

Nazwa projektu Projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Krzysztof Stefański, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: krzysztof.stefanski@mrpips.gov.pl, Agnieszka Wołoszyn, Z-ca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl, Mirosława Brzostek-Kleszcz, Z-ca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: mirosława.brzostek-kleszcz@mrpips.gov.pl, Jakub Szmit, główny specjalista; tel. 538117320, e-mail: jakub.szmit@mrpips.gov.pl Marlena Płachetko, radca; tel. 538117382, e-mail: marlena.plachetko@mrpips.gov.pl, Edyta Czarnocka, radca; tel. 668213577, e-mail: edyta.czarnocka@mrpips.gov.pl; Katarzyna Jędrzejewska, główny specjalista ds. legislacji; tel. 538 117 324, e-mail: katarzyna.jedrzejewska@mrpips.gov.pl, Juliusz Wrębiak, radca prawny, tel. 538117346, e-mail: juliusz.wrebiak@mrpips.gov.pl, Aleksandra Pietras, główny specjalista; tel. 538117358, e-mail: aleksandra.pietras@mrpips.gov.pl.	Data sporządzenia 6 sierpnia 2026 r. Źródło: wdrożenie dyrektywy UE Nr w wykazie prac: UC160
OCENA SKUTKÓW REGULACJI	
1. Jaki problem jest rozwiązywany?	

Projektowana ustawa ma na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, zwanej dalej „dyrektywą”. Implementacja dyrektywy do krajowego porządku prawnego powinna nastąpić w terminie do dnia 2 grudnia 2026 r.

Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy i ochrona danych osobowych w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform poprzez:

- wprowadzenie środków ułatwiających określanie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform;
- promowanie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform; oraz
- zwiększenie przejrzystości w ramach pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych.

Dyrektywa ma zastosowanie do cyfrowych platform pracy organizujących pracę za pośrednictwem platform wykonywaną w Unii, niezależnie od miejsca ich siedziby i prawa mającego zastosowanie w innym przypadku. Definicja cyfrowej platformy pracy przyjęta w polskiej ustawie będzie odpowiadała swoim zakresem definicji przyjętej w przepisach dyrektywy. Wyznaczy więc podmioty objęte zakresem zastosowania ustawy, a w konsekwencji także osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które zostaną objęte ustawową ochroną.

Zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie cyfrowa platforma pracy oznacza osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę spełniającą wszystkie następujące wymogi:

- jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;
- jest świadczona na żądanie usługobiorcy;
- jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu;
- obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Drugim kluczowym pojęciem jest pośrednik, który oznacza osobę fizyczną lub prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:

- nawiązuje stosunek umowny z tą cyfrową platformą pracy i stosunek umowny z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform; lub
- znajduje się w łańcuchu podwykonawstwa między tą cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform;

Dyrektywa wymaga bowiem zapewnienia, by w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z usług pośredników, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, korzystały z takiego samego poziomu ochrony co osoby, które pozostają w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy.

Ochrona pracowników

Dyrektywa ustanowiła minimalne prawa mające zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform w Unii, która jest związana umową o pracę lub pozostaje w stosunku pracy lub którą na podstawie oceny okoliczności faktycznych uznaje się za związaną taką umową lub pozostającą w takim stosunku pracy.

W celu wdrożenia tych praw państwa członkowskie mają obowiązek w szczególności wprowadzić odpowiednie i skuteczne procedury weryfikowania i zapewniania określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym poprzez stosowanie ułatwienia proceduralnego ustalenia istnienia stosunku pracy. Zgodnie z wymogami dyrektywy ustalenie istnienia stosunku pracy ma się opierać na okolicznościach faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, niezależnie od nazwania stosunku umownego przez strony. Dyrektywa wskazuje, iż ułatwienie proceduralne ustalenie istnienia stosunku pracy ma być wzruszalne, zaś w przypadku w którym wzruszenia zamierza dokonać cyfrowa platforma pracy, to na niej spoczywa ciężar dowodu, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy.

W celu zapewnienia 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, dyrektywa nakłada obowiązek zgłaszania pracy wykonywanej przez pracowników platform właściwym

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Z uwagi na wymóg wdrożenia dyrektywy i brak stosownych regulacji w prawie krajowym uzasadnione jest wystąpienie z inicjatywą legislacyjną. Istotą projektowanych rozwiązań będzie stworzenie kompleksowej ustawy regulującej pracę wykonywaną za pośrednictwem platform internetowych, która z jednej strony zwiększy przejrzystość pracy świadczonej w środowisku zdominowanym przez zarządzanie algorytmiczne, z drugiej zaś obejmie ochroną osoby wykonujące taką pracę, w szczególności w aspekcie doboru prawidłowej podstawy świadczenia pracy.

Projektowana ustawa stanowi wdrożenie dyrektywy i nie wychodzi poza jej zakres.

Zgodnie z projektem ustawy cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana:

- 1) do informowania Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu na terenie Polski pracownika platformy (oraz aktualizowania tej informacji nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym) oraz o określonych przypadkach zastosowania ułatwienia proceduralnego ustalenia istnienia stosunku pracy. Dodatkowo na cyfrowej platformie pracy będzie ciążył obowiązek przekazywania Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy niektórych informacji dotyczących wykonywania pracy za pośrednictwem platformy na terytorium RP (np. liczby osób wykonujących pracę w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie). Takie informacje będą cyklicznie aktualizowane przez cyfrową platformę pracy, a także uzupełniane na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicieli osób wykonujących pracę na rzecz platformy;
- 2) w zakresie ochrony danych osobowych do:
 - nieprzetwarzania za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych określonych w projekcie danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platformy, a także osób ubiegających się o pracę na rzecz takiej platformy (np. stanu emocjonalnego lub psychicznego czy też danych biometrycznych w celu ustalenia tożsamości poprzez porównanie danych z danymi biometrycznymi innych osób fizycznych),
 - zasięgania opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem tej platformy oraz ich przedstawicieli przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę na rzecz platformy oraz przekazywaniu przedstawicielom takiej oceny,
 - realizacji prawa osoby wykonującej pracę na rzecz platformy do przenoszenia danych osobowych wytworzonych podczas wykonywania przez nią pracy z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych oraz zapewnienia nieodpłatnych narzędzi ułatwiających skuteczne korzystanie z prawa do przenoszenia danych,
 - realizacji żądania osoby wykonującej pracę na rzecz platformy przekazania jej danych osobowych bezpośrednio innemu podmiotowi;
- 3) do przekazywania osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, przedstawicielom tych osób, a także Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych - na ich żądanie, informacji obejmującej wskazane w projekcie ustawy informacje dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz decyzyjnych (np. potwierdzenie, że takie systemy są stosowane lub wprowadzane). Projektodawca określi także termin i formę przekazania takiej informacji. Analogiczny obowiązek będzie realizowany wobec osób ubiegających się o wykonywanie pracy na rzecz cyfrowej platformy pracy - w zakresie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych wykorzystywanych w danym naborze;
- 4) do nadzoru oraz regularnej oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, a także do przekazywania uzyskanych w tym zakresie informacji przedstawicielom pracowników, osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy i Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych – na ich żądanie. Jeżeli zaś wynik nadzoru lub oceny wskaże, iż korzystanie ze tych systemów powoduje wysokie ryzyko dyskryminacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub decyzje podjęte lub wspierane przez te systemy naruszyły prawa tych osób – zobowiązanie do podjęcia przez cyfrową platformę pracy niezbędnych kroków w celu zaradzenia ujawnionemu ryzyku lub naruszeniu;
- 5) do zapewnienia, aby podejmowanie decyzji dotyczących rozwiązania umowy z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub ograniczenia, zawieszenia lub usunięcia jej konta albo decyzji powodującej

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Żadne państwo członkowskie nie zakończyło dotychczas transpozycji dyrektywy (UE) 2024/2831, której termin wdrożenia upływa 2 grudnia 2026 r. Część państw członkowskich jeszcze przed jej przyjęciem uregulowała jednak wybrane aspekty pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych. Dotyczy to w szczególności Hiszpanii, Portugalii, Chorwacji oraz Belgii.

Przyjęte rozwiązania dotyczą przede wszystkim mechanizmów ułatwiających prawidłowe ustalanie istnienia stosunku pracy, obowiązków informacyjnych związanych z zarządzaniem algorytmicznym, roli pośredników w organizowaniu pracy platformowej oraz ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

W Hiszpanii ustawa nr 12/2021, tzw. Ley Rider, wprowadziła sektorowe domniemanie stosunku pracy osób świadczących usługi kurierskie za pośrednictwem platform cyfrowych. Domniemanie ma zastosowanie, jeżeli platforma organizuje, kieruje i kontroluje wykonywanie tych usług, także za pomocą zarządzania algorytmicznego. Ustawa przyznała również przedstawicielom pracowników prawo do informacji o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji wpływające na warunki pracy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie. Po przyjęciu Ley Rider w sektorze dostaw funkcjonowały zarówno modele bezpośredniego zatrudnienia, jak i modele z udziałem pośredników zatrudniających osoby realizujące dostawy. Hiszpańskie przepisy dotyczące pracy platformowej nie zawierają odrębnej regulacji pośredników. W tym zakresie mają zastosowanie ogólne przepisy prawa pracy dotyczące podwykonawstwa oraz nielegalnego udostępniania pracowników.

W Portugalii wprowadzono domniemanie stosunku pracy w ramach platform cyfrowych. Domniemanie powstaje po spełnieniu co najmniej dwóch kryteriów wskazujących na podporządkowanie platformie, dotyczących m.in. wpływu platformy na wynagrodzenie, wydawania poleceń, kontroli pracy, ograniczania samodzielności osoby wykonującej pracę albo wykonywania przez platformę uprawnień dyscyplinarnych. Portugalia przyjęła również przepisy dotyczące pośredników. Jeżeli platforma wskazuje, że praca jest wykonywana za pośrednictwem innego podmiotu, domniemanie stosunku pracy stosuje się odpowiednio także do tej relacji, a sąd ustala, który podmiot jest pracodawcą. Jeżeli pracodawcą jest pośrednik, platforma ponosi wraz z nim solidarną odpowiedzialność za należności pracownicze, związane z nimi obciążenia z tytułu zabezpieczenia społecznego oraz administracyjne kary pieniężne.

W Chorwacji od 1 stycznia 2024 r. stosowane są przepisy dotyczące pracy wykonywanej za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Przewidują one domniemanie stosunku pracy oparte na ocenie, czy praca ma cechy właściwe dla stosunku pracy. Przepisy nie przewidują minimalnej liczby kryteriów koniecznych do zastosowania domniemania, przewidują natomiast próg przychodów z pracy platformowej, poniżej którego domniemanie nie ma zastosowania. Chorwacja uregulowała także działalność pośredników. Pośrednik może być pracodawcą osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a platforma co do zasady odpowiada solidarnie za jego zobowiązania wobec pracownika. Platformy i pośrednicy podlegają obowiązkowemu wpisowi do elektronicznej ewidencji, obejmującej m.in. dane o osobach wykonujących pracę, podstawie prawnej współpracy oraz rodzaju, czasie i miejscu wykonania zadań.

W Belgii od 1 stycznia 2023 r. stosuje się wzruszalne domniemanie stosunku pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Domniemanie powstaje po spełnieniu trzech z ośmiu kryteriów albo dwóch z ostatnich pięciu kryteriów dotyczących sposobu organizowania i kontrolowania pracy przez platformę. Belgia przewidziała również ochronę osób rzeczywiście samozatrudnionych wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności obowiązek zapewnienia ubezpieczenia od wypadków związanych z wykonywaniem pracy.

Obok Hiszpanii i Chorwacji, w których domniemanie stosunku pracy nie opiera się na liczbowym progu kryteriów, także w projektach transpozycyjnych części państw członkowskich rozważane są rozwiązania oparte na bardziej ogólnej ocenie kierownictwa i kontroli. Przykładowo w **Austrii** projektowane przepisy przewidują, że jeżeli istnieją fakty wskazujące na kierownictwo i kontrolę cyfrowej platformy pracy, domniemywa się, że praca platformowa jest wykonywana w ramach stosunku pracy. Projekt nie zakłada w tym zakresie liczbowego progu kryteriów, przy czym ostateczny kształt tych rozwiązań może jeszcze ulec zmianie w toku prac legislacyjnych.

Odrębnie można wskazać **projekt słowacki**, w którym domniemanie ma być uruchamiane po przedstawieniu faktów pozwalających racjonalnie przyjąć, że praca platformowa jest wykonywana w warunkach podporządkowania wobec platformy lub pośrednika i zgodnie z ich poleceniami.

Należy przy tym zakładać, że opisane rozwiązania mogą ulec zmianie w ramach prac legislacyjnych prowadzonych w celu implementacji dyrektywy (UE) 2024/2831.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Cyfrowe platformy pracy			Realizacja obowiązku m.in. przekazywania informacji związanych z pracą wykonywaną za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, a także określonych obowiązków informacyjnych wobec uprawnionych podmiotów związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. Dodatkowe obowiązki także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych. W przypadku przekształcenia stosunku umownego w umowę o pracę konieczność realizacji związanych z tym obowiązków.
Pośrednicy			Realizacja obowiązku m.in. przekazywania informacji związanych z pracą wykonywaną za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, a także określonych obowiązków informacyjnych wobec uprawnionych podmiotów związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. Dodatkowe obowiązki także w zakresie ochrony danych osobowych. W przypadku przekształcenia stosunku umownego w umowę o pracę konieczność realizacji związanych z tym obowiązków.
Pracownicy platform			Zwiększenie przejrzystości oddziaływania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na warunki pracy poprzez przyznanie uprawnień informacyjnych. Dodatkowo wzmocnienie ochrony trwałości zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu ponoszenia jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu korzystania z praw przewidzianych w projekcie ustawy wraz z możliwością dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie przewidzianych ustawą praw. Zwiększenie ochrony także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych.

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy inni niż pracownicy			Zwiększenie przejrzystości oddziaływania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na warunki pracy poprzez przyznanie uprawnień informacyjnych. Dodatkowo wzmocnienie ochrony pracy poprzez wprowadzenie zakazu ponoszenia jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu korzystania z praw przewidzianych w projekcie ustawy, wraz z możliwością dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie przewidzianych ustawą praw. Zwiększenie ochrony danych osobowych, a także prawidłowości zatrudnienia poprzez możliwość zastosowania ułatwienia proceduralnego w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. W przypadku uprawdopodobnienia sprawowania kierownictwa przez cyfrową platformę pracy.
Państwowa Inspekcja Pracy	17 (16 okręgowych inspektoratów pracy oraz Główny Inspektorat Pracy)	Informacja ogólnodostępna	Dodatkowe zadania polegające w szczególności na przyjmowaniu informacji od cyfrowych platform pracy, kontrolowaniu prawidłowości zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz współpracy w tym zakresie z innymi organami. Dodatkowo wydawanie decyzji administracyjnych dotyczących ustalenia stosunku pracy oraz opracowywanie zaleceń umożliwiających właściwe stosowanie ułatwień proceduralnych mających na celu ustalenie istnienia stosunku pracy.
Urząd Ochrony Danych Osobowych	1	Informacja ogólnodostępna	Dodatkowe zadania polegające na współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych ustawą w zakresie ochrony danych osobowych.
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	Informacja ogólnodostępna	Obowiązek współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy i ich kontroli.
Krajowa Administracja Skarbowa/Ministerstwo Finansów	2	Informacja ogólnodostępna	Obowiązek współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy i ich kontroli.

Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: - w sądach apelacyjnych – 11 - w sądach okręgowych – 51 - w sądach rejonowych – 55	Źródło własne	Rozpatrywanie odwołań od decyzji dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który został objęty decyzją.
------------	--	---------------	--

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549) do:

1. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
2. Forum Związków Zawodowych;
3. NSZZ „Solidarność”.

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) do:

1. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
2. Konfederacji „Lewiatan”;
3. Związku Rzemiosła Polskiego;
4. Związku Pracodawców Business Centre Club;
5. Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
6. Federacji Przedsiębiorców Polskich;
7. Polskiego Towarzystwa Gospodarczego;
8. Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług

– na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) przez Radę Dialogu Społecznego;

– na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.), przez Państwową Inspekcję Pracy;

– na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego;

– na podstawie art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. z 2026 r. poz. 461) Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Projekt ustawy będzie przedmiotem konsultacji publicznych z następującymi organizacjami:

1. Stowarzyszeniem Prawa Pracy;
2. Stowarzyszenie Praktyków HR;
3. Krajową Izbą Gospodarczą;
4. Polskim Forum HR;
5. Stowarzyszeniem Agencji Zatrudnienia;
6. Polską Izbą Handlu;
7. Związkiem Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
8. Stowarzyszeniem Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
9. Związkiem Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania także:

1. Głównemu Inspektorowi Pracy;
2. Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
3. Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
4. Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa;
5. Prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
6. Krajowej Administracji Skarbowej;
7. Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Planowany czas przeprowadzenia konsultacji publicznych i opiniowania to 30 dni.

Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)		Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
		<i>0 2027</i>	<i>1 2028</i>	<i>2 2029</i>	<i>3 2030</i>	<i>4 2031</i>	<i>5 2032</i>	<i>6 2033</i>	<i>7 2034</i>	<i>8 2035</i>	<i>9 2036</i>	<i>10 2037</i>	<i>Łącznie (0-10)</i>
Dochody ogółem		22,4	48,2	52,1	55,7	59,0	62,5	66,4	70,3	74,4	78,7	83,4	673,1
budżet państwa		0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	1,5
JST		0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	1,0	1,1	1,3	1,5	8,4
FUS		19,8	42,6	45,9	48,9	51,8	54,8	58,0	61,4	64,9	68,6	72,6	589,3
NFZ		0,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,1	3,2	3,4	27,7
Fundusz Pracy		0,6	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	18,1
Fundusz Solidarnościowy		0,9	1,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,1	3,2	26,2
FGŚP		0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
Wydatki ogółem		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem		22,4	48,2	52,1	55,7	59,0	62,5	66,4	70,3	74,4	78,7	83,4	673,1
budżet państwa		0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	1,5
JST		0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	1,0	1,1	1,3	1,5	8,4
ZUS		19,8	42,6	45,9	48,9	51,8	54,8	58,0	61,4	64,9	68,6	72,6	589,3
NFZ		0,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,1	3,2	3,4	27,7
Fundusz Pracy		0,6	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	18,1
Fundusz Solidarnościowy		0,9	1,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,1	3,2	26,2
FGŚP		0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
Źródła finansowania	Przyjęto, iż rok „0” to 2027 r. Regulacja nie powoduje zwiększenia wydatków jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych (odprowadzanych obowiązkowych danin – podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS, FGŚP)) z tytułu przekształcenia stosunków prawnych (umów cywilnoprawnych i innych podstaw świadczenia pracy) w umowy o pracę w wyniku uznania stosunku pracy pracowników platform (założenia opisane w pkt 7). Suma pozycji „budżet państwa” i „JST” w części dochodowej stanowi różnicę z szacunkowej zaliczki na podatek PIT wyliczonej od dochodów osób, których stosunki prawne zostały przekształcone w umowy o pracę w wyniku uznania istnienia stosunku pracy. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2027 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%, natomiast udział budżetu państwa to 15,0%. W oszacowaniu skutków finansowych projektu wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów zawarte w „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – maj 2026 r.”.												

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	duże przedsiębiorstwa sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-13,5	-29,0	-31,2	-33,2	-37,2	-49,3	-400,4
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-8,9	-19,3	-20,9	-22,3	-25,3	-34,1	-272,3
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Zobowiązanie niektórych przedsiębiorstw (objętych ustawową definicją cyfrowych platform pracy) do przekazywania informacji o pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy (oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy), a także informacji związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych (Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy). Konieczność realizacji dodatkowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz ochrony danych osobowych wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz platformy. W przypadku wydania decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy obowiązek realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy. W przypadku zawarcia umowy o współpracę z pośrednikiem także obowiązek uzgodnienia z nim skutecznego sposobu, w jaki osoba wykonująca pracę na jego rzecz będzie mogła korzystać z takich samych ustawowych praw z jakich korzystałaby, gdyby zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Zobowiązanie niektórych przedsiębiorstw (objętych ustawową definicją cyfrowych platform pracy) do przekazywania informacji o pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy (oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy), a także informacji związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych (Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy). Konieczność realizacji także dodatkowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz ochrony danych osobowych wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz platformy. W przypadku wydania decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy obowiązek realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy. W przypadku zawarcia umowy o współpracę z pośrednikiem także obowiązek uzgodnienia z nim skutecznego sposobu, w jaki osoba wykonująca pracę na jego rzecz będzie mogła korzystać z takich samych ustawowych praw z jakich korzystałaby, gdyby zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.						

	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie ustawy będzie miało pozytywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i ich rodziny. Uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy do ustalania istnienia stosunku pracy zwiększy stabilność zatrudnienia i zapewni większej liczbie osób uprawnienia pracownicze m.in. prawo do urlopów, odprowadzanie składek na ubezpieczenia zdrowotne, emerytalne i rentowe, uprawnień związanych z rodzicielstwem. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych zyskają także większą przejrzystość, sprawiedliwość i bezpieczeństwo związane z wpływem zarządzania algorytmicznego na decyzje dotyczące ich warunków pracy. Przedmiotowa regulacja nie wpływa na sytuację osób starszych i osób z niepełnosprawnościami w sposób inny niż w odniesieniu do populacji ogólnej.
Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa	Projekt ustawy będzie miał pozytywny na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość. Wdrożenie jednolitych regulacji prawnych wobec wszystkich cyfrowych platform pracy przyczyni się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami. Uczciwi przedsiębiorcy nie będą konkurować z tymi, którzy obniżali koszty poprzez omijanie przepisów prawa pracy. Z uwagi na konieczność wdrożenia dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich, projekt ustawy nie wpłynie negatywnie na konkurencyjność polskich przedsiębiorców w Unii Europejskiej.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Wskazane w tabeli wartości dotyczą kosztu uznania stosunku pracy osób, które wykonywały pracę za pośrednictwem platform na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma możliwości przewidzenia, jaka liczba osób pracujących za pośrednictwem platform złoży wniosek o ustalenie istnienia stosunku pracy ani jaka liczba umów zostanie przekształcona w wyniku kontroli PIP. **Przedstawione w tabeli wartości stanowią orientacyjną skalę obciążeń dla przedsiębiorstw i osób pracujących za pośrednictwem platform w wyniku przyjęcia regulacji.**

Liczba osób pracujących za pośrednictwem platform

Brak jest precyzyjnych danych dotyczących liczby osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych w Polsce. W literaturze naukowej podawane są różne wartości. Różnice wynikają przede wszystkim z różnych metodologii i definicji w zakresie pracy platformowej. Wg badania pilotażowego GUS „[Praca świadczona poprzez platformy internetowe](#)” w 2022 r. pracę platformową świadczyło ok. 0,6% osób pracujących w wieku 15-64 lata. Jednak, jak wskazuje GUS, ze względu na niewielką skalę badanego zjawiska oraz pilotażowy charakter badania do jego wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością, głównym zadaniem pilotażu było przede wszystkim przetestowanie opracowanej metodologii i narzędzi, które będą w przyszłości doskonalone. W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy „Cyfrowe platformy pracy: liczba platform i pracowników” z lutego 2026 r. wskazano, że istniejące źródła danych są niewystarczające, by dokładnie oszacować całkowitą liczbę osób zatrudnionych na platformach cyfrowych, co wynika z ograniczeń w zakresie zasięgu i dostępności danych. Raport ten zwraca uwagę na różnice w stosowanych definicjach pracy platformowej oraz metodach pomiaru. W raporcie wskazano przykłady państw, w których dokonano pomiaru liczby pracowników platformowych - w wypadku Polski odniesiono się do ww. badania GUS, natomiast średnia dla 17 krajów europejskich, w których wykonano badania wyniosła 3% dorosłej populacji. Z kolei, w raporcie ETUI z 2022 r. (s.17) wskazano, że w Polsce praca platformowa była główną pracą dla 1,2% osób w wieku 18-65 lat. Maciej Beręsewicz w 2021 r. oszacował udział aktywnych użytkowników aplikacji na 0,5–2% ludności aktywnej zawodowo w dziewięciu największych polskich miastach, w oparciu o nowatorską metodologię wykorzystującą dane ze smartfonów zebrane za pomocą systemów programowych. Zgodnie z ww. badaniami, biorąc pod uwagę znaczące przyrosty w ostatnich latach, liczbę pracowników pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych w Polsce można szacować na ok. 150-600 tys. osób. Trudność w oszacowaniu liczby pracowników platformowych wynika z faktu, że dostępne badania w tym zakresie były realizowane przed przyjęciem dyrektywy. W związku z tym, definicja cyfrowej platformy pracy w badaniach może być szersza niż ta określona w dyrektywie i projekcie ustawy.

Do dalszych analiz przyjęto jako punkt wyjścia dane z Raportu ETUI, tj. 1,2% osób w wieku 18-65 lat dla roku 2022. W [ocenie wpływu dyrektywy](#) (s.20) wskazano, że między 2021 a 2025 liczba osób świadczących pracę za pośrednictwem platform może się zwiększyć o 51,2%. Na podstawie tego przyjęto, że w 2025 r. w Polsce udział tych pracowników w liczbie pracujących w wieku 18-64 lata wyniósł 1,82% ($1,2\% \cdot 151,2\%$), tj. ok. 300 tys. osób.

W ocenie wpływu dyrektywy (s.20) założono, że liczba osób w UE pracujących za pośrednictwem platform osiągnie swoje maksimum w 2025 r. i w kolejnych latach pozostanie na tym samym poziomie. W niniejszych obliczeniach założono, że rynek ten wciąż się rozwija w Polsce, dlatego przyjęto, że dalszy wzrost liczby osób pracujących za pośrednictwem platform wyniesie 2% r/r w latach 2026-2030 oraz 1% r/r w latach 2031-2036. Spowolnienie tempa wzrostu będzie związane z nasyceniem rynku.

Liczba osób, których umowa zostanie zmieniona na umowę o pracę

W związku z tym, że nie ma dostępnych badań dotyczących liczby pracowników platformowych pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które spełniają warunki z prawnej definicji platformy określonej w projekcie przyjęto, że działania PIP mogą dotyczyć 10% osób przyjętych do obliczeń. W związku z planowanym wejściem w życie ustawy w 2027 r. dla tego roku przyjęto 5%.

W dalszych obliczeniach uwzględniono dane historyczne dotyczące przeprowadzanych przez PIP kontroli – średnią z lat 2022-2024 (na podstawie sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). Na podstawie średniego udziału zakwestionowanych umów dla poszczególnych rodzajów umów cywilnoprawnych skontrolowanych przez PIP w zakresie prawidłowości ich zawierania oszacowano możliwą liczbę pracowników platformowych, dla których nastąpi ustalenie istnienia stosunku pracy. Dla najmu środka transportu ze względu na brak danych przyjęto wartość jak dla umów zlecenia Ponadto założono, że w wyniku przyjęcia regulacji nastąpi dwukrotny wzrost odsetka

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☐ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

☐ tak
☒ nie
☐ nie dotyczy

☐ zmniejszenie liczby dokumentów
☐ zmniejszenie liczby procedur
☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy
☐ inne: ...

☒ zwiększenie liczby dokumentów
☒ zwiększenie liczby procedur
☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
☐ inne: ...

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

☒ tak
☐ nie
☐ nie dotyczy

Projekt ustawy nakłada obowiązek na cyfrowe platformy pracy przekazywania określonych informacji dotyczących pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy, co spowoduje wzrost liczby dokumentów w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodatkowo może zaistnieć konieczność modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub monitorującego stosowanego przez cyfrową platformę pracy w celu dostosowania do wymogów określonych w projektowanej ustawie.

Realizacja przez Państwową Inspekcję Pracy zadań związanych z ustaleniem istnienia stosunku pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy spowoduje wzrost liczby postępowań prowadzonych przez organy inspekcji, a tym samym nastąpi wzrost liczby dokumentów. Będzie się z tym wiązało rozbudowanie dokumentacji kontrolnej m. in. ze względu na gromadzenie dowodów w sprawie ustalania stosunku pracy, a następnie sporządzenie protokołu i decyzji administracyjnej. Ewentualne odwołania od decyzji organów inspekcji będą także skutkować dodatkowymi dokumentami oraz procedurami przed organami inspekcji oraz sądami pracy.

Na etapie opracowywania projektu analizowano możliwość ograniczenia nowych obowiązków dokumentacyjnych i informacyjnych nakładanych na przedsiębiorców. Zakres tych obowiązków wynika jednak bezpośrednio z dyrektywy, a ich ograniczenie mogłoby prowadzić do niepełnej implementacji prawa Unii Europejskiej. W związku z tym nie było możliwości zrezygnowania z obowiązków wynikających z dyrektywy ani zrównoważenia ich poprzez zniesienie innych obowiązków administracyjnych.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana ustawa będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy. Wzmocniona zostanie ochrona osób wykonujących pracę na rzecz platform internetowych poprzez ograniczenie nadużywania elastycznych form zatrudnienia w miejsce, gdzie powinien być zawarty stosunek pracy. Umowa o pracę zapewnia wyższy poziom ochrony prawnej, zwiększa stabilność zatrudnienia i daje dostęp do świadczeń oraz uprawnień pracowniczych. Cyfrowe platformy pracy (oraz pośrednicy) zobowiązani będą do realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy w odniesieniu do osób, którym stosunek pracy został stwierdzony decyzją administracyjną PIP. Dzięki wprowadzonemu projektowaną ustawą ułatwieniu proceduralnemu w zakresie ustalania stosunku pracy inspektorzy pracy będą mogli bardziej skutecznie przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy jakim dopuszczają się cyfrowe platformy pracy w zakresie doboru formy zatrudnienia.

Wykonanie ustawy zakłada także konieczność ewentualnego zwiększenia zatrudnienia w cyfrowych platformach pracy na potrzeby nadzoru oraz oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, jak również obowiązek wyznaczania osoby do kontaktu, która udziela wyjaśnień dotyczących faktów, okoliczności i powodów podjęcia decyzji wspieranej lub podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Ustawa może wpłynąć na zatrudnienie w tym obszarze. Skala nie jest możliwa do oszacowania.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne
☐ sytuacja i rozwój regionalny
☒ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☐ informatyzacja
☐ zdrowie

Omówienie wpływu	Wprowadzone regulacje wpłyną na sądy w zakresie rozpatrywania spraw dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz roszczeń materialnych i niematerialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie przez cyfrową platformę pracy (lub pośrednika) praw przewidzianych projektowaną ustawą.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Projektowana ustawa wejdzie w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia. Projekt ustawy przewiduje także 6 miesięcy okresu dostosowawczego od dnia wejścia w życie ustawy dla cyfrowych platform pracy w zakresie przygotowania się do określonych obowiązków wynikających z ustawy.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Ewaluacja efektów projektu ustawy nastąpi w ramach rocznego sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy jaką corocznie przedstawia Sejmowi Główny Inspektor Pracy do dnia 30 czerwca następnego roku kalendarzowego. W związku z tym, że projekt ustawy wdraża dyrektywę do polskiego porządku prawnego i wprowadza obowiązki wprost wynikające z dyrektywy nie ma konieczności przeprowadzania ewaluacji ex-post.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak.	