjalnych ofiar wyzysku pracowników konieczne są przepisy dotyczące łańcuchów podwykonawców w pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych, tak aby wszyscy w obrębie łańcucha mogli być pociągnięci do odpowiedzialności, jak również aby można było zapewnić prawo dochodzenia roszczeń, również migrantom nieposiadającym dokumentów. Państwa członkowskie powinny zapewnić migrantom nieposiadającym dokumentów dostęp do wymiaru sprawiedliwości bez obawy o działania odwetowe lub ryzyko deportacji przy jednoczesnym poszanowaniu dyrektywy 2009/52/WE. Może to wymagać oddzielenia egzekwowania przepisów prawa pracy i mechanizmów kontroli migracji.

Or. en

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków pracy osób faktycznie samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. ***W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy podejmuje – czy to na zasadzie dobrowolności, czy w porozumieniu z zainteresowanymi osobami – decyzję o opłaceniu*** ochrony ***socjalnej, ubezpieczenia wypadkowego lub innych form ubezpieczenia, szkoleń lub podobnych świadczeń osobom samozatrudnionym pracującym za pośrednictwem tej platformy, świadczenia te jako takie nie powinny być uznawane za elementy determinujące istnienie*** stosunku pracy.	(23) Zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia nie powinno uniemożliwiać poprawy warunków pracy osób faktycznie samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. ***Państwa członkowskie powinny szczególnie zadbać w swojej polityce krajowej o zapewnienie skutecznej*** ochrony ***pracowników szczególnie dotkniętych niepewnością co do istnienia*** stosunku pracy***, w tym pracowników-kobiet, jak również pracowników o słabszej pozycji na rynku, młodych pracowników, starszych pracowników, pracowników gospodarki nieformalnej, pracowników migrujących i pracowników z niepełnosprawnościami***.

Or. en

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Gdy cyfrowe platformy pracy ***kontrolują*** niektóre elementy wykonywania pracy, działają jak pracodawcy w ramach stosunku pracy. Kierowanie i kontrola lub zależność ***prawna*** są zasadniczym elementem definicji stosunku pracy w państwach członkowskich oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Dlatego stosunki umowne***, w których cyfrowe platformy*** pracy ***sprawują pewien poziom kontroli nad niektórymi elementami wykonywania pracy,*** należy uznać, na podstawie domniemania prawnego, za stosunek pracy między platformą a osobą	(24) Gdy cyfrowe platformy pracy ***nadzorują*** niektóre elementy wykonywania pracy ***lub sprawują nad nimi pewnego rodzaju kontrolę***, działają jak pracodawcy w ramach stosunku pracy. Kierowanie i kontrola lub zależność są zasadniczym elementem definicji stosunku pracy w państwach członkowskich oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Dlatego stosunki umowne ***między pracownikami a cyfrową platformą*** pracy należy uznać, na podstawie domniemania prawnego, za stosunek pracy między platformą a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy***, chyba że można***

wykonującą pracę za pośrednictwem platformy. W związku z tym osobę tę należy uznać za pracownika mającego wszystkie prawa i obowiązki zgodne z tym statusem, z prawem krajowym i unijnym, układami zbiorowymi i praktyką. Domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych oraz powinno przynosić korzyści osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych. Organy odpowiedzialne za weryfikację zgodności z odpowiednimi przepisami lub ich egzekwowanie, takie jak inspektoraty pracy, organy ochrony socjalnej lub organy podatkowe, powinny również mieć możliwość oparcia się na tym domniemaniu. Państwa członkowskie powinny wprowadzić krajowe ramy w celu ograniczenia liczby sporów sądowych i zwiększenia pewności prawa.	***udowodnić, iż platforma nie nadzoruje żadnych elementów związanych z wykonywaniem pracy ani nie sprawuje nad nimi żadnego rodzaju kontroli***. ***Domniemanie powinno w świetle prawa odnosić się do platformy nadzorującej wykonywanie pracy, przy czym nadzór należy rozumieć w sposób szeroki i rozwojowy, również w odniesieniu do rozwijających się cech zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji oraz obejmujących systemy karania (również poprzez rankingi)***. W związku z tym osobę tę należy uznać za pracownika mającego wszystkie prawa i obowiązki zgodne z tym statusem, z prawem krajowym i unijnym, układami zbiorowymi i praktyką. Domniemanie prawne powinno mieć zastosowanie we wszystkich stosownych ***procedurach administracyjnych i*** postępowaniach administracyjnych i sądowych oraz powinno przynosić korzyści osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych. Organy odpowiedzialne za weryfikację zgodności z odpowiednimi przepisami lub ich egzekwowanie, takie jak inspektoraty pracy, organy ochrony socjalnej lub organy podatkowe, powinny również mieć możliwość ***aktywnego*** oparcia się na tym domniemaniu. Państwa członkowskie powinny wprowadzić krajowe ramy w celu ograniczenia liczby sporów sądowych i zwiększenia pewności prawa.

Or. en

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) ***W dyrektywie należy uwzględnić kryteria wskazujące***, że cyfrowa platforma pracy ***kontroluje*** wykonywanie pracy, aby ***zapewnić możliwość zastosowania domniemania prawnego i*** ułatwić egzekwowanie praw pracowniczych. ***Kryteria te powinny wynikać*** z orzecznictwa unijnego i krajowego oraz ***uwzględniać*** krajowe pojęcia stosunku pracy. ***Kryteria te powinny obejmować konkretne elementy świadczące*** o tym, że – na przykład – cyfrowa platforma pracy określa w praktyce***, a nie jedynie zaleca*** warunki pracy lub wynagrodzenie bądź oba te elementy, wydaje instrukcje dotyczące sposobu wykonywania pracy lub uniemożliwia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy nawiązywanie kontaktów biznesowych z potencjalnymi klientami. ***Aby stosowanie domniemania było skuteczne w praktyce, zawsze spełnione muszą być dwa kryteria pozwalające na jego zastosowanie.*** Jednocześnie ***kryteria te nie powinny obejmować*** sytuacji, w których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych są osobami faktycznie samozatrudnionymi. Osoby faktycznie samozatrudnione same odpowiadają przed swoimi klientami za sposób, w jaki wykonują swoją pracę i za jakość osiągniętych wyników. Swoboda wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, odmowy wykonania zadań, korzystania z podwykonawców, zastępców lub praca dla osób trzecich jest cechą charakterystyczną faktycznego samozatrudnienia. W związku z tym faktyczne ograniczenie takich uprawnień poprzez szereg warunków lub poprzez system ***sankcji*** należy również uznać za element kontroli wykonywania pracy. Za element kontroli wykonywania pracy należy również uznać ***ścisłe nadzorowanie wykonywania pracy lub dokładną*** weryfikację jakości wyników pracy, w tym	(25) ***Organy i właściwe instytucje stosujące to domniemanie prawne powinny kierować się przesłankami faktycznymi wskazującymi***, że cyfrowa platforma pracy ***nadzoruje*** wykonywanie pracy ***lub sprawuje pewnego rodzaju kontrolę nad wykonywaniem pracy***, aby ułatwić egzekwowanie praw pracowniczych. ***Przesłanki te wynikają*** z orzecznictwa unijnego i krajowego***, jak również zalecenia MPO nr 198 z 2006 r. dotyczącego stosunku pracy,*** oraz ***uwzględniają*** krajowe pojęcia stosunku pracy***, w związku z czym ulegają ciągłym zmianom, również analogicznie do zmian zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji. Do konkretnych przesłanek, które mogą wskazywać, że cyfrowa platforma pracy nadzoruje pracę lub sprawuje pewnego rodzaju kontrolę nad wykonywaniem pracy należą elementy świadczące*** o tym, że – na przykład – cyfrowa platforma pracy: określa w praktyce warunki pracy lub wynagrodzenie bądź oba te elementy, ***lub wydaje okresowe polecenie zapłaty wynagrodzenia pracownikowi;*** wydaje instrukcje dotyczące sposobu wykonywania pracy lub uniemożliwia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy nawiązywanie kontaktów biznesowych z potencjalnymi klientami; ***nadzoruje wykonywanie pracy lub weryfikuje jakość pracy, w tym poprzez środki elektroniczne, która prowadzi do ostatecznego rezultatu; śledzi lub monitoruje osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy internetowej; wpływa na wyniki poprzez kary, w tym poprzez ograniczenie dostępu do pracy, lub wykorzystuje system ocen wystawianych przez klientów jako narzędzie kontroli i podstawę kar; wykorzystuje pomiar wyników i (nieprawidłowego) zachowania jako***

za pomocą środków elektronicznych***, co obejmuje nie tylko wykorzystywanie przez odbiorców usługi opinii lub ocen***. Jednocześnie cyfrowe platformy pracy powinny mieć możliwość projektowania swoich interfejsów technicznych w sposób zapewniający ***konsumentom pozytywne doświadczenia***. ***Środków lub zasad wymaganych*** przez prawo lub ***niezbędnych*** do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa usługobiorców nie ***należy rozumieć*** jako ***kontrolujących*** wykonywanie pracy.

podstawę ustalania poziomu wynagrodzenia, warunków pracy i kar; określa dostęp do pracy poprzez wewnętrzne rankingi; ogranicza, w tym za pomocą sankcji, swobodę organizowania pracy, w szczególności swobodę wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców; kontroluje lub organizuje działalność gospodarczą powiązaną z pracą wykonywaną za pośrednictwem platformy internetowej przez osoby fizyczne lub ponosi odpowiedzialność za powiązane inwestowanie i zarządzanie; zapewnia pracownikowi wykonującemu pracę za pośrednictwem platformy internetowej narzędzia, środki cyfrowe, materiały lub urządzenia, które są konieczne do wykonywania pracy; zapewnia pracownikowi dowolnego rodzaju wsparcie na ochronę socjalną, ubezpieczenie NW, program emerytalny lub innego rodzaju ubezpieczenia, szkolenia lub podobne świadczenia. Powyższy wykaz nie jest wyczerpujący, a wszelkie inne istotne konkretne elementy mogą wskazywać, że cyfrowa platforma pracy nadzoruje lub sprawuje pewnego rodzaju kontrolę nad wykonywaniem pracy. Dokonując oceny wzruszenia domniemania, właściwe organy powinny kierować się między innymi przedstawionymi powyżej konkretnymi elementami, ponieważ każdy z nich powinien prowadzić do potwierdzenia domniemania. Jednocześnie ***domniemanie to nie powinno*** obejmować sytuacji, w których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych są osobami faktycznie samozatrudnionymi. Osoby faktycznie samozatrudnione same odpowiadają przed swoimi klientami za sposób, w jaki wykonują swoją pracę i za jakość osiągniętych wyników. Swoboda wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, odmowy wykonania zadań, korzystania z podwykonawców, zastępców lub praca dla osób trzecich jest cechą

charakterystyczną faktycznego samozatrudnienia. W związku z tym faktyczne ograniczenie takich uprawnień poprzez szereg warunków lub poprzez system ***kar*** należy również uznać za element ***nadzoru lub*** kontroli wykonywania pracy. Za element kontroli wykonywania pracy należy również uznać weryfikację jakości wyników pracy, w tym za pomocą środków elektronicznych. Jednocześnie cyfrowe platformy pracy powinny mieć możliwość projektowania swoich interfejsów technicznych w sposób zapewniający***, aby środki lub zasady wymagane*** przez prawo lub ***niezbędne*** do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa usługobiorców nie ***były rozumiane*** jako kontrolujące wykonywanie pracy.

Or. en

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(25a) Istnienie układu zbiorowego podpisanego przez jedną cyfrową platformę pracy lub kilka cyfrowych platform pracy i przedstawicieli pracowników samozatrudnionych nie wyklucza istnienia stosunku pracy. W żaden sposób nie zapobiega to stosowania prawnego domniemania stosunku pracy zgodnie z niniejszą dyrektywą.

Or. en

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą odpowiednich środków, takich jak rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wytycznych oraz wzmocnienie kontroli i inspekcji w terenie, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia pewności prawa i przejrzystości wszystkim zaangażowanym stronom. ***Środki te powinny uwzględniać szczególną sytuację przedsiębiorstw typu start-up, aby wspierać potencjał przedsiębiorczości i warunki trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.***	(26) Skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą odpowiednich środków, takich jak rozpowszechnianie informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wytycznych oraz wzmocnienie kontroli***, współpracy między różnymi organami krajowymi*** i inspekcji w terenie, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia pewności prawa i przejrzystości wszystkim zaangażowanym stronom. ***Ponadto zmiana klasyfikacji osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy internetowej z osoby samozatrudnionej na pracownika platformy powinna prowadzić do natychmiastowej inspekcji prowadzonej przez właściwe organy w celu szybkiego zaradzenia niewłaściwej klasyfikacji, która może potencjalnie dotyczyć innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy internetowej dla tej samej cyfrowej platformy pracy.***

Or. en

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(27) Ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno mieć żadnych skutków prawnych z mocą wsteczną w czasie przed datą transpozycji niniejszej dyrektywy i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty, w tym do stosunków umownych nawiązanych przed tą datą i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tą datą oraz wynikające z nich prawa	(27) Ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno mieć żadnych skutków prawnych z mocą wsteczną w czasie przed datą transpozycji niniejszej dyrektywy i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty, w tym do stosunków umownych nawiązanych przed tą datą i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tą datą oraz wynikające z nich prawa

i obowiązki do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa krajowego i prawa Unii sprzed niniejszej dyrektywy.	i obowiązki do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa krajowego i prawa Unii sprzed niniejszej dyrektywy***, w szczególności dyrektywy (UE) 2019/1152***.
	Or. en

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości***, nawet w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy w danym aspekcie***. Państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym lub w obu tych rodzajach postępowań poprzez udowodnienie, na podstawie wyżej wymienionej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Przeniesienie ciężaru dowodu na cyfrowe platformy pracy jest uzasadnione faktem, że posiadają one pełny przegląd wszystkich elementów faktycznych determinujących ten stosunek, w szczególności algorytmów, za pomocą których zarządzają swoimi operacjami. Postępowania sądowe i administracyjne wszczęte przez cyfrowe platformy pracy w celu wzruszenia domniemania prawnego nie powinny mieć skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego.	(28) Stosunek między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych a cyfrową platformą pracy może nie spełniać wymogów stosunku pracy zgodnie z definicją określoną w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość wzruszenia domniemania prawnego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym lub w obu tych rodzajach postępowań poprzez udowodnienie, na podstawie wyżej wymienionej definicji, że dany stosunek nie jest stosunkiem pracy. Przeniesienie ciężaru dowodu na cyfrowe platformy pracy jest uzasadnione faktem, że posiadają one pełny przegląd wszystkich elementów faktycznych determinujących ten stosunek, w szczególności algorytmów, za pomocą których zarządzają swoimi operacjami. Postępowania sądowe i administracyjne wszczęte przez cyfrowe platformy pracy w celu wzruszenia domniemania prawnego nie powinny mieć skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego. Skuteczne wzruszenie domniemania w postępowaniu administracyjnym nie powinno wykluczać stosowania tego

Skuteczne wzruszenie domniemania w postępowaniu administracyjnym nie powinno wykluczać stosowania tego domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych, której dotyczy domniemanie, usiłuje wzruszyć domniemanie prawne, cyfrowa platforma pracy powinna być zobowiązana do udzielenia pomocy ***tej osobie***, w szczególności poprzez dostarczenie jej wszystkich istotnych informacji będących w posiadaniu platformy w odniesieniu do tej osoby. Państwa członkowskie powinny zapewnić niezbędne wytyczne dotyczące procedur w celu wzruszenia domniemania prawnego.	domniemania w późniejszych postępowaniach sądowych. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych, której dotyczy domniemanie, usiłuje wzruszyć domniemanie prawne, cyfrowa platforma pracy powinna być zobowiązana do udzielenia pomocy ***w postępowaniu***, w szczególności poprzez dostarczenie jej wszystkich istotnych informacji będących w posiadaniu platformy w odniesieniu do tej osoby. Państwa członkowskie powinny zapewnić niezbędne wytyczne dotyczące procedur w celu wzruszenia domniemania prawnego.

Or. en

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Chociaż w rozporządzeniu (UE) 2016/679 ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, konieczne jest ustanowienie przepisów dotyczących konkretnych problemów związanych z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. W niniejszej dyrektywie przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679. W tym kontekście terminy odnoszące się do ochrony danych osobowych	(29) Chociaż w rozporządzeniu (UE) 2016/679 ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, konieczne jest ustanowienie przepisów dotyczących konkretnych problemów związanych z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***oraz pracy podlegającej zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji***. W niniejszej dyrektywie przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i pracy podlegającej tym systemom***, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności

w niniejszej dyrektywie należy rozumieć w świetle definicji zawartych w rozporządzeniu (UE) 2016/679.	w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679. W tym kontekście terminy odnoszące się do ochrony danych osobowych w niniejszej dyrektywie należy rozumieć w świetle definicji zawartych w rozporządzeniu (UE) 2016/679.

Or. en

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Oprócz praw i obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w przypadku przetwarzania danych osobowych nadal mają zastosowanie prawa i obowiązki przewidziane w rozporządzeniu (UE) 2016/679. Art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 nakładają na administratorów danych wymóg zapewnienia osobom, których dane dotyczą, przejrzystości w zakresie zbierania i przetwarzania danych osobowych. Ponadto art. 22 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679 przewiduje prawo osób, których dane dotyczą, do tego, by nie podlegały decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, która wywołuje wobec nich skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nie wpływa, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2 tego artykułu. Obowiązki te mają również zastosowanie do cyfrowych platform pracy.	(30) Oprócz praw i obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w przypadku przetwarzania danych osobowych nadal mają zastosowanie prawa i obowiązki przewidziane w rozporządzeniu (UE) 2016/679. ***Zgodnie z art. 9 rozporządzenia (UE) 2016/679 zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych i biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby oraz zezwala się państwom członkowskim na zachowanie lub wprowadzenie dalszych warunków, w tym ograniczeń w odniesieniu do przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych lub danych dotyczących zdrowia.*** Art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 nakładają na administratorów danych wymóg zapewnienia osobom, których dane dotyczą, przejrzystości w zakresie zbierania i przetwarzania danych

osobowych. ***W art. 16–21 rozporządzenia (UE) 2016/679 wprowadzono prawo do sprostowania danych, prawo do usunięcia danych, prawo do ograniczenia przetwarzania danych, prawo do przenoszenia danych oraz prawo do sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych***. Ponadto art. 22 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679 przewiduje prawo osób, których dane dotyczą, do tego, by nie podlegały decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym ***lub częściowo zautomatyzowanym***przetwarzaniu, w tym profilowaniu, która wywołuje wobec nich skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nie wpływa, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2 tego artykułu. ***W art. 22 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2016/679 przewidziano uprawnienie administratora do wdrażania właściwych środków ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów podmiotu danych, a co najmniej prawa do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania danej decyzji.*** Obowiązki te mają również zastosowanie do cyfrowych platform pracy ***oraz innych przedsiębiorstw wykorzystujących zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji***.

Or. en

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(30a) Wykorzystanie algorytmicznych systemów ustalania harmonogramów pracy prowadzi do większego występowania niepewnych, krótkich zmian oraz niestabilnych i

nieprzewidywalnych harmonogramów pracy. Algorytmiczne kierowanie, ocenianie i dyscyplinowanie zwiększa wysiłek wkładany w pracę poprzez zwiększone monitorowanie, wyższe tempo wymagane od pracowników, minimalizowanie luk w procesie pracy oraz rozszerzanie działalności związanej z pracą poza tradycyjne miejsce pracy i czas pracy. Korzystanie z nieprzejrzystych algorytmów do podejmowania decyzji zarządczych powoduje wśród pracowników poczucie braku bezpieczeństwa i może prowadzić do niesprawiedliwego traktowania oraz pozbawienia dostępu do odpowiednich procedur w miejscu pracy. Ograniczone uczenie się w miejscu pracy i wpływ na zadania za sprawą korzystania z nieprzejrzystych algorytmów, zwiększenie intensywności pracy oraz podkreślany powyżej brak poczucia bezpieczeństwa z dużym prawdopodobieństwem zwiększa stres i lęk wśród pracowników, ma szkodliwy wpływ na dobrostan i zdrowie, a także na ludzką godność i inne prawa podstawowe.

Or. en

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 31

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(31) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla art. 13, 14, 15 i 22 rozporządzenia (UE) 2016/679, z wyjątkiem art. 13 ust. 2 lit. f), art. 14 ust. 2 lit. g) i art. 15 ust. 1 lit. h), w odniesieniu do których art. 6 niniejszej dyrektywy przewiduje bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw	(31) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla art. 13, 14, 15 i 22 rozporządzenia (UE) 2016/679, z wyjątkiem art. 13 ust. 2 lit. f), art. 14 ust. 2 lit. g) i art. 15 ust. 1 lit. h), w odniesieniu do których art. 6 niniejszej dyrektywy przewiduje bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw

i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.	i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679***, który przewiduje możliwość stosowania bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy. Art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679 stanowi również, że przepisy te muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy.***
	Or. en

Poprawka 41

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 32

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(32) Cyfrowe platformy pracy powinny	(32) Cyfrowe platformy pracy ***i wszelkie***

podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wydajności pracy za pomocą środków elektronicznych; oraz zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji mających ***istotny*** wpływ na warunki pracy, w tym dostęp osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych do przydzielonych zadań, ich zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Oprócz tego, co przewidziano w rozporządzeniu (UE) 2016/679, informacje dotyczące takich systemów należy przekazywać również w przypadku, gdy decyzje nie opierają się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, pod warunkiem że są one obsługiwane przez systemy zautomatyzowane. Należy również określić, jakiego rodzaju informacje należy przekazywać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych w odniesieniu do takich zautomatyzowanych systemów, a także w jakiej formie i kiedy należy te informacje przekazywać. Spoczywający na administratorze na mocy art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 obowiązek udzielenia osobie, której dane dotyczą, pewnych informacji w związku z przetwarzaniem danych osobowych osoby, której dane dotyczą, oraz dostępu do takich danych powinien nadal mieć zastosowanie w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych. Informacje na temat zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji należy również przekazywać przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz krajowym organom ds. pracy na ich wniosek, aby umożliwić im

inne przedsiębiorstwa powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wydajności pracy za pomocą środków elektronicznych ***lub monitorowania samych pracowników***; oraz zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy, w tym dostęp osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegających tym systemom w trakcie wykonywania pracy*** do przydzielonych zadań, ich zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans, ***uprawnienia do świadczeń*** i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta. Oprócz tego, co przewidziano w rozporządzeniu (UE) 2016/679, informacje dotyczące takich systemów należy przekazywać również w przypadku, gdy decyzje nie opierają się wyłącznie na zautomatyzowanym ***lub częściowo zautomatyzowanym*** przetwarzaniu, pod warunkiem że są one obsługiwane przez systemy zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane***. Należy również określić, jakiego rodzaju informacje należy przekazywać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegającym tym systemom w trakcie wykonywania pracy***w odniesieniu do takich zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów, a także w jakiej formie i kiedy należy te informacje przekazywać. Spoczywający na administratorze na mocy art. 13, 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2016/679 obowiązek udzielenia osobie, której dane dotyczą, pewnych informacji w związku z przetwarzaniem danych osobowych

pełnienie ich funkcji.	osoby, której dane dotyczą, oraz dostępu do takich danych powinien nadal mieć zastosowanie w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***lub pracy podlegającej takim systemom***. Informacje na temat zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji należy również przekazywać ***okresowo związkom zawodowym i*** przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegających takim systemom w trakcie wykonywania pracy*** oraz krajowym organom ds. pracy na ich wniosek, aby umożliwić im pełnienie ich funkcji.

Or. en

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 32 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(32a) Rodzaj przetwarzania danych na cyfrowych platformach pracy i w innych przedsiębiorstwach korzystających ze zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności pracowników. Artykuł 35 rozporządzenia (UE) 2016/679 stanowi, że przed rozpoczęciem przetwarzania administrator ma dokonać oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych. Stanowi również, że administrator ma zasięgnąć opinii osób, których dane dotyczą, lub ich przedstawicieli w sprawie zamierzonego przetwarzania, bez uszczerbku dla ochrony interesów handlowych lub publicznych lub bezpieczeństwa operacji

przetwarzania. Konsultacje te powinny być przeprowadzone w odpowiedni sposób i w takiej treści, jaka jest właściwa, aby umożliwić w szczególności przedstawicielom pracowników przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.

Or. en

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(33) Cyfrowe platformy pracy ***nie*** powinny być zobowiązane do ujawniania szczegółowego funkcjonowania ich zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, w tym algorytmów, ***ani innych szczegółowych danych zawierających tajemnice handlowe lub chronionych prawami własności intelektualnej. Jednakże wynikiem tych rozważań nie powinna być odmowa dostarczenia wszystkich informacji wymaganych na mocy niniejszej dyrektywy***.	(33) Cyfrowe platformy pracy ***i wszelkie inne przedsiębiorstwa*** powinny być zobowiązane do ujawniania szczegółowego funkcjonowania ich zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji, w tym algorytmów, ***podstawowych praw i wolności pracowników lub mających wpływ na warunki pracy lub organizację pracy***.

Or. en

Poprawka 44

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) W art. 5 i 6 rozporządzenia (UE) 2016/679 zawarto wymóg, aby dane osobowe były przetwarzane w sposób zgodny z prawem, rzetelny i przejrzysty.	(34) W art. 5 i 6 rozporządzenia (UE) 2016/679 zawarto wymóg, aby ***dostęp do danych osobowych, ich zbieranie i przetwarzanie odbywały się*** w sposób

W związku z tym cyfrowe platformy pracy nie powinny mieć możliwości przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych dotyczących osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między tymi osobami a cyfrową platformą pracy ani nie są bezwzględnie niezbędne do jej wykonania. W art. 6 ust. 5 tej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

zgodny z prawem, rzetelny i przejrzysty. W związku z tym cyfrowe platformy pracy ***i wszelkie inne przedsiębiorstwa korzystające ze zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji*** nie powinny mieć możliwości ***zbierania i*** przetwarzania ***ani możliwości dostępu*** do jakichkolwiek danych osobowych dotyczących osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między tymi osobami a cyfrową platformą pracy ***lub przedsiębiorstwem*** ani nie są bezwzględnie niezbędne do jej wykonania. W art. 6 ust. 5 tej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679. ***Zgodnie z art. 16, art. 17 ust. 1 i art. 18 rozporządzenia (UE) 2016/679 pracownicy i przedstawiciele pracowników mają prawo dostępu do zebranych danych pracowników, uzyskania sprostowania lub usunięcia tych danych, ograniczenia ich przetwarzania i otrzymania powiadomienia o wszelkim sprostowaniu lub usunięciu danych osobowych lub ograniczeniu dokonywanego przetwarzania. Pracownicy i przedstawiciele pracowników mają prawo w dowolnym momencie wnieść sprzeciw wobec przetwarzania dotyczących ich danych osobowych opartego na art. 6 ust. 1 lit. e) lub f), w tym profilowania na podstawie tych przepisów. W takich przypadkach przedsiębiorstwu nie wolno już przetwarzać tych danych osobowych, chyba że może ono wykazać istnienie ważnych prawnie uzasadnionych podstaw do przetwarzania, nadrzędnych wobec interesów, praw i wolności osoby, której dane dotyczą, lub podstaw do ustalenia,***

dochodzenia lub obrony roszczeń.

Or. en

Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie wykorzystują zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji w zarządzaniu swoimi zasobami ludzkimi. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy mają bezpośredni wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub organem nadzoru. Cyfrowe platformy pracy powinny zatem regularnie ***monitorować*** i oceniać wpływ poszczególnych decyzji – podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji – na warunki pracy. ***Cyfrowe platformy pracy*** powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do tego celu. Osoby, którym ***cyfrowa platforma pracy powierzyła*** funkcję ***monitorowania***, powinny posiadać niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji oraz powinny być chronione przed zwolnieniem, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych decyzji lub sugestii dotyczących decyzji. Oprócz obowiązków wynikających z art. 22 rozporządzenia (UE) 2016/679 w art. 7 ust. 1 i 3 niniejszej dyrektywy przewidziano odrębne obowiązki cyfrowych platform pracy w odniesieniu do monitorowania przez	(35) Cyfrowe platformy pracy ***i coraz większa liczba innych przedsiębiorstw*** w szerokim zakresie wykorzystują zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji w zarządzaniu swoimi zasobami ludzkimi. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy mają bezpośredni wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegające tym systemom podczas wykonywania pracy***, które ***to osoby*** mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub organem nadzoru. Cyfrowe platformy pracy ***i wszelkie inne przedsiębiorstwa korzystające z tych systemów*** powinny zatem regularnie ***nadzorować*** i oceniać wpływ poszczególnych decyzji – podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji – na warunki pracy ***oraz podstawowe prawa i wolności pracowników, w tym ich godność człowieka***. ***Przedsiębiorstwa*** powinny zapewnić wystarczające zasoby ludzkie do tego celu. Osoby, którym ***przedsiębiorstwo powierzyło*** funkcję ***nadzorowania***, powinny posiadać niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji oraz powinny być chronione przed zwolnieniem, środkami dyscyplinarnymi

człowieka skutków indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, które mają zastosowanie jako przepisy szczegółowe w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

lub innym niekorzystnym traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** decyzji lub sugestii dotyczących decyzji. Oprócz obowiązków wynikających z art. 22 rozporządzenia (UE) 2016/679 w art. 7 ust. 1 i 3 niniejszej dyrektywy przewidziano odrębne obowiązki cyfrowych platform pracy ***i przedsiębiorstw korzystających z tych systemów*** w odniesieniu do monitorowania przez człowieka skutków indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy, które mają zastosowanie jako przepisy szczegółowe w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

Or. en

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(36) Art. 22 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia odpowiednich środków ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, w przypadkach gdy te ostatnie podlegają decyzjom opartym wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu. Przepis ten wymaga co najmniej prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. Wymogi te mają również zastosowanie do cyfrowych platform	(36) Art. 22 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2016/679 zobowiązuje administratorów danych do wdrożenia odpowiednich środków ochrony praw, wolności i uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, w przypadkach gdy te ostatnie podlegają decyzjom opartym wyłącznie na zautomatyzowanym ***lub częściowo zautomatyzowanym*** przetwarzaniu. Przepis ten wymaga co najmniej prawa osoby, której dane dotyczą, do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. Wymogi te mają również

pracy. W art. 8 niniejszej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679.

zastosowanie do cyfrowych platform pracy ***i innych przedsiębiorstw korzystających z tych systemów***. W art. 8 niniejszej dyrektywy przewidziano bardziej szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i pracy podlegającej zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji***, w tym w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679. ***Art. 22 rozporządzenia (UE) 2016/679 przewiduje prawo osób, których dane dotyczą, do tego, by nie podlegały decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, która wywołuje wobec nich skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nie wpływa. W związku z tym zarządzanie algorytmiczne obejmujące w pełni zautomatyzowane podejmowanie decyzji, które ma istotny wpływ na osoby fizyczne i odbywa się bez udziału osób zarządzających, jest niezgodne z prawem Unii.***

Or. en

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(36a) Kontrolerzy powinni być zaangażowani w sprawdzanie zaleceń systemu i nie powinni rutynowo stosować się do zautomatyzowanego zalecenia wobec danej osoby; zaangażowanie kontrolerów powinno być aktywne, a nie tylko symboliczne. Powinni mieć rzeczywisty konkretny wpływ na decyzję, w tym uprawnienia i kompetencje, aby

postąpić wbrew zaleceniu; kontrolerzy powinni rozważyć i zinterpretować zalecenie, wziąć pod uwagę wszystkie dostępne dane wejściowe, a także uwzględnić inne dodatkowe czynniki, aby chronić prawa oraz zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Or. en

Poprawka 48

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(37) W tym kontekście osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***powinny*** mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji, braku decyzji lub zbioru decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, które to decyzje mają ***istotny*** wpływ na warunki pracy tych osób. W tym celu cyfrowa platforma pracy powinna zapewniać osobom pracującym za jej pośrednictwem możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy. Ponadto cyfrowe platformy pracy powinny przekazywać osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie każdej decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta tej osoby, odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tę osobę lub mającej wpływ na jej status umowny, ponieważ takie decyzje mogą mieć znaczący negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności na ich potencjalne zarobki. Jeżeli uzyskane wyjaśnienia lub powody nie są	(37) W tym kontekście osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***i wszyscy inni pracownicy podlegający zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom powinni*** mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji, braku decyzji lub zbioru decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy, które to decyzje mają wpływ na warunki pracy tych osób ***i pracowników, w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym takie decyzje stają się skuteczne***. W tym celu cyfrowa platforma pracy ***i wszelkie inne przedsiębiorstwa korzystające ze zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji powinny*** zapewniać osobom pracującym za ***ich*** pośrednictwem możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów takich decyzji z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy. Ponadto cyfrowe platformy pracy ***i wszelkie inne przedsiębiorstwa korzystająca z tych systemów*** powinny przekazywać osobie wykonującej pracę za

zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych uznają, że ich prawa zostały naruszone, powinny one również mieć prawo do zwrócenia się do cyfrowej platformy pracy o dokonanie przeglądu decyzji i uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi w rozsądnym terminie. W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak prawa pracownicze lub prawo do niedyskryminacji, cyfrowa platforma pracy powinna niezwłocznie skorygować takie decyzje lub, jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie.

pośrednictwem platform internetowych ***i każdemu innemu pracownikowi podlegającemu zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom*** pisemne uzasadnienie każdej decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta tej osoby, ***odrzuceniu pracy i*** odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez tę osobę lub mającej wpływ na jej status umowny ***w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym takie decyzje stają się skuteczne***, ponieważ takie decyzje mogą mieć znaczący negatywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności na ich potencjalne zarobki. ***Takie decyzje powinny być podejmowane zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi i układami zbiorowymi, a te decyzje, które mają najpoważniejszy wpływ na istnienie stosunku umownego, nigdy nie powinny być podejmowane przez zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy.*** Jeżeli uzyskane wyjaśnienia lub powody nie są zadowalające lub jeżeli osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegające podczas wykonywania pracy tym systemom*** uznają, że ich prawa zostały naruszone, powinny one również mieć prawo do zwrócenia się do cyfrowej platformy pracy ***lub przedsiębiorstwa*** o dokonanie przeglądu decyzji i ***do uzyskania*** uzasadnionej odpowiedzi w rozsądnym terminie. W przypadku gdy takie decyzje naruszają prawa tych osób, takie jak ***podstawowe prawa i wolności,*** prawa pracownicze lub prawo do niedyskryminacji, cyfrowa platforma pracy ***lub przedsiębiorstwo powinny*** niezwłocznie skorygować takie decyzje lub, jeżeli nie jest to możliwe, zapewnić odpowiednie odszkodowanie.

Or. en

Poprawka 49

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Dyrektywa Rady 89/391/EWG[63] wprowadza środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponieważ zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji mogą mieć znaczący wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowe platformy pracy powinny oceniać ***te*** zagrożenia, weryfikować, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie do przeciwdziałania tym zagrożeniom, oraz podejmować odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.	(38) Dyrektywa Rady 89/391/EWG[63] wprowadza środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponieważ zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji mogą mieć znaczący wpływ na ***bezpieczeństwo pracowników oraz na*** zdrowie fizyczne i psychiczne osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegających podczas wykonywania pracy tym systemom***, cyfrowe platformy pracy ***i przedsiębiorstwa korzystające z tych systemów powinny unikać tych zagrożeń,*** oceniać zagrożenia***, których nie można uniknąć, zwalczać zagrożenia u źródła***, weryfikować, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie do przeciwdziałania tym zagrożeniom, oraz podejmować odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne. ***Szczególnie istotny w tym kontekście jest spoczywający na pracodawcy obowiązek dostosowania pracy do danej osoby, zwłaszcza w odniesieniu do projektowania miejsc pracy, wyboru sprzętu roboczego oraz wyboru metod pracy i produkcji, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy i pracy o określonym rytmie oraz ograniczenia ich skutków dla zdrowia. Niniejsza dyrektywa stanowi, że pracodawcy powinni konsultować się z pracownikami i ich przedstawicielami oraz umożliwiać im wzięcie udziału w dyskusjach, podczas których rozpatrywane są wszelkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności planowanie i wprowadzanie nowych technologii***

powinno być przedmiotem konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami w odniesieniu do wpływu wyboru sprzętu, warunków pracy i środowiska pracy na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Wymaga to konsultacji z pracownikami, prawa pracowników i ich przedstawicieli do występowania z propozycjami oraz zrównoważonego uczestnictwa zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi. Ponadto pracodawca powinien zapewnić, aby w przypadku wprowadzenia jakiejkolwiek nowej technologii każdy pracownik otrzymał odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności w postaci informacji i instrukcji specyficznych dla jego stanowiska roboczego lub wykonywanych czynności.

[63] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[63] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

Or. en

Poprawka 50

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 39

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(39) Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[64] ustanawia ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii. Wprowadzenie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji przez cyfrowe platformy pracy – lub ***istotne*** zmiany w korzystaniu z tych systemów – mają bezpośredni wpływ na	(39) Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[64] ustanawia ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii. Wprowadzenie zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji przez cyfrowe platformy pracy ***lub przedsiębiorstwa korzystające z tych***

organizację pracy i indywidualne warunki pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Konieczne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały ***pracowników*** platform ***lub ich*** przedstawicieli i konsultowały się z nimi przed podjęciem takich decyzji, na odpowiednim szczeblu oraz – z uwagi na techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego – z pomocą eksperta wybranego w razie potrzeby przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych lub ich przedstawicieli w uzgodniony sposób.	***systemów*** – lub zmiany w korzystaniu z tych systemów – mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych lub ***pracowników podlegających podczas wykonywania pracy tym systemom***. Konieczne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały ***osoby pracujące za pośrednictwem*** platform ***internetowych oraz*** przedstawicieli ***pracowników*** i ***rzeczywiście*** konsultowały się z nimi ***w dobrej wierze*** przed podjęciem takich decyzji, na odpowiednim szczeblu oraz – z uwagi na techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego – ***w odpowiednim czasie, aby umożliwić rzeczywiste konsultacje, i*** z pomocą eksperta wybranego w razie potrzeby przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych ***i*** przedstawicieli ***pracowników*** w uzgodniony sposób. ***Zgodnie z dyrektywą 2002/14/WE przepisy te służą wzmocnieniu skutecznego dialogu społecznego na temat tych kwestii, a ponieważ zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji mają bezpośredni wpływ na warunki pracy, muszą być przedmiotem rokowań zbiorowych.***
[64] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).	[64] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

Or. en

Poprawka 51

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(40) Osoby, które nie pozostają w stosunku pracy, stanowią znaczną część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji wykorzystywanych przez cyfrowe platformy pracy na ich warunki pracy i możliwości zarobkowania jest podobny do wpływu na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. W związku z tym prawa określone w art. 6, 7 i 8 niniejszej dyrektywy dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, mianowicie prawa dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, ograniczeń w przetwarzaniu lub ***gromadzeniu*** danych osobowych, monitorowania przez człowieka i przeglądu istotnych decyzji, powinny mieć również zastosowanie do osób w Unii wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie mają umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz informowania osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultacji z nimi ***lub ich przedstawicielami***, które w świetle prawa Unii są właściwe pracownikom, nie powinny mieć do tych osób zastosowania. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano gwarancje dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. W przypadku gdy takie gwarancje kolidują z elementami szczególnych praw i obowiązków określonymi w niniejszej dyrektywie,	(40) Osoby, które nie pozostają w stosunku pracy, stanowią znaczną część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Wpływ zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji wykorzystywanych przez cyfrowe platformy pracy na ich warunki pracy i możliwości zarobkowania jest podobny do wpływu na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. W związku z tym prawa określone w art. 6, 7 i 8 niniejszej dyrektywy dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, mianowicie prawa dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji, ograniczeń w przetwarzaniu lub ***zbieraniu*** danych osobowych, monitorowania przez człowieka i przeglądu istotnych decyzji, powinny mieć również zastosowanie do osób w Unii wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie mają umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy. Prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz informowania osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i ***przedstawicieli pracowników oraz*** konsultacji z nimi, które w świetle prawa Unii są właściwe pracownikom, nie powinny mieć do tych osób zastosowania. W rozporządzeniu (UE) 2019/1150 przewidziano gwarancje dotyczące sprawiedliwości i przejrzystości dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, pod warunkiem że osoby te uznaje się za użytkowników biznesowych w rozumieniu tego rozporządzenia. W przypadku gdy takie gwarancje kolidują z elementami szczególnych praw i obowiązków

w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.	określonymi w niniejszej dyrektywie, w odniesieniu do użytkowników biznesowych pierwszeństwo powinny mieć przepisy szczegółowe rozporządzenia (UE) 2019/1150.

Or. en

Poprawka 52

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40a) Chociaż zautomatyzowane i częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji są obecne na wszystkich cyfrowych platformach pracy i stanowią element ich modelu biznesowego, technologie takie są w coraz większym stopniu wykorzystywane we wszystkich miejscach pracy, a zatem mają wpływ na wszystkich pracowników. Według publikacji Komisji z 2020 r. „European Enterprise Survey on the use of technologies based on artificial intelligence: final report”[1a] [Badanie ankietowe wśród europejskich przedsiębiorstw dotyczące wykorzystania technologii opartych na sztucznej inteligencji: sprawozdanie końcowe] 42 % przedsiębiorstw w Unii korzystało z co najmniej jednej z technologii związanych ze sztuczną inteligencją, które objęto badaniem. Z Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER), które EU-OSHA przeprowadziła w 2019 r., wynika, że maszyny są wykorzystywane do zarządzania pracownikami lub nadzoru nad nimi w 12 % przedsiębiorstw unijnych. Z tych powodów przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące zarządzania algorytmicznego powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników podlegających tym

systemom.

1a

https://data.europa.eu/doi/10.2759/759368

Or. en

Poprawka 53

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 41

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(41) W celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów i uregulowań prawa pracy, obowiązków w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne, koordynacji zabezpieczenia społecznego i innych odpowiednich przepisów, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie innym niż państwo członkowskie, w którym osoba pracująca za pośrednictwem platform wykonuje pracę, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę wykonywaną przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich.	(41) W celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów i uregulowań prawa pracy, obowiązków w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne, koordynacji zabezpieczenia społecznego i innych odpowiednich przepisów, ***oraz w celu zapobiegania nieuczciwej konkurencji,*** w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie innym niż państwo członkowskie, w którym osoba pracująca za pośrednictwem platform ***internetowych*** wykonuje pracę, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę wykonywaną przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich. ***W odniesieniu do takich przypadków transgranicznych ustanowiono Europejski Urząd ds. Pracy, który ma ułatwiać i wspierać współpracę między właściwymi organami krajowymi w zakresie przekazywania informacji pracodawcom i pracownikom, wspomagać wymianę informacji, w tym przez propagowanie w stosownych przypadkach korzystania z mechanizmów wymiany elektronicznej między organami krajowymi takich jak utworzony przez***

Komisję system wymiany informacji na rynku wewnętrznym, oraz ułatwiać i wspierać współpracę w zakresie egzekwowania przepisów, w tym w drodze uzgodnionych i wspólnych inspekcji.

Or. en

Poprawka 54

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 42

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(42) Informacje na temat liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania inspektoratów pracy, organów ochrony socjalnej i innych właściwych organów w prawidłowym określaniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w zapewnianiu zgodności z obowiązkami prawnymi, a także przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w ramach pełnienia przez nich funkcji przedstawicielskich, a zatem powinny być im udostępniane. Organy i przedstawiciele powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły, takie jak podstawowe dane na temat warunków pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzenia.	(42) Informacje na temat liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych regularnie ***wykonujących pracę*** za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, ich statusu umownego lub statusu zatrudnienia oraz ogólnych warunków mających zastosowanie do tych stosunków umownych mają zasadnicze znaczenie dla wspierania inspektoratów pracy, organów ochrony socjalnej i innych właściwych organów w prawidłowym określaniu statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w zapewnianiu zgodności z obowiązkami prawnymi, a także przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w ramach pełnienia przez nich funkcji przedstawicielskich, a zatem powinny być im udostępniane. Organy i przedstawiciele ***pracowników*** powinni mieć również prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły, takie jak podstawowe dane na temat warunków pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzenia. ***Europejski Urząd ds. Pracy powinien wspierać zbieranie i wymianę tych danych na potrzeby opracowania odpowiednich narzędzi***

oceny ryzyka.

Or. en

Poprawka 55

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 44

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(44) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych powinni mieć możliwość reprezentowania co najmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Wysuwanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub wspieranie ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałoby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem.	(44) Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegających zautomatyzowanym i częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji*** powinni mieć możliwość reprezentowania co najmniej jednej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Wysuwanie roszczeń w imieniu kilku osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub wspieranie ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałoby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed odwetem.

Or. en

Poprawka 56

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 45

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(45) Praca za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym	(45) Praca za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym

pracownicy mogą poznawać się nawzajem i komunikować się ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą. Konieczne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mogłyby komunikować się między sobą i kontaktować się z przedstawicielami. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków, przy jednoczesnym poszanowaniu ochrony danych osobowych i powstrzymując się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania.	pracownicy mogą poznawać się nawzajem i komunikować się ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą. Konieczne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mogłyby komunikować się między sobą i kontaktować się z przedstawicielami. Cyfrowe platformy pracy powinny tworzyć takie kanały komunikacji w ramach swojej infrastruktury cyfrowej lub za pomocą równie skutecznych środków, przy jednoczesnym poszanowaniu ochrony danych osobowych i powstrzymując się od dostępu do tej komunikacji lub jej monitorowania. ***Z tych samych powodów należy promować rokowania zbiorowe przez zapewnienie, aby związki zawodowe były w stanie skutecznie wykonywać swoją funkcję.***

Or. en

Poprawka 57

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 46

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(46) W postępowaniach administracyjnych lub sądowych dotyczących prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych dane dotyczące organizacji pracy umożliwiające ustalenie statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy, mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i niełatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem	(46) W postępowaniach administracyjnych lub sądowych dotyczących prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych dane dotyczące organizacji pracy umożliwiające ustalenie statusu zatrudnienia, w szczególności to, czy cyfrowa platforma pracy kontroluje ***lub nadzoruje*** niektóre elementy wykonywania ***lub jakości*** pracy, mogą być w posiadaniu cyfrowej platformy pracy i niełatwo dostępne dla osób wykonujących pracę za

platform internetowych i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienia wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.

pośrednictwem platform internetowych i dla właściwych organów. Sądy krajowe lub właściwe organy powinny zatem mieć możliwość nakazania cyfrowej platformie pracy ujawnienia wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą, w tym informacji poufnych, z zastrzeżeniem skutecznych środków ochrony takich informacji.

Or. en

Poprawka 58

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 47

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(47) Biorąc pod uwagę, że art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 niniejszej dyrektywy przewidują szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych w celu zapewnienia ochrony danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz że w art. 10 niniejszej dyrektywy stosuje się te gwarancje również w przypadku osób nieposiadających umowy o pracę ani niepozostających w stosunku pracy, krajowe organy nadzorcze, o których mowa w art. 51 rozporządzenia (UE) 2016/679, powinny być właściwe do monitorowania stosowania tych gwarancji. Rozdziały VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679 powinny mieć zastosowanie w odniesieniu do ram proceduralnych dotyczących egzekwowania tych gwarancji, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów nadzoru, współpracy i spójności, środków ochrony prawnej, odpowiedzialności i sankcji, w tym kompetencji do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83	(47) Biorąc pod uwagę, że art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 niniejszej dyrektywy przewidują szczegółowe przepisy w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***oraz pracy podlegającej zautomatyzowanym i częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji*** w celu zapewnienia ochrony danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz że w art. 10 niniejszej dyrektywy stosuje się te gwarancje również w przypadku osób nieposiadających umowy o pracę ani niepozostających w stosunku pracy, krajowe organy nadzorcze, o których mowa w art. 51 rozporządzenia (UE) 2016/679, powinny być właściwe do monitorowania stosowania tych gwarancji. Rozdziały VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679 powinny mieć zastosowanie w odniesieniu do ram proceduralnych dotyczących egzekwowania tych gwarancji, w szczególności w odniesieniu do mechanizmów nadzoru, współpracy i spójności, środków ochrony prawnej, odpowiedzialności i sankcji, w tym

ust. 5 tego rozporządzenia.	kompetencji do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

Or. en

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 48

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(48) Zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych obejmują przetwarzanie danych osobowych i mają wpływ na warunki pracy i prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W związku z tym ***poruszają*** kwestie związane z prawem o ochronie danych, a także prawem pracy i prawem ochrony socjalnej. Organy nadzorcze w zakresie ochrony danych oraz właściwe organy ds. pracy i ochrony socjalnej powinny zatem współpracować w zakresie egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji, bez uszczerbku dla niezależności organów nadzorczych w zakresie ochrony danych.	(48) Zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji stosowane w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i pracy podlegającej tym systemom*** obejmują przetwarzanie danych osobowych i mają wpływ na warunki pracy i prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegających tym systemom podczas wykonywania pracy***. W związku z tym ***wzbudzają*** kwestie związane z prawem o ochronie danych, a także prawem pracy i prawem ochrony socjalnej. Organy nadzorcze w zakresie ochrony danych oraz właściwe organy ds. pracy i ochrony socjalnej powinny zatem współpracować***, w tym na szczeblu transgranicznym,*** w zakresie egzekwowania przepisów niniejszej dyrektywy, w tym poprzez wymianę istotnych informacji, bez uszczerbku dla niezależności organów nadzorczych w zakresie ochrony danych.

Or. en

Poprawka 60

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 49

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(49) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnych wymogów minimalnych możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności**,** określoną w tym artykule**,** niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.	(49) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, mianowicie poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych ***i pracy podlegającej zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji***, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnych wymogów minimalnych możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

Or. en

Poprawka 61

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 50

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(50) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym	(50) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych ***oraz pracowników podlegających zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji***. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone

prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.

korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony w obszarze objętym niniejszą dyrektywą.

Or. en

Poprawka 62

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 1 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym w sytuacjach transgranicznych, ***przy jednoczesnym wspieraniu warunków trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy w Unii.***	1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy***:***
	a) osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia, propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości***, bezpieczeństwa*** i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz poprawę przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych,

w tym w sytuacjach transgranicznych***;***

b) każdego innego pracownika podlegającego zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji poprzez propagowanie przejrzystości, sprawiedliwości, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym.

Or. en

Poprawka 63

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 1 – ustęp 2 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Zgodnie z art. 10 prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące przejrzystości zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji oraz korzystania z tych systemów, monitorowania przez człowieka zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów, kontroli przez człowieka istotnych decyzji i decyzji związanych z informacjami i konsultacjami oraz ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego mają również zastosowanie do każdego pracownika w Unii podlegającego zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji.

Or. en

Poprawka 64

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 1 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	3a. Art. 6, 7, 8 i 9 mają również zastosowanie do każdego pracownika podlegającego zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji podczas wykonywania pracy oraz do przedsiębiorstw korzystających z tych systemów.

Or. en

Poprawka 65

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1) „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną ***świadczącą usługę komercyjną, która spełnia wszystkie następujące wymogi***:	1) „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną ***korzystającą z programów komputerowych i procedur służących do pośredniczenia w jakikolwiek sposób w pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, nadzorowania lub organizowania w jakikolwiek sposób tej pracy, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu;***

Or. en

Poprawka 66

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 67

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 1 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy;	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 68

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 1 – litera c

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
c) obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu;	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 69

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2) „praca za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą;	2) „praca za pośrednictwem platform internetowych” oznacza każdą pracę organizowaną ***lub umożliwianą*** za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną w Unii przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą;

Or. en

Poprawka 70

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
5) „przedstawiciele” oznaczają ***organizacje lub*** przedstawicieli pracowników ***przewidzianych*** w ***prawie krajowym*** lub ***praktykach krajowych***, lub obie te formy;	5) „przedstawiciele ***pracowników***” oznaczają przedstawicieli ***uznanych związków zawodowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową*** lub ***inne osoby swobodnie wybrane lub wyznaczone przez*** pracowników w ***danej organizacji do reprezentowania ich zgodnie z prawem krajowym*** lub ***praktyką krajową***, lub obie te formy;

Or. en

Poprawka 71

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – punkt 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	5a) „zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji” oznaczają każdy

	system, każde oprogramowanie lub każdy proces, które wiążą się z wykorzystaniem danych, maszyn i algorytmów do podejmowania decyzji lub wykorzystują obliczenia w celu wspomagania lub zastępowania decyzji w zakresie zarządzania lub polityki, które to decyzje lub polityka mają wpływ na organizację pracy, możliwości, dostęp, wolności, prawa i bezpieczeństwo pracowników;

Or. en

Poprawka 72

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – akapit 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 pkt 1 nie obejmuje usługodawców, których ***głównym*** celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi. Jest ona ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez osobę fizyczną nie stanowi jedynie drugorzędnego i czysto pomocniczego elementu.	2. Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 pkt 1 nie obejmuje usługodawców, których celem jest eksploatacja aktywów lub dzielenie się nimi. Jest ona ograniczona do usługodawców, dla których organizacja pracy wykonywanej przez osobę fizyczną nie stanowi jedynie drugorzędnego i czysto pomocniczego elementu.

Or. en

Poprawka 73

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie procedury w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych	1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie ***i skuteczne***procedury w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform

w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy ***określony w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, oraz w celu zapewnienia, aby osoby te korzystały z praw wynikających z prawa Unii mającego zastosowanie do pracowników***.	internetowych w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy.

Or. en

Poprawka 74

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, z uwzględnieniem stosowania algorytmów w organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany we wszelkich porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami. W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona przejmująca obowiązki pracodawcy jest wyraźnie określona zgodnie z krajowymi systemami prawnymi.	2. Ustalenie istnienia stosunku pracy opiera się przede wszystkim na faktach związanych z faktycznym wykonywaniem pracy, z uwzględnieniem stosowania algorytmów w organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest klasyfikowany we wszelkich porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami. W przypadku gdy istnienie stosunku pracy stwierdza się na podstawie faktów, strona ***lub strony przejmujące*** obowiązki pracodawcy ***w zakresie prawa pracy, w tym obowiązki sektorowe ustanowione układami zbiorowymi oraz obowiązki w zakresie podatku dochodowego i finansowania ochrony socjalnej, są*** wyraźnie ***określone*** zgodnie z krajowymi systemami prawnymi***, z uwzględnieniem art. 12b dotyczącego odpowiedzialności w zakresie podwykonawstwa***.

Or. en

Poprawka 75

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – akapit 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	2a. Cyfrowe platformy pracy wykonujące uprawnienia pracodawców są przedsiębiorstwami i muszą spełniać odpowiednie obowiązki pracodawców wynikające z prawa krajowego i układów zbiorowych mających zastosowanie w danym sektorze działalności. Osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych przysługuje w pełni status pracownika zgodnie z prawem krajowym i sektorowymi układami zbiorowymi, w tym prawo do przystępowania do związków zawodowych, do organizowania się i do rokowań zbiorowych.

Or. en

Poprawka 76

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Stosunek umowny między cyfrową platformą pracy***, która kontroluje, w rozumieniu ust. 2, wykonywanie pracy, i*** osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają ramy środków zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi i sądowymi.	1. Stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. W tym celu państwa członkowskie ustanawiają ramy środków zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi i sądowymi.

Or. en

Poprawka 77

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 1 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Domniemanie prawne stosuje się we wszystkich stosownych postępowaniach administracyjnych i sądowych. Właściwe organy weryfikujące zgodność z odpowiednimi przepisami lub je egzekwujące mogą opierać się na tym domniemaniu.	Domniemanie prawne stosuje się we wszystkich stosownych ***procedurach administracyjnych oraz*** postępowaniach administracyjnych i sądowych. Właściwe organy ***i organy odpowiedzialne za rejestrację procedur administracyjnych, weryfikację zgodności*** z odpowiednimi przepisami lub ***ich egzekwowanie*** mogą opierać się na tym domniemaniu.

Or. en

Poprawka 78

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – akapit 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Kontrolę wykonywania pracy w rozumieniu ust. 1 należy rozumieć jako spełniającą co najmniej dwa z następujących warunków:	***skreśla się***
a) rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia;	
b) zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;	
c) nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną;	
d) skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania	

pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców;

e) skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

Or. en

Poprawka 79

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Państwa członkowskie wprowadzają środki wspierające w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia domniemania prawnego, o którym mowa w ust. 1, ***przy jednoczesnym uwzględnieniu wpływu na przedsiębiorstwa typu start-up, unikaniu wpływania na osoby faktycznie samozatrudnione i wspieraniu trwałego wzrostu cyfrowych platform pracy***. W szczególności zobowiązane są one do:	3. Państwa członkowskie wprowadzają środki wspierające w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia domniemania prawnego, o którym mowa w ust. 1, ***w celu zapewnienia skutecznej ochrony pracowników wykonujących pracę w kontekście stosunku pracy***. W szczególności zobowiązane są one do:

Or. en

Poprawka 80

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – litera c

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
c) opracowania wytycznych dla organów egzekwowania prawa na temat proaktywnego ukierunkowania działań na cyfrowe platformy pracy nieprzestrzegające przepisów i na temat ich	c) opracowania wytycznych dla ***właściwych organów krajowych i*** organów egzekwowania prawa na temat proaktywnego ukierunkowania działań na cyfrowe platformy pracy

ścigania;	nieprzestrzegające przepisów i na temat ich ***proaktywnego identyfikowania,*** ścigania ***i nakładania na nie sankcji***;

Or. en

Poprawka 81

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – litera c a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	ca) opracowania wytycznych i ustanowienia procedur dla właściwych organów administracyjnych i instytucji dotyczących proaktywnego stosowania domniemania prawnego w procedurach administracyjnych oraz wymiany danych z innymi odpowiednimi organami w celu stosowania domniemania prawnego w zakresie przetwarzania i rejestracji stosunków umownych i danych dotyczących zabezpieczenia społecznego;

Or. en

Poprawka 82

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – litera d

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
d) wzmocnienia kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie prawa pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu, by takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminujące.	d) wzmocnienia kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie prawa pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu, by takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminujące. ***Zachęca się państwa członkowskie do określania co roku krajowego celu dotyczącego liczby inspekcji służących określeniu prawidłowej klasyfikacji pracowników,***

przeprowadzanych w odniesieniu do sektorów działalności, w których działają cyfrowe platformy pracy;

Or. en

Poprawka 83

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – litera d a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	da) zapewnienia automatycznej i natychmiastowej inspekcji ze strony inspektoratów pracy lub organów odpowiedzialnych za egzekwowanie prawa pracy za każdym razem, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych jest nowo uznawana za osobę pracującą za pośrednictwem platform internetowych, w celu zweryfikowania statusu innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych dla tej samej cyfrowej platformy pracy;

Or. en

Poprawka 84

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 – litera d b (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	db) zapewnienia szkoleń dla inspektoratów pracy lub organów odpowiedzialnych za egzekwowanie prawa pracy w celu poprawy ich zdolności, zwłaszcza w dziedzinie technologii, by umożliwić im skuteczne przestrzeganie przepisów lit. ca) i da).

Or. en

Poprawka 85

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – akapit 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
4. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem określonym w art. 21 ust. 1 i nadal trwających w tym dniu, domniemanie prawne, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty.	4. W odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem określonym w art. 21 ust. 1 i nadal trwających w tym dniu, domniemanie prawne, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tej daty***, nie naruszając innych mających zastosowanie przepisów krajowych i unijnych, w szczególności dyrektywy (UE) 2019/1152, które mogą mieć zastosowanie przed tą datą***.

Or. en

Poprawka 86

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 5 – akapit 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Jeżeli cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy ***w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości***, ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy. Postępowanie takie nie ma skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego.	Jeżeli cyfrowa platforma pracy twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy, ciężar dowodu spoczywa na cyfrowej platformie pracy. Postępowanie takie nie ma skutku zawieszającego w odniesieniu do stosowania domniemania prawnego.

Or. en

Poprawka 87

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 5 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
W przypadku gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy ***zdefiniowanym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości***, cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do pomocy we właściwym rozstrzygnięciu postępowania, w szczególności poprzez dostarczenie wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje.	W przypadku gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform internetowych twierdzi, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy, cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do pomocy we właściwym rozstrzygnięciu postępowania, w szczególności poprzez dostarczenie wszelkich istotnych informacji, którymi dysponuje.

Or. en

Poprawka 88

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – nagłówek

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Przejrzystość i stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji	Przejrzystość i stosowanie zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji

Or. en

Poprawka 89

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Bez uszczerbku dla obowiązków	1. Bez uszczerbku dla obowiązków

i praw cyfrowych platform pracy i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, wynikających z dyrektywy (UE) 2019/1152, państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy informowały osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych o:	i praw cyfrowych platform pracy i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, wynikających z ***rozporządzenia (UE) 2016/679,*** dyrektywy (UE) 2019/1152 ***i dyrektywy 89/391/EWG***, państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy informowały ***z wyprzedzeniem*** osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych***, przedstawicieli pracowników oraz inspektorat pracy i właściwe organy*** o:

Or. en

Poprawka 90

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) zautomatyzowanych systemach monitorowania, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą środków elektronicznych;	a) zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemach monitorowania, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą środków elektronicznych;

Or. en

Poprawka 91

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 1 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
b) zautomatyzowanych systemach podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób pracujących za pośrednictwem platform	b) zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemach podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób

internetowych, w szczególności ich dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.	pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności ich ***rekrutację,*** dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowny, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.

Or. en

Poprawka 92

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 1 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Informacje te są przekazywane niezależnie od zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji zarządzanych przez cyfrową platformę pracy lub podwykonawcę, który sprzedaje platformie swoje usługi zarządzania.

Or. en

Poprawka 93

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorowania:	a) w odniesieniu do zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania:

Or. en

Poprawka 94

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a – punkt ii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(iia) celów i założeń monitorowania;

Or. en

Poprawka 95

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a – punkt ii b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(iib) funkcjonowania i sposobu działania cech, które mają wpływ na stosunek pracy;

Or. en

Poprawka 96

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a – punkt ii c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(iic) wyjaśnienia, w jaki sposób system jest zgodny z mającymi zastosowanie prawem i układami zbiorowymi;

Or. en

Poprawka 97

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
b) w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji:	b) w odniesieniu do zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów podejmowania decyzji:

Or. en

Poprawka 98

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b – punkt iii

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(iii) głównych parametrów, które takie systemy uwzględniają, oraz względnego znaczenia tych głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platformy wpływają na decyzje;	(iii) ***kategorii danych i*** głównych parametrów, które takie systemy uwzględniają, oraz względnego znaczenia tych głównych parametrów w zautomatyzowanym ***lub częściowo zautomatyzowanym*** podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie ***osoby pracującej*** za pośrednictwem ***platform internetowych*** wpływają na decyzje ***i mechanizmy oceny wyników***;

Or. en

Poprawka 99

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b – punkt iv

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(iv) powodów decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu ***lub usunięciu*** konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez ***pracownika wykonującego pracę*** za pośrednictwem ***platformy***, o ***jego*** statusie	(iv) powodów decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez ***osobę pracującą*** za pośrednictwem ***platform internetowych***, o statusie umownym ***tej osoby*** lub

umownym lub jakiejkolwiek decyzji o podobnych skutkach.	jakiejkolwiek decyzji o podobnych skutkach***. Decyzje te podejmuje się zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawa krajowego i układami zbiorowymi;***

Or. en

Poprawka 100

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b – punkt iv a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(iva) wyjaśnienia, w jaki sposób system jest zgodny z prawem krajowym i układami zbiorowymi.

Or. en

Poprawka 101

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – akapit 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	2a. Decyzje, które mają wpływ na warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo oraz na stosunek umowny lub które wprowadzają zmiany w uzgodnionych warunkach stosunku pracy, oraz decyzje zawieszające lub rozwiązujące stosunek umowny i zawieszające lub usuwające konto osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych nie mogą być podejmowane przez zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji oraz muszą być podejmowane zgodnie z prawem krajowym i układami zbiorowymi.

Or. en

Poprawka 102

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Cyfrowe platformy pracy przekazują informacje, o których mowa w ust. 2, w formie dokumentu, który może mieć format elektroniczny. Przekazują te informacje najpóźniej pierwszego dnia roboczego, a także **– *w przypadku istotnych zmian*** i w dowolnym momencie **–** na wniosek osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Informacje są przedstawiane w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, przy użyciu jasnego i prostego języka.	3. Cyfrowe platformy pracy przekazują ***pracownikom i przedstawicielom pracowników*** informacje, o których mowa w ust. 2, w formie dokumentu, który może mieć format elektroniczny***, w odpowiednim czasie pozwalającym na dokładne zbadanie informacji i skuteczne skonsultowanie się w ich sprawie***. Przekazują te informacje ***w odpowiednim czasie, a*** najpóźniej pierwszego dnia roboczego, a także ***przed wszelkimi zmianami mającymi wpływ na warunki pracy lub organizację pracy*** i w dowolnym momencie na wniosek osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Informacje są przedstawiane w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, przy użyciu jasnego i prostego języka.

Or. en

Poprawka 103

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – akapit 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
4. Cyfrowe platformy pracy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 2, przedstawicielom osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i krajowym organom ds. pracy na ich wniosek.	4. Cyfrowe platformy pracy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 2, ***osobom pracującym*** za pośrednictwem platform internetowych ***oraz przedstawicielom pracowników*** i krajowym organom ds. pracy na ich wniosek.

Or. en

Poprawka 104

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – akapit 4 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	4a. Cechy zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji mających wpływ na warunki pracy są przedmiotem rokowań zbiorowych i układów zbiorowych między stronami.

Or. en

Poprawka 105

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
5. Cyfrowe platformy pracy nie przetwarzają żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między osobą pracującą za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy ani nie są do jej realizacji bezwzględnie niezbędne. W szczególności cyfrowe platformy pracy nie mogą:	5. Cyfrowe platformy pracy nie ***mogą uzyskiwać dostępu do*** żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które to dane nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy między osobą pracującą za pośrednictwem ***platform internetowych*** a cyfrową platformą pracy ani nie są do jej realizacji bezwzględnie niezbędne***, zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679, nie mogą gromadzić tych danych ani nie mogą ich przetwarzać***. W szczególności cyfrowe platformy pracy nie mogą:

Or. en

Poprawka 106

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych;	a) ***uzyskiwać dostępu do*** żadnych danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych***, gromadzić tych danych ani ich przetwarzać***;

Or. en

Poprawka 107

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
b) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących zdrowia osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 9 ust. 2 lit. b)–j) rozporządzenia (UE) 2016/679;	b) ***uzyskiwać dostępu do*** żadnych danych osobowych dotyczących zdrowia osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 9 ust. 2 lit. b)–j) rozporządzenia (UE) 2016/679***, gromadzić tych danych ani ich przetwarzać***;

Or. en

Poprawka 108

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – litera c

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
c) przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym dialogu z przedstawicielami osób pracujących za	c) ***uzyskiwać dostępu do*** żadnych danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym ***komunikacji*** z ***osobami pracującymi*** za pośrednictwem

pośrednictwem platform internetowych;	platform internetowych ***i z przedstawicielami pracowników, gromadzić tych danych ani ich przetwarzać***;

Or. en

Poprawka 109

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – litera c a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	ca) uzyskiwać dostępu do żadnych danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, niepełnosprawność lub stan zdrowia, przynależność do związków zawodowych, danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej ani danych dotyczących seksualności lub orientacji seksualnej, chorób przewlekłych lub statusu HIV osoby fizycznej, gromadzić tych danych ani ich przetwarzać;

Or. en

Poprawka 110

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – litera d a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	da) korzystać z kontroli biometrycznych lub stałego nadzoru wideo w odniesieniu do wykonywanej pracy.

Or. en

Poprawka 111

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Ochrona danych osobowych, o których mowa w niniejszym ustępie, ma zastosowanie do wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych począwszy od etapów rekrutacji przed nawiązaniem stosunku pracy.

Or. en

Poprawka 112

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – akapit 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	5a. Przed wprowadzeniem planowanych operacji przetwarzania cyfrowe platformy pracy przeprowadzają ocenę ich wpływu na ochronę danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i zasięgają opinii osób, których dane dotyczą, lub ich przedstawicieli na temat planowanego przetwarzania. Informacje są przedstawiane w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, przy użyciu jasnego i prostego języka, aby umożliwić osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych i przedstawicielom pracowników przygotowanie się, w razie potrzeby, do konsultacji.

Or. en

Poprawka 113

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	5b. Cyfrowe platformy pracy informują osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych i przedstawicieli pracowników o wszelkim przekazywaniu danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw prowadzących wspólną działalność gospodarczą z wykorzystaniem zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania.

Or. en

Poprawka 114

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	5c. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych korzystały z prawa do przenoszenia danych, w tym danych dotyczących reputacji (oraz prawa do nieprzekazywania tych danych), prawa do sprostowania i usunięcia danych oraz prawa do bycia zapomnianym zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.

Or. en

Poprawka 115

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 5 d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	5d. Świadoma zgoda pracownika nie może zastępować obowiązków określonych w niniejszym artykule.

Or. en

Poprawka 116

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – nagłówek

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Monitorowanie systemów zautomatyzowanych przez człowieka	Nadzór zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych systemów*** przez człowieka

Or. en

Poprawka 117

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy regularnie ***monitorowały*** i oceniały wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, na warunki pracy.	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy regularnie ***nadzorowały*** i oceniały wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, na warunki pracy. ***Państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały sprawowanie nadzoru przez człowieka nad wszystkimi decyzjami mającymi wpływ na warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo lub wprowadzającymi zmiany w uzgodnionych warunkach stosunku pracy.***

Or. en

Poprawka 118

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – ustęp 2 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) ***oceniają ryzyko związane*** ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w ***szczególności*** w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;	a) ***unikają ryzyka związanego*** ze zautomatyzowanymi lub częściowo zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w ***tym*** w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka***, lub oceniają to ryzyko związane ze zautomatyzowanymi lub częściowo zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji oraz zapobiegają mu***;

Or. en

Poprawka 119

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – ustęp 2 – litera a a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	aa) oceniają ryzyko dyskryminacji wynikające z decyzji podjętych przez te systemy;

Or. en

Poprawka 120

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – ustęp 2 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Nie mogą wykorzystywać zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji w żaden sposób, który wywiera nadmierną presję na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych lub w inny sposób zagraża zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.	Nie mogą wykorzystywać zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji w żaden sposób, który wywiera nadmierną presję na osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych lub w inny sposób zagraża zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.

Or. en

Poprawka 121

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – akapit 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	2a. Cyfrowe platformy pracy konsultują się z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych i przedstawicielami pracowników oraz umożliwiają im wzięcie udziału w dyskusjach, podczas których rozpatrywane są wszelkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Cyfrowe platformy pracy konsultują się z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych i przedstawicielami pracowników w szczególności w odniesieniu do planowania i wprowadzania nowych technologii. W przypadku gdy stosowane są zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, cyfrowe platformy pracy okresowo, a co najmniej raz w roku, informują przedstawicieli pracowników o kwestiach, o których mowa w ust. 2, i konsultują się z nimi w tych kwestiach.

Or. en

Poprawka 122

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały wystarczające zasoby ludzkie do ***monitorowania*** skutków poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji zgodnie z niniejszym artykułem. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania, posiadają kompetencje, szkolenia i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji. Korzystają z ochrony przed zwolnieniem z pracy, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych decyzji lub sugestii dotyczących decyzji.	3. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zapewniały wystarczające zasoby ludzkie do ***nadzorowania*** skutków poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane ***lub częściowo zautomatyzowane*** systemy monitorowania i podejmowania decyzji zgodnie z niniejszym artykułem. Osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzyła funkcję monitorowania, posiadają kompetencje, szkolenia i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji***, w tym do wpływania na zautomatyzowaną decyzję i uchylania jej***. Korzystają z ochrony przed zwolnieniem z pracy, środkami dyscyplinarnymi lub innym niekorzystnym traktowaniem w przypadku nadrzędnych zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** decyzji lub sugestii dotyczących decyzji.

Or. en

Poprawka 123

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – nagłówek

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Kontrola przez człowieka ***istotnych decyzji***	Kontrola ***decyzji*** przez człowieka

Or. en

Poprawka 124

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – ustęp 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych miały prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system podejmowania decyzji, które mają ***istotny*** wpływ na warunki pracy osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o czym mowa w art. 6 ust. 1 lit. b). W szczególności państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy gwarantowały osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy w celu omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia decyzji. Cyfrowe platformy pracy zapewniają, aby takie osoby wyznaczone do kontaktów posiadały niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji.	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych miały prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany ***lub częściowo zautomatyzowany*** system podejmowania decyzji, które mają wpływ na warunki pracy osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, o czym mowa w art. 6 ust. 1 lit. b). W szczególności państwa członkowskie zapewniają, aby cyfrowe platformy pracy gwarantowały osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy w celu omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia decyzji. Cyfrowe platformy pracy zapewniają, aby takie osoby wyznaczone do kontaktów posiadały niezbędne kompetencje, szkolenia i uprawnienia do pełnienia tej funkcji.

Or. en

Poprawka 125

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – ustęp 1 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Cyfrowe platformy pracy przekazują osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji ***podjętych lub*** wspieranych przez zautomatyzowany	Cyfrowe platformy pracy przekazują osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji wspieranych przez zautomatyzowany ***lub***

system podejmowania decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez ***pracownika platformowego***, wszelkich decyzji dotyczących statusu umownego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych oraz wszelkich decyzji o podobnych skutkach.	***częściowo zautomatyzowany*** system podejmowania decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, pisemne uzasadnienie wszelkich decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez osobę pracującą za pośrednictwem platform internetowych, wszelkich decyzji dotyczących statusu umownego osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych oraz wszelkich decyzji ***wiążących się ze zmianą uzgodnionych warunków stosunku pracy lub*** o podobnych skutkach. ***Decyzje te podejmuje się zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową i układami zbiorowymi.***

Or. en

Poprawka 126

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – ustęp 2 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. ***W przypadku gdy*** osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych ***nie są usatysfakcjonowane uzyskanym wyjaśnieniem lub pisemnym uzasadnieniem lub uznają, że decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza ich prawa,*** mają prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o ponowne rozpatrzenie ***tej*** decyzji. Cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych uzasadnionej odpowiedzi bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w ciągu tygodnia od otrzymania wniosku.	2. Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych ***i przedstawiciele pracowników*** mają prawo zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o ponowne rozpatrzenie decyzji***, o których mowa w ust. 1***. Cyfrowa platforma pracy odpowiada na taki wniosek, udzielając osobie pracującej za pośrednictwem platform internetowych uzasadnionej odpowiedzi bez zbędnej zwłoki, a w każdym razie w ciągu tygodnia od otrzymania wniosku.

Or. en

Poprawka 127

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie koryguje tę decyzję lub, jeżeli takie sprostowanie nie jest możliwe, oferuje odpowiednie odszkodowanie.	3. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1, narusza prawa osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie koryguje tę decyzję lub, jeżeli takie sprostowanie nie jest możliwe, oferuje odpowiednie odszkodowanie***, które zwiększa się w razie naruszenia praw podstawowych osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych***.

Or. en

Poprawka 128

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – akapit 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
4. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla procedur zwalniania określonych w prawie krajowym.	4. Niniejszy artykuł pozostaje bez uszczerbku dla procedur zwalniania określonych w prawie krajowym ***lub praktyce krajowej oraz w układach zbiorowych***.

Or. en

Poprawka 129

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Bez uszczerbku dla praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2002/14/WE państwa członkowskie	1. Bez uszczerbku dla praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2002/14/WE państwa członkowskie

zapewniają informowanie przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultowanie się z nimi lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych, których dotyczą cyfrowe platformy pracy, w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, zgodnie z niniejszym artykułem, lub w sprawie ***istotnych*** zmian w korzystaniu z tych systemów.

zapewniają informowanie przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i ***skuteczne*** konsultowanie się z nimi ***i z przedstawicielami pracowników*** lub – w przypadku braku takich przedstawicieli – z osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych, których dotyczą cyfrowe platformy pracy, w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do wprowadzenia zautomatyzowanych ***lub częściowo zautomatyzowanych*** systemów monitorowania i podejmowania decyzji, o których mowa w art. 6 ust. 1, zgodnie z niniejszym artykułem, lub w sprawie zmian w korzystaniu z tych systemów ***wpływających na warunki pracy oraz zdrowie i bezpieczeństwo***. ***Partnerzy społeczni prowadzą skuteczne konsultacje w dobrej wierze i wspierają dialog społeczny w tych kwestiach w celu współdecydowania o nich.***

Or. en

Poprawka 130

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Przedstawiciele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych lub osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogą korzystać z pomocy wybranego przez nich eksperta, o ile jest to konieczne do zbadania przez nich kwestii będącej przedmiotem informacji i konsultacji oraz do sformułowania opinii. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zatrudnia ponad ***500 osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych*** w państwie członkowskim, wydatki związane z ekspertem ponosi cyfrowa platforma pracy, pod warunkiem że są one	3. Przedstawiciele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych ***i pracowników*** lub osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogą korzystać z pomocy wybranego przez nich eksperta, o ile jest to konieczne do zbadania przez nich kwestii będącej przedmiotem informacji i konsultacji oraz do sformułowania opinii. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy zatrudnia ponad ***250 pracowników*** w państwie członkowskim, wydatki związane z ekspertem ponosi cyfrowa platforma pracy, pod warunkiem że są one

proporcjonalne.	proporcjonalne.

Or. en

Poprawka 131

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	3a. Informacje i skuteczne konsultacje muszą być zapewniane niezależnie od zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji zarządzanych przez cyfrową platformę pracy lub podwykonawcę, który sprzedaje platformie swoje usługi zarządzania.

Or. en

Poprawka 132

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 10 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Art. 6, ***art.*** 7 ***ust. 1 i 3 oraz art.*** 8 mają również zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie zawarły umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy.	1. Art. 6, 7, 8 ***i 15*** mają również zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie zawarły umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy***, w odniesieniu do tych aspektów, które mogą dotyczyć osób faktycznie samozatrudnionych, bez uszczerbku dla pełnego i skutecznego stosowania art. 3 i 4***.

Or. en

Poprawka 133

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 10 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Artykuł 10a
	Pracownicy podlegający zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji
	Artykuły 6, 7, 8 i 9 mają również zastosowanie do każdego pracownika, niezależnie od statusu, podlegającego zautomatyzowanym lub częściowo zautomatyzowanym systemom monitorowania i podejmowania decyzji oraz do każdego przedsiębiorstwa, które korzysta ze zautomatyzowanych lub częściowo zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji.

Or. en

Poprawka 134

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 11 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Bez uszczerbku dla rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004[69] i 987/2009[70] państwa członkowskie wymagają od cyfrowych platform pracy ***będących pracodawcami*** zgłaszania pracy wykonywanej przez osoby ***pracujące*** za pośrednictwem platform internetowych właściwym organom ds. pracy i ochrony socjalnej państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, oraz dzielenia się odpowiednimi danymi z tymi organami, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych	***Nie naruszając przepisów*** rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004[69] i 987/2009[70]***,*** państwa członkowskie wymagają od cyfrowych platform pracy zgłaszania pracy wykonywanej przez osoby ***wykonujące pracę*** za pośrednictwem platform internetowych ***i ich statusu zatrudnienia*** właściwym organom ds. pracy***, organom podatkowym*** i ***organom ds.*** ochrony socjalnej państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, oraz dzielenia się odpowiednimi danymi z tymi organami, zgodnie z przepisami

państw członkowskich.

i procedurami określonymi w prawie zainteresowanych państw członkowskich, ***również w celu wypełnienia ich obowiązków podatkowych i obowiązków w zakresie ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.***

---

[69] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

[70] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

[69] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

[70] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

Or. en

Poprawka 135

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 11 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Państwa członkowskie stosują skuteczne i odstraszające sankcje wobec cyfrowych platform pracy niewypełniających obowiązków, o których mowa w ust. 1, włącznie z zawieszeniem licencji na prowadzenie działalności w przypadku stałych naruszeń.

Or. en

Poprawka 136

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – ustęp 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. W przypadku gdy organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne właściwe organy pełnią swoje funkcje polegające na zapewnieniu zgodności z obowiązkami prawnymi mającymi zastosowanie do statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w przypadku gdy przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych pełnią swoje funkcje przedstawicielskie, państwa członkowskie dopilnują, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały im następujące informacje:	1. W przypadku gdy organy ds. pracy***, zdrowia i bezpieczeństwa***, ochrony socjalnej i inne właściwe organy pełnią swoje funkcje polegające na zapewnieniu zgodności z obowiązkami prawnymi mającymi zastosowanie do statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz w przypadku gdy przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych pełnią swoje funkcje przedstawicielskie, państwa członkowskie ***zapewniają***, aby cyfrowe platformy pracy udostępniały im następujące informacje:

Or. en

Poprawka 137

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – ustęp 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
a) liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***regularnie*** wykonujących pracę za pośrednictwem ***danej*** cyfrowej platformy pracy oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;	a) liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy oraz ich status umowny lub status zatrudnienia;

Or. en

Poprawka 138

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – ustęp 1 – litera a a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	aa) kopię umów o pracę zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679;

Or. en

Poprawka 139

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – ustęp 1 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
b) ogólne warunki mające zastosowanie do tych stosunków umownych***, pod warunkiem że warunki te są jednostronnie określane przez cyfrową platformę pracy i mają zastosowanie do dużej liczby stosunków umownych***.	b) ogólne warunki mające zastosowanie do tych stosunków umownych.

Or. en

Poprawka 140

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – akapit 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne właściwe organy oraz przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazanych danych. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na taki wniosek w ***rozsądnym*** terminie, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.	3. Organy ds. pracy, ochrony socjalnej i inne właściwe organy oraz przedstawiciele ***pracowników będących osobami wykonującymi*** pracę za pośrednictwem platform internetowych mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazanych danych. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na taki wniosek w terminie ***jednego miesiąca***, udzielając uzasadnionej odpowiedzi.

Or. en

Poprawka 141

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Artykuł 12a
	Współpraca w przypadkach transgranicznych
	1. Właściwe organy ds. pracy, ochrony socjalnej i organy podatkowe wymieniają informacje dotyczące osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym cyfrowa platforma pracy ma siedzibę. W tym celu w utworzonym przez Komisję systemie wymiany informacji na rynku wewnętrznym ustanawia się specjalny moduł wymiany informacji na temat istotnych aspektów transgranicznych przypadków osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych.
	2. W przypadkach mających znaczenie transgraniczne Europejski Urząd ds. Pracy ułatwia i wspiera współpracę między właściwymi organami krajowymi odpowiedzialnymi za monitorowanie egzekwowania przepisów dotyczących mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, a także za przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej, w szczególności aby wspierać informowanie pracodawców i pracowników o ich prawach i obowiązkach wynikających z prawa Unii, propaguje ściślejszą współpracę i lepszą wymianę informacji między państwami członkowskimi oraz koordynuje i wspiera uzgodnione i wspólne inspekcje.

Or. en

Poprawka 142

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Artykuł 12b
	Odpowiedzialność dotycząca podwykonawstwa
	1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć w odniesieniu do przepisów niniejszej dyrektywy państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przyjąć – na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności – dodatkowe środki w celu zapewnienia, by w sytuacji łańcucha podwykonawców osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych dysponowały skutecznym środkiem prawnym, dzięki któremu cyfrowa platforma pracy, dla której pracodawca (usługodawca) jest bezpośrednim podwykonawcą, może, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięta do odpowiedzialności w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych.
	2. Państwa członkowskie przewidują środki zapewniające, aby w łańcuchu podwykonawców pracownicy delegowani dysponowali skutecznym środkiem prawnym, dzięki któremu mogą pociągnąć do odpowiedzialności cyfrową platformę pracy, której ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania przewidzianych w niniejszej dyrektywie praw osób pracujących za pośrednictwem platform

internetowych.

3. Odpowiedzialność cyfrowych platform pracy wynikająca z niniejszego artykułu ograniczona jest do praw pracowników nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą.

4. Państwa członkowskie mogą zgodnie z prawem Unii ustanowić również w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa.

5. Państwa członkowskie mogą postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności wykonawcy, który przyjął na siebie zobowiązania związane z należytą starannością zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

6. Nie naruszając przepisów ust. 1, 2 i 3, państwa członkowskie mogą przyjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii oraz prawem krajowym i praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych sankcji na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw.

7. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych na podstawie niniejszego artykułu.

8. Komisja dokładnie monitoruje stosowanie niniejszego artykułu.

Or. en

Poprawka 143

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 13 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Bez uszczerbku dla art. 79 i 82 rozporządzenia (UE) 2016/679 państwa członkowskie zapewniają osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osobom, których zatrudnienie lub inny stosunek umowny ustał, dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.	Bez uszczerbku dla art. 79 i 82 rozporządzenia (UE) 2016/679 ***oraz art. 13 ust. 1 dyrektywy 2009/52/WE*** państwa członkowskie zapewniają osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osobom, których zatrudnienie lub inny stosunek umowny ustał, dostęp do ***odpowiednich, szybkich, bezpłatnych, sprawiedliwych i skutecznych procedur i mechanizmów rozstrzygania sporów dotyczących zaistnienia stosunku pracy i jego warunków oraz do*** skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Or. en

Poprawka 144

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 14 – tytuł

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych	Procedury w imieniu lub na rzecz osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***oraz pracowników podlegających zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji***

Or. en

Poprawka 145

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 14 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Bez uszczerbku dla art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679 państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub ***innych podmiotów prawnych, którzy zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym lub praktyce krajowej mają uzasadniony interes w obronie praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych,*** mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Za zgodą osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych mogą oni działać w imieniu lub na rzecz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.	1. Bez uszczerbku dla art. 80 rozporządzenia (UE) 2016/679***, art. 13 ust. 2 dyrektywy 2009/52/WE i zgodnie z dyrektywą 2002/14/WE*** państwa członkowskie zapewniają, aby ***związki zawodowe lub*** przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych lub ***pracownicy podlegający zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji*** mogli brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu wyegzekwowania praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Za zgodą osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych mogą oni działać w imieniu lub na rzecz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub pracownika podlegającego zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji*** w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy***, w stosownych przypadkach i zgodnie z krajowym prawem lub praktyką***.

Or. en

Poprawka 146

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 14 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych mają również – za zgodą kilku osób wykonujących pracę – prawo do działania w imieniu lub na rzecz kilku osób wykonujących pracę.	2. ***Związki zawodowe lub*** przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych mają również – za zgodą kilku osób wykonujących pracę – prawo do działania w imieniu lub na rzecz kilku osób wykonujących pracę ***w stosownych przypadkach i zgodnie z krajowym prawem lub praktyką***.

Or. en

Poprawka 147

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 14 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	2a. Ustępy 1 i 2 stosuje się bez uszczerbku dla innych kompetencji i zbiorowych praw partnerów społecznych, pracowników i przedstawicieli pracodawców, w stosownych przypadkach, w tym prawa do podejmowania działań na rzecz interesu zbiorowego, zgodnie z krajowym prawem lub praktyką.

Or. en

Poprawka 148

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 14 – akapit 2 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	2b. Ustępy 1 i 2 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania w postępowaniach sądowych oraz obrony w takich

postępowaniach.

Or. en

Poprawka 149

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 15 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy umożliwiały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie i komunikowanie się ze sobą oraz kontaktowanie się z przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą infrastruktury cyfrowej platform pracy lub równie skutecznych środków, przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania.	Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy umożliwiały osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie i komunikowanie się ze sobą oraz kontaktowanie się z przedstawicielami ***pracowników*** osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, za pomocą infrastruktury cyfrowej platform pracy lub równie skutecznych środków ***w widoczny i bezpośrednio dostępny sposób***, przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków wynikających z rozporządzenia (UE) 2016/679. Państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy powstrzymały się od dostępu do tych kontaktów i komunikacji lub ich monitorowania ***oraz wprowadzają odpowiednie kary w tym zakresie zgodnie z prawem krajowym***.

Or. en

Poprawka 150

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	Artykuł 15a

Promowanie rokowań zbiorowych w pracy na platformach

Państwa członkowskie promują rokowania zbiorowe w pracy za pośrednictwem platform internetowych, z pełnym poszanowaniem autonomii partnerów społecznych, aby poprawić warunki pracy poprzez podejmowanie następujących działań:

a) zapewnienie, aby cyfrowe platformy pracy, uwzględniając wielkość i potencjał danego przedsiębiorstwa, dostarczały przedstawicielom pracowników odpowiednich informacji;

b) zapewnienie przedstawicielom pracowników możliwości swobodnego porozumiewania się z pracownikami platform internetowych, odbywania spotkań i kontaktowania się z nimi, indywidualnie lub zbiorowo, w celach organizacyjnych, negocjacji płacowych w imieniu pracowników i ich reprezentowania.

Cyfrowe platformy pracy powinny powstrzymać się od wszelkich działań lub zaniechań, które mogłyby bezpośrednio lub pośrednio naruszyć prawo do zrzeszania się lub wstępowania do związków zawodowych lub które dyskryminowałyby pracowników i przedstawicieli związków zawodowych, uczestniczących lub pragnących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych.

Or. en

Poprawka 151

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 16 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach dotyczących	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach dotyczących

roszczenia dotyczącego prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą.	roszczenia dotyczącego prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą***, niezależnie od lokalizacji cyfrowej platformy pracy oraz od tego, czy zleca ona wykonawcom część zarządzania algorytmicznego***.

Or. en

Poprawka 152

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 17 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, w tym osób będących ich przedstawicielami, przed niekorzystnym traktowaniem przez cyfrową platformę pracy oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej na cyfrową platformę pracy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.	Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***i pracowników podlegających zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji***, w tym osób będących ich przedstawicielami, przed niekorzystnym traktowaniem przez cyfrową platformę pracy ***lub przez każde przedsiębiorstwo stosujące zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane monitorowanie i systemy podejmowania decyzji*** oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej na cyfrową platformę pracy ***lub przedsiębiorstwo wykorzystujące te systemy*** z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. ***Środki te obejmują utworzenie dostępnych i skutecznych mechanizmów składania skarg.***

Or. en

Poprawka 153

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 18 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwolnienia lub równoważnego rozwiązania stosunku pracy oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia lub równoważnych działań wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych z powodu skorzystania przez nie z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.	1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwolnienia lub równoważnego rozwiązania stosunku pracy oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia lub równoważnych działań wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub pracowników podlegających zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji*** z powodu skorzystania przez nie z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Or. en

Poprawka 154

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 18 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, które uważają, że zostały zwolnione lub zostały objęte środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do cyfrowej platformy pracy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Cyfrowa platforma pracy przedstawia te powody na piśmie.	2. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegające zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji***, które uważają, że zostały zwolnione lub zostały objęte środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do cyfrowej platformy pracy ***lub do przedsiębiorstwa stosującego zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane monitorowanie i***

	systemy podejmowania decyzji o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Cyfrowa platforma pracy ***lub przedsiębiorstwo stosujące zautomatyzowane lub częściowo zautomatyzowane monitorowanie i systemy podejmowania decyzji*** przedstawia te powody na piśmie.

Or. en

Poprawka 155

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 18 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, o których mowa w ust. 2, przedstawiły przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub wprowadzenia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub zastosowanie równoważnych środków nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należy do cyfrowej platformy pracy.	3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub podlegające zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i systemom podejmowania decyzji,*** o których mowa w ust. 2, przedstawiły przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub wprowadzenia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub zastosowanie równoważnych środków nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należy do cyfrowej platformy pracy ***lub przedsiębiorstwa wykorzystującego takie systemy***.

Or. en

Poprawka 156

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 18 – ustęp 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	6a. Zgodnie z ust. 1 długotrwałe zawieszenie konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych jest równoznaczne ze zwolnieniem jej z pracy.

Or. en

Poprawka 157

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 19 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Organ lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie stosowania art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8 ***i 10*** niniejszej dyrektywy, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Są one uprawnione do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.	1. Organ lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie stosowania art. 6, art. 7 ust. 1 i 3 oraz art. 8***, 10 i 15*** niniejszej dyrektywy, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Są one uprawnione do nakładania administracyjnych kar pieniężnych do wysokości kwoty, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

Or. en

Poprawka 158

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 19 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz krajowe organy ds. pracy i ochrony socjalnej, w stosownych przypadkach, współpracują w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku poruszenia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanego monitorowania i systemów podejmowania decyzji na warunki pracy lub na prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W tym celu organy te wymieniają między sobą istotne informacje, w tym informacje uzyskane w kontekście inspekcji lub dochodzeń, na żądanie lub z własnej inicjatywy.	2. Organy, o których mowa w ust. 1, oraz krajowe organy ds. pracy i ochrony socjalnej, w stosownych przypadkach, współpracują w zakresie egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku poruszenia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanego ***lub częściowo zautomatyzowanego*** monitorowania i systemów podejmowania decyzji na warunki pracy lub na prawa osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych ***lub pracowników podlegających zarządzaniu algorytmicznemu***. W tym celu organy te wymieniają między sobą istotne informacje, w tym informacje uzyskane w kontekście inspekcji lub dochodzeń, na żądanie lub z własnej inicjatywy.

Or. en

Poprawka 159

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 19 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
3. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy, innych niż te, o których mowa w ust. 1, lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	3. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji ***i kar*** mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy, innych niż te, o których mowa w ust. 1, lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Przewidziane ***sankcje i*** kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. ***Można je nakładać w formie grzywny i należy przewidzieć proporcjonalne odszkodowanie.***

Or. en

Poprawka 160

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 19 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	3a. Państwa członkowskie powinny przewidzieć możliwość nakładania innych kar na pracodawców, między innymi pozbawiania ich uprawnienia do korzystania z niektórych lub wszystkich świadczeń, pomocy lub dotacji publicznych, łącznie z dopłatami rolnymi, wykluczania z procedur zamówień publicznych oraz nakazu zwrotu niektórych lub wszystkich świadczeń, pomocy lub dotacji publicznych, w tym funduszy unijnych zarządzanych przez państwa członkowskie, które już zostały przyznane.

Or. en

Poprawka 161

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 19 – ustęp 3 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	3b. Państwa członkowskie nakładają lub zaostrzają sankcje i kary finansowe w zależności od:
	a) liczby stwierdzonych naruszeń;
	b) liczby zaangażowanych pracowników.

Or. en

Poprawka 162

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 20 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do obniżenia ***ogólnego*** poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.	1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.

Or. en

Poprawka 163

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 20 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla tych osób przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie, zgodnie z celami niniejszej dyrektywy. ***W odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, które nie pozostają w stosunku pracy, niniejszy ustęp ma zastosowanie wyłącznie w zakresie, w jakim takie przepisy krajowe są zgodne z przepisami dotyczącymi funkcjonowania rynku wewnętrznego.***	2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla tych osób przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie, zgodnie z celami niniejszej dyrektywy.

Or. en

UZASADNIENIE

Praca za pośrednictwem platform internetowych stanowi jedną z kluczowych zmian wprowadzanych przez technologie cyfrowe na rynki pracy na całym świecie. Wiele sektorów przechodzi na gospodarkę cyfrową platform pracy, od transportu, poprzez usługi świadczone w pobliżu miejsca zamieszkania, po przemysł kreatywny. Pandemia COVID-19 przyspieszyła tę tendencję, przyczyniając się do rozwoju sektorów, które już wcześniej skłaniały się ku pracy na platformach internetowych, jak np. dostawy żywności. Dane odzwierciedlają tego rodzaju zmiany: według szacunków Komisji ponad 28 mln ludzi w UE wykonuje pracę za pośrednictwem platform internetowych, a do 2025 r. liczba ta wzrośnie do 43 mln. Elastyczność i dynamiczny rozwój pracy za pośrednictwem platform internetowych może prowadzić do powstania niepewnych warunków pracy kosztem osób, które ją wykonują, jeśli zjawisko to nie zostanie odpowiednio uregulowane. Dane z całej UE wskazują, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych często nie mają takich samych praw jak pracownicy zatrudnieni w ramach tradycyjnej działalności, nie są co więcej za takich uznawane, nawet jeśli przemawiają za tym fakty, a ze względu na warunki organizacji pracy za pośrednictwem platform, obejmujące zarządzanie algorytmiczne, są szczególnie narażone na wyzysk. W związku z tym niniejsza dyrektywa ma zapewnić, aby rozwój nowych technologii nie ograniczał praw, które pracownicy w UE prawomocnie nabyli w ciągu ostatnich dziesięcioleci.

Status zatrudnienia

Należy podkreślić, że status zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych nazbyt często nie odpowiada warunkom ich pracy. Błędna klasyfikacja stosunku pracy była głównym powodem toczących się w całej UE postępowań sądowych, w których próbowano ustalić odpowiedni status zatrudnienia pracowników na podstawie ich zakresu obowiązków oraz stopnia kontroli i nadzoru, jaki sprawuje nad nimi platforma. Większość sądów orzekła, że pracownicy objęci postępowaniem byli fikcyjnie samozatrudnieni, co oznacza, że podpisali umowę o samozatrudnieniu z platformą pracy, ale w rzeczywistości udowodniono im prowadzenie działalności w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy. Stan faktyczny różnił się zatem od formalnego stosunku między pracownikami a platformą. Fikcyjne samozatrudnienie łączy w sobie najgorsze rozwiązania obu systemów pracy, ponieważ osoby pracujące w ten sposób nie zachowują autonomii samozatrudnienia w zakresie samodzielnego ustalania swoich klientów, wynagrodzenia i organizacji pracy, ale ponoszą ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej za pośrednictwem platformy pracy, nie korzystając przy tym z praw i ochrony przysługujących pracownikom w ramach stosunku pracy. Kwestia błędnego klasyfikowania niepokoi też w kontekście równych szans na jednolitym rynku, ponieważ platformy wykorzystujące fikcyjne samozatrudnienie ponoszą niższe koszty pracy niż ich konkurencja, wykorzystując lukę prawną w regulacjach dotyczących pracy za pośrednictwem platform internetowych. Należy podkreślić, że praca za pośrednictwem platform internetowych jest zjawiskiem złożonym, a wiele osób wykonujących ją, szczególnie tych o wysokich kwalifikacjach, jest prawidłowo klasyfikowanych jako osoby samozatrudnione. Celem pierwszej części tej dyrektywy i projektu sprawozdania jest zatem wyeliminowanie błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. W tym kontekście wprowadzenie domniemania wzruszalnego stosunku pracy jest najlepszym sposobem rozwiązania tego problemu, aby chronić prawa pracowników i zapewnić im odpowiedni status zatrudnienia, nie naruszając przy tym statusu osób faktycznie samozatrudnionych.

Będzie to jednocześnie gwarancją przestrzegania przez platformy obowiązków podatkowych i systemów ubezpieczeń społecznych w przypadku, gdy zostaną uznane za pracodawców, przy jednoczesnym zapewnieniu uczciwej konkurencji na terenie Unii. Aby nie wprowadzać dyskryminacji wśród podobnych przedsiębiorstw oraz aby zapewnić, że dyrektywa osiągnie swoje cele i będzie właściwie realizowana, należy zadbać o odpowiednie sformułowanie definicji cyfrowej platformy pracy, która będzie odzwierciedlać rzeczywiste warunki funkcjonowania i różnorodność platform.
Fikcyjne samozatrudnienie w gospodarce platformowej prowadzi do niestabilnej sytuacji, niskiego wynagrodzenia, zagrożenia bezpieczeństwa i pozbawienia wszystkich praw wynikających ze stosunku pracy, w tym ochrony socjalnej. Pracownicy podejmujący tego rodzaju pracę często pochodzą ze środowisk znajdujących się w trudnej sytuacji i bardzo potrzebują dodatkowych dochodów, ponieważ ich pierwsze miejsce zatrudnienia nie zapewnia im wystarczających środków finansowych, a sami nie mają nawet odwagi kwestionować swojego statusu zatrudnienia.
Organy wprowadzające domniemanie prawne otrzymają odpowiednie wytyczne, a państwa członkowskie wdrożą procedury zapewniające sprawne i bezproblemowe postępowanie, ograniczające spory sądowe, a jednocześnie zapobiegające zatrzymywaniu osób rzeczywiście samozatrudnionych. Inspektoraty pracy lub organizacje odpowiedzialne za przestrzeganie prawa pracy zostaną odpowiednio przeszkolone w zakresie odpowiednich rozwiązań technologicznych, co pozwoli im skutecznie wypełniać swoje obowiązki. Platformy kwestionujące domniemanie prawne będą miały możliwość odrzucenia go, natomiast będzie na nich spoczywał ciężar dowodu. Wyrok końcowy sądu będzie opierać się na faktach, a nie na kwestiach formalnych. Taka procedura postępowania zapewnia największą skuteczność i sprawiedliwość, ponieważ pracownik jest najsłabszą stroną w sporze, a platforma internetowa posiada pełną wiedzę na temat modelu biznesowego i działania algorytmu.

Zarządzanie algorytmiczne
O ile w całej UE standardy pracy w tradycyjnych sektorach gospodarki określają układy zbiorowe lub przepisy prawa pracy, o tyle osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych godzą się na warunki pracy ustalane jednostronnie przez platformy za pomocą zautomatyzowanego lub częściowo zautomatyzowanego monitorowania i systemów podejmowania decyzji, a czasami nie są nawet w stanie dostrzec popełnionego nadużycia. W rzeczywistości nie są świadome działania algorytmu i decyzji, jakie system ten podejmuje w odniesieniu do ich czasu pracy, klientów, którzy są im przydzielani, oceny ich wyników, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, a nawet dostępu do pracy. Obecnie większość platform w niewielkim stopniu nadzoruje decyzje podejmowane przez algorytm. Nie istnieją też jednolite i jasne przepisy pozwalające na kontrolę zgodności tych systemów z regulacjami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz wpływu systemów na zdrowie i bezpieczeństwo.
Zarządzanie algorytmiczne nie jest ponadto kwestią dotyczącą wyłącznie cyfrowych platform pracy, ponieważ coraz więcej pracodawców stosuje obecnie narzędzia algorytmiczne do nadzorowania, monitorowania i kontrolowania pracowników. Z tego względu obszerny rozdział sprawozdania dotyczy ustanowienia zbioru zasad chroniących wszystkich pracowników przed nadużyciami w zarządzaniu algorytmicznym na terenie Unii.
Wyraźnie widać, że rozdział ten jest bardzo istotny nie tylko dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych (niezależnie od ich statusu zatrudnienia), ale dla każdego pracownika, którego warunki pracy są uzależnione od tych systemów. Pandemia przyspieszyła zjawisko tak zwanej „platformizacji” gospodarki, które polega na coraz częstszym wykorzystywaniu takich systemów do organizowania i kontrolowania pracy także poza platformą. Przepisy wprowadzone w tej części mają zatem zastosowanie do wszystkich

pracowników, podlegających zautomatyzowanemu lub częściowo zautomatyzowanemu monitorowaniu i informowaniu o systemach podejmowania decyzji. Pracownicy objęci zarządzaniem algorytmicznym oraz ich przedstawiciele muszą być informowani z wyprzedzeniem o wszystkich czynnikach wpływających na warunki pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy, tak aby mieli możliwość zrozumienia działania algorytmu i prowadzenia negocjacji zbiorowych w tym zakresie. Wszelkie decyzje dotyczące tych warunków muszą być podejmowane przez ludzi, a jednocześnie należy zapewnić nadzór czynnika ludzkiego nad decyzjami podejmowanymi przez algorytm. Platformy mają jednocześnie obowiązek zapewnić pełne poszanowanie ochrony danych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych oraz zagwarantować, że algorytm nie będzie mieć dostępu do danych, które nie są w pierwszej kolejności związane z wykonywaniem pracy, ani ich zbierać.

Przejrzystość i środki zaradcze dotyczące pracy za pośrednictwem platformy internetowej

Ograniczony charakter pracy za pośrednictwem platform internetowych utrudnia ich pracownikom zrzeszanie się i podejmowanie wspólnych działań w celu poprawy swojej sytuacji. Niektóre platformy aktywnie zniechęcają do tworzenia związków zawodowych, a ich model biznesowy opiera się na fikcyjnym samozatrudnieniu.

Praca za pośrednictwem platformy internetowej jest więc zjawiskiem bardzo trudnym do scharakteryzowania, ponieważ nie występuje w niej oczywiste miejsce pracy i bardzo często osoby pracujące za pośrednictwem tej samej platformy nie znają się nawzajem. Stanowi to problem nie tylko dla samych pracowników, ale także dla organów krajowych, zwłaszcza instytucji publicznych odpowiedzialnych za podatki i ochronę socjalną. Z chwilą uznania stosunku pracy za zatrudnienie zależne, platforma zostanie zakwalifikowana jako przedsiębiorstwo, a zatem będą miały do niej zastosowanie wszystkie obowiązujące przepisy i postanowienia wynikające z układów zbiorowych dotyczących danego sektora działalności.

Ostatnia część projektu sprawozdania dotyczy przejrzystości pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz środków zaradczych, które są niezbędne w świetle wspomnianego wyżej charakteru pracy za pośrednictwem tychże platform.