

Ochrona pracowników w gospodarce platform online: przeгляд zmian regulacyjnych i w zakresie polityki w UE

Europejskie Obserwatorium Ryzyka
Streszczenie

Autorzy: prof. dr Sacha Garben

Zarządzenie projektem: Katalin Sas (EU-OSHA)

Niniejszy raport przygotowano na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za treść tego artykułu, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski, odpowiadają wyłącznie jego autorzy i treść ta niekoniecznie odzwierciedla poglądy EU-OSHA.

**Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedź
na pytania dotyczące Unii Europejskiej.**

Numer bezpłatnej infolinii (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami
00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć na stronach internetowych (<http://europa.eu>).

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2017

Powielanie materiałów jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Streszczenie

W cyfrowej gospodarce kluczową rolę odgrywają platformy online. Takie platformy – czyli dynamiczne strony internetowe stanowiące cyfrowe place i rynki publiczne – mogą wpływać na proces gospodarczy na różne sposoby: na produkcję w zakresie samych produktów lub usług, oraz na ich dostarczanie/zapewnienie (organizację ich dostarczania/zapewnienia).

Czasem ma to wpływ na zatrudnienie. W szczególności platformy online mogą odgrywać rolę w organizacji pracy, nadając jej formę „procesu produkcji”, na przykład platforma może służyć jako narzędzie do podziału zadań w ramach projektu między zespół pracowników w przedsiębiorstwie. Może też służyć do przydzielania, na podstawie zapotrzebowania w projektach, pracownika wykazującego chęć realizacji danego projektu (prace cyfrowe lub ręczne); a także może odgrywać rolę w ramach (organizacji) dostaw/zapewniania/sprzedaży towaru lub usługi, na przykład przez umożliwianie konsumentom zarezerwowania przewozu realizowanego przez danego kierowcę i zapłacenia za taki przewóz za pomocą aplikacji na smartfonie.

Skutkiem tego jest zjawisko powszechnie znane jako „praca za pośrednictwem platform internetowych” – praca przesyłana przez platformy online lub świadczona za ich pomocą – która obejmuje wiele różnych sektorów i charakteryzuje się szerokim zakresem form świadczenia pracy, jak np. praca dorywcza (różnego rodzaju), samozatrudnienie ekonomicznie zależne, praca nieformalna, praca na akord, praca z domu i praca zlecana za pośrednictwem platform społecznościowych (crowdwork). Faktycznie świadczona praca może mieć charakter cyfrowy lub manualny, może być wykonywana wewnątrz lub w ramach outsourcingu, może wymagać wysokich lub niskich kwalifikacji, może być wykonywana na miejscu lub też nie, na dużą lub małą skalę, może być regularna lub tymczasowa – wszystko zależy od określonej sytuacji. Aby dana działalność stanowiła pracę i jednocześnie element gospodarki platform online, musi być jednak wykonywana za wynagrodzeniem, co wyklucza działalność „społecznościową”.

W sprawozdaniu opisano zagrożenia w zakresie BHP, jakie mogą wynikać z pracy za pośrednictwem platform online, podkreślono wyzwania dla obecnych podejść regulacyjnych w zakresie BHP i podano przykłady różnych istniejących lub opracowywanych podejść mających sprostać tym wyzwaniom. Biorąc powyższe pod uwagę, w sprawozdaniu nie formułuje się ostatecznego osądu, czy praca za pośrednictwem platform online jest „dobra” czy „zła” – obok potencjalnych zagrożeń, w sprawozdaniu wspomina się również o potencjalnych korzyściach tego rodzaju pracy, takich jak zmniejszenie skali pracy nierejestrowanej.

▪ **Regulacyjne wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform online i wynikające z nich konsekwencje w zakresie BHP**

Chociaż istnieją dowody potwierdzające, że transakcje, które niegdyś były dokonywane w szarej strefie, za sprawą pracy za pośrednictwem platform online, obecnie są prowadzone w ramach gospodarki formalnej, i tym samym w granicach prawa, to zasadniczo nie jest jasne, jakim regulacjom podlega działalność platform online. Wynika to z dynamiki sektora, wyraźnego unikania podporządkowania się zasadom przez wiele platform online oraz przekonania, że platformy nie powinny być traktowane w ten sam sposób, co jakiegokolwiek inne rodzaje działalności gospodarczej, ze względu na całkowicie nowy model biznesowy działalności platform wynikający z szybko zachodzących zmian technologicznych. Wynika to z dynamiki sektora, wyraźnego zachowania polegającego na unikaniu podporządkowania się zasadom ze strony wielu platform online oraz postawy – wspieranej przez niektóre platformy online – zgodnie z którą ze względu na całkowicie nowy model biznesowy działalności platform, co wynika z szybko zachodzących zmian technologicznych, platformy nie powinny być traktowane w ten sam sposób co jakiegokolwiek inne rodzaje działalności gospodarczej. Ponadto trudność w określeniu jakim regulacjom podlega działalność platform online w niemałym stopniu wynika z faktu, że niektóre aspekty pracy za ich pośrednictwem niełatwo jest zakwalifikować do wcześniej ustalonych kategorii regulacyjnych.

Kwestia klasyfikacji do kategorii regulacyjnych dotyczy w szczególności prawa pracy: nie tylko szczególnych przepisów BHP, ale również przepisów, które mają wpływ na BHP, takich jak przepisy definiujące terminy „pracownik”, „pracodawca” i „osoba samozatrudniona”. Z pracą za pośrednictwem

platform online może wiązać się szereg zagrożeń zarówno tych już istniejących, jak i nowych, zarówno fizycznych, jak i psychospołecznych. Podobieństwa między osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform online a pracownikami zatrudnionymi na czas określony i pracownikami tymczasowymi oznaczają, że takie osoby prawdopodobnie narażone są na takie samo ryzyko w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa, przy czym badania naukowe stale wykazują wyższy odsetek urazów wśród pracowników należących do tych kategorii. Co więcej środki zapobiegawcze w zakresie BHP zazwyczaj są bardziej kompleksowe i skuteczne w miejscach pracy zatrudniających większą liczbę pracowników. Powszechnie uznaje się, że odosobnieni pracownicy lub osoby pracujące z domu są bardziej narażeni na ryzyko związane z BHP. Ponadto osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform online to zazwyczaj osoby młode – co stanowi uznany niezależny czynnik ryzyka dotyczący urazów przy pracy – które rzadziej odbywają szkolenie w zakresie BHP. Dodatkowo praca za pośrednictwem platformy bazująca na współzawodnictwie i mechanizmach oceny, sprzyja szybkiemu tempu pracy bez przerw, co może skutkować wypadkami. Presję czasu potęguje fakt, że wynagrodzenie nie ma charakteru stałego, tylko przysługuje od wykonanego zadania. Brak odpowiedniego przeszkolenia jeszcze bardziej zwiększa ryzyko wypadków, a szereg kluczowych rodzajów działalności, którymi zazwyczaj zajmują się osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform online, stanowią czynności wykonywane w ramach zawodów uznawanych za szczególnie niebezpieczne, jak np. w sektorze budownictwa i transportu. Wykonywanie cyfrowej pracy za pośrednictwem platform online wiąże się z ryzykiem, takim jak stałe narażenie na oddziaływanie pola elektromagnetycznego, zmęczenie oczu i schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Do ryzyka psychospołecznego zalicza się: odizolowanie, stres, stres technologiczny, uzależnienie technologiczne, przeciążenie informacjami, wypalenie zawodowe, wady postawy i nękanie w sieci. Wszelka praca za pośrednictwem platform online może zwiększać ryzyko stresu w związku z ciągłą oceną, rankingami wyników, mechanizmami przydziału pracy opartymi na rywalizacji, niepewnym zarobkiem i zacieraniem się granic między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto charakterystycznym elementem pracy za pośrednictwem platform online jest niepewność zatrudnienia, która stanowi element przyczyniający się do ogólnego, kiepskiego stanu zdrowia wśród pracowników nietypowych.

Chociaż tego rodzaju ryzyko sprawia, że stosowanie przepisów BHP w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform online jest jeszcze bardziej istotne, to jednak stoi ono pod znakiem zapytania. Stosowanie przepisów BHP i ogólnie prawa pracy jest trudne, gdyż udział platform online w organizacji i zapewnianiu pracy (cyfrowej i ręcznej) zazwyczaj komplikuje klasyfikację i regulację obowiązków w zakresie danej pracy. Stosowanie koncepcji standardowego, stałego, dwustronnego stosunku pracy, utrudniają wszystkie następujące czynniki: niemal nieunikniony trójstronny (lub wielostronny) i często tymczasowy charakter uzgodnień, czasem wysoki poziom autonomii pracownika pod względem miejsca i czasu pracy, czasem nieformalny charakter niektórych rodzajów działalności (prowadzonej między obywatelami) oraz brak wspólnego miejsca pracy. Wyzwania te nie wydają się jednak właściwe wyłącznie dla gospodarki platform online. Na przestrzeni ostatnich kilku dziesięcioleci nastąpił wzrost wykorzystania niestandardowych form pracy, takich jak praca dorywcza, praca na wezwanie, praca tymczasowa, praca nieformalna i samozatrudnienie ekonomicznie zależne. Wiele form pracy tworzonych przez platformy online jest identycznych lub zbliżonych do niestandardowych form zatrudnienia lub obejmuje elementy różnych niestandardowych form zatrudnienia, a często jedyna różnica sprowadza się do wykorzystania narzędzia cyfrowego.

Często niepewna sytuacja osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform online, w połączeniu ze szczególnymi właściwościami tego rodzaju pracy, utrudnia zbiorową organizację pracowników, i tym samym obronę ich praw i interesów oraz rozwój dialogu społecznego. Większość pracowników korzystających z platform online nie zna się nawzajem, zachodzi duża fluktuacja pracowników, mogą nie istnieć ustalone modele pracy, pracownicy mogą nie uważać pracy, jaką wykonują za pośrednictwem platformy online, za swoją główną działalność zawodową, a główną cechą operacyjną wielu platform online jest stawianie pracowników w sytuacji bezpośredniej konkurencji z innymi pracownikami za sprawą indywidualnych ocen i metod przydziału pracy opartych na rywalizacji. Czynniki te nie sprzyjają solidarności i współpracy koniecznych do skutecznego uzwiązkowienia, które z prawnego punktu widzenia może być nawet niemożliwe ze względu na fakt, że tego rodzaju pracowników można uznać za osoby samozatrudnione.

- **Krajowe warianty regulacyjne/strategiczne związane z pracą za pośrednictwem platform online**

W odpowiedzi na te wyzwania w ramach przeglądu obecnych zmian zachodzących w państwach członkowskich zidentyfikowano kilka podejść strategicznych/regulacyjnych.

Pierwsze podejście polega na „zwykłym” stosowaniu obowiązujących obecnie regulacji w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform online. W wielu państwach wiązałyby się to z ustalaniem w poszczególnych przypadkach kwestii, czy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform online jest pracownikiem, czy też osobą samozatrudnioną, czy też, w niektórych państwach, można ją zakwalifikować do trzeciej, pośredniej kategorii. W zależności od (elastyczności) badania stosowanego do ustalenia statusu zatrudnienia już na tym etapie wiele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform online może zostać zakwalifikowanych do kategorii obejmującej pracowników, lub do pośredniej kategorii, co oznacza, że (większość) przepisów prawa pracy i przepisów BHP miałyby zastosowanie – przynajmniej pod względem prawnym. Wydaje się, że taka sytuacja ma miejsce w kilku państwach członkowskich, takich jak Irlandia, Holandia, Szwecja i Wielka Brytania. Skuteczność takiego podejścia wymaga jednak aktywnego egzekwowania przepisów przez właściwe organy (co obejmuje przeprowadzanie kontroli BHP w domu) oraz dostępu pracowników do wymiaru sprawiedliwości, zwłaszcza mając na uwadze zachowanie niektórych platform online polegające na systematycznym unikaniu podporządkowania się zasadom. Z drugiej strony w innych państwach członkowskich, takich jak Belgia i Dania, przyjęcie podejścia polegającego na stosowaniu obecnie obowiązujących przepisów prawnych zazwyczaj skutkowało kwalifikowaniem osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform online jako „osoby samozatrudnione”, przez co większość przepisów prawa pracy nie miałyby zastosowania.

Drugie podejście zakłada podjęcie szczególnego działania w celu zawężenia grupy osób, które będą uznawane za „osoby samozatrudnione”, poprzez dodanie pośredniej kategorii „pracownika niezależnego” lub domniemania zatrudnienia. W Wielkiej Brytanii funkcjonuje już taka pośrednia kategoria „pracownika”, a w Belgii i Holandii obowiązuje wrzucalne domniemanie zatrudnienia. Ze sprawozdań i analiz dotyczących statusu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform online w tych państwach wynika jednak, że mechanizmy te niekoniecznie rozwiążą trudności pod względem kategoryzacji, a w ostatecznym rozrachunku nadal konieczne jest przeprowadzenie (przez sądy) oceny w poszczególnych przypadkach, co wiąże się z niepewnością prawa. Żadne z państw, w których przeprowadzono badanie, nie przyjęło jeszcze tych mechanizmów konkretnie w związku z pracą za pośrednictwem platform online. Należy również zauważyć, że podejście to można również przyjąć w sposób naturalny, szczególnie dotyczy to orzecznictwa sądów, które mogą dostosować badania (samo-) zatrudnienia – które często same opracowują – tak, aby obejmowały one szczególne właściwości pracy za pośrednictwem platform online, na przykład kładąc mniejszy nacisk na własność kluczowych aktywów przedsiębiorstwa (takich jak samochody w kontekście transportu pasażerskiego), a większy – na faktyczne mechanizmy kontroli (takie jak systemy oceny i ustalania cen stosowane przez platformy).

Trzecie podejście polega na tym, aby stosowanie obecnie obowiązujących regulacji było niezwiązane ze statusem zatrudnienia, dzięki czemu przepisy prawa pracy i przepisy BHP (np. dotyczące płac minimalnych i zabezpieczenia społecznego) miałyby potencjalnie zastosowanie również do osób samozatrudnionych. W tym przypadku ustawa Wielkiej Brytanii z 1974 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi przykład „braku uzależnienia od statusu zatrudnienia”, jako że przepisy BHP przewidują również ochronę osób trzecich, a nie wyłącznie pracodawców i ich pracowników.

I wreszcie czwarte podejście przewiduje zapewnienie szczególnej ochrony (w ramach przepisów BHP lub innych przepisów prawa pracy) osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform online, niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Takie podejście przyjęto we Francji w ustawie z dnia 8 sierpnia 2016 r. w sprawie pracy, modernizacji dialogu społecznego i zabezpieczenia ścieżek kariery, która stanowi, że: (i) niezależni pracownicy utrzymujący ekonomicznie i technicznie niezależne relacje z platformą online mogą korzystać z ubezpieczenia od wypadków przy pracy, którego zapewnienie stanowi obowiązek danej platformy online, (ii) tacy pracownicy mają równe prawo kontynuowania szkolenia zawodowego, za którego zapewnienie odpowiada dana platforma online, która ponadto na wniosek pracowników musi poświadczyć doświadczenie zawodowe zdobyte przez nich w ramach współpracy z platformą, (iii) tego rodzaju pracownikom przysługuje prawo zawiązania związku

zawodowego, przynależenia do związku zawodowego oraz prawo do tego, aby związek zawodowy reprezentował ich interesy, a także (iv) pracownicy ci mają prawo do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów.

- **Podjęcia UE związane z pracą za pośrednictwem platform online**

Zważywszy na transnarodowy charakter gospodarki platform online i wyzwania związane z jej uregulowaniem, nic dziwnego, że w dyskusję zaangażowały się również instytucje UE.

Komisja Europejska określiła warunki, na podstawie których uznaje, że stosunek pracy występuje zgodnie z unijnym prawem pracy do celów jego stosowania. Komisja uznaje, że wytyczną dotyczącą stosowania unijnego prawa pracy jest również sformułowana przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) definicja terminu „pracownik” przyjęta w kontekście swobodnego przepływu pracowników, co oznacza, że „cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że przez pewien okres jedna osoba wykonuje świadczenia na rzecz innej osoby pod jej kierownictwem, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie”. Kwestię, czy zachodzi stosunek pracy, czy też nie, należy ustalać na podstawie oceny w poszczególnych przypadkach poprzez uwzględnienie okoliczności danych stosunków, rozważając łącznie kwestie, czy istnieje stosunek podporządkowania, jaki charakter ma wykonywana praca oraz czy jest to praca za wynagrodzeniem.

Ponadto Komisja rozważa przedstawienie wniosków dotyczących dwóch środków legislacyjnych w kontekście Europejskiego filaru praw socjalnych, które mogą mieć wpływ na prawa społeczne i prawa w zakresie zatrudnienia przysługujące osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform online. Po pierwsze inicjatywa dotycząca dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego może skutkować nową dyrektywą UE zapewniającą (i) podobne prawa w zakresie ochrony socjalnej w odniesieniu do podobnej pracy niezależnie od statusu zatrudnienia, oraz (ii) możliwość przenoszenia praw nabytych w zakresie ochrony socjalnej. Po drugie można wprowadzić zmiany w dyrektywie w sprawie pisemnego oświadczenia, aby wzmocnić prawa już zawarte w tej dyrektywie, dotyczące informacji, które pracownik ma prawo uzyskać w umowie o pracę, poprzez objęcie tymi prawami wszystkich pracowników niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Ponadto zmieniona dyrektywa może określać podstawowe standardy pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, w szczególności na potrzeby ochrony niestandardowych, dorywczych form zatrudnienia. Takie standardy pracy mogą obejmować: prawo do maksymalnego okresu próbnego, jeżeli taki okres próbny został określony, prawo do referencyjnego czasu pracy (aby zapewnić określoną przewidywalność czasu pracy), w ramach którego godziny pracy mogą się różnić na podstawie bardzo elastycznych umów, w przypadku bardzo elastycznych umów - prawo do umowy określającej minimalną liczbę godzin ustaloną na podstawie średniej liczby godzin przepracowanych w poprzednim okresie o ustalonym czasie trwania, prawo do ubiegania się o nową formę zatrudnienia (i zobowiązanie pracodawcy do odpowiedzi na taki wniosek), prawo do szkoleń, prawo do rozsądnego okresu wypowiedzenia w przypadku zwolnienia / wcześniejszego rozwiązania umowy, prawo odpowiedniego dochodzenia roszczeń w przypadku niesprawiedliwego zwolnienia lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, a ponadto prawo dostępu do skutecznego i bezstronnego mechanizmu rozstrzygania sporów w przypadku zwolnienia i niesprawiedliwego traktowania.

Parlament Europejski zasadniczo stoi na stanowisku, że w ramach gospodarki współpracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu, należy zapewnić sprawiedliwe warunki pracy oraz odpowiednią ochronę prawną i socjalną. W szczególności w odpowiedzi na Europejski filar praw socjalnych, Parlament zaapelował do Komisji o rozszerzenie dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia na wszystkie formy zatrudnienia oraz o włączenie do nowej ramowej dyrektywy w sprawie godnych warunków pracy również odpowiednich obowiązujących norm minimalnych, które powinny być wymagane w niektórych szczególnych stosunkach pracy i obejmować: „w przypadku pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych i innych rodzajów samozatrudnienia ekonomicznie zależnego – jasne odróżnienie (do celów stosowania prawa UE z zastrzeżeniem prawa krajowego) osób naprawdę samozatrudnionych od osób pozostających w stosunku pracy, z uwzględnieniem zalecenia MOP nr 198, zgodnie z którym do stwierdzenia stosunku pracy wystarcza spełnienie kilku kryteriów; należy tym samym wyjaśnić status i podstawowe obowiązki platformy, klienta i osoby wykonującej pracę; należy również wprowadzić minimalne standardy dotyczące zasad współpracy, obejmujące udzielenie usługodawcy pełnych i wyczerpujących informacji

o jego prawach i obowiązkach, uprawnieniach, należnym poziomie ochrony socjalnej i tożsamości pracodawcy; pracownicy najemni oraz osoby naprawdę samozatrudnione oferujące usługi za pośrednictwem platform online powinny mieć takie same prawa, jakie miałyby w innych sytuacjach w gospodarce, i być objęte ochroną przez udział w systemach zabezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego; państwa członkowskie powinny zapewnić należyty nadzór nad warunkami stosunku pracy lub umowy o świadczenie usług, zapobiegający nadużywaniu pozycji dominującej przez właścicieli platform”.

Parlament przypomniał również, że prawo do zdrowych i bezpiecznych warunków pracy obejmuje także ochronę przed zagrożeniami w miejscu pracy oraz ograniczenia dotyczące czasu pracy i przepisy regulujące minimalny czas odpoczynku i płatny urlop coroczny. Parlament zaapelował do państw członkowskich o pełne wdrożenie odpowiednich przepisów, o stosowanie przepisów swojego prawa krajowego dotyczących (samo-) zatrudnienia na podstawie zasady pierwszeństwa faktów oraz do odpowiedniego egzekwowania takich przepisów, o inwestowanie w inspekcję pracy oraz o rozważenie aktualizacji ram regulacyjnych, aby uwzględnić rozwój technologiczny. Parlament wezwał również Komisję do zbadania, w jakim stopniu dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej ma zastosowanie do konkretnych platform online, w związku z tym, że wiele pośredniczących platform online jest strukturalnie podobnych do agencji pracy tymczasowej.

Ponadto w sprawie zawisłej przed TSUE badany jest charakter działalności przedsiębiorstwa Uber mającego formę platformy online. Podstawowe pytanie brzmi: czy na podstawie prawa Unii działalność przedsiębiorstwa Uber można zaliczyć do „usług społeczeństwa informacyjnego”, w którym to przypadku należy udzielić dostępu do rynku, a ograniczenia funkcjonowania przedsiębiorstwa należało zgłosić i mogą one być zaakceptowane wyłącznie w ograniczonych okolicznościach, w przeciwnym razie działalność ta stanowi bowiem „usługi transportowe”, które nie wchodzą w zakres stosowania przedmiotowych przepisów prawa Unii, a zatem zasadniczo działalność ta może być swobodnie regulowana przez państwa członkowskie. Rzecznik generalny Maciej Szpunar zalecił TSUE, aby ten orzekł, że Uber świadczy usługi transportowe. Chociaż opinia ta (i sprawa) nie ma bezpośredniego znaczenia w odniesieniu do statusu zatrudnienia, zawiera ona jednak wiele ciekawych uwag dotyczących tej kwestii, w szczególności jeżeli chodzi o stopień kontroli sprawowany przez platformę online. Ten jakże oczekiwany wyrok z pewnością rzuci więcej światła na te kwestie, nie tylko w odniesieniu do jednego z najbardziej kwestionowanych przedsiębiorstw w gospodarce platform online. Nawet ten wyrok nie rozwiąże jednak wszystkich kwestii, jako że zarówno UE, jak i większość jej państw członkowskich dopiero zaczynają opracowywać szczególne regulacje i politykę w zakresie tak licznych kwestii zatrudnienia związanych z gospodarką platform online.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) stawia sobie za cel uczynienie Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja bada, opracowuje i rozpowszechnia wiarygodne, zrównoważone i bezstronne informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz organizuje ogólnoeuropejskie kampanie informacyjne. Agencja została powołana przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii; zrzesza ona przedstawicieli Komisji Europejskiej, przedstawicieli rządów państw członkowskich, przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, a także czołowych specjalistów z każdego z państw członkowskich UE i spoza Unii Europejskiej.