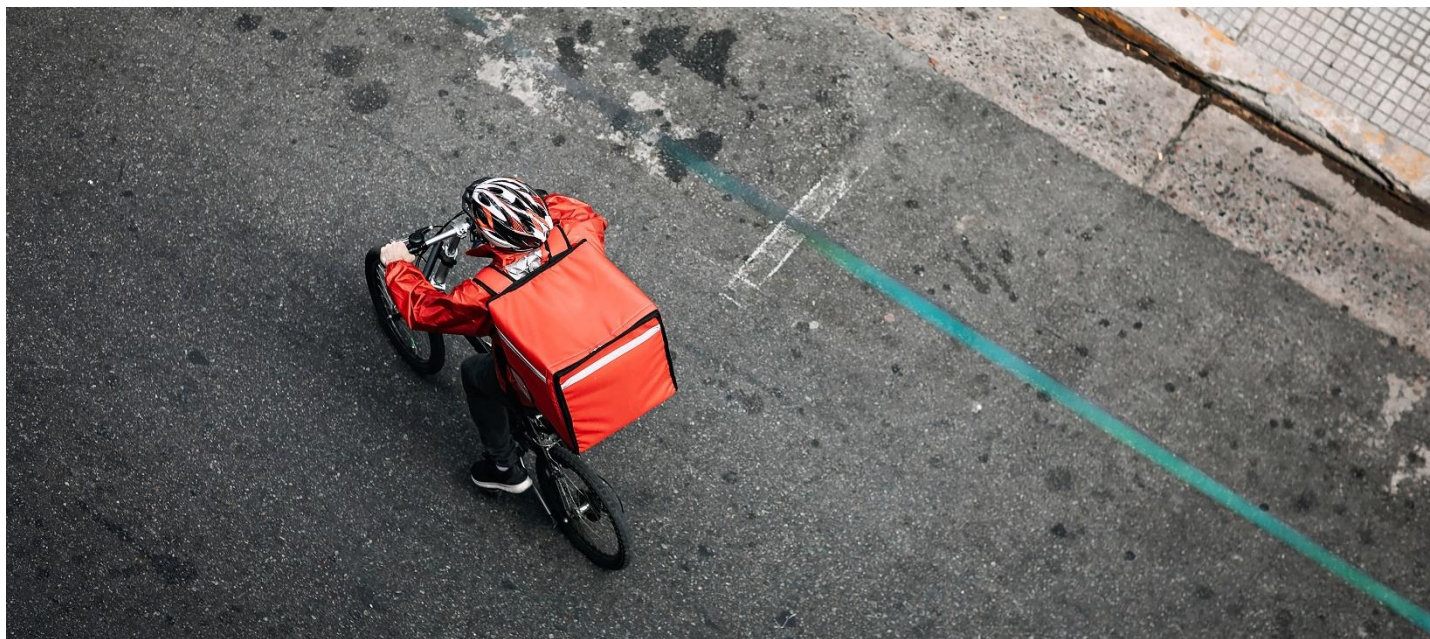




Regulacja dotycząca warunków pracy platformowej coraz bliżej

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Projekt ten ma na celu wdrożenie do polskiego systemu prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.Urz. UE L z 2024 r., s. 2831), której termin implementacji upływa 2 grudnia 2026 r. Celem wdrażanej dyrektywy jest poprawa warunków pracy i ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

Pojęcie cyfrowej platformy pracy

Zgodnie z projektem za cyfrową platformę pracy uznaje się osobę fizyczną albo prawną, która świadczy usługę spełniającą **łącznie** następujące warunki:

- jest udostępniana przynajmniej częściowo **na odległość** za pomocą środków elektronicznych, w szczególności strony internetowej lub aplikacji mobilnej;
- jest świadczona **na żądanie** usługobiorcy;
- 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,
- obejmuje stosowanie **zautomatyzowanych systemów monitorujących** (tj. systemów stosowanych do 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 przez zbieranie danych osobowych) lub **zautomatyzowanych systemów decyzyjnych** (tj. systemów stosowanych 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).

Z definicji tej zostały zaś wyłączone osoby świadczące usługę, której głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się aktywami, lub które świadczą usługę polegającą na odsprzedaży towarów. W świetle przedstawionej definicji za cyfrową platformę pracy mogą zostać uznane podmioty z różnych branż (np. dostawa jedzenia za pośrednictwem popularnych aplikacji mobilnych, przewóz osób itp.). Co istotne, uznanie pracy organizowanej za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy za pracę platformową dotyczy zarówno przypadku, gdy osoba fizyczna wykonuje pracę na podstawie umowy zawartej bezpośrednio z cyfrową platformą pracy, jak również z pośrednikiem – niezależnie od tego, czy została zawarta umowa między osobą fizyczną albo pośrednikiem a usługobiorcą.

Obowiązki cyfrowej platformy pracy

Spełnienie warunków do uznania danej osoby fizycznej lub prawnej za cyfrową platformę pracy w rozumieniu projektu ustawy ma istotne znaczenie w kontekście ciążących na tej osobie obowiązków. Obejmują one m.in.:

- informowanie Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracownika platformy – przed dopuszczeniem go do pracy oraz systematyczne uzupełnianie tej informacji o aktualną liczbę pracowników nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym;
- przekazywanie Państwowej Inspekcji Pracy informacji dotyczących wykonywania pracy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, tj. liczby osób w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie, z wyłączeniem osób nieaktywnych na koncie, ogólnych warunków mających zastosowanie do umów określone przez cyfrową platformę pracy, pośredników, z którymi cyfrowa platforma pracy zawarła umowę oraz rodzaju lub charakterze pracy wykonywanej przez takie osoby ze wskazaniem rodzajów stosunków umownych tych osób;
- przekazywanie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników informacji w zakresie stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych zawierającą określone informacje określone w projekcie;
- przekazywanie wyjaśnień dotyczących decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny – na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy;
- ocenę ryzyka związanego ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracownika platformy;
- zapewnienie osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy możliwości prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, w tym także pomiędzy tymi osobami a ich przedstawicielami.

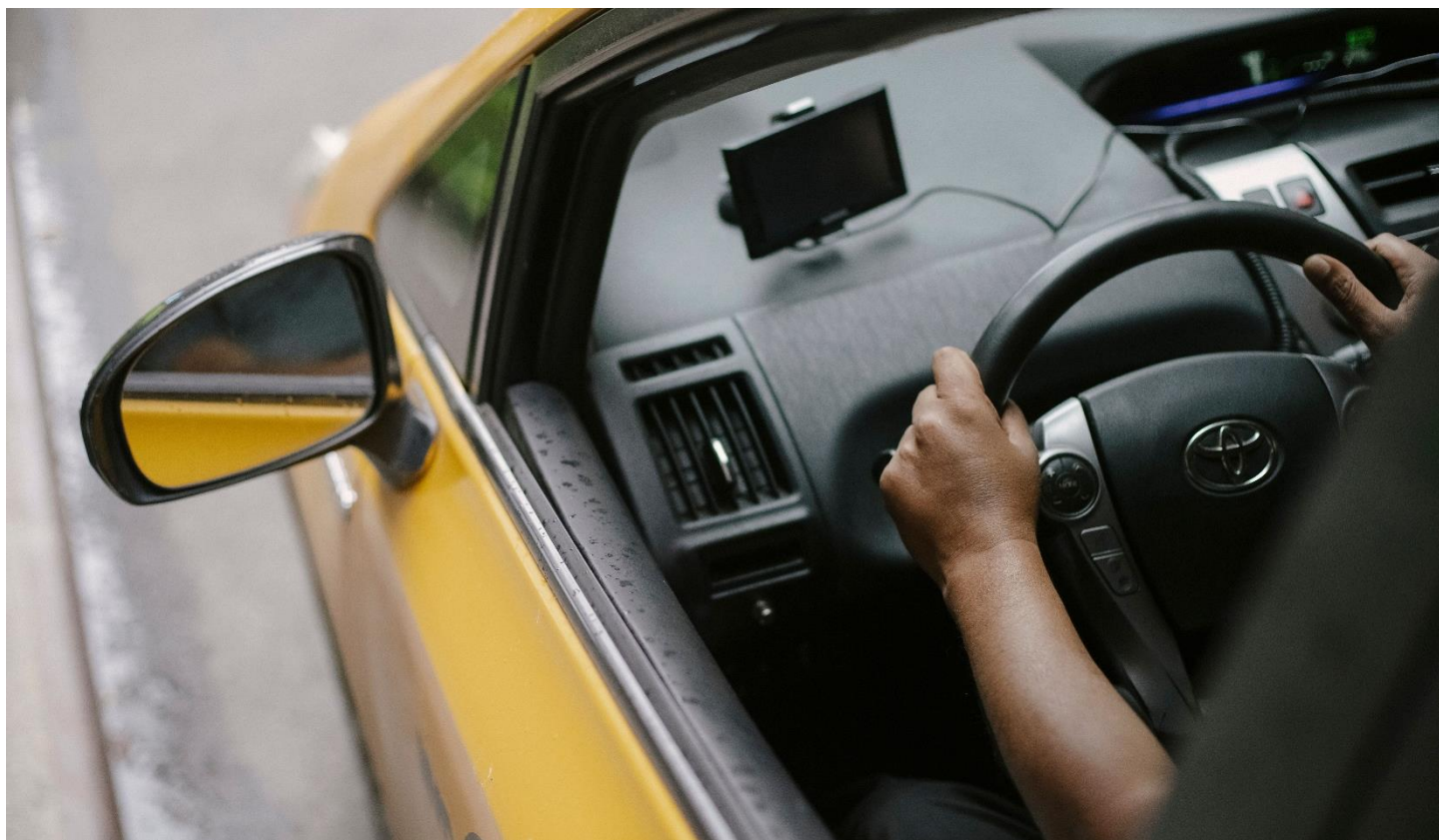
Co istotne, niewywiązanie się z większości obowiązków informacyjnych cyfrowej platformy pracy wobec PIP, osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawicieli takich osób będzie zagrożone karą grzywny od 2 000 do 60 000 zł.

Domniemanie istnienia stosunku pracy

Projekt ustawy, w ślad za dyrektywą, wprowadza istotne ułatwienia w celu określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. W projekcie przewidziano bowiem, że jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciel osób wykonujących 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 wykonującą 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. Domniemanie to będzie stosowane:

- na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciela składany do PIP, w którym uprawdopodobni istnienie stosunku pracy lub na podstawie okoliczności faktycznych ustalonych przez PIP w trakcie kontroli;
- we wszystkich postępowaniach administracyjnych oraz sądowych, których przedmiotem jest ustalenie stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, z wyjątkiem postępowań karnych, podatkowych oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych;

Zgodnie z zaprojektowanymi przepisami przejściowymi domniemanie stosunku pracy będzie stosowane wyłącznie do okresu trwania umowy liczonego od 2 grudnia 2026 r. (w przypadku umowy trwającej w dniu wejścia ustawy w życie).



Wzruszenie domniemanie stosunku pracy

Domniemanie to ma charakter wzruszalny, a **ciężar udowodnienia**, że dany stosunek umowny pomiędzy cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy nie jest stosunkiem pracy **będzie spoczywał na cyfrowej platformie pracy**. Jeżeli bowiem okoliczności faktyczne ustalone w toku kontroli PIP lub informacje wskazane we wniosku o zastosowanie domniemanie uprawdopodobniają istnienie stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy albo pośrednikiem a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, a osoba ta świadczy pracę na

innej podstawie niż stosunek pracy, okręgowy inspektor pracy zawiadomi platformę lub pośrednika i osobę wykonującą pracę platformową o wszczęciu postępowania mającego na celu ustalenie istnienia stosunku pracy. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik, do których zostało skierowane zawiadomienie, będą mogli wzruszyć domniemanie stosunku pracy w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia. Jeżeli cyfrowa platforma pracy albo pośrednik albo osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy nie wzruszą domniemania istnienia stosunku pracy w powyższym terminie, okręgowy inspektor pracy wyda decyzję o ustaleniu istnienia stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy. Od decyzji tej jej stronie będzie przysługiwało odwołanie do sądu pracy, za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia.

Środki ochrony pracowników platformowych

W projekcie ustawy przewidziano również środki ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, której prawa przewidziane w ustawie zostały naruszone, będzie miała prawo do dochodzenia wszelkich roszczeń niematerialnych i materialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia. To, że osoba ta skorzystała z praw określonych w ustawie, w tym skorzystała z domniemania stosunku pracy, z prawa do przenoszenia danych osobowych, lub wystąpiła z żądaniem udzielenia określonych informacji lub wyjaśnień, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia albo rozwiązanie innej umowy będącej podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy, jak również przygotowania do tych czynności lub zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem takich umów.

Zgodnie z projektem ustawy wejdzie ona w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia. Przy czym wykonanie przez cyfrową platformę pracy części obowiązków wynikających z ustawy, w szczególności obowiązków informacyjnych, zostało odroczone, tj. platforma będzie musiała je wykonać w terminie 6 miesięcy od wejścia ustawy w życie. Aktualnie projekt ustawy znajduje się na **etapie opiniowania**.

Opublikowany projekt ustawy budzi szereg wątpliwości, zwłaszcza środowiska pracodawców, z uwagi m.in. na jego nieprecyzyjny zakres podmiotowy zastosowania, tj. brak jednoznacznej definicji cyfrowej platformy pracy oraz wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy pracowników platformowych, które nie funkcjonuje w Kodeksie pracy. Jej wejście w życie może mieć w praktyce istotny wpływ na szereg branż gospodarki.

Zapraszamy do kontaktu



dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, senior associate
Joanna.Lukaszcuk@gww.pl

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.**
ul. Książęca 4,
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl