Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego | Rzeczpospolita Polska | Dofinansowane przez Unię Europejską

Warszawa, dnia 9 listopada 2026 r.

OPINIA

Związku Rzemiosła Polskiego

do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (numer projektu: UC160).

1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

Projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy ma na celu zapewnienie przestrzegania przez cyfrowe platformy pracy przepisów prawa pracy, w szczególności gdy siedziba cyfrowej platformy pracy znajduje się w innym państwie niż to, w którym pracownik platformy wykonuje pracę. Projektowana ustawa służy implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform do krajowego porządku prawnego, która powinna nastąpić w terminie do dnia 2 grudnia 2026 r.

Inicjatywa jest odpowiedzią na rozwój platform cyfrowych w postaci aplikacji pozwalających osobom realizować odpłatnie zadania (dostawy jedzenia, przewozy itp.) w nienormowanym zakresie na zasadach zbliżonych do stosunku pracy (np. Wolt, Uber itp.).

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest regulacji poświęconej wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. W praktyce praca platformowa funkcjonuje w oparciu o przepisy ogólne prawa pracy, prawa cywilnego oraz ochrony danych osobowych. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy zazwyczaj działają na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług.

Projekt ma uregulować pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy oraz przyczynić się do prawidłowego doboru podstawy świadczenia pracy.

Projekt w szczególności określa:

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

1) obowiązki informacyjne cyfrowych platform pracy;
2) zasady ustalania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy;
3) zasady kontroli przestrzegania przepisów oraz współpracy w tym zakresie Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi organami;
4) zasady przetwarzania danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy;
5) obowiązki cyfrowych platform pracy związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych;
6) obowiązki cyfrowych platform pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
7) środki ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

Projekt zawiera szereg definicji. Definiuje m.in. **cyfrowe platformy pracy**, przez które należy rozumieć osobę fizyczną albo prawną, która świadczy usługę spełniającą łącznie następujące warunki:

a) jest udostępniana przynajmniej częściowo na odległość za pomocą środków elektronicznych, w szczególności strony internetowej lub aplikacji mobilnej,
b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy,
c) jej niezbędnym i istotnym a nie tylko drugorzędnym i pomocniczym elementem jest organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana za pośrednictwem internetu czy w określonym miejscu,
d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Przy czym **za cyfrową platformę pracy nie uważa się** osoby fizycznej lub prawnej świadczącej usługę, której głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się aktywami, a także osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej, która świadczy usługę polegającą na odsprzedaży towarów.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

Ponadto projekt definiuje również **osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy** – jako osobę fizyczną, która wykonuje pracę za pośrednictwem platformy, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub określenia rodzaju umowy przez strony, a także **pośrednika** – osobę fizyczną albo prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platformy cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:

a) zawiera umowę z cyfrową platformą pracy oraz umowę z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub

b) działa również jako jeden z podwykonawców między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.

Istotne znaczenie mają również definicje:

- **zautomatyzowanych systemów decyzyjnych** – przez które należy rozumieć systemy stosowane do podejmowania lub wspierania za pomocą środków elektronicznych decyzji, które mają istotny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym na warunki pracy pracowników platform, w szczególności na ich rekrutację, dostęp do zadań i organizację tych zadań, wynagrodzenie, wycenę indywidualnych zadań, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, dostęp do szkolenia, awansu lub jego odpowiednika, zawartą umowę o pracę oraz ograniczenie lub zawieszenie lub usunięcie ich konta;
- **zautomatyzowanych systemów monitorujących** – systemy stosowane do następujących działań: monitorowania lub nadzorowania lub oceny za pomocą środków elektronicznych wyników pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub czynności wykonywanych przez te osoby w pracy lub do wspierania tych działań, w tym poprzez zbieranie danych osobowych.

Projektowana ustawa wprowadzi nadzór organów (Państwowej Inspekcji Pracy, Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych) nad niektórymi aspektami organizowania pracy przez cyfrowe platformy pracy, w szczególności nad stosowaniem przez nie **zautomatyzowanych systemów decyzyjnych** lub **zautomatyzowanych systemów monitorujących** oraz ich wpływu na osoby wykonujące pracę.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

Projektowana regulacja, chociaż nie wprost, to wpisuje się w koncepcje zawarte w Cyfrowej Strategii Państwa, m.in. w wyposażenie platform w mechanizmy automatyzacji przy realizacji procesów biznesowych, będących podstawą efektywnej i optymalnej realizacji e-usług. Krajowa Strategia Cyberbezpieczeństwa wskazuje, że: nowe przepisy prawa regulujące różne dziedziny życia społecznego i gospodarczego będą uwzględniać na etapie projektowania standardy cyberbezpieczeństwa oraz ochrony danych osobowych (w tym użycia biometrii i systemów sztucznej inteligencji), wraz z oceną skutków w tym zakresie.

Projekt pozostaje zgodny z kierunkami Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, której cele obejmują m.in. podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji, rozwój kompetencji cyfrowych oraz wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy. Strategia wskazuje również na znaczenie cyfryzacji i dostosowania kompetencji do zmian technologicznych.

2. Istota proponowanych rozwiązań i ocena ich skutków.

Projektowana ustawa składa się z 11 rozdziałów i 57 artykułów.

Rozdział 1. „Przepisy ogólne" (art. 1–5) zawiera zakres regulacji, wprowadza kluczowe definicje (art. 2), a także określa zastosowanie terytorialne i relacje z innymi przepisami (art. 3–5):

- Określa zakres stosowania ustawy, siatkę terminologiczną oraz akty prawne stosowane w sprawach nieuregulowanych.
- Wprowadza pojęcia m.in. cyfrowej platformy pracy (dla której kluczowe jest organizowanie pracy za wynagrodzeniem jako element istotny, a nie pomocniczy), osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, pośrednika, pracownika platformy, pracy za pośrednictwem platformy, przedstawicieli pracowników i osób wykonujących pracę, a także zautomatyzowanych systemów decyzyjnych i monitorujących.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- Ustawa ma zastosowanie do platform organizujących pracę w UE niezależnie od miejsca ich siedziby i pozostaje bez uszczerbku dla unijnych dyrektyw dotyczących informacji, konsultacji oraz bezpieczeństwa.

Rozdział 2. „Informowanie o wykonywaniu pracy za pośrednictwem platformy (art. 6–8) wprowadza obowiązkowe zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) (art. 6), przekazywanie informacji (art. 7) oraz udzielania wyjaśnień (art. 8).

- Nakłada na platformy obowiązek informowania Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu pracownika w Polsce (oraz aktualizacji co najmniej raz w roku) oraz o przypadkach sądowego domniemania stosunku pracy.
- Zobowiązuje platformy do udostępniania PIP i przedstawicielom osób pracujących danych o liczbie osób, rodzajach umów, poziomie aktywności na koncie czy ogólnych warunkach umów (z regularną aktualizacją co 6 miesięcy, a w sektorze MŚP – raz w roku).
- Daje uprawnienie PIP i przedstawicielom do żądania dodatkowych wyjaśnień, na które platformy muszą odpowiedzieć bez zbędnej zwłoki.

Rozdział 3. „Ustalanie prawidłowego statusu zatrudnienia" (art. 9–11) zawiera domniemanie stosunku pracy i wyłączenia z domniemania.

- Wprowadza ułatwienie proceduralne – w przypadku uprawdopodobnienia przez osobę (lub jej przedstawiciela), że platforma sprawuje kierownictwo i kontrolę (w tym przez algorytmy), domniemywa się istnienie stosunku pracy; ciężar dowodu, że to nie stosunek pracy, spoczywa na platformie.
- Wymaga poinformowania osoby zainteresowanej, jeśli z wnioskiem o domniemanie występuje jej przedstawiciel.
- Domniemanie stosunku pracy nie dotyczy postępowań podatkowych, karnych oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

Rozdział 4. „Zadania Państwowej Inspekcji Pracy" (art. 12–24) określa kompetencje kontrolne i administracyjne PIP (art. 12–18), a także skutki decyzji i środki pomocnicze w funkcjonowaniu platform (art. 19–24):

- PIP przyjmuje informacje od platform, prowadzi proporcjonalne kontrole oraz wszczyna postępowania administracyjne (z urzędu lub na wniosek) w celu wydania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Od decyzji przysługuje odwołanie bezpośrednio do sądu pracy.
- Decyzja wywołuje skutki m.in. w podatkach i ZUS, a inspektor może wnieść powództwo o ustalenie stosunku pracy za okres wcześniejszy. PIP opracowuje zalecenia, współpracuje z ZUS, KAS, UODO oraz właściwymi organami państw UE.

Rozdział 5. „Przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy" (art. 25–30), zawiera zakaz przetwarzania określonych danych (art. 25–26), obowiązek oceny skutków i przenoszenie danych (art. 27–29) oraz sankcje RODO (art. 30):

- Zakazuje zautomatyzowanym systemom monitorującym lub decyzyjnym przetwarzania m.in. danych o stanie emocjonalnym/psychicznym, prywatnych rozmów, danych w okresach braku aktywności, danych o poglądach, zdrowiu czy danych biometrycznych do identyfikacji. Przepisy obejmują też proces rekrutacji.
- Platformy dokonują oceny skutków przetwarzania danych po zasięgnięciu opinii osób pracujących i ich przedstawicieli. Osoby te zyskują prawo do przenoszenia danych wytworzonych przez systemy algorytmiczne, a przedstawiciele zyskują określone uprawnienia informacyjne.
- Naruszenia przepisów o ochronie danych podlegają administracyjnym karom pieniężnym do górnej granicy wskazanej w art. 83 ust. 5 RODO.

Rozdział 6. „Obowiązki cyfrowej platformy pracy związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych" (art. 31–41) wprowadza zapisy służące zapewnieniu przejrzystość informacji (art. 31–33), określa zasady nadzoru nad

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

algorytmami i rolę człowieka w tym procesie (art. 34–38) oraz konsultacje pracownicze (art. 39–41):

- Określa obowiązki przekazywania pracownikom, kandydatom do pracy, PIP i UODO szczegółowych informacji o stosowanych systemach algorytmicznych.
- Platformy muszą regularnie oceniać wpływ systemów i przeciwdziałać ryzyku dyskryminacji, zapewnić odpowiednie zasoby ludzkie oraz wyznaczyć osobę do kontaktu. Decyzje o zwolnieniu lub usunięciu konta muszą być podejmowane wyłącznie przez człowieka. Pracownik ma prawo do wyjaśnień, uzasadnienia decyzji, ich weryfikacji oraz odszkodowania w razie naruszenia praw.
- Wprowadza obowiązek informowania i przeprowadzania konsultacji z radami lub przedstawicielami pracowników (wraz z prawem do pomocy eksperta) w przypadku planowania zmian algorytmicznych, a przy braku przedstawicieli – informowania bezpośredniego.

Rozdział 7. „Obowiązki cyfrowej platformy pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy" (art. 42–45) wprowadza obowiązkową ocenę ryzyka i warunków BHP (art. 42–44), a także zakaz presji na pracownika oraz nakaz wdrożenia środków zapobiegawczych (art. 43, 45):

- Platformy mają obowiązek oceny ryzyka związanego ze stosowaniem systemów algorytmicznych pod kątem wypadków oraz czynników psychospołecznych i ergonomicznych.
- Wprowadza zakaz stosowania systemów wywierających nadmierną presję lub zagrażających zdrowiu oraz nakaz wdrożenia środków zapobiegawczych, w tym skutecznych kanałów zgłaszania zagrożeń i przemocy.

Rozdział 8. „Ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy" (art. 46–50) precyzuje kanały komunikacji, ochronę pracownika i kwestie roszczeń.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- Platforma musi zapewnić prywatne i bezpieczne kanały kontaktu między pracownikami i przedstawicielami. Wprowadza się zakaz niekorzystnego traktowania oraz zakaz wypowiadania umów z powodu korzystania z praw ustawowych (z odwróconym ciężarem dowodu na korzyść pracownika oraz prawem do pisemnego uzasadnienia zwolnienia w ciągu 7 dni).

- Osoby, których prawa naruszono, mogą dochodzić roszczeń materialnych i niematerialnych (w tym odszkodowania). W przypadku korzystania z pośredników (partnerów rozliczeniowych) zagwarantowano równe zasady ochrony oraz solidarną odpowiedzialność platformy i pośrednika.

Rozdział 9. „Przepisy karne" (art. 51), określają sankcje:

- Za naruszanie obowiązków wynikających z ustawy przez platformę, pośrednika lub osobę działającą w ich imieniu przewidziano karę grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł, z uwzględnieniem wagi naruszenia i liczby poszkodowanych pracowników.

Rozdział 10. „Przepisy zmieniające" (art. 53–54) zawiera zmiany w ustawie o PIP oraz KPC:

- Rozszerza zadania Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę platform i pośredników oraz uprawnienie do żądania dokumentów, a także dostosowuje Kodeks postępowania cywilnego w zakresie kontroli sądowej decyzji inspektorów.

Rozdział 11. „Przepis przejściowy, dostosowujący i końcowy" (art. 55–57) precyzuje, że domniemanie stosunku pracy dla umów trwających w dniu 2 grudnia 2026 r. stosuje się wyłącznie do okresu od tej daty. Platformy mają 6 miesięcy na pierwsze wdrożenie nowych obowiązków informacyjnych i BHP, a ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia

Proponowane przepisy określają zatem obowiązki cyfrowych platform pracy w zakresie:

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- informowania PIP o zatrudnieniu pracowników w Polsce (aktualizacja co najmniej raz w roku), stosowaniu ułatwień proceduralnych oraz przekazywania danych statystycznych i liczbowych dotyczących wykonywania pracy,
- ochrona danych osobowych, m.in. przez zakaz przetwarzania przez zautomatyzowane systemy niektórych danych (np. stanu emocjonalnego, psychicznego czy danych biometrycznych w celu identyfikacji). Platformy będą musiały konsultować oceny skutków przetwarzania danych, zapewniać prawo do przenoszenia danych oraz przekazywać informacje o systemach monitorujących i decyzyjnych pracownikom, kandydatom, PIP i Prezesowi UODO;
- nadzoru nad algorytmami wprowadzając regularną ocenę wpływu decyzji zautomatyzowanych systemów, a w przypadku ryzyka dyskryminacji lub naruszenia praw, konieczność podjęcie działań zaradczych w tym wskazanie, że decyzje o zwolnieniu, ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta muszą być podejmowane wyłącznie przez człowieka a pracownikowi przysługuje prawo do wyjaśnień, uzasadnienia oraz weryfikacji takich decyzji (wraz z możliwością uzyskania odszkodowania w razie naruszenia praw).
- zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy przez obowiązek oceny ryzyka związanego ze stosowaniem systemów zautomatyzowanych pod kątem zdrowia psychicznego, fizycznego oraz wypadków przy pracy, a także zakaz stosowania systemów wywierających nadmierną presję;
- przekazywania osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników, informacji o zautomatyzowanych systemach w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka.

Zapisy projektu precyzują kompetencje organów nadzorczych:

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- **Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)**: Zyska uprawnienia do prowadzenia kontroli oraz postępowań administracyjnych (i sądowych) w celu ustalenia istnienia stosunku pracy. PIP będzie również współpracować z ZUS, KAS, Prezesem UODO oraz organami innych państw członkowskich UE.
- **Prezes UODO**: Odpowiada za egzekwowanie przepisów o ochronie danych osobowych w oparciu o unijne rozporządzenie RODO.

Przepisy Projektu zobowiązują cyfrowe platformy pracy do przestrzegania przepisów niezależnie od tego, czy mają swoje siedziby na terenie Polski. Jak stanowi art. 3 Projektu ustawy o platformach cyfrowych „Ustawę stosuje się do cyfrowej platformy pracy, która organizuje pracę za pośrednictwem platformy, wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca jej siedziby oraz prawa obowiązującego w stosunkach umownych między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem.

Projektowana ustawa kładzie nacisk na ochronę prawną pracowników i stosunku pracy przed zwolnieniem i negatywnymi konsekwencjami. Jednym z najważniejszych uprawnień osób wykonujących pracę jest możliwość skorzystania z domniemania określonego w art. 9 ust. 1 Projektu. Stanowi on, że *„jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy(...) na podstawie okoliczności faktycznych związanych z wykonywaną przez tę osobę pracą uprawdopodobni, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik sprawuje kierownictwo, w szczególności kontrolę, nad osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy,* ***domniemywa się zatrudnienie tej osoby na podstawie stosunku pracy, bez względu na charakter stosunku umownego lub określenia rodzaju umowy przez strony.*** Tym samym ciężar dowodu, że praca za pośrednictwem platformy nie odpowiada treścią stosunkowi pracy leży po stronie cyfrowej platformy pracy (art. 9 ust. 2 Projektu).

Co równie istotne domniemanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 9 ust. 1 Projektu, stosuje się we wszystkich postępowaniach administracyjnych oraz sądowych, których przedmiotem jest ustalenie stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Wyjątkiem są postępowania karne, podatkowe oraz z zakresu ubezpieczeń

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

społecznych. Wprowadzenie w projekcie domniemania stosunku pracy może jednak budzić pewne obawy. Chociaż pożądane jest przeciwdziałanie sytuacjom, w których rzeczywisty stosunek pracy jest ukrywany pod pozornym samozatrudnieniem, to wprowadzone przepisy nie mogą jednak doprowadzić do sytuacji, w której osoby prowadzące realną działalność gospodarczą zostaną uznane za pracowników platformy cyfrowej. Zasadne jest precyzyjne określenie, co należy rozumieć przez „kierownictwo i kontrolę" platformy. Samo korzystanie z aplikacji, przyjmowanie zleceń za jej pośrednictwem, system ocen, rozliczenia elektroniczne czy korzystanie z GPS nie powinny automatycznie oznaczać istnienia stosunku pracy. Status osoby powinien być oceniany przy uwzględnieniu rzeczywistych warunków wykonywania działalności.

Projekt może oddziaływać na mniejsze przedsiębiorstwa, ale tylko w sytuacji, gdy podlegać będą one obowiązkowi informowania Państwowej Inspekcji Pracy o:

1) liczbie osób w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie, z wyłączeniem osób nieaktywnych na koncie;
2) ogólnych warunkach mających zastosowanie do umów określonych przez cyfrową platformę pracy;
3) pośrednikach, z którymi cyfrowa platforma pracy zawarła umowę;
4) rodzaju lub charakterze pracy wykonywanej przez takie osoby ze wskazaniem rodzajów stosunków umownych tych osób (art. 7 ust. 1 i 3).

Przepis art. 7 ust. 5 Projektu przewiduje, że mikroprzedsiębiorcy oraz mali i średni przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222 oraz z 2025 r. poz. 1871, 621 i 622) aktualizują informacje, o których mowa wyżej, co najmniej raz w roku kalendarzowym.

Mimo, że projekt wyłącza z przepisów serwisy służące wyłącznie do reklamowania ofert i agregowania usługodawców, w praktyce granica między tablicą ogłoszeń, a platformą zarządzającą bywa płynna. Istnieje ryzyko, że nowymi wymogami zostaną obciążone mniejsze

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

serwisy lub tradycyjne serwisy ogłoszeniowe łączące rzemieślników z klientami (np. portale z fachowcami), które nie ingerują w sam sposób wykonania usługi.

Wymóg, aby każda decyzja o ograniczeniu dostępu do zleceń czy blokadzie konta była podejmowana bezpośrednio przez człowieka i poddawana rozbudowanej procedurze odwoławczej, może przy dużej liczbie użytkowników drastycznie wydłużyć czas rozpatrywania spraw i sparaliżować operacyjnie mniejszych pośredników, jednak ograniczenie automatycznych decyzji można uznać za wymóg słuszny. Związek Rzemiosła Polskiego wnosi o rozszerzenie i doprecyzowanie mechanizmów decyzyjnych tak, aby obejmowały również decyzje dotyczące, istotnego obniżenia pozycji wykonawcy w wynikach wyszukiwania, trwałego ograniczenia dostępu do zleceń, istotnego ograniczenia widoczności oferty, obniżenia reputacji lub oceny przedsiębiorcy w wyniku działania systemu automatycznego, ograniczenia dostępu do klientów w sposób mogący istotnie wpłynąć na przychody przedsiębiorcy. W przypadku mikroprzedsiębiorcy takie decyzje mogą mieć skutki gospodarcze porównywalne z zawieszeniem lub usunięciem konta. Wprowadzony powinien zostać jasny i łatwo dostępny mechanizm odwoławczy w przypadku decyzji platformy mających istotny wpływ na możliwość pozyskiwania zleceń. Mechanizm powinien obejmować: wskazanie przyczyny decyzji, wskazanie podstawowych kryteriów, które doprowadziły do decyzji, możliwość przedstawienia wyjaśnień przez wykonawcę, możliwość korekty oczywiście błędnych lub nieprawdziwych danych, możliwość weryfikacji decyzji przez człowieka, określenie rozsądnego terminu rozpatrzenia odwołania.

Wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności platformy i pośrednika (np. agencji flotowej czy partnera) za roszczenia pracownicze i odszkodowania budzi obawy, że uczciwie działające aplikacje będą pociągane do odpowiedzialności za uchybienia i nieuczciwe praktyki podmiotów trzecich w łańcuchu współpracy.

Projekt ustawy skupia się na kurierach i kierowcach, ignorując specyfikę rzemiosła. Platformy cyfrowe często anonimizują wykonawców i stawiają na najniższą cenę, deprecjonując oficjalne kwalifikacje. Projekt powinien nakładać na platformy pośredniczące w usługach

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

rzemieślniczych (np. budowlanych, elektrycznych) obowiązek weryfikacji i publicznego wyświetlania dyplomów czeladniczych i mistrzowskich.

Rzemieślnicy (np. stolarze meblowi, krawcowe, jubilerzy) zamieszczają na profilach zdjęcia autorskich dzieł. Regulaminy aplikacji często wymuszają przekazanie nieodpłatnych praw do tych materiałów portalowi do celów reklamowych. Projekt powinien chronić własność intelektualną i uniemożliwiać platformom darmowe dysponowanie dorobkiem rzemieślnika.

Przepisy regulują kwestie BHP w relacji z aplikacją, ale nie precyzują zasad odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone u klienta końcowego (np. zalanie mieszkania przez hydraulika z aplikacji). Ustawa powinna klarownie określać obowiązek posiadania ubezpieczenia OC oraz odpowiedzialność pośrednika cyfrowego w tym zakresie.

3. Propozycje doskonalenia

Podstawową rekomendacją jest doprecyzowanie przepisów w taki sposób, aby nie dochodziło do automatycznego utożsamiania korzystania z platformy cyfrowej ze stosunkiem pracy. Należy zatem jednoznacznie odróżnić „przedsiębiorcę, który wykorzystuje narzędzia cyfrowe do prowadzenia własnej działalności gospodarczej" od pracownika platformy i od „podmiotu, którego podstawowym i niezbędnym elementem działalności jest cyfrowe organizowanie pracy osób fizycznych na rzecz usługobiorców". Podczas postępowania zmierzającego do wydania decyzji o ustaleniu stosunku pracy PIP powinna przedstawić przedsiębiorcy wstępną listę okoliczności faktycznych, które uzasadniają zastosowanie domniemania, oraz umożliwić mu przedstawienie wyjaśnień. Dopiero po ich analizie powinno następować wszczęcie właściwego postępowania. Projekt już przewiduje możliwość kontroli przed wszczęciem postępowania w przypadku wniosku osoby wykonującej pracę. Warto jednak uczynić z tej zasady standard gwarancyjny, szczególnie w sprawach dotyczących małych przedsiębiorców. W szczególności przy ocenie statusu osoby wykonującej pracę należy uwzględniać takie elementy jak:

- możliwość świadczenia usług na rzecz wielu platform i klientów;
- samodzielne ustalanie cen lub możliwość ich negocjowania;

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- ponoszenie ryzyka gospodarczego;
- posiadanie własnych narzędzi, sprzętu i materiałów;
- samodzielne organizowanie czasu i miejsca wykonywania usług;
- możliwość ustanowienia zastępstwa lub korzystania z pomocy innych osób;
- odpowiedzialność za rezultat wykonanej usługi;
- możliwość budowania własnej marki i bazy klientów niezależnie od platformy.

Pozwoli to odróżnić rzeczywiste podporządkowanie pracownicze od działalności gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem cyfrowego kanału sprzedaży.

Warto dodać do art. 9 przepis w rodzaju: „Domniemania stosunku pracy nie stosuje się, jeżeli z całokształtu okoliczności faktycznych wynika, że osoba wykonująca pracę prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek i ryzyko gospodarcze, samodzielnie organizuje sposób wykonywania usług oraz ponosi odpowiedzialność gospodarczą za ich rezultat, a relacja stron nie odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 Kodeksu pracy".

Ponadto w art. 9 ust. 1 projekt posługuje się sformułowaniem „kierownictwo, w szczególności kontrola". Należy rozważyć zastąpienie tego sformułowania konstrukcją odpowiadającą dyrektywie, tj. „kierownictwo i kontrola". Na problem ten zwrócono uwagę również w toku konsultacji projektu.

Warto doprecyzować definicję cyfrowej platformy pracy (art. 2), aby w sposób niebudzący wątpliwości interpretacyjnych wyłączyć z nowych wymogów biurokratycznych tradycyjne serwisy ogłoszeniowe i branżowe katalogi firm, które jedynie kojarzą rzemieślnika z klientem. Rzemieślnik korzystający z portalu jako z „cyfrowej tablicy ogłoszeń" samodzielnie ustala cenę, czas i sposób wykonania usługi. Nałożenie obciążeń audytowych i sprawozdawczych na małe, polskie serwisy łączące lokalnych fachowców z klientami mogłoby doprowadzić do ich zamknięcia na rzecz globalnych gigantów.

Należy rozważyć wprowadzenie zakazu stosowania w regulaminach platform klauzul wymuszających nieodpłatne, bezterminowe przekazanie praw majątkowych lub licencyjnych

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

do zdjęć i dokumentacji autorskich prac rzemieślniczych zamieszczanych na profilu. Zdjęcia wykonanych mebli, aranżacji wnętrz czy wyrobów artystycznych stanowią własność intelektualną rzemieślnika i nie powinny być bezpłatnie wykorzystywane przez platformę w jej celach reklamowych. Zakres prawa do przenoszenia danych powinien być opisany w sposób praktyczny i zrozumiały.

Projekt gwarantuje prawo do przenoszenia samych danych osobowych, ale nie reguluje kwestii przenoszenia zbudowanej historii ocen, opinii klientów oraz portfela zrealizowanych prac na inną platformę. Rzemieślnik budujący reputację latami staje się „uwięziony" w jednej aplikacji (efekt lock-in). Przepisy powinny przyznać wykonawcom prawo do eksportu i przenośności wypracowanej reputacji zawodowej. Osoba wykonująca pracę powinna wiedzieć, jakie własne dane dotyczące aktywności, historii realizacji zleceń czy wyników może otrzymać albo przekazać innemu podmiotowi, z poszanowaniem danych i praw innych osób.

Konieczne jest zabezpieczenie legalnego podwykonawstwa i współpracy B2B. W branżach technicznych, metalowych, budowlanych i usługowych powszechna jest współpraca niezależnych wykonawców rozliczających się za rezultat. Pozyskanie zlecenia przez platformę nie powinno prowadzić do automatycznego utożsamiania takiego modelu z zatrudnieniem pracowniczym, jeżeli przedsiębiorca zachowuje faktyczną niezależność.

Obowiązki informacyjne, sprawozdawcze i techniczne powinny spoczywać na platformach oraz pośrednikach, których działalność jest regulowana. Nie powinny prowadzić do tworzenia dodatkowej dokumentacji po stronie małego zakładu rzemieślniczego tylko dlatego, że korzysta on z platformy jako kanału zdobywania klientów.

Należy zapewnić przedsiębiorcy odpowiedni czas na przedstawienie dowodów pozwalających na obalenie domniemania. Wskazujemy na problem krótkiego, 14-dniowego terminu na przedstawienie dowodów. Dla mikroprzedsiębiorcy 14 dni może być terminem niewystarczającym do zgromadzenia dokumentacji, konsultacji prawnej i przedstawienia kompleksowego materiału dowodowego. Wydłużenie terminu do co najmniej 30 dni, z możliwością jego przedłużenia w uzasadnionych przypadkach, zwłaszcza gdy konieczne jest pozyskanie dokumentacji od podmiotu zagranicznego lub platformy.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

Kary określone w projekcie powinny uwzględniać wagę, czas trwania i skutki naruszenia, liczbę osób, których dotyczyło naruszenie, a także skalę działalności podmiotu. Należy odróżnić uporczywe i systemowe naruszenia od jednorazowych uchybień formalnych.

W projekcie warto zawrzeć zapisy do ustawy o ochronie sygnalistów (umożliwienie zgłaszania nieprawidłowości związanych z wykonywaną pracą) oraz dokonać zmiany terminologicznej w kontekście „wzruszania" domniemań na rzecz „obalenia", co jest spójne z przepisem procesowym zawartym w art. 234 kodeksu postępowania cywilnego: *„Domniemania ustanowione przez prawo (domniemania prawne) wiążą sąd; mogą być jednak obalone, ilekroć ustawa tego nie wyłącza."* W związku z powyższym rekomenduje się:

Dodanie w rozdziale 10 „Przepisy zmieniające" dodatkowego artykułu o treści:

> Art. XX. W ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r. poz. 928) wprowadza się następujące zmiany:
>
> 3) w art. 4 w ust. 1 dodaje się pkt 13 w brzmieniu:
>
> *„osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy w rozumieniu ustawy z dnia .... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy"*
>
> 4) W art. 23 dodaje się ust. 3(1) w brzmieniu:
>
> *„Próg, o którym mowa w ust. 1, nie ma zastosowania do cyfrowej platformy pracy oraz pośrednika w rozumieniu ustawy z dnia .... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy"*

Zamianę w ustawie o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy słowa „wzrusza" bez względu na odmianę na słowo „obala" w odpowiedniej formie (art. 9 ust. 2, art. 15 ust. 4-7, art. 21 ust. 1 pkt 1).

W projekcie należy wprowadzić przepisy nakładające na platformy pośredniczące w świadczeniu usług rzemieślniczych (np. budowlanych, instalacyjnych, wykończeniowych, fryzjerskich) obowiązku weryfikacji oraz publicznego wyświetlania dyplomów czeladniczych i mistrzowskich wykonawców. Aplikacje cyfrowe często stawiają wyłącznie na najniższą cenę i anonimizują wykonawców, deprecjonując rangę oficjalnych kwalifikacji. Weryfikacja dyplomów pozwoli chronić konsumentów, podnieść jakość usług i promować legalnie działających, wykwalifikowanych rzemieślników.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

Projekt nie wykorzystuje w wystarczającym stopniu możliwości ochrony jakości usług poprzez informowanie klienta o kwalifikacjach wykonawcy.

Z uwagi na dużą doniosłość zmian, które niesie za sobą projekt ustawy, wydłużone powinno zostać vacatio legis do co najmniej 3 miesięcy od momentu ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw. Podmioty, których projekt ustawy dotyczy, nie mogą być poszkodowane z uwagi na opóźnienie rządu przy implementacji unijnej dyrektywy. Zaproponowane miesięczne vacatio legis jest okresem zbyt krótkim dla dostosowania dotychczasowej działalności do nowych realiów prawnych. Pożądane byłoby także umieszczenie w projekcie ustawy przepisów o konieczności sporządzenia osr ex post po pewnym czasie od wejścia w życie ustawy, zwłaszcza w kontekście ciągłego rozwoju usług platformowych i ich ekspansji na nowe branże.

Dalsze prace legislacyjne powinny jednak w większym stopniu zabezpieczyć specyfikę rzemiosła i małej przedsiębiorczości, w tym:

- jednoznacznie wyłączyć zwykłe pośrednictwa, reklamy i katalogowania wykonawców z sytuacji, w których nie występuje faktyczne organizowanie i kontrola pracy;
- wprowadzić jasne, praktyczne kryteria rozróżniające rzeczywiście samodzielnego przedsiębiorcę od osoby pozostającej pod kierownictwem platformy;
- zapewnić przejrzystość zasad przydzielania zleceń, pozycjonowania i ograniczania widoczności wykonawcy oraz skutecznego prawa do wyjaśnienia i odwołania;
- wprowadzić ochronę reputacji zawodowej oraz możliwość zakwestionowania nieprawdziwych danych i ocen wykorzystywanych do podejmowania decyzji wobec wykonawcy;
- wymusić uwzględnienie kwalifikacji, uprawnień, jakości i bezpieczeństwa w usługach specjalistycznych oraz przeciwdziałania algorytmicznej presji na niebezpieczne tempo lub warunki wykonywania prac;
- ograniczyć nowe obowiązki administracyjne po stronie mikro- i małych przedsiębiorstw oraz wykorzystanie zasady jednokrotnego przekazywania danych;

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

- zapewnić proporcjonalności sankcji, jasnego podziału odpowiedzialności platform i pośredników oraz skutecznego egzekwowania przepisów wobec platform mających siedzibę poza Polską.

Przed rozpoczęciem stosowania ustawy powinny zostać stworzone i udostępnione praktyczne wytyczne PIP i UODO. Po pierwszym okresie obowiązywania przepisów ustawy np. po 24 miesiącach od jej wejścia w życie warto dokonać oceny skutków jej funkcjonowania z udziałem organizacji rzemiosła i przedsiębiorców.

4. Podsumowanie

Związek Rzemiosła Polskiego uważa za konieczną potrzebę uregulowania pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz zwiększenie przejrzystości działania algorytmów w oparciu o które działają platformy cyfrowe. Projekt jest ważny dla rzemiosła ponieważ może przyczynić się do:

1. Wyrównania szans konkurencji na rynku usług. Tradycyjne zakłady rzemieślnicze (np. stolarskie, krawieckie, ślusarskie, budowlane) ponoszą pełne koszty prowadzenia działalności: opłacają składki ZUS, podatki, przestrzegają BHP i Prawa pracy.
2. Ograniczenia nieuczciwej konkurencji. Część serwisów i pośredników internetowych oferuje usługi fachowców, stosując elastyczne formuły (tzw. samozatrudnienie wymuszone lub praca w szarej strefie), co obniża ich koszty operacyjne.
3. Wprowadzenia jasnych zasad zatrudnienia. Określenia, kiedy relacja jest faktycznym stosunkiem pracy.
4. Ochrony marki i standardów zawodowych. Rzemiosło opiera się na kwalifikacjach czeladniczych i mistrzowskich oraz odpowiedzialności za jakość. Regulacja wymusza większą przejrzystość w tym, kto i na jakich zasadach świadczy usługi przez aplikacje, co sprzyja budowaniu zaufania do legalnie działających i wykwalifikowanych rzemieślników.
5. Poszerzenia i rozwoju bazy klientów. Dla rzemieślnika (np. hydraulika, elektryka, stolarza) profil na platformie cyfrowej pracy może w przyszłości zapewniać źródło utrzymania i bazę klientów. Dziś platforma może zablokować konto fachowca, obniżyć

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).

jego pozycję w wyszukiwarce lub usunąć go z serwisu na podstawie niejasnego algorytmu lub jednej fałszywej opinii klienta – bez podania konkretnej przyczyny i bez możliwości szybkiego odwołania. Po zmianach rzemieślnik zyska prawo do wyjaśnienia sprawy, odwołania się i ochrony przed bezprawnym odcięciem od źródła zarobków. Ustawa doprecyzowuje prawa wykonawców, chroniąc mniejszych przedsiębiorców i samozatrudnionych rzemieślników przed dyktatem monopolistycznych platform.

6. Ochrony tradycyjnego rzemiosła przed drenażem rynku przez cyfrowy dumping cenowy, a jednocześnie daje nowej fali rzemieślników – korzystających z aplikacji – większe bezpieczeństwo, stabilność i cyfrowe prawa w relacji z pośrednikami.



Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).