



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.493.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 19207 Pani Posłanki Danuty Jazłowieckiej, w sprawie wdrażania dyrektywy platformowej oraz wpływu nowych regulacji na elastyczne formy świadczenia pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) przygotowano projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (UC160), która wdroży dyrektywę 2024/2831/UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform do polskiego systemu prawnego. Projektowane przepisy w kompleksowy sposób uregulują pracę wykonywaną za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Celem projektu ustawy jest zwiększenie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego i rozliczalności pracy świadczonej w środowisku zdominowanym przez zarządzanie algorytmiczne, a także objęcie dodatkową ochroną osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności w aspekcie doboru prawidłowej podstawy świadczenia pracy. Projekt ustawy otrzymał wpis do Wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów 4 sierpnia br., a 6 sierpnia został przekazany do uzgodnień międzyresortowych, opiniowania oraz konsultacji publicznych.

Odnosnie do kwestii ustalania prawidłowego statusu zatrudnienia osób świadczących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy należy wskazać, że dyrektywa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich procedur w celu ustalenia, czy praca świadczona jest w ramach stosunku pracy, w tym poprzez stosowanie domniemania prawnego stosunku pracy.

Należy przy tym podkreślić, że projektowane rozwiązania nie zakładają automatycznej zmiany dotychczasowej formy współpracy. Zgodnie z dyrektywą ustalenie istnienia stosunku pracy ma się opierać przede wszystkim na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten nazywano w postanowieniach umowy, którą zawarto pomiędzy stronami. Ponadto domniemanie prawne ma być wzruszalne i opierać się na założeniu, iż stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę. W przypadku zaś, gdy cyfrowa platforma pracy zamierza wzruszyć domniemanie prawne, to na niej ma spoczywać ciężar udowodnienia, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy.

Projekt przewiduje wprowadzenie wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy. Projektowana regulacja nie modyfikuje definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 Kodeksu pracy, a wprowadza jedynie, zgodnie z wymogami dyrektywy, ułatwienie proceduralne dla

osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Takie osoby (lub ich przedstawiciele) zyskają możliwość zastosowania ustawowego domniemania stosunku pracy w przypadku, gdy na podstawie okoliczności faktycznych związanych z wykonywaną przez nie pracą uprawdopodobnią, że cyfrowa platforma pracy sprawuje nad nimi kierownictwo, a w szczególności kontrolę. Takie kierownictwo co do zasady będzie też obejmowało stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Zapewnienie prawidłowego rozumienia i stosowania ustawowego domniemania stosunku pracy należeć będzie przede wszystkim do zadań Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

Wzruszenie domniemania stosunku pracy przez cyfrową platformę pracy polegać będzie na udowodnieniu, iż pomimo uprawdopodobnienia stosunku pracy przez uprawnioną osobę, stosunek umowny zawarty przez obie strony nie posiada cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Wzruszenie domniemania stosunku pracy nie powinno się zatem opierać wyłącznie na udowodnieniu przez cyfrową platformę pracy braku występowania przesłanek wskazanych przez stronę, ale także na wykazaniu, iż stosunek prawny łączący ją z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy nie spełnia kodeksowej definicji stosunku pracy. Z domniemania istnienia stosunku pracy będą mogły skorzystać osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, ich przedstawiciele, a także inspektorzy pracy.

Projekt przewiduje też szczególny tryb postępowania przed PIP. Podstawą wszczęcia postępowania mogą być informacje zawarte we wniosku osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciela albo okoliczności faktyczne ustalone w toku kontroli. Jeżeli domniemanie nie zostanie wzruszone, okręgowy inspektor pracy wyda decyzję o ustaleniu istnienia stosunku pracy od dnia jej wydania, natomiast w zakresie okresu wcześniejszego będzie zobowiązany do wniesienia powództwa do sądu pracy.

Bazując na definicjach ujętych w dyrektywie projekt ustawy odrębnie definiuje cyfrową platformę pracy oraz pośrednika. Zgodnie z jego zapisami cyfrową platformą pracy jest osoba fizyczna lub prawna świadcząca usługę spełniającą łącznie wszystkie warunki określone w ustawie, t.j.: warunek udostępniania usługi, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, w szczególności strony internetowej lub aplikacji mobilnej; warunek, świadczenia usługi na żądanie usługobiorcy; warunek, aby niezbędnym i istotnym, a nie tylko drugorzędnym i pomocniczym, elementem usługi było organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem oraz warunek, aby usługa obejmowała stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Samo korzystanie z narzędzi cyfrowych lub algorytmów nie jest zatem wystarczające do uznania danego podmiotu za cyfrową platformę pracy.

Pośrednikiem jest natomiast osoba fizyczna lub prawna, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platformy cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy zawiera umowę z cyfrową platformą pracy oraz z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy albo działa jako jeden z podwykonawców między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.

Przyjęte definicje pozwalają zatem odrębnie kwalifikować cyfrową platformę pracy i pośrednika na podstawie przesłanek określonych w ustawie.

Pragnę ponownie podkreślić, że zakwalifikowanie danego podmiotu jako cyfrowej platformy pracy nie przesądza jeszcze, że osoba wykonująca pracę za jej pośrednictwem pozostaje w stosunku pracy. Zgodnie z projektem zastosowanie domniemania stosunku

pracy wymaga uprawdopodobnienia, na podstawie okoliczności faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, że cyfrowa platforma pracy sprawuje nad daną osobą kierownictwo, w szczególności kontrolę. Wzruszenie domniemania jest możliwe poprzez udowodnienie, że dany stosunek prawny nie spełnia cech stosunku pracy.

W toku prac nad projektem ustawy przeprowadzono analizę dostępnych danych dotyczących osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, z uwzględnieniem różnych podstaw prawnych wykonywania tej pracy. Ocena Skutków Regulacji do projektu ustawy (OSR) uwzględnia w tym zakresie również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w formule B2B. Ze względu na brak wiarygodnych danych dotyczących struktury form prawnych współpracy, na potrzeby oszacowania skutków regulacji przyjęto odpowiednie założenia kalkulacyjne. Jednocześnie zaznaczono, że nie można przewidzieć liczby osób, które wystąpią o ustalenie istnienia stosunku pracy ani liczby umów, których charakter zostanie zakwestionowany w wyniku kontroli PIP.

Należy podkreślić, że projekt nie wiąże zastosowania domniemania stosunku pracy z samym prowadzeniem działalności gospodarczej ani z korzystaniem z narzędzi cyfrowych. To okoliczności faktyczne związane z wykonywaniem pracy, a nie rodzaj stosunku prawnego łączącego strony, będą decydowały o uznaniu, że praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

W OSR do projektu ustawy przeanalizowano wpływ projektowanych rozwiązań na rynek pracy oraz na działalność przedsiębiorców, w tym mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Wpływ projektu na rynek pracy oceniono jako pozytywny. Wskazano, że projektowane rozwiązania przyczynią się do wzmocnienia ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności poprzez ograniczenie nadużywania elastycznych form zatrudnienia w przypadkach, w których praca powinna być wykonywana w ramach stosunku pracy, a tym samym do zwiększenia stabilności zatrudnienia i dostępu do uprawnień pracowniczych.

W OSR wskazano również, że realizacja nowych obowiązków związanych z nadzorem nad zautomatyzowanymi systemami może wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia w cyfrowych platformach pracy, przy czym skala tego wpływu nie jest możliwa do oszacowania.

Przy szacowaniu skutków regulacji uwzględniono także osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w formule B2B, przyjmując w tym zakresie założenia kalkulacyjne ze względu na brak wiarygodnych danych dotyczących struktury form prawnych współpracy.

W odniesieniu do sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw OSR uwzględnia zarówno skutki finansowe projektowanych rozwiązań, jak i nowe obowiązki wynikające z projektowanej ustawy.

W OSR oszacowano też wpływ projektowanych rozwiązań na sektor finansów publicznych. W części dochodowej uwzględniono wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, związane m.in. z ustaleniem stosunku pracy w przypadkach, w których praca była dotychczas wykonywana na innej podstawie prawnej. W kalkulacjach wzięto pod uwagę również przypadki, w których praca jest wykonywana w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

Co do wskazanego w interpelacji ryzyka przeniesienia działalności na zagraniczne platformy należy podkreślić, że zgodnie z projektem ustawę stosuje się do cyfrowej platformy pracy organizującej pracę wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od

miejsca jej siedziby oraz prawa obowiązującego w stosunkach umownych. Sama okoliczność, że osoba wykonuje pracę za pośrednictwem platformy mającej siedzibę za granicą, nie powoduje zatem wyłączenia stosowania projektowanych przepisów, jeżeli praca jest wykonywana na terytorium Polski. Rozwiązanie to odpowiada dyrektywie 2024/2831, która ma zastosowanie do cyfrowych platform pracy organizujących pracę wykonywaną w Unii, niezależnie od miejsca ich siedziby.

OSR nie zawiera odrębnego oszacowania wpływu projektu na dochody z podatku CIT i VAT ani skutków fiskalnych ryzyka ograniczenia działalności części osób samozatrudnionych.

W OSR uwzględniono skutki potencjalnej zmiany dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Przyjęto założenia pozwalające oszacować możliwą skalę ustalania istnienia stosunku pracy, jednocześnie wskazując, że nie jest możliwe przewidzenie, jaka liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform wystąpi o ustalenie istnienia stosunku pracy ani jaka liczba umów zostanie zakwestionowana w wyniku kontroli PIP. Przyjęte wartości mają zatem charakter orientacyjny.

W toku prac nad projektem monitorowane są rozwiązania opracowywane i przyjmowane w innych państwach członkowskich UE, zwłaszcza w zakresie ustalania statusu zatrudnienia, sytuacji osób rzeczywiście samozatrudnionych oraz roli pośredników w pracy platformowej.

Na obecnym etapie żadne państwo członkowskie nie zakończyło transpozycji dyrektywy (UE) 2024/2831. Hiszpania, Portugalia, Chorwacja i Belgia jeszcze przed jej przyjęciem uregulowały natomiast wybrane aspekty pracy za pośrednictwem platform, m.in. mechanizmy ułatwiające ustalenie istnienia stosunku pracy, zasady dotyczące pośredników oraz ochronę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Rozwiązania te mają charakter częściowy i nie stanowią pełnej implementacji dyrektywy.

Ostateczny kształt projektowanych rozwiązań może jeszcze ulec zmianie. Aktualnie nie jest zatem możliwe dokonanie miarodajnej oceny doświadczeń innych państw członkowskich w zakresie stosowania rozwiązań wdrażających dyrektywę, w szczególności pod kątem zachowania równowagi między ochroną pracowników a możliwością prowadzenia rzeczywiście niezależnej działalności gospodarczej.

Informuję, że od 6 sierpnia br. projekt ustawy jest przedmiotem uzgodnień międzyresortowych, opiniowania oraz konsultacji publicznych, prowadzonych zgodnie z obowiązującą procedurą legislacyjną. Zgłoszone w ich ramach uwagi i stanowiska zostaną przeanalizowane w toku dalszych prac nad tym aktem.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/