

Warszawa, 1 września 2026 r.

Szanowny Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

Izba Gospodarki Elektronicznej („e-Izba”), jako organizacja reprezentująca przedsiębiorców sektora e-commerce oraz podmioty działające w obszarze gospodarki cyfrowej, przedstawia poniżej uwagi do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (UC160) („Projekt”).

I. Podsumowanie

Projekt w przedstawionym kształcie budzi zasadnicze zastrzeżenia e-Izby z uwagi w szczególności na wykroczenie poza minimalne wymogi dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. Urz. UE L z 11.11.2024, str. 26), zwanej dalej „dyrektywą”, którą ma implementować.

Proponowane rozwiązania mogą, w ocenie e-Izby, prowadzić do nadmiernych obciążeń administracyjnych dla platform, niepewności prawnej oraz zaburzenia modelu współpracy pomiędzy platformą, pośrednikiem i osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy.

Zmiany w Projekcie powinny koncentrować się na potrzebie takiego doprecyzowania rozwiązań, aby przy zachowaniu celu dyrektywy jej implementacja była proporcjonalna, zgodna z polskim prawem pracy, praktycznie wykonalna dla platform i pośredników oraz nie prowadziła do nieuzasadnionego rozszerzenia odpowiedzialności platform ponad zakres ich realnej kontroli.

II. Opis problemu

Uzasadnieniem dla przyjęcia Projektu jest potrzeba ustanowienia kompleksowych i jednolitych zasad wykonywania pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Projekt, zgodnie z zapewnieniami Projektodawcy, ma zapewnić prawidłowe określanie statusu zatrudnienia, zwiększyć przejrzystość zarządzania algorytmicznego, wzmocnić ochronę danych osobowych, BHP oraz trwałość zatrudnienia, a także jednoznacznie określić obowiązki i odpowiedzialność platform oraz pośredników.

Projekt z perspektywy pracodawców będzie miał istotne znaczenie przede wszystkim dla podmiotów prowadzących cyfrowe platformy pracy oraz współpracujących z nimi pośredników oraz partnerów. W ocenie e-Izby nowe regulacje w proponowanym obecnie kształcie mogą zwiększyć ryzyko nieuzasadnionego uznania osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub w ramach samozatrudnienia za pracowników, w szczególności w związku z planowanym wprowadzeniem wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy.

Co więcej, pracodawcy i platformy zostaną zobowiązani do zapewnienia większej przejrzystości wykorzystywanych systemów algorytmicznych. Konieczne może być przekazywanie osobom wykonującym pracę informacji o zasadach działania systemów służących m.in. do przydzielania zleceń, oceny efektywności, ustalania wynagrodzenia lub podejmowania decyzji o zawieszeniu lub zakończeniu współpracy. Niektóre decyzje nie będą mogły być podejmowane wyłącznie automatycznie i będą wymagały rzeczywistego nadzoru człowieka.

W konsekwencji Projekt może wymagać od pracodawców i platform przebudowy dotychczasowych modeli organizacji pracy, procedur kadrowych, zasad przetwarzania danych oraz sposobu korzystania z narzędzi algorytmicznych.

Uwagi e-Izby koncentrują się na potrzebie doprecyzowania projektu tak, aby przy zachowaniu celu dyrektywy jej implementacja była proporcjonalna, spójna z polskim prawem pracy i możliwa do praktycznego wdrożenia przez platformy oraz pośredników. Szczególnej uwagi wymagają przepisy dotyczące definicji cyfrowej platformy pracy, domniemania istnienia stosunku pracy, procedury jego stosowania, obowiązków informacyjnych wobec Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), relacji pomiędzy platformą, pośrednikiem i wykonawcą, odpowiedzialności solidarnej, zasad przetwarzania danych i przejrzystości algorytmicznej, a także konsultacji z przedstawicielami osób wykonujących pracę.

1. Zbyt szeroka i nieprecyzyjna definicja cyfrowej platformy pracy

Projekt może prowadzić do objęcia regulacją podmiotów, które jedynie pomocniczo korzystają z narzędzi informatycznych, ale nie działają jako platformy pośredniczące między wykonawcami a klientami. Zasadne jest doprecyzowanie definicji albo wprowadzenie wyłączenia dla podmiotów, których głównym przedmiotem działalności są takie usługi, o ile narzędzia cyfrowe pełnią wyłącznie funkcję techniczną lub organizacyjną. W uzasadnieniu Projektu słusznie wskazano w odniesieniu do pracy platformowej, że *„.../jej istotą jest pośrednictwo cyfrowych platform internetowych, które umożliwiają bezpośrednie łączenie wykonawców z klientami, najczęściej za pośrednictwem aplikacji mobilnych lub stron internetowych”*. Mając powyższe na względzie należałoby doprecyzować również definicję w ustawie wskazując, że pod pojęciem *“cyfrowej platformie pracy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną albo prawną, która świadczy usługę polegającą na bezpośrednim łączeniu wykonawców z klientami”*. Wskazujemy, że to doprecyzowanie jest istotne dla prawidłowej oceny, czy dana aplikacja bądź strona www spełnia definicję cyfrowej platformy pracy.

W odniesieniu do przesłanek szczególności niezbędne jest doprecyzowanie przesłanki świadczenia usługi „na żądanie usługobiorcy” (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. b) Projektu, która w obecnym brzmieniu nie odróżnia platform dokonujących indywidualnego dopasowania zleceń od tradycyjnych usługodawców realizujących zamówienia w ramach zbiorczego procesu operacyjnego. W modelu platformowym usługobiorca żąda wykonania konkretnego zadania, a platforma dopasowuje to żądanie do konkretnej dostępnej osoby (matching). W tradycyjnym modelu usługowym usługobiorca zamawia rezultat (np. przewóz, doręczenie, montaż), a przedsiębiorca realizuje go w ramach własnej organizacji pracy. Motyw 19 dyrektywy wprost odróżnia platformy od *„tradycyjnych form organizacji świadczenia usług”*,



a motyw 20 definiuje organizowanie pracy jako pełnienie „co najmniej istotnej roli w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży pracy ze strony osoby fizycznej”. Projekt pomija oba te elementy.

2. Nieprecyzyjne i zbyt szerokie domniemanie stosunku pracy

Istotne zastrzeżenia dotyczą konstrukcji domniemania stosunku pracy. Projekt posługuje się niejasnym kryterium „kierownictwa, a w szczególności kontroli”, które nie zostało dostatecznie powiązane z art. 22 § 1 kp. Może to prowadzić do powstania dwóch równoległych standardów oceny zatrudnienia oraz do uznawania typowych mechanizmów organizacyjnych, jakościowych, bezpieczeństwa lub wykonywania obowiązków ustawowych za przejaw kontroli platformowej. Domniemanie powinno być jednoznacznie osadzone w kryteriach stosunku pracy wynikających z Kodeksu pracy.

3. Nadmierne obowiązki informacyjne wobec PIP

Projekt nakłada na platformy obowiązki informacyjne, które wykraczają poza minimalne wymogi dyrektywy, w tym obowiązek informowania Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) o zatrudnieniu pracownika platformy przed dopuszczeniem do pracy, współpracy z pośrednikami oraz przypadków zastosowania domniemania przez sąd. Szczególnie problematyczne jest przerzucenie na platformę obowiązku monitorowania przebiegu procesu cywilnego i raportowania zdarzeń procesowych, zwłaszcza przy jednoczesnym braku jasności, co oznacza „zastosowanie domniemania” przez sąd.

4. Niedostateczne uwzględnienie roli pośredników

Projekt w wielu miejscach nie rozróżnia odpowiednio roli platformy i pośrednika. W modelach outsourcingowych to pośrednik może być podmiotem zatrudniającym, organizującym pracę, mającym bezpośredni kontakt z wykonawcą oraz dostępem do dokumentacji i danych. Obowiązki informacyjne, konsultacyjne i odpowiedzialność powinny być przypisane do podmiotu, który rzeczywiście kontroluje dany obszar operacyjny. W przypadku zawarcia umowy przez wykonawcę z pośrednikiem ewentualny stosunek pracy powinien być co do zasady ustalany z pośrednikiem.

5. Zbyt szeroka odpowiedzialność solidarna platformy i pośrednika

Projektowana odpowiedzialność solidarna platformy i pośrednika jest oceniana jako nieproporcjonalna, ponieważ może obejmować obszary, nad którymi platforma nie ma realnej kontroli ani dostępu do informacji, takie jak dokumentacja HR pośrednika, indywidualne rozliczenia, kwestie ochrony danych lub decyzje operacyjne. Zasadne w jej miejsce byłoby wprowadzenie mechanizmu „bezpiecznej przystani” (safe harbor), opartego na dochowaniu należytej staranności przez platformę, oraz dopuszczenie umownego podziału odpowiedzialności odpowiadającego faktycznemu zakresowi kontroli danego podmiotu.

6. Nadmierne i niepraktyczne obowiązki w zakresie danych, algorytmów i zautomatyzowanego przetwarzania



Uwagi dotyczą także obowiązków przejrzystości algorytmicznej, raportowania danych oraz regulacji zautomatyzowanego przetwarzania. Projekt może prowadzić do nadmiernej biurokracji, zwłaszcza przy wysokiej rotacji wykonawców i dynamicznym modelu platformowym. Przepisy powinny być spójne z RODO i AI Act, jasno odróżniać przetwarzanie danych od przetwarzania danych w określonym celu oraz chronić tajemnice przedsiębiorstwa, kody źródłowe, algorytmy operacyjne i własność intelektualną platformy.

7. Niejasne zasady konsultacji i uprawnień przedstawicieli wykonawców

Projekt przewiduje szerokie obowiązki konsultacyjne dotyczące systemów algorytmicznych i oceny skutków przetwarzania danych, które mogą być trudne do wykonania przy krótkotrwałych, niestabilnych relacjach z osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform. Wątpliwości budzą także szerokie uprawnienia przedstawicieli wykonawców do informacji, w tym potencjalnie do danych osobowych konkretnych osób. Rozważenia wymagają ograniczenie tych uprawnień do danych zagregowanych, doprecyzowanie zasad indywidualnego umocowania oraz zastąpienie części konsultacji obowiązkiem informowania o najważniejszych konsekwencjach oceny.

8. Nieuzasadnione odwrócenie ciężaru dowodu i nieprecyzyjne roszczenia

Zastrzeżenia budzi odwrócenie ciężaru dowodu w sprawach dotyczących rozwiązania umowy lub działań równoważnych rozwiązaniu umowy, zwłaszcza gdy decyzję podejmuje pośrednik, a nie platforma. Przepis o roszczeniach e posługuje się nieprecyzyjnymi pojęciami. Wymaga on usunięcia albo powiązania z konkretnymi podstawami prawnymi.

W szczególności odwrócenie ciężaru dowodu przy rozwiązaniu umowy (art. 48 ust. 2 Projektu) powinno mieć charakter dwustopniowy: osoba wykonująca pracę powinna najpierw uprawdopodobnić związek przyczynowy między skorzystaniem z prawa rozwiązaniem umowy, a dopiero wówczas ciężar dowodu powinien przechodzić na platformę. Art. 18 dyrektywy nie wymaga automatycznego odwrócenia ciężaru dowodu w każdym przypadku rozwiązania umowy.

Ponadto prawo do dochodzenia „wszelkich roszczeń niematerialnych i materialnych” (art. 49) powinno zostać zastąpione odpowiednimi odniesieniami do ogólnych zasad odpowiedzialności odszkodowawczej Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu pracy.

9. Zbyt krótki okres wdrożenia

Jednocześnie przewidziany okres *vacatio legis* (1 miesiąc) jest zbyt krótki w stosunku do zakresu zmian organizacyjnych, technologicznych, dokumentacyjnych i kontraktowych. Zasadne jest wydłużenie *vacatio legis* co najmniej do 6 miesięcy.



10. Nieproporcjonalne skutki decyzji PIP i brak odpowiedzialności Skarbu Państwa

Projekt przewiduje, że decyzja Okręgowego Inspektora Pracy o ustaleniu istnienia stosunku pracy wywołuje skutki na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia jej wydania (art. 19 Projektu), a nie od dnia jej uprawnomocnienia. Oznacza to, że nawet wadliwa decyzja, później uchylona przez sąd, generuje natychmiastowe zobowiązania publicznoprawne (składki, zaliczki podatkowe, reorganizacja kadrowa). Jednocześnie Projekt nie przewiduje żadnego mechanizmu zwrotu tych świadczeń ani odpowiedzialności Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną uchyloną decyzją. Przedsiębiorca musiałby dochodzić roszczeń na zasadach ogólnych, co wymaga odrębnego procesu i wykazania bezprawności działania organu, co w praktyce może być dalece utrudnione lub niemożliwe.

11. Przerwanie biegu przedawnienia roszczeń pracowniczych

Samo wszczęcie postępowania przez Inspektora Pracy przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych, a nowy termin zaczyna biec dopiero od prawomocnego zakończenia sprawy (art. 16 Projektu). W połączeniu z obligatoryjnym powództwem PIP za okres wcześniejszy (art. 15 ust. 8 Projektu) oraz wieloletnią przewlekłością postępowań sądowych tworzy to mechanizm otwierający nieograniczoną w czasie ekspozycję wsteczną na roszczenia pracownicze, co pozostaje w sprzeczności choćby z przewidzianymi w Kodeksie pracy okresami przedawnienia roszczeń pracowniczych. Dyrektywa nie wymaga przerwania przedawnienia przez samo wszczęcie postępowania administracyjnego.

12. Wszczęcie postępowania bez zgody osoby wykonującej pracę

Projekt umożliwia przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy wszczęcie postępowania o domniemanie stosunku pracy bez zgody osoby, której postępowanie dotyczy – wystarczy jej poinformowanie (art. 10 Projektu). Umożliwia to masowe, zorganizowane postępowania wbrew woli samych osób wykonujących pracę, które świadomie wybrały określony model współpracy. Samo uzasadnienie Projektu przyznaje, że prowadzenie postępowania bez wiedzy osoby zainteresowanej nie jest zasadne – ale ogranicza się do wymogu informowania, a nie zgody.

13. Niezdefiniowana „nadmierna presja” systemów zautomatyzowanych

Projekt zakazuje stosowania systemów zautomatyzowanych wywierających „nadmierną presję” na osoby wykonujące pracę (art. 43 Projektu), nie definiując tego pojęcia ani nie odsyłając do obiektywnych kryteriów oceny. W praktyce każdy system motywacyjny, premiowy czy monitorujący wskaźniki efektywności wywiera pewien rodzaj presji – granica między dopuszczalnym motywowaniem a zakazaną „nadmierną presją” jest subiektywna i nieprzewidywalna. Przepis ten,



w połączeniu z szerokim kryterium „*jakiegokolwiek wpływu*” na warunki pracy (art. 44 Projektu), może prowadzić do kwestionowania standardów zarządzania jakością przyjętych w całej gospodarce cyfrowej.

III. Proponowane rozwiązania

e-Izba postuluje:

1. Doprecyzowanie zakresu Projektu przez zawężenie definicji cyfrowej platformy pracy do podmiotów, których istotą działalności jest bezpośrednie łączenie wykonawców z klientami za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, oraz wyraźne wyłączenie podmiotów, które wykorzystują systemy informatyczne jedynie pomocniczo w ramach podstawowej działalności. Ponadto niezbędne jest doprecyzowanie przesłanki „*świadczenia na żądanie usługobiorcy*” (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. b) Projektu), tak aby nie obejmowała tradycyjnych usługodawców realizujących zamówienia w ramach zbiorczego procesu operacyjnego, bez indywidualnego dopasowywania żądania usługobiorcy do konkretnej osoby.
2. Dla zapewnienia spójności z polskim prawem pracy mechanizm domniemania istnienia stosunku pracy powinien zostać jednoznacznie powiązany z przesłankami z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, zarówno na etapie uruchomienia domniemania, jak i jego wzruszenia.
3. Projekt powinien również ograniczyć obowiązki informacyjne wobec PIP do zakresu rzeczywiście wymaganego dyrektywą oraz usunąć rozwiązania prowadzące do nadmiernego obciążenia platform obowiązkiem monitorowania przebiegu postępowań sądowych.
4. W relacjach z pośrednikami przepisy powinny wyraźnie przypisywać obowiązki temu podmiotowi, który faktycznie ma kontakt z osobą wykonującą pracę, organizuje jej pracę lub posiada dostęp do danych i dokumentacji.
5. W przypadku utrzymania odpowiedzialności solidarnej platformy i pośrednika należy wprowadzić mechanizm zwolnienia platformy z odpowiedzialności, jeżeli wykaże ona dochowanie należytej staranności w celu zapewnienia wykonania obowiązków przez pośrednika. Mechanizm ten powinien pełnić funkcję tzw. „*bezpiecznej przystani*” (safe harbor) i obejmować sytuacje, w których platforma podjęła racjonalne działania nadzorcze, organizacyjne lub kontraktowe, aby zapewnić przestrzeganie przepisów przez pośrednika, lecz nie miała realnej kontroli nad danym obszarem jego działalności.
6. W zakresie danych osobowych, algorytmów i zautomatyzowanego podejmowania decyzji e-Izba postuluje dostosowanie projektowanych przepisów do RODO i AI Act przez doprecyzowanie, że zakazy przetwarzania powinny odnosić się do celu przetwarzania danych, a nie do każdego rodzaju informacji, z której można pośrednio wyinterpretować dane wrażliwe.
7. Obowiązki dotyczące przejrzystości algorytmicznej i raportowania powinny mieć charakter racjonalny, okresowy i zagregowany, z jednoczesnym zapewnieniem ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, kodów źródłowych, algorytmów operacyjnych i własności intelektualnej platform.
8. Zasadne wydaje się również wydłużenie vacatio legis z 1 miesiąca do co najmniej do 6 miesięcy.
9. Odwrócenie ciężaru dowodu przy rozwiązywaniu umowy powinno mieć charakter dwustopniowy: osoba wykonująca pracę powinna najpierw uprawdopodobnić związek przyczynowy, a dopiero wówczas ciężar dowodu powinien przechodzić na platformę. Zaś prawo do odszkodowania powinno zostać powiązane z ogólnymi zasadami odpowiedzialności odszkodowawczej Kodeksu cywilnego lub Kodeksu pracy.



10. Skutki decyzji Inspektora pracy powinny powstawać od dnia jej uprawomocnienia, nie od dnia wydania. Projekt powinien również uregulować zasady zwrotu świadczeń publicznoprawnych uiszczonych w wykonaniu decyzji następnie uchylonej przez sąd oraz wprowadzić mechanizm odpowiedzialności Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną taką decyzją.
11. Należy zastąpić przerwanie biegu przedawnienia roszczeń pracowniczych zawieszeniem na czas postępowania lub wprowadzić okres przedawnienia roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wszczęcie postępowania o domniemanie stosunku pracy przez przedstawicieli powinno wymagać pisemnej zgody osoby wykonującej pracę lub przynajmniej przewidywać prawo tej osoby do złożenia sprzeciwu skutkującego umorzeniem postępowania.
12. Zakaz stosowania systemów wywierających „nadmierną presję” powinien zostać powiązany z obiektywnymi kryteriami oceny, oraz z możliwością odstąpienia przez osobę wykonującą pracę od rekomendacji systemu bez negatywnych konsekwencji.

IV. Skutki dla biznesu

Uwzględnienie uwag e-Izby umożliwi:

- zachowanie zasadniczego celu dyrektywy, tj. poprawę ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz zwiększenie przejrzystości zarządzania algorytmicznego, przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyka „nadregulacji”;
- doprecyzowanie definicji platformy, powiązanie domniemania stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, właściwe rozdzielenie obowiązków między platformą a pośrednikiem, ograniczenie odpowiedzialności do zakresu realnej kontroli, wprowadzenie mechanizmu bezpiecznej przystani oraz wydłużenie vacatio legis zwiększyłoby pewność prawa i praktyczną wykonalność nowych obowiązków, bez osłabiania ochronnej funkcji projektowanych regulacji;
- zapewnienie przejrzystości, proporcjonalności i spójności Projektu z polskim prawem cywilnym, prawem pracy, RODO oraz AI Act.

Z wyrazami szacunku

Patrycja Sass-Staniszevska

Prezes Izby Gospodarki Elektronicznej