

Warszawa, dnia 7 września 2026 r.

Uwagi do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (UC160)

L.p.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/pkt załącznika/str. uzasadnienia/pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga/Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko MRPiPS
1.	Art. 2 ust. 1 pkt 3	OPZZ	Rozpowszechnienie się systemu pośredników w Polsce wynika z tworzenia w obrębie gospodarki platformowej systemu ułatwiającego omijanie przepisów prawa pracy, regulacji zatrudnienia, utrudniania działalności związkowej, a także agresywnego omijania podatków oraz przepisów o zabezpieczeniu społecznym ¹ . Funkcjonowanie pośredników należy zatem uregulować. W związku z tym postulujemy, aby możliwość stosowania pośredników przez platformy cyfrowe pracy została ograniczona wyłącznie do zarejestrowanych i certyfikowanych agencji pracy tymczasowej.	

¹ Fairwork (2024). Raport Fairwork Polska 2024: Partnerzy flotowi i prawa osób pracujących w gospodarce platformowej. Warszawa, Polska; Oxford, Wielka Brytania; Berlin, Niemcy;

2.	Art. 2 ust. 1 pkt 6	OPZZ	Problematiczna jest kwestia roli przedstawicieli pracowników wybieranych w trybie ad hoc, „swobodnym” w platformach, gdzie nie działają organizacje związkowe. Platformy nie są uzwiązkowane, bo nie uznają się za podmioty zatrudniające, a zatem uzwiązkowanie dotyczyć może pośredników, chyba że implementacja dyrektywy rzeczywiście sprawi, że nagle pojawią się „pracownicy platform”. Art. 2 ust. 1 pkt 6 idzie dalej, bo definiuje: przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy (należy przez to rozumieć przedstawicieli pracowników, a także przedstawicieli innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy niż pracownicy platformy, wybranych w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy, jeżeli przedstawiciele pracowników działający w cyfrowej platformie pracy nie reprezentują interesów tych osób). Konieczne jest zdefiniowanie, co oznacza swoboda wyboru przedstawicieli pracowników. Projekt nie określa tychże zasad. Wydaje się, że projekt nie tylko nie wzmacnia roli związków zawodowych w gospodarce platformowej, ale ją rozmywa a dodatkowo nie wzmacnia roli układów zbiorowych pracy w implementacji dyrektywy platformowej. Nie stanowi wprost o układach zbiorowych, pozostawiając to innym regulacjom. Nie wprowadza też kwestii zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych do katalogu spraw regulowanych przez układy zbiorowe pracy (art. 3 ustawy o układach zbiorowych pracy	
----	------------------------	------	--	--

			i porozumieniach zbiorowych). Pozostawienie kwestii regulacji układowych pracy platformowej niedziałającym regulacjom w tym zakresie nie spełnia założenia art. 25 Dyrektywy ("promowanie roli partnerów społecznych i zachęcanie do korzystania z prawa do rokowań zbiorowych w kontekście pracy za pośrednictwem platform"). Przepisy projektu powinny wprost promować rolę rokowań zbiorowych, a nie tylko pośrednio, przez inne przepisy.	
3.	Art. 2 ust. 1 pkt 7	OPZZ	Z praktycznego doświadczenia związków zawodowych w sektorze platformowym wynika, iż istnieją trudności w realizacji uprawnień organizacji związkowych. W szczególności należy zabezpieczyć działaczy związkowych zatrudnionych przez pośredników przed represjami stosowanymi przez platformę.	
4.	Rozdział 2	OPZZ	W rozdziale 2 projektu zawarte są przepisy sytuujące obowiązki informacyjne platform cyfrowych w zakresie osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem. Informacje te mają być podawane raz do roku, co 6 miesięcy lub niezwłocznie na wniosek PIP - w zależności od typu informacji. Projektowane przepisy w obecnym kształcie mają charakter statyczny - platforma może podać dane o stanie faktycznym na dany dzień (dzień zapytania lub przedstawienia informacji), podczas gdy liczba pracujących, zawartych umów, średnia tygodniowa liczbie godzin pracy oraz średni dochód z działalności osób regularnie wykonujących pracę może istotnie fluktuować (same platformy podkreślają wysoki poziom elastyczności swojej działalności). Ponadto obecna technologia pozwala śledzić dane, które podlegają obowiązkowi informacyjnemu, w czasie rzeczywistym. Postuluje się zatem, aby przekształcić zapisy ustawy w ten sposób, aby dane podlegające	

			obowiązkowi informacyjnemu, uwzględniały dynamikę zmian w całym okresie sprawozdawczym. Alternatywnie rozważyć należy przekazanie PIP i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy dostępu do narzędzi pozwalających je prześledzić w ujęciu dynamicznym.	
5.	Art. 9 ust. 1	OPZZ	Art. 9 ust. 1 projektu stanowi, że kryterium uruchamiającym domniemanie stosunku pracy jest “sprawowanie kierownictwa, a w szczególności kontroli” przez cyfrową platformę pracy. Pojawia się tu szereg wątpliwości. Po pierwsze, niejasna jest sama konstrukcja prawna “sprawowania kierownictwa, a w szczególności kontroli” (uzasadnienie projektu posługuje się już sformułowaniem “kierownictwa i kontroli”). Pojęcie kontroli występuje w wielu artykułach Kodeksu pracy (w szczególności w artykułach 22^{1c}-22^{1f} w kontekście kontroli na obecność alkoholu i innych środków odurzających, a także w kontekście pracy zdalnej i bhp). Wydaje się natomiast, że będzie na nowo zdefiniowane przez doktrynę i orzecznictwo w kontekście pracy platformowej. Trudno jest stwierdzić, w jakich sytuacjach realnie będzie uznawać się, że domniemanie jest stosowane. Po drugie, projekt nie precyzuje w sposób jednoznaczny, że kryterium wyznaczania czasu i miejsca pracy nie jest konieczne do stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Przydatne byłoby wskazanie w projekcie, że kryteria czasu i miejsca pracy z art. 22 Kodeksu pracy nie są stosowane w przypadku stwierdzania istnienia stosunku pracy w ramach stosunków umownych łączących cyfrową platformę pracy z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.	

			Po trzecie, wobec dotychczasowych doświadczeń w zakresie interpretacji prawa przez organy państwa istotne jest doprecyzowanie, iż kierownictwo i kontrola mogą być realizowane przez systemy algorytmiczne. Wskazane byłoby zatem przedstawienie w projekcie – przynajmniej przykładowo – okoliczności, które mogą świadczyć o sprawowaniu kierownictwa przez platformę. Szczególne znaczenie powinny mieć: 1) zautomatyzowane przydzielanie zleceń, 2) ustalanie wynagrodzenia przez platformę, 3) brak możliwości negocjowania wynagrodzenia za pojedyncze zlecenie, 4) automatyczne monitorowanie realizacji zlecenia, 5) ustalanie czasu przewidzianego na realizację zlecenia, 6) automatyczne ocenianie jakości pracy, 7) ograniczanie dostępu do zleceń, 8) czasowe zawieszanie możliwości wykonywania pracy, 9) stosowanie kar lub innych negatywnych konsekwencji za określone zachowania, 10) automatyczne odbieranie zleceń, 11) ustalanie przez platformę zasad, według których osoba wykonująca pracę może korzystać z systemu, 12) wykorzystywanie danych dotyczących wcześniejszego zachowania osoby wykonującej pracę do podejmowania decyzji dotyczących jej dalszego dostępu do pracy.	
--	--	--	--	--

			Katalog taki nie powinien być zamknięty. Jego funkcją powinno być pokazanie, że kierownictwo platformowe nie musi przyjmować postaci bezpośrednich poleceń wydawanych przez człowieka. Należy również zwrócić uwagę na możliwe przypadki, w których czynności i uprawnienia charakterystyczne dla kierownictwa i kontroli realizowane mogą być równocześnie przez platformę i pośrednika. Przykładowo platforma może określać wynagrodzenie za wykonanie zleceń zaś partner flotowy określać czas pracy. Platformę i pracownika w takiej konfiguracji często nie będzie wiązał żaden stosunek umowny. Nie jest jasne, w jaki sposób i wobec kogo w takiej sytuacji może być stosowane domniemanie.	
6.	Art. 9 ust. 2	OPZZ	Art 9. ust. 2 winien obejmować pośredników jako objętych odwróconym ciężarem dowodu.	
7.	Art. 13 ust. 2	OPZZ	Art. 13 ust. 2 przewiduje, że "Kontrole cyfrowych platform pracy przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne". Ten przepis jest zbędny, gdyż zgodnie z Konstytucją RP (art. 32) oraz ogólnymi zasadami postępowania administracyjnego (art. 8 § 1 KPA) kontrole nie mogą mieć charakteru dyskryminującego i być nieproporcjonalne. W związku z tym przepis ten wprowadza niepotrzebne powtórzenia mogące prowadzić do problemów z prawidłową wykładnią i powinien zostać wykreślony z projektu.	
8.	Art. 14	OPZZ	Art. 14 projektu przewiduje uprawnienie zarówno osoby, jak i przedstawiciela pracowników do złożenia wniosku do PIP	

			w celu zastosowania domniemania istnienia stosunku pracy. Przepis ten nie wyjaśnia jednak, czy taki wniosek może zostać złożony bez zgody osoby objętej ewentualnym domniemaniem. Art. 14 ust. 2 stanowi o konieczności podpisania wniosku i zawarcia imienia oraz nazwiska. Można zatem interpretować, że imię i nazwisko oraz podpis dotyczą przedstawiciela osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, nie zaś osoby objętej domniemaniem.	
9.	Art. 18 ust. 4 pkt 4	OPZZ	Projekt powinien zostać uzupełniony o rozwiązania gwarantujące osobom wykonującym pracę platformową obowiązywanie minimalnej stawki godzinowej. Istotne znaczenie ma przy tym sposób określania czasu pracy uwzględniający czas pozostawiania bez zleceń w gotowości do świadczenia pracy na platformie. Platformy dotychczas obchodzą bowiem przepisy o minimalnej stawce godzinowej poprzez zastosowanie przepisów o wynagrodzeniu prowizyjnym z art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W projekcie powinien znaleźć się explicite przepis wyłączający wykorzystywanie art 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do rozliczania zleceń wykonywanych w obrębie gospodarki platformowej w zakresie czynności świadczonych na miejscu, takich jak przewozy osób, usługi kurierskie, czy sprzątnięcie. Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż platformy mogą przerzucać na osoby pracujące za ich pośrednictwem szereg kosztów, które w tradycyjnym stosunku pracy ponoszą	

			pracodawcy, wpływając w sposób znaczący na zyskowność aktywności ekonomicznej świadczonej za ich pośrednictwem². Platformy pośredniczące w usługach świadczonych na miejscu (takich jak przewozy osób, usługi kurierskie, sprzątanie) powinny być zobowiązane na dostarczenie wszystkim osobom pracującym za ich pośrednictwem niezbędnego do wykonywania pracy sprzętu lub obowiązku wypłaty osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform rekompensaty za użycie własnego sprzętu (pojazdów, toreb, telefonów komórkowych, środków czystości). Rekompensaty te powinny odzwierciedlać rzeczywiste koszty związane z wykorzystaniem tego sprzętu, w tym koszty amortyzacji, napraw, wykorzystania paliwa, koszty ubezpieczeniowe (np. OC i AC) i regulacyjne (takie jak związane z koniecznością ponoszenia kosztów uzyskania licencji). Nadto ważną kwestią jest uregulowanie statusu opłat pobieranych przez pośredników od zatrudnionych. Należy dążyć do ich wyeliminowania niezależnie od prawnego charakteru stosunku umownego. Wskazać można na fakt, iż zakaz pobierania opłat od zatrudnionych sytuowany jest chociażby w konwencji MOP -> C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96). W przypadku osób, które nie są objęte ubezpieczeniem społecznym w czasie wykonywania pracy platformowej, platforma/pośrednik powinien być zobowiązany do	
--	--	--	--	--

² Pulignano, V., Piasna, A., Domecka, M., Muszyński, K., & Vermeerbergen, L. (2021). Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy. *Unpaid Labour in the Platform Economy (January 20, 2022)*. ETUI Research Paper-Policy Briefs.

			zapewnienia ubezpieczenia NNW z minimalną sumą gwarancyjną ubezpieczenia.	
10.	Rozdział 7	OPZZ	W rozdziale 7 obowiązki w zakresie BHP są sformułowane w sposób ogólny. Brak jest szczegółowej informacji jakiego rodzaju zagadnienia powinno obejmować raportowanie platform cyfrowych. Postuluje się wprowadzenie katalogu ryzyk z zakresu BHP, które powinny być objęte raportowaniem.	
11.	Art. 21 ust. 1 pkt 1	OPZZ	Art. 21 ust. 1 pkt 1 przewiduje obowiązek sporządzenia przez PIP szczegółowych zaleceń dla platform w zakresie rozumienia i wdrażania domniemania istnienia stosunku pracy, nie przewiduje natomiast terminu, w jakim PIP takie zalecenia powinien przygotować. Taki termin powinien znaleźć się w przepisach przejściowych. Zalecamy również dodanie obowiązku PIP aktualizacji tych szczegółowych zaleceń, co najmniej raz na rok.	
12.	Art. 21 ust. 2	OPZZ	W związku z uchwaleniem ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o systemach sztucznej inteligencji mogą rodzić się wątpliwości prawne w zakresie problemów z prawidłową wykładnią kompetencji i zakresu działania organów państwowych regulowanych nie tylko przez ww. ustawę, ale również przez RODO. Przykładowo, ustawa o systemach sztucznej inteligencji przewiduje utworzenie Komisji Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji (KRiBSI). Wydaje się, że zakres działania może na siebie nachodzić (np. zakres działania KRiBSI obejmuje rozpatrywanie zgłoszeń o nieprawidłowości działania	

			systemów AI, podjęcie błędnej decyzji przez aplikację opartą na AI, czyli de facto przez algorytm stworzony przez platformę). Projekt wymaga zatem doprecyzowania relacji między kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy, Prezesa UODO oraz KRIISI w odniesieniu do tych samych zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych stosowanych przez cyfrowe platformy pracy. Bez takiego mechanizmu koordynacji może zaistnieć ryzyko równoległych kontroli przez te organy, powielania żądań informacyjnych i rozproszenia odpowiedzialności między tymi instytucjami, co może osłabić praktyczną skuteczność ochrony pracowników platformowych. W sprawach dotyczących zautomatyzowanych decyzji wpływających na wysokość wynagrodzenia lub na zawieszenie konta czy rozwiązanie umowy konieczne jest wskazanie jasnego mechanizmu współdziałania organów oraz ustalenie, która instytucja koordynuje działania wobec platformy. Brak takiego rozwiązania może prowadzić do sytuacji, w której naruszenie praw pracowników platformowych zostanie rozproszone między prawo pracy, ochronę danych osobowych (RODO) i nadzór nad systemami AI. W efekcie ciężar dowodzenia naruszenia/złamania prawa przez platformę może zostać przerzucony na pracownika platformowego, a realna poprawa warunków pracy może zostać opóźniona przez spór lub	
--	--	--	--	--

			niejasności w zakresie kompetencji i zakresu działań między organami.	
13.	Art. 34	OPZZ	Postulujemy wprowadzenie obowiązku dokonywania oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy oraz na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy, raz na 6 miesięcy.	
14.	Art. 39 ust. 3	OPZZ	Ochrona powinna zostać rozszerzona na inne formy działań represyjnych (jak brak przyznawania zleceń bądź ograniczenie ich liczby, oferowanie mniej korzystnych warunków wykonywania zleceń itp.).	
15.	Art. 43	OPZZ	W art. 43 zakazuje się platformie cyfrowej stosowania <i>zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, które wywierają nadmierną presję lub w inny sposób zagrażają bezpieczeństwu i higienie pracy oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy bez zdefiniowania czym jest "nadmierna presja"</i>. Pojęcie „nadmiernej presji” ma charakter nieostry, a projekt nie wskazuje kryteriów pozwalających ustalić, kiedy oddziaływanie zautomatyzowanego systemu przekracza dopuszczalny poziom. Może to prowadzić do istotnych rozbieżności interpretacyjnych oraz utrudniać skuteczne egzekwowanie tego zakazu przez organy nadzoru i sądy. Zasadne byłoby zatem wskazanie przykładowych przesłanek oceny nadmiernej presji, takich jak wymagane tempo i intensywność pracy, ograniczanie możliwości korzystania z	

			przerw, presja czasowa, konsekwencje odmowy zadania lub wylogowania się z platformy oraz wpływ systemu na możliwość bezpiecznego wykonywania pracy. Takie rozwiązanie byłoby spójne z podejściem stosowanym w regulacjach dotyczących psychospołecznych warunków pracy, które oceniają obciążenie m.in. w relacji do czasu, zasobów oraz możliwości odpoczynku i regeneracji. Uszczegółowienie przepisu nie wymagałoby tworzenia zamkniętej definicji, lecz mogłoby przyjąć formę otwartego katalogu kryteriów, które należy brać pod uwagę przy ocenie konkretnego systemu. Zwiększyłoby to przewidywalność regulacji zarówno dla osób wykonujących pracę, jak i dla platform cyfrowych oraz organów kontrolnych.	
16.	Art. 46	OPZZ	Organizacje związkowe zrzeszone w centralach reprezentatywnych na poziomie krajowym powinny mieć zapewniony swobodny dostęp do kanału komunikacji z osobami pracującymi za pośrednictwem platformy cyfrowej.	
17.	Art. 48 ust. 3	OPZZ	Ochrona powinna zostać rozszerzona na inne formy działań represyjnych (jak brak przyznawania zleceń bądź ograniczenie ich ilości, oferowanie gorszych warunków wykonywania zleceń itp.).	
18.	Art. 50 ust. 6	OPZZ	Obecna regulacja nie odpowiada standardom wyznaczonym przez samą Dyrektywę, której art. 3 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia środków, w tym odpowiedzialności solidarnej, w celu zapewnienia, że osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, korzystały z takiego samego poziomu ochrony przewidzianego w Dyrektywie co osoby, które pozostają w bezpośrednim stosunku umownym z cyfrową platformą pracy. Przewidziana przez projekt	

			regulacja wprowadza odpowiedzialność solidarną jedynie w wąskim zakresie dotyczącym naruszeń przepisów o zarządzaniu algorytmicznym i przetwarzaniu danych osobowych. Wobec trudności ze skutecznym egzekwowaniem istniejących regulacji (np. kwestia nadużywania umów najmu pojazdu) stwarzanych dotychczas przez struktury pośrednictwa uznać należy, że konieczne byłoby wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności platformy za całość warunków pracy i płacy u pośrednika.	
19.	Art. 51	OPZZ	Kary grzywny przewidziane w art. 51 sformułowane są w ujęciu nominalnym (od 2000 zł do 60 000 zł). Postuluje się zdefiniowanie wysokości kar w ujęciu relatywnym w proporcjonalnym odniesieniu do obrotów danego podmiotu lub wysokości płacy minimalnej.	