

U S T A W A

z dnia

o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy^{1), 2)}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa reguluje:

- 1) obowiązki informacyjne cyfrowych platform pracy;
- 2) zasady ustalania statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy;
- 3) zasady kontroli przestrzegania przepisów oraz współpracy w tym zakresie Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi organami;
- 4) zasady przetwarzania danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy;
- 5) obowiązki cyfrowych platform pracy związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych;
- 6) obowiązki cyfrowych platform pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) środki ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) cyfrowej platformie pracy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną albo prawną, która świadczy usługę spełniającą łącznie następujące warunki:
 - a) jest udostępniana przynajmniej częściowo na odległość za pomocą środków elektronicznych, w szczególności strony internetowej lub aplikacji mobilnej,
 - b) jest świadczona na żądanie usługobiorcy,
 - c) jej niezbędnym i istotnym a nie tylko drugorzędnym i pomocniczym elementem jest organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem,

¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę 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 2024/2831 z 11.11.2024, str. 26).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

- niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana za pośrednictwem internetu czy w określonym miejscu,
- d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych;
- 2) osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która wykonuje pracę za pośrednictwem platformy, niezależnie od charakteru stosunku umownego lub określenia rodzaju umowy przez strony;
 - 3) pośredniku – należy przez to rozumieć osobę fizyczną albo prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platformy cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:
 - a) zawiera umowę z cyfrową platformą pracy oraz umowę z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub
 - b) działa również jako jeden z podwykonawców między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy;
 - 4) pracownikowi platformy – należy przez to rozumieć pracownika wykonującego pracę za pośrednictwem platformy;
 - 5) pracy za pośrednictwem platformy – należy przez to rozumieć pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną na terytorium RP przez osobę fizyczną na podstawie zawartej przez tę osobę umowy z cyfrową platformą pracy lub z pośrednikiem niezależnie od tego, czy została zawarta umowa między osobą fizyczną albo pośrednikiem a usługobiorcą;
 - 6) przedstawicielach 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;
 - 7) przedstawicielach pracowników – należy przez to rozumieć zakładową organizację związkową lub międzyzakładową organizację związkową albo przedstawicieli pracowników platformy swobodnie wybranych w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy, jeżeli nie działa u niej zakładowa organizacja związkowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa;
 - 8) zautomatyzowanych systemach decyzyjnych – należy przez to rozumieć systemy stosowane 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;

- 9) zautomatyzowanych systemach monitorujących – należy przez to rozumieć systemy stosowane do następujących działań: 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 poprzez zbieranie danych osobowych.

2. Za cyfrową platformę pracy nie uważa się osoby fizycznej lub prawnej świadczącej usługę, której głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się aktywami, a także osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej, która świadczy usługę polegającą na odsprzedaży towarów.

Art. 3. Ustawę stosuje się do cyfrowej platformy pracy, która organizuje pracę za pośrednictwem platformy, wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca jej siedziby oraz prawa obowiązującego w stosunkach umownych między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem.

Art. 4. W sprawach objętych zakresem ustawy stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z 2008 Nr 93, poz. 584 i z 2009 r. Nr 97, poz. 805), zwanej dalej „ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji” oraz ustawę z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832).

Art. 5. W sprawach stosunku pracy pracownika platformy w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i z 2026 r. poz. 25 i 473), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Rozdział 2

Informowanie o wykonywaniu pracy za pośrednictwem platformy

Art. 6. 1. Cyfrowa platforma pracy informuje Państwową Inspekcję Pracy o:

- 1) zatrudnieniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracownika platformy – przed dopuszczeniem go do pracy;

2) przypadku zastosowania przez sąd domniemania istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 9, wskutek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.

2. W przypadku zatrudnienia kolejnego pracownika cyfrowa platforma pracy systematycznie, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, uzupełnia informację, o której mowa w ust. 1 pkt 1, o aktualną liczbę pracowników.

3. Informacje, o których mowa w ust. 1, cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej za pośrednictwem przeznaczonego do tego formularza internetowego udostępnionego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 7. 1. Cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej Państwowej Inspekcji Pracy informacje dotyczące wykonywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, które obejmują:

- 1) liczbę osób w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie, z wyłączeniem osób nieaktywnych na koncie;
- 2) ogólne warunki mające zastosowanie do umów określone przez cyfrową platformę pracy;
- 3) pośredników, z którymi cyfrowa platforma pracy zawarła umowę;
- 4) rodzaj lub charakter pracy wykonywanej przez takie osoby ze wskazaniem rodzajów stosunków umownych tych osób.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, cyfrowa platforma pracy przekazuje także przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

3. Na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej także informację o średnim czasie trwania działalności, średniej tygodniowej liczbie godzin pracy oraz średnim dochodzie z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platformy poprzez daną cyfrową platformę pracy.

4. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 3, są aktualizowane:

- 1) co najmniej raz na 6 miesięcy – w przypadku informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3 oraz w ust. 3;
- 2) za każdym razem, gdy warunki zostały zmienione co do istoty – w przypadku informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2.

5. Mikroprzedsiębiorcy oraz mali i średni przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222 oraz z 2025 r. poz.

1871, 621 i 622) aktualizują informacje, o których mowa w ust. 1 i 3, co najmniej raz w roku kalendarzowym.

Art. 8. Państwowa Inspekcja Pracy lub przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy mogą zażądać od cyfrowej platformy pracy dodatkowych wyjaśnień lub podania dodatkowych szczegółów, które dotyczą przekazanych przez nią informacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 i 3, w szczególności zawartych umów o pracę. Cyfrowa platforma pracy przekazuje uzasadnione wyjaśnienia lub dodatkowe szczegóły bez zbędnej zwłoki.

Rozdział 3

Ustalanie prawidłowego statusu zatrudnienia

Art. 9. 1. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, na podstawie okoliczności faktycznych związanych z wykonywaną przez tę osobę pracą uprawdopodobnią, 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.

2. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy wzrusza domniemanie na niej spoczywa ciężar dowodu, że stosunek prawny łączący ją z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, nie jest stosunkiem pracy.

Art. 10. Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informują osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy o zamiarze skierowania wniosku o wszczęcie przez nich postępowania w sprawie zastosowania domniemania stosunku pracy wobec tej osoby, zgodnie z art. 9 ust. 1.

Art. 11. Domniemanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 9 ust. 1, stosuje się 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.

Rozdział 4

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

Art. 12. Państwowa Inspekcja Pracy przyjmuje informacje, o których mowa w art. 6 oraz w art. 7.

Art. 13. 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, w szczególności prowadzi kontrole cyfrowych platform pracy, w których doszło do zastosowania domniemania stosunku pracy, o którym mowa w art. 9, wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

2. Kontrole cyfrowych platform pracy przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne.

Art. 14. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciel osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, którzy zamierzają zastosować domniemanie stosunku pracy zgodnie z art. 9 ust. 1, składają wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy, w którym uprawdopodobniają istnienie stosunku pracy.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera co najmniej:

- 1) imię i nazwisko;
- 2) adres do korespondencji;
- 3) przedstawienie okoliczności faktycznych uprawdopodobniających istnienie stosunku pracy ze wskazaniem cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, na rzecz których świadczona jest praca za pośrednictwem platformy;
- 4) podpis.

3. Jeżeli wniosek nie spełnia wymagań wskazanych w ust. 2, Państwowa Inspekcja Pracy wzywa osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy do usunięcia braków w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 7 dni od dnia wezwania, z pouczeniem, że nieusunięcie tych braków spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

Art. 15. 1. Jeżeli okoliczności faktyczne ustalone w toku kontroli, o której mowa w art. 13, lub informacje zawarte we wniosku, o którym mowa w art. 14, 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 wszczyna postępowanie mające na celu ustalenie istnienia stosunku pracy.

2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w art. 14, przed wszczęciem postępowania okręgowy inspektor pracy może przeprowadzić kontrolę w celu ustalenia okoliczności faktycznych.

3. O wszczęciu postępowania, o którym mowa w ust. 1, okręgowy inspektor pracy zawiadamia cyfrową platformę pracy albo pośrednika oraz osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy. Zawiadomienie obejmuje w szczególności dane cyfrowej platformy pracy albo pośrednika oraz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a także wskazanie okoliczności faktycznych uprawdopodobniających istnienie stosunku pracy. Do zawiadomienia dołącza się kopię wniosku, o którym mowa w art. 14, jeżeli postępowanie zostało wszczęte wskutek złożenia takiego wniosku.

4. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik, do których zostało skierowane zawiadomienie, o którym mowa w ust. 3, mogą wzruszyć domniemanie stosunku pracy, zgodnie z art. 9 ust. 2, w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia.

5. Jeżeli postępowanie zostało wszczęte na podstawie okoliczności faktycznych ustalonych w toku kontroli, osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, do której zostało skierowane zawiadomienie, o którym mowa w ust. 3, może wzruszyć domniemanie stosunku pracy udowadniając, że stosunek prawny łączący ją z cyfrową platformą pracy albo pośrednikiem nie jest stosunkiem pracy, w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik niezwłocznie dostarcza wskazane przez tę osobę informacje niezbędne do dokonania wzruszenia.

6. W przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik albo osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy nie wzruszą domniemania istnienia stosunku pracy w terminie określonym w ust. 4 lub 5 albo zrzekną się prawa do wzruszenia tego domniemania, okręgowy inspektor pracy wydaje decyzję o ustaleniu istnienia stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy.

7. W przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik albo osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy wzruszą domniemanie istnienia stosunku pracy w terminie określonym w ust. 4 lub 5, okręgowy inspektor pracy wydaje decyzję o umorzeniu postępowania.

8. Okręgowy inspektor pracy wnosi powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który został objęty decyzją, o której mowa w ust. 6.

Art. 16. Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 1, przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych dotyczących stosunku pracy. Po przerwaniu biegu terminu przedawnienia biegnie on na nowo od dnia uprawomocnienia się decyzji wydanej w tym postępowaniu albo od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu wydanego w wyniku wniesienia odwołania albo powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Art. 17. Stronami postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 1, są podmioty i osoby, których może dotyczyć decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6.

Art. 18. 1. Decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6, wydana na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej zawiera:

- 1) oznaczenie okręgowego inspektora pracy;
- 2) datę wydania;
- 3) oznaczenie stron;
- 4) powołanie podstawy prawnej;
- 5) rozstrzygnięcie;
- 6) uzasadnienie faktyczne i prawne;
- 7) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych;
- 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.

2. Rozstrzygnięcie decyzji, o której mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) oznaczenie stron umowy o pracę;
- 2) rodzaj umowy o pracę;
- 3) datę zawarcia umowy o pracę;
- 4) rodzaj pracy;
- 5) miejsce wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy;
- 7) wysokość wynagrodzenia za pracę.

3. Datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w ust. 2 pkt 3, jest data wydania decyzji.

4. Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie:

- 1) rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony;

- 2) miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy, a w przypadku jej braku na terytorium RP – obszar właściwości okręgowego inspektora pracy prowadzącego postępowanie;
- 3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy;
- 4) wysokości wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773).

5. W postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6, art. 108 Kodeksu postępowania administracyjnego stosuje się jedynie do osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

6. Stronie przysługuje odwołanie od decyzji, o której w art. 15 ust. 6 albo 7, oraz zażalenie na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.

Art. 19. Decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6 wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, od dnia jej wydania.

Art. 20. 1. Jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 15 ust. 1 albo 2, a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w art. 18 ust. 3, jest data rozpoczęcia kontroli, o której mowa w art. 15 ust. 1 albo 2.

2. Jeżeli w okresie między datą doręczenia zawiadomienia o wszczęciu postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 2, w przypadku, gdy nie była przeprowadzona kontrola, a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, datą zawarcia umowy o pracę, o której mowa w art. 18 ust. 3, jest data doręczenia zawiadomienia o wszczęciu postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 2.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, do stron decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6, stosuje się wyłącznie przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony

pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę oraz art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, terminy określone w art. 264 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy rozpoczynają bieg z dniem, w którym decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6, stała się prawomocna.

Art. 21. 1. W celu zapewnienia prawidłowego stosowania domniemania stosunku pracy, o którym mowa w art. 9 ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy w szczególności:

- 1) opracowuje szczegółowe zalecenia dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, przedstawicieli tych osób, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców, które umożliwiają właściwe rozumienie i wdrażanie domniemania stosunku pracy oraz udziela wyjaśnień dotyczących stosowania tego domniemania oraz trybu jego wzruszenia;
- 2) współpracuje z właściwymi organami, w tym z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących prawidłowego zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i ich kontroli.

2. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia inspektorom pracy odpowiednie szkolenia oraz dostęp do wiedzy technicznej z zakresu zarządzania algorytmicznego w celu właściwej realizacji przez nich zadań, o których mowa w ust. 1 pkt 2.

Art. 22. Państwowa Inspekcja Pracy lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych wymienia informacje oraz najlepsze praktyki z właściwymi organami państw członkowskich Unii Europejskiej mające na celu skuteczne wdrażanie przepisów dotyczących ustalania istnienia stosunku pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

Art. 23. 1. Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy, w szczególności w zakresie wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy.

2. W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych wymieniają stosowne informacje, w tym w szczególności uzyskane w ramach przeprowadzonych kontroli lub innych postępowań wyjaśniających.

Art. 24. W przypadku, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy wykonuje ją na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej a cyfrowa platforma pracy ma siedzibę w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, Państwowa Inspekcja Pracy wymienia informacje z właściwymi organami tego państwa członkowskiego w celu egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy.

Rozdział 5

Przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

Art. 25. 1. Zabrania się przetwarzania przez cyfrową platformę pracy za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, które dotyczą:

- 1) stanu emocjonalnego lub psychicznego;
- 2) prywatnych rozmów, w tym z innymi osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy;
- 3) okresu, w którym nie jest oferowana ani wykonywana praca za pośrednictwem platformy;
- 4) korzystania z praw podstawowych, w tym prawa do zrzeszania się oraz rokowań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji;
- 5) informacji umożliwiających ustalenie pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii, przekonań politycznych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, przynależności związkowej, statusu migracyjnego, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, życia seksualnego lub orientacji seksualnej;
- 6) danych biometrycznych w celu ustalenia tożsamości poprzez porównanie danych z danymi biometrycznymi innych osób fizycznych.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z innych zautomatyzowanych systemów przetwarzających dane osobowe, które podejmują lub wspierają decyzje mające wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy.

Art. 26. Przepis art. 25 stosuje się także do osoby ubiegającej się o wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy od momentu rozpoczęcia rekrutacji lub innej procedury poprzedzającej zawarcie umowy z tą osobą.

Art. 27. 1. Przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych, o której mowa w art. 35 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia

27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”, przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, w tym dla ograniczeń przewidzianych w art. 24-25, cyfrowa platforma pracy zasięga opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz ich przedstawicieli.

2. Ocenę skutków przetwarzania danych osobowych, o której mowa w ust. 1, cyfrowa platforma pracy przedstawia przedstawicielom pracowników.

Art. 28. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy ma prawo do przenoszenia danych osobowych wytworzonych podczas wykonywania przez nią pracy z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, w tym ocen i opinii, bez niekorzystnego wpływu na prawa usługobiorcy.

2. Cyfrowa platforma pracy zapewnia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy nieodpłatne narzędzia ułatwiające skuteczne korzystanie z prawa do przenoszenia danych, o którym mowa w ust. 1 oraz w art. 20 ust. 1 rozporządzenia 2016/679.

3. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy przekazuje dane osobowe dotyczące tej osoby bezpośrednio innemu podmiotowi.

Art. 29. W odniesieniu do ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy przedstawiciele tych osób, inni niż przedstawiciele pracowników, mogą korzystać z praw przysługujących przedstawicielom pracowników zgodnie z art. 27 ust. 2, art. 31 ust. 1, art. 32 pkt 2, art. 34 ust. 2 oraz art. 37 ust. 3-4 w zakresie, w jakim działają oni w imieniu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, którzy nie są pracownikami platformy.

Art. 30. Za naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, określonych w niniejszym rozdziale oraz naruszeń danych osobowych przy stosowaniu art. 31-37, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nakłada na cyfrową platformę pracy albo pośrednika administracyjną karę pieniężną do wysokości górnej granicy kary wskazanej w art. 83 ust. 5 rozporządzenia 2016/679.

Rozdział 6

Obowiązki cyfrowej platformy pracy związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych

Art. 31. 1. Cyfrowa platforma pracy przekazuje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników, w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka, informację obejmującą:

- 1) w zakresie zautomatyzowanych systemów monitorujących:
 - a) potwierdzenie, że takie systemy są stosowane lub wprowadzane,
 - b) wskazanie kategorii danych i działań monitorowanych, nadzorowanych lub ocenianych przez te systemy, w tym ocenę dokonywaną przez usługobiorcę,
 - c) wskazanie celu monitorowania i sposobu jego realizacji,
 - d) określenie odbiorców lub kategorii odbiorców danych osobowych przetwarzanych przez te systemy,
 - e) potwierdzenie przesyłania lub przekazywania danych osobowych przetwarzanych przez te systemy, w tym w ramach grupy przedsiębiorstw;
- 2) w zakresie zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:
 - a) potwierdzenie, że takie systemy są stosowane lub wprowadzane,
 - b) wskazanie kategorii decyzji podejmowanych lub wspieranych przez te systemy,
 - c) wskazanie kategorii danych i głównych parametrów uwzględnianych przez te systemy oraz znaczenie głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposób, w jaki dane osobowe lub zachowanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wpływają na decyzje,
 - d) uzasadnienie decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę lub decyzji o równoważnym lub niekorzystnym skutku,
 - e) uzasadnienie decyzji o zmianie lub rozwiązaniu umowy lub decyzji o równoważnym lub niekorzystnym skutku;
- 3) wskazanie wszystkich rodzajów decyzji wspieranych lub podejmowanych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne, które mają jakikolwiek wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, przeznaczona dla osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy obejmuje wskazanie zautomatyzowanych systemów monitorujących

lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych oraz ich cech, które mają bezpośredni wpływ na tę osobę, w tym na jej warunki pracy.

3. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy przekazuje tej osobie wyczerpujące i szczegółowe informacje dotyczące wszystkich stosownych systemów i ich cech.

4. Cyfrowa platforma pracy przekazuje wyczerpującą i szczegółową informację, o której mowa w ust 1, także Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych, na ich żądanie.

Art. 32. Informacja, o której mowa w art. 31 ust. 1, jest przekazywana:

- 1) osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w sposób zwięzły:
 - a) najpóźniej w pierwszym dniu pracy,
 - b) przed wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy tej osoby,
 - c) w dowolnym momencie - na żądanie tej osoby;
- 2) przedstawicielom pracowników platformy w sposób wyczerpujący i szczegółowy:
 - a) przed zastosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych,
 - b) przed wprowadzeniem zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy,
 - c) w dowolnym momencie - na żądanie tych przedstawicieli.

Art. 33. Przed rozpoczęciem rekrutacji lub innej procedury poprzedzającej zawarcie umowy osoba ubiegająca się o wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy otrzymuje w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka, zwięzłą informację, o której mowa w art. 31 ust. 1, dotyczącą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych wykorzystywanych w tej rekrutacji lub w innej procedurze.

Art. 34. 1. Cyfrowa platforma pracy nadzoruje oraz regularnie ocenia, jednak nie rzadziej niż raz na 2 lata, z udziałem przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, wpływ 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, tam gdzie ma to zastosowanie.

2. Informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonej oceny cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej przedstawicielom pracowników oraz udostępnia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych, na ich żądanie.

3. Jeżeli w wyniku przeprowadzonego nadzoru lub oceny stwierdzono, iż korzystanie ze zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych powoduje wysokie ryzyko dyskryminacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub decyzje podjęte lub wspierane przez te systemy naruszyły prawa tych osób, cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki w celu zaradzenia ujawnionemu ryzyku lub naruszeniu, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych albo zaprzestaje korzystania z nich.

Art. 35. 1. Do realizacji zadań, o których mowa w art. 34 ust. 1, cyfrowa platforma pracy zapewnia odpowiednią liczbę osób posiadających niezbędne wykształcenie, kompetencje oraz uprawnienia, w tym w szczególności do uchylania automatycznych decyzji. Wykonywanie tych zadań nie może być podstawą rozwiązania umowy lub zastosowania środka równoważnego, środka dyscyplinarnego lub innego niekorzystnego traktowania.

2. Cyfrowa platforma pracy wyznacza osobę do kontaktu, która udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wyjaśnień dotyczących faktów, okoliczności i powodów podjęcia decyzji wspieranej lub podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Osoba wyznaczona posiada niezbędne wykształcenie, kompetencje i uprawnienia do wykonywania tej funkcji.

Art. 36. Decyzja dotycząca rozwiązania umowy z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub ograniczenia lub zawieszenia lub usunięcia jej konta albo decyzja powodująca równoważną szkodę jest podejmowana przez człowieka.

Art. 37. 1. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy przekazuje bez zbędnej zwłoki w formie ustnej lub pisemnej, w sposób

przejrzysty, zrozumiały, jasnym i prostym językiem, wyjaśnienia dotyczące decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny.

2. Cyfrowa platforma pracy przedstawia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemne uzasadnienie decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny, która dotyczy:

- 1) ograniczenia lub zawieszenia lub usunięcia jej konta,
 - 2) odmowy wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę,
 - 3) umowy zawartej z tą osobą lub wywołuje podobny skutek,
 - 4) istotnych elementów stosunku pracy lub innego stosunku umownego tej osoby
- bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w dniu w którym taka decyzja stała się skuteczna.

3. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciel tej osoby mogą wystąpić z wnioskiem do cyfrowej platformy pracy o weryfikację decyzji, o której mowa w ust. 1 lub 2.

4. Cyfrowa platforma pracy bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 2 tygodni od otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 3, udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, w postaci papierowej lub elektronicznej, precyzyjnej i odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi.

5. W przypadku gdy decyzja, o której mowa w ust. 1 lub 2, narusza prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 2 tygodni od podjęcia tej decyzji, zmienia ją lub - jeżeli taka zmiana nie jest możliwa - proponuje odpowiednie odszkodowanie lub zadośćuczynienie. Cyfrowa platforma pracy podejmuje także niezbędne kroki, aby zapobiec ponownemu podjęciu takiej decyzji, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestaje korzystania z niego.

Art. 38. 1. Przepisów art. 37 nie stosuje się do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, które są jednocześnie użytkownikami biznesowymi w rozumieniu art. 2 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 57).

2. Przepisy art. 37 nie wyłączają przepisów odrębnych i postanowień przewidujących procedury dyscyplinarne i procedury zwolnień.

Art. 39. 1. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji, o których mowa w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, podejmowane przez cyfrową platformę pracy wobec rady pracowników obejmują także planowane decyzje, które mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnymi zmianami w ich stosowaniu.

2. W przypadku, gdy w cyfrowej platformie pracy nie działa rada pracowników, informowanie i przeprowadzanie konsultacji w zakresie, o którym mowa w ust. 1, podejmuje się z działającymi w tej cyfrowej platformie pracy przedstawicielami pracowników. Przepis art. 13 ust. 3, art. 14 ust. 2 i 3 oraz art. 16 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stosuje się odpowiednio.

3. Cyfrowa platforma pracy w okresie roku od zakończenia konsultacji, o których mowa w ust. 2, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym przedstawicielem pracowników swobodnie wybranym w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy, bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 40. 1. Przedstawiciele pracowników mogą korzystać z pomocy wybranej przez siebie osoby posiadającej specjalistyczną wiedzę, jeżeli jest to niezbędne do oceny planowanych decyzji, które mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnymi zmianami w ich stosowaniu oraz do sformułowania opinii.

2. Cyfrowa platforma pracy, która zatrudnia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ponad 250 pracowników, w tym pracowników platformy, ponosi wydatki na osobę, o której mowa w ust. 1, jeżeli są one proporcjonalne.

Art. 41. W przypadku braku przedstawicieli pracowników cyfrowa platforma pracy informuje bezpośrednio pracownika platformy o planowanych decyzjach, które dotyczą tego pracownika i mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnymi zmianami w stosowaniu tych systemów. Informacje te przekazuje się w postaci papierowej lub pisemnej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem.

Rozdział 7

Obowiązki cyfrowej platformy pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 42. 1. Cyfrowa platforma pracy jest obowiązana:

- 1) ocenić ryzyko związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracownika platformy, w szczególności pod względem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
- 2) ocenić, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
- 3) podjąć odpowiednie działania zapobiegawcze i ochronne.

2. Działania, o których mowa w ust. 1, są przedmiotem informacji przekazywanej zgodnie z art. 207¹ § 1 Kodeksu pracy oraz konsultacji przeprowadzonych zgodnie z przepisami rozdziału XI działu X Kodeksu pracy.

Art. 43. Cyfrowa platforma pracy nie stosuje 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.

Art. 44. Przepisy art. 42-43 stosuje się także w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z innych zautomatyzowanych systemów, które podejmują lub wspierają decyzje mające jakikolwiek wpływ na osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.

Art. 45. W celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a także ochrony przed przemocą i molestowaniem, cyfrowa platforma pracy wprowadza odpowiednie środki zapobiegawcze, w tym skuteczne kanały dokonywania zgłoszeń takich zagrożeń.

Rozdział 8

Ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

Art. 46. 1. Cyfrowa platforma pracy zapewnia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy możliwość prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, w tym także pomiędzy osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy a przedstawicielami tych osób, za pomocą posiadanych cyfrowych kanałów komunikacji lub innych równie skutecznych środków.

2. Cyfrowa platforma pracy powstrzymuje się od dostępu lub monitorowania kontaktów lub komunikacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 47. Wszczęcie postępowania mającego na celu wyegzekwowanie praw przewidzianych w ustawie lub złożenie skargi do cyfrowej platformy pracy przez osobę

wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciela takiej osoby nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tych osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciela takiej osoby.

Art. 48. 1. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia albo rozwiązanie innej umowy będącej podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy, przyczyny uzasadniające przygotowanie do wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia albo rozwiązania innej umowy będącej podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem takich umów nie może stanowić:

- 1) skorzystanie z domniemania stosunku pracy, o którym mowa w art. 9;
- 2) skorzystanie z prawa do przenoszenia danych osobowych, o którym mowa w art. 28;
- 3) wystąpienie przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy z żądaniem, o którym mowa w art. 31 ust. 3 i art. 37 ust. 1 oraz z wnioskiem, o którym mowa w art. 37 ust. 3;
- 4) dochodzenie roszczeń, o których mowa w art. 49.

2. Cyfrowa platforma pracy udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę albo innej umowy będącej podstawą świadczenia pracy za pośrednictwem platformy lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem takich umów kierowała się powodami innymi niż wskazane w ust. 1.

3. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo rozwiązanie innej umowy będącej podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem takiej umowy było skorzystanie z praw, o których mowa w ust. 1, może zażądać od cyfrowej platformy pracy w postaci papierowej lub elektronicznej wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy albo zastosowanie innego działania.

4. Cyfrowa platforma pracy udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy odpowiedzi na żądanie, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie, 7 dni od dnia jego złożenia.

Art. 49. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, której prawa przewidziane w ustawie zostały naruszone, ma prawo do dochodzenia wszelkich roszczeń niematerialnych i materialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także wobec osoby, której stosunek pracy lub inny stosunek prawny będący podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy ustał.

Art. 50. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zawarła umowę z pośrednikiem, korzysta z takich samych praw przewidzianych w ustawie co osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.

2. Pośrednik informuje cyfrową platformę pracy o osobach wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy, z którymi zawarł umowę.

3. Cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik na podstawie umowy ustalają odpowiedni i skuteczny sposób, w jaki osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może korzystać z praw określonych w art. 25-28 oraz art. 31-37.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik współdziałają ze sobą w zakresie niezbędnym do realizacji praw osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy.

5. Cyfrowa platforma pracy ponosi solidarną odpowiedzialność z pośrednikiem, który zawarł z nią umowę oraz przekazał informację, o której mowa w ust. 2, w odniesieniu do roszczeń związanych z niewywiązaniem się z obowiązków określonych w art. 25-28 oraz art. 31-37 wobec osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, zgodnie z umową, o której mowa w ust. 3, a także w zakresie odszkodowania lub zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 37 ust. 5 oraz odszkodowania, o którym mowa w art. 49.

6. Do odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w ust. 5, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2026 r. poz. 795).

Rozdział 9

Przepisy karne

Art. 51. 1. Kto, będąc cyfrową platformą pracy lub pośrednikiem lub działając w ich imieniu:

- 1) nie informuje Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu pracownika platformy lub zastosowaniu domniemania stosunku pracy, zgodnie z art. 6 ust. 1 oraz nie aktualizuje informacji, zgodnie z art. 6 ust. 2,
- 2) nie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informacji, zgodnie z art. 7 ust. 1, lub nie aktualizuje tych informacji zgodnie z art. 7 ust. 3 lub 4,
- 3) nie przekazuje na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy informacji, zgodnie z art. 7 ust. 2,

- 4) nie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy uzasadnionych wyjaśnień, zgodnie z art. 8,
- 5) nie przekazuje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników lub Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych, na ich żądanie informacji, zgodnie z art. 31 ust. 1 lub ust. 4,
- 6) nie przekazuje osobie wykonującej pracę na jej żądanie informacji, zgodnie z art. 31 ust. 3,
- 7) nie przekazuje osobie ubiegającej się o wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy informacji, zgodnie z art. 33,
- 8) nie przekazuje przedstawicielom pracowników oraz nie udostępnia na żądanie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych informacji, zgodnie z art. 34 ust. 2,
- 9) nie przekazuje na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wyjaśnień, zgodnie z art. 37 ust. 1,
- 10) nie przedstawia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemnego uzasadnienia decyzji, zgodnie z art. 37 ust. 2,
- 11) nie udziela uzasadnionej odpowiedzi na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, zgodnie z art. 37 ust. 4,
- 12) nie zapewnia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy możliwości prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, zgodnie z art. 46,
- 13) narusza zakaz, o którym mowa w art. 47,
- 14) nie udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy odpowiedzi na żądanie, zgodnie z art. 48 ust. 4,
- 15) nie zawiera umowy, zgodnie z art. 50 ust. 3
- podlega karze grzywy od 2000 zł do 60 000 zł.

2. Przy wymierzaniu kary, o której mowa w ust. 1, uwzględnia się charakter, wagę i czas trwania naruszenia oraz liczbę pracowników platformy, których dotyczy naruszenie.

Art. 52. Orzekanie w sprawach o czyn, o którym mowa w art. 51 następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977 i 1544).

Rozdział 10

Przepisy zmieniające

Art. 53. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 dodaje się pkt 14ab i 14ac w brzmieniu:
„14ab) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (Dz. U. ... poz. ...);
14ac) ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 51 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy”;
- 2) w art. 13 dodaje się pkt 3b w brzmieniu:
„3b) cyfrowe platformy pracy lub pośrednicy, o których mowa w art. 2 pkt 1 lub 3 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.”;
- 3) w art. 19 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:
„7a) wydawanie decyzji w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 5 i 7a oraz decyzji, o których mowa w art. 15 ust. 6 i 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.”;
- 4) w art. 23 w ust. 1 dodaje się pkt 5d w brzmieniu:
„5d) żądania od cyfrowej platformy pracy lub pośrednika dokumentów lub oświadczeń związanych ze świadczeniem pracy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, lub dostarczenia ich w postaci elektronicznej.”.

Art. 54. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.⁶⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 461
a) w § 1¹ po wyrazach „a także sprawy dotyczące odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy” dodaje się wyrazy „oraz odwołań od decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841 oraz z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26.

ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (Dz. U. ... poz.).”;

b) § 2³ otrzymuje brzmienie:

„§ 2³. W sprawach odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz odwołań od decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, właściwy do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w tej decyzji.”;

2) w art. 476 w § 1 po pkt 1³ dodaje się pkt 1⁴ w brzmieniu:

„1⁴) w których wniesiono odwołanie od decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy;”;

3) w art. 477^{7b}

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, wnosi się na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia.”;

b) po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:

„§ 3¹. W drodze odstępstwa od § 3 osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy będąca stroną postępowania, która korzysta z domniemania, o którym mowa w art. 9 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, jest obowiązana powołać odpowiednio w odwołaniu lub odpowiedzi na odwołanie wszystkie twierdzenia. Jeżeli strona ta chce powołać dowody, powołuje je w odwołaniu”;

4) art. 477^{7c} otrzymuje brzmienie:

„Art. 477^{7c}. Stronami postępowania są strony zaskarżonej decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, oraz okręgowy inspektor pracy.”;

5) w art. 477^{7e} § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli przed wszczęciem postępowania albo w toku tego postępowania zostanie wydana decyzja, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w zakresie

objętym powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, sąd zawiesza postępowanie. Sąd umarza postępowanie w przypadku uprawomocnienia się tej decyzji albo wydania prawomocnego wyroku w sprawie odwołania od tej decyzji.”;

6) w art. 477^{7f} § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Jeżeli w odwołaniu jest zawarty wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji albo jeżeli wniesiono zażalenie na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 albo 7 ustawy z dnia ... o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, sąd w przedmiocie wniosku lub zażalenia orzeka postanowieniem. Wniosek albo zażalenie podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, niepóźniej jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.”.

Rozdział 11

Przepis przejściowy, dostosowujący i przepis końcowy

Art. 55. W przypadku umowy zawartej przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy i trwającej w dniu wejścia w życie ustawy domniemanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 9, stosuje się wyłącznie do okresu trwania umowy liczonego od dnia 2 grudnia 2026 r.

Art. 56. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy cyfrowa platforma pracy:

- 1) przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy informację, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 7 ust. 2;
- 2) przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informację, o której mowa w art. 7 ust. 1;
- 3) przekazuje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników informację, o której mowa w art. 31 ust. 1 i 2;
- 4) wprowadza odpowiednie środki zapobiegawcze, o których mowa w art. 45;
- 5) zapewnia możliwość prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, zgodnie z art. 46.

Art. 57. Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny/

UZASADNIENIE

I. Cel i potrzeba wydania projektowanej ustawy

Projekt ustawy 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 (Dz. Urz. UE L z 11.11.2024, str. 26), zwanej dalej „dyrektywą”. Implementacja dyrektywy do krajowego porządku prawnego, zgodnie z art. 29 ust. 1 tej dyrektywy, powinna nastąpić w terminie do dnia 2 grudnia 2026 r.

Praca platformowa stanowi dynamicznie rozwijający się segment rynku pracy. Jej istotą jest pośrednictwo cyfrowych platform internetowych, które umożliwiają bezpośrednie łączenie wykonawców z klientami, najczęściej za pośrednictwem aplikacji mobilnych lub stron internetowych. Do głównych zalet pracy platformowej zalicza się przede wszystkim elastyczność w zakresie organizacji pracy. W konsekwencji praca tego typu stanowi stosunkowo łatwo dostępne źródło dochodu, np. dla osób młodych (np. studentów), którzy nie zawsze mają możliwość podjęcia tradycyjnego zatrudnienia. Kolejnym atutem jest szeroki dostęp do rynku zleceń oraz możliwość pracy zdalnej, co pozwala łączyć różne źródła utrzymania i dostosowywać aktywność zawodową do indywidualnych potrzeb.

Jednak z drugiej strony, praca platformowa wiąże się również z licznymi wadami i zagrożeniami. Do najczęstszych należy brak stabilności zatrudnienia oraz ograniczony dostęp do ochrony socjalnej. Dodatkowo problemem pozostaje również brak przejrzystości algorytmów, które decydują o przydziale zleceń oraz ocenie efektywności osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Jak podkreślono w motywie 4 dyrektywy, cyfryzacja zmienia świat pracy, poprawia produktywność i zwiększa elastyczność, ale niesie także pewne zagrożenia dla warunków zatrudnienia i pracy. Technologie oparte na algorytmach, w tym zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne, umożliwiły pojawienie się i rozwój cyfrowych platform pracy. Nowe formy interakcji cyfrowej i nowe technologie w świecie pracy, o ile zostaną prawidłowo uregulowane i wdrożone, mogą umożliwić dostęp do godnych, dobrych jakościowo miejsc pracy osobom, które tradycyjnie go nie miały. Jeżeli jednak nie zostaną uregulowane, mogą skutkować także nadzorem technologicznym, zwiększać dysproporcję sił i nieprzejrzystość procesu decyzyjnego, a także powodować zagrożenia dla godnych warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, równego traktowania i prawa do prywatności.

Celem wdrażanej dyrektywy jest zatem poprawa warunków pracy pracowników platform oraz ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Oba cele są realizowane jednocześnie i ponieważ wzajemnie się wzmacniają i nierozzerwalnie się ze sobą wiążą, żaden z nich nie jest drugorzędny (motyw 16 dyrektywy). Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy powyższe cele zostaną osiągnięte poprzez:

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

W polskim systemie prawnym brak jest jednolitej regulacji poświęconej wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w szczególności nie istnieją odrębne regulacje, które bezpośrednio odnosiłyby się do osób świadczących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. W praktyce praca platformowa funkcjonuje w oparciu o ogólne przepisy prawa pracy, prawa cywilnego oraz ochrony danych osobowych. W polskim porządku prawnym osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform zazwyczaj działają na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług. Obserwuje się również stosowanie także jeszcze innych form zatrudnienia, które są wykorzystywane dla obniżenia kosztów działania platform, w szczególności przez unikanie zobowiązań publicznoprawnych, takich jak ubezpieczenia społeczne czy ubezpieczenia zdrowotne.

Tym samym w większości przypadków osoby te nie korzystają z uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy, takich jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Istotą projektowanych rozwiązań będzie zatem stworzenie kompleksowej ustawy regulującej pracę wykonywaną za pośrednictwem platform internetowych, która zwiększy przejrzystość pracy świadczonej w środowisku zdominowanym przez zarządzanie algorytmiczne, jak również obejmie ochroną osoby wykonujące taką pracę, w szczególności w aspekcie doboru prawidłowej podstawy świadczenia pracy. Jak bowiem wskazano w motywie 6 dyrektywy, praca za pośrednictwem platform szybko się zmienia, co skutkuje nowymi modelami biznesowymi i nowymi formami zatrudnienia, które niekiedy nie są objęte

istniejącymi systemami ochrony. Dlatego ważne jest, aby procesowi temu towarzyszyły odpowiednie zabezpieczenia dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, niezależnie od charakteru stosunku umownego. W szczególności, praca za pośrednictwem platform może skutkować nieprzewidywalnością godzin pracy i zacieraniem się granic między stosunkiem pracy a samozatrudnieniem oraz między obowiązkami pracodawców i pracowników. Niewłaściwa klasyfikacja statusu zatrudnienia niesie ze sobą skutki dla danej osoby, ponieważ może ograniczać dostęp do obowiązujących praw pracowniczych i socjalnych. Skutkuje również nierównością szans dla przedsiębiorstw, które prawidłowo klasyfikują swoich pracowników, i ma wpływ na systemy stosunków pracy w państwach członkowskich, ich bazę podatkową oraz zakres i trwałość ich systemów ochrony socjalnej.

Organem powołanym do kontroli i egzekwowania przestrzegania przepisów o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy będzie Państwowa Inspekcja Pracy, która już obecnie sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy (art. 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712 z późn. zm.)). Natomiast w obszarze przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, w tym także regulacji zawartych w projektowanej ustawie, właściwym do kontroli i egzekwowania przepisów projektowanej ustawy będzie Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Projektowana ustawa wprowadzi nadzór powyższych organów nad niektórymi aspektami organizowania pracy przez cyfrowe platformy pracy, w szczególności nad stosowaniem przez nie zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz ich wpływem na osoby wykonujące pracę. W tym celu na cyfrowe platformy pracy zostaną nałożone obowiązki przekazywania określonych w projekcie ustawy informacji oraz, na wniosek lub żądanie określonych organów lub podmiotów, także ich uzupełniania lub wyjaśniania. Dotyczyć to będzie zarówno kwestii ogólnych dotyczących pracy wykonywanej za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (np. w celu umożliwienia właściwym organom prowadzenia kontroli prawidłowości jej wykonywania), jak również kwestii szczegółowych związanych z wpływem zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub monitorujących bezpośrednio na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy.

Poza zwiększeniem przejrzystości w stosowaniu zarządzania algorytmicznego w ramach pracy wykonywanej na rzecz platformy pracy, projektowana ustawa wzmocni ochronę osób wykonujących pracę w szczególności poprzez wprowadzenie:

- narzędzi umożliwiających ustalanie prawidłowego statusu ich zatrudnienia, w tym wzruszalnego domniemania stosunku pracy;

- zakazu przetwarzania określonych danych osobowych tych osób;
- obowiązku nadzoru i oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na te osoby oraz wymogu nadzoru ludzkiego nad podejmowaniem przez systemy niektórych decyzji;
- dodatkowej ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy oraz innego stosunku prawnego będącego podstawą świadczenia pracy za pośrednictwem platformy;
- uprawnień tych osób w przypadku naruszenia praw przewidzianych w projektowanej ustawie.

Ustawa obejmie ochroną także osoby, które wykonując pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy, pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem. Tego rodzaju stosunki prawne w ramach łańcucha usług mogą bowiem skutkować rozmywaniem odpowiedzialności za realizację ustawowych obowiązków. Niezbędne jest zatem ustanowienie regulacji, która zrówna odpowiedzialność cyfrowych platform pracy oraz korzystających z ich usług pośredników za wykonywanie ustawowych obowiązków mających wpływ na ochronę osób wykonujących pracę za pośrednictwem tej platformy. Zawarty w projekcie przepis uwzględni zatem powszechnie występujący w sektorze pracy platformowej model współpracy z tzw. partnerami flotowymi (pośrednikami) i ma na celu zagwarantowanie, że przyjęta struktura organizacyjna nie będzie prowadziła do ograniczenia ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform ani do utrudnienia wykonywania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy przez projektowaną ustawę.

II. Informacje szczegółowe

Rozdział 1. Przepisy ogólne

Przepisy ogólne zostały określone w **projektowanym art. 1-5** i mają na celu przede wszystkim określenie zakresu zastosowania przepisów tej ustawy, siatki terminologicznej, którą posługuje się projekt ustawy oraz wskazania ustaw, które stosuje się do spraw objętych zakresem projektu lub które znajdują zastosowanie w zakresie nieuregulowanym. Definicje „cyfrowej platformy pracy”, „osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy”, „pośrednika”, „pracownika platformy”, „pracy za pośrednictwem platformy”, „zautomatyzowanych systemach decyzyjnych” oraz „zautomatyzowanych systemach monitorujących” odpowiadają co do zasady swoim zakresem odpowiednim definicjom

przyjętym w przepisach dyrektywy, z uwzględnieniem regulacji krajowych oraz niezbędnych dostosowań redakcyjnych i legislacyjnych.

Dla stosowania projektowanych przepisów ustawy kluczowe są definicje określające podmioty objęte zakresem jej zastosowania.

W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje definicja cyfrowej platformy pracy **(projektowany art. 2 pkt 1 oraz ust. 2)**, która warunkuje zastosowanie przepisów projektowanej ustawy do konkretnej platformy internetowej, a w konsekwencji objęcie ochroną ustawową także osób wykonujących pracę na jej rzecz. Zasadniczym elementem tej definicji, wyróżniającym cyfrowe platformy pracy spośród innych platform internetowych jest wymóg, aby niezbędnym i istotnym (a nie tylko drugorzędnym i pomocniczym) elementem było organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana za pośrednictwem internetu czy w określonym miejscu. Jak wyjaśnia motyw 20 dyrektywy, platformy internetowe, które nie organizują pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, ale jedynie zapewniają środki, za pomocą których usługodawcy mogą dotrzeć do użytkownika końcowego bez dalszego udziału platformy, na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych usługodawców w określonym obszarze, nie powinny być uznawane za cyfrowe platformy pracy. Definicja cyfrowych platform pracy nie powinna obejmować usługodawców świadczących usługi, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi, takich jak krótkoterminowy najem lokali mieszkalnych, lub które umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów, ani organizatorów działań wolontariuszy. Definicja ta powinna być ograniczona do usługodawców świadczących usługę, w odniesieniu do której organizowanie pracy wykonywanej przez daną osobę fizyczną, takiej jak przewóz osób lub towarów lub sprzątanie, stanowi niezbędny i istotny, a nie jedynie drugorzędny i czysto pomocniczy element.

Pozostałymi elementami definicji cyfrowej platformy pracy jest:

- udostępnianie usługi przynajmniej częściowo na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna,
- świadczenie usługi na żądanie usługobiorcy,
- objęcie wykonania usługi stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Jak wyjaśnia motyw 19 dyrektywy, cyfrowe platformy pracy różnią się od innych platform internetowych tym, że stosują zautomatyzowane systemy monitorujące lub

zautomatyzowane systemy decyzyjne, aby organizować pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na jednorazowe lub powtarzane żądanie odbiorcy usługi świadczonej przez platformę. Zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne przetwarzają dane osobowe osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i podejmują lub wspierają decyzje wpływające między innymi na warunki pracy. Cechy te sprawiają, że cyfrowe platformy pracy są odrębną formą organizacji świadczenia usług przez profesjonalistów w porównaniu z bardziej klasycznymi formami organizacji świadczenia usług, takimi jak tradycyjne formy zamawiania przejazdów czy usług transportowych.

Adresatami ochrony określonej w projektowanej ustawie będą natomiast osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym pracownicy platformy, choć jej zakres będzie odmienny z uwagi na charakter stosunku umownego będącego podstawą świadczenia pracy. W myśl motywu 17 dyrektywy powinna ona mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w Unii, które są związane umową o pracę lub pozostają w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, lub które na podstawie oceny okoliczności faktycznych uznaje się za związane taką umową lub pozostające w takim stosunku pracy. Natomiast przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego związane z przetwarzaniem danych osobowych powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie są związane umową o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy.

Definicja osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy (**projektowany art. 2 pkt 2**) obejmie zatem każdą osobę, która na podstawie jakiegokolwiek stosunku umownego (stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego) wykonuje pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. Dotyczyć to jednak będzie nie tylko osób wykonujących pracę na podstawie umowy zawartej na podstawie przepisów prawa, ale także wykonujących pracę nierejestrowaną. Natomiast definicja pracownika platformy (**projektowany art. 2 pkt 4**) obejmie pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. W kontekście projektowanej ustawy będą to zarówno osoby, które nawiązały stosunek pracy na podstawie zgodnego oświadczenia woli, jak również osoby które zostaną uznane za pracowników na podstawie oceny okoliczności faktycznych wskutek zastosowania domniemania stosunku pracy.

Zawarta w projekcie definicja pośrednika (**projektowany art. 2 pkt 3**) zapewni wdrożenie definicji wynikającej z art. 2 ust. 1 lit. e dyrektywy, zgodnie z którą pośrednik

oznacza osobę fizyczną lub prawną, która w celu udostępnienia pracy za pośrednictwem platform cyfrowej platformie pracy lub poprzez cyfrową platformę pracy:

(i) nawiązuje stosunek umowny z tą cyfrową platformą pracy i stosunek umowny z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform; lub

(ii) znajduje się w łańcuchu podwykonawstwa między tą cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform.

W ramach niektórych cyfrowych platform pracy funkcjonują pośrednicy biznesowi, którzy zawierają umowy zarówno z platformą, jak i z wykonawcami usług. W praktyce oznacza to, że to oni, a nie platforma, odpowiadają za przydzielanie zadań poszczególnym wykonawcom oraz koordynację realizacji zleceń. Platforma pełni w tym modelu zazwyczaj funkcję technologiczną i informacyjną, umożliwiając pośrednikom publikowanie ofert i monitorowanie realizacji pracy, natomiast formalny stosunek prawny łączy wykonawcę z pośrednikiem, a nie bezpośrednio z platformą. Rola takich pośredników jest wielowymiarowa. Platforma, pośrednik i osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy tworzą zatem skomplikowany układ prawny i ekonomiczny, który zwiększa skalowalność usług i elastyczność działania platform, jednocześnie jednak generując problemy dotyczące przejrzystości algorytmicznego przydzielania zleceń i odpowiedzialności pośredników wobec osób wykonujących zadania. Tym samym uregulowanie skomplikowanej roli pośredników w ramach pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy znalazło odzwierciedlenie także w dyrektywie, a w konsekwencji w projektowanej ustawie (**projektowany art. 50**).

Definicja pracy za pośrednictwem platformy (**projektowany art. 2 pkt 5**) zapewni wdrożenie analogicznej definicji wynikającej z art. 2 ust. 1 lit. b dyrektywy.

Definicja przedstawicieli pracowników (**projektowany art. 2 pkt 7**) ma na celu wskazanie, jakie podmioty mogą realizować zadanie reprezentowania interesów zatrudnionych w kontekście pracy platformowej. Projekt ustawy odwołuje się do istniejących form reprezentacji przewidzianych w przepisach prawa – zakładowych organizacji związkowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych działających na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W przypadku braku tych struktur definicja obejmie także funkcjonujące już w obszarze prawa pracy przedstawicielstwo pracowników swobodnie wybieranych w trybie przyjętym przez danego pracodawcę (tj. przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika). Takie rozwiązanie zapewni ciągłość i skuteczność reprezentacji pracowniczej niezależnie od formy organizacji pracy, co pozostaje zgodne z kierunkiem dyrektywy.. Natomiast definicją przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

(projektowany art. 2 pkt 6), w ślad za regulacją dyrektywy, objęci zostaną zarówno przedstawiciele pracowników, jak również przedstawiciele innych osób niż pracownicy, o ile przedstawiciele pracowników działający w cyfrowej platformie pracy nie reprezentują interesów tych osób. Należy bowiem pamiętać, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje nie tylko pracownikom, ale także osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy

W **projektowanym art. 2 pkt 8 i 9** zawarto definicje zautomatyzowanych systemów decyzyjnych i zautomatyzowanych systemów monitorujących, które mają na celu wdrożenie analogicznych definicji zawartych w art. 2 ust. 1 lit. h i i dyrektywy.

Z uwagi na fakt, iż 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 (art. 1 ust. 3 dyrektywy), zasada ta znajdzie odzwierciedlenie także w projekcie ustawy (**projektowany art. 3**).

Projektowany art. 4 oraz art. 5 wdroży natomiast art. 13 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym pozostaje ona bez uszczerbku dla dyrektywy 89/391/EWG³ w zakresie informacji i konsultacji oraz dla dyrektywy 2002/14/WE⁴ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE⁵.

Rozdział 2. Informowanie o wykonywaniu pracy za pośrednictwem platformy.

Dyrektywa wymaga zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy zgłaszały pracę wykonywaną przez pracowników platform właściwym organom państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie

³ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. WE L 183, 29.06.1989, s. 1–8).

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramy informowania i konsultowania pracowników w Unii Europejskiej (Dz.U. L 80, 23.3.2002, s. 29–33).

⁵ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28).

danych państw członkowskich (art. 16 dyrektywy). Jak wskazano w motywie 56 dyrektywy celem tej regulacji jest umożliwienie właściwym organom krajowym zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów ustawowych i wykonawczych z zakresu prawa pracy, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym pracownik platformy wykonuje pracę, lub w państwie trzecim. Systematyczny i przejrzysty system przekazywania informacji, w tym na poziomie transgranicznym, ma również kluczowe znaczenie dla zapobiegania nieuczciwej konkurencji między cyfrowymi platformami pracy.

W celu implementacji powołanego przepisu dyrektywy projektowana ustawa nałoży na cyfrowe platformy pracy obowiązek informowania PIP o zatrudnieniu na terenie Polski pracownika platformy, a także zastosowaniu przez sąd domniemania istnienia stosunku pracy wskutek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyli jedynym przypadkiem zastosowania domniemania, które nastąpi bez udziału Państwowej Inspekcji Pracy (**projektowany art. 6**). Wprawdzie dyrektywa nie przesądza o częstotliwości takiego zgłaszania, jednak w opinii projektodawcy tylko regularne i cyklicznie przekazywane informacje mogą zapewnić organowi kontrolnemu pełną i aktualną wiedzę na temat zatrudnienia pracowników w cyfrowej platformie pracy.

Dodatkowo art. 17 ust. 1 dyrektywy obliguje cyfrowe platformy pracy do udostępniania właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform określonych tym przepisem informacji. W celu wdrożenia tej regulacji projekt ustawy wprowadza obowiązek przekazywania przez cyfrowe platformy pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informacji obejmujących, m.in. liczbę osób wykonujących pracę w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie (z wyłączeniem osób nieaktywnych na koncie), czy też ogólne warunki mające zastosowanie do umów określone przez cyfrową platformę pracy (**projektowany art. 7 ust. 1 - 3**). Zgodnie z dyrektywą takie informacje powinny być aktualizowane co najmniej raz na sześć miesięcy, a w odniesieniu do ogólnych warunków mających zastosowanie do umów określone przez cyfrową platformę pracy - za każdym razem, gdy warunki są zmieniane co do istoty. Odmienny termin (co najmniej raz w roku kalendarzowym) został przewidziany wyłącznie dla sektora MŚP. Analogiczne terminy na aktualizację informacji zostaną wprowadzone w **projektowanym art. 7 ust. 4 i 5**.

Dodatkowo, celem wdrożenia art. 17 ust. 2 dyrektywy, cyfrowe platformy pracy zobowiązane zostaną do przekazywania Państwowej Inspekcji Pracy informacji dotyczących

rodzaju lub charakteru pracy wykonywanej przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy ze wskazaniem rodzajów stosunków umownych tych osób (**projektowany art. 7 ust. 1 pkt 4**). Taka informacja zapewni organowi kontrolnemu wstępną weryfikację prawidłowości zawartych umów w świetle rodzaju wykonywanej pracy za pośrednictwem platformy, stanowiąc tym samym impuls do ewentualnej kontroli w przypadku dostrzeżenia jakichkolwiek nieprawidłowości.

W kontekście informacji przekazywanych przez cyfrowe platformy pracy dyrektywa zapewnia także właściwym organom oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy możliwość zwrócenia się o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące wszelkich przedstawionych informacji. Cyfrowe platformy pracy zobowiązane są natomiast przekazać uzasadnione wyjaśnienia lub dodatkowe szczegóły bez zbędnej zwłoki (art. 17 ust. 5 dyrektywy). Wdrożenie tego uprawnienia zapewni **projektowany art. 8**.

Rozdział 3. Ustalanie prawidłowego statusu zatrudnienia.

Dyrektywa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich i skutecznych procedur w celu weryfikowania i zapewniania określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w celu ustalenia, czy praca świadczona jest w ramach stosunku pracy, w tym poprzez stosowanie domniemania prawnego stosunku pracy. 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 jest nazywany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami (art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy). W przypadku zaś, gdy stwierdza się istnienie stosunku pracy, wyraźnie należy wskazać zgodnie z krajowymi systemami prawnymi stronę lub strony odpowiedzialne za wypełnianie obowiązków pracodawcy (art. 4 ust. 3 dyrektywy).

Zgodnie z dyrektywą domniemanie prawne ma być wzruszalne oraz 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 (art. 5 ust. 1

dyrektywy). Jak wskazuje motyw 30 dyrektywy kierownictwo i kontrola mogą w konkretnych przypadkach przybierać różne formy, jako że model gospodarki platform stale ewoluuje. Na przykład cyfrowa platforma pracy może sprawować kierownictwo i kontrolę nie tylko bezpośrednio, lecz także poprzez stosowanie kar lub innych form niekorzystnego traktowania lub presji.

Tak skonstruowane domniemanie stosunku pracy ma być ułatwieniem proceduralnym na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i nie skutkować zwiększeniem obciążenia wymogami tych osób lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu określenie ich prawidłowego statusu zatrudnienia (art. 5 ust. 2 dyrektywy). Motyw 31 dyrektywy dodatkowo wyjaśnia, iż wymogi w ramach domniemania prawnego nie powinny być uciążliwe i powinny łagodzić trudności osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w zakresie przedstawiania dowodów wskazujących na istnienie stosunku pracy w sytuacji nierównowagi sił względem cyfrowej platformy pracy. Przy czym zastosowanie domniemania prawnego nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

Mając na względzie powyższe wprowadza się w **projektowanym art. 9 ust. 1** domniemanie stosunku pracy pomimo, iż taka instytucja nie funkcjonuje obecnie w prawie pracy. Stosownie do definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 § Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Ponadto w myśl art. 22 § 1¹ i 1² Kodeksu pracy zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tych warunków wykonywania pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy – Izba Cywilna w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r. (V CSKP 135/21) „Przepisy art. 22 § 1 i 1¹ KP nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a ponadto nie wykluczają możliwości zawarcia umowy cywilnoprawnej, gdy jest to zgodne z wolą stron oraz charakterem i celem świadczonej pracy (art. 353¹ KC w zw. z art. 300 KP). Sama swoboda umów, chroniona przepisami prawa cywilnego, nie może jednak prowadzić do naruszenia jednoznacznych regulacji ochronnych przewidzianych w prawie pracy. Świadczenie przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy - po rozwiązaniu stosunku pracy - takiej samej pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej może in casu stanowić o pracowniczym charakterze zatrudnienia.”.

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) uzyskają 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 (w szczególności kontrolę). Takie kierownictwo co do zasady będzie też obejmowało stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Podkreślenia wymaga, iż zapewnienie prawidłowego rozumienia i stosowania ustawowego domniemania stosunku pracy także należeć będzie do zadań Państwowej Inspekcji Pracy (**projektowany art. 21 ust. 1 pkt 1**). Wymóg wdrożenia takich środków pomocniczych wynika z art. 6 lit. a dyrektywy.

W przypadku wzruszenia przez cyfrową platformę pracy domniemania stosunku pracy to na niej będzie spoczywać ciężar dowodu, że stosunek prawny łączący ją z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, nie jest stosunkiem pracy (**projektowany art. 9 ust. 3**). Projektowany przepis stanowi transpozycję art. 5 ust. 1 zdanie drugie dyrektywy. 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. Należy zatem wskazać, iż wzruszenie domniemania stosunku pracy nie powinno opierać się 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.

Prawo zastosowania domniemania stosunku pracy przysługiwać będzie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, ich przedstawicielom, a także inspektorom pracy. W przypadku jednak, gdy z inicjatywą zastosowania domniemania stosunku pracy wyjdzie przedstawiciel osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, wskazane jest poinformowanie o tym osoby, w imieniu której występuje o zastosowanie tego domniemania (**projektowany art. 10**). Nie wydaje się bowiem zasadne, aby postępowanie w sprawie ustalenia stosunku pracy było prowadzone bez wiedzy osoby zainteresowanej.

W celu weryfikacji prawidłowości zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy Państwowa Inspekcja Pracy zostanie wyposażona w narzędzie

umożliwiający przekształcenie istniejącego stosunku prawnego takiej osoby w stosunek pracy (**projektowany art. 15**).

Stosownie do regulacji art. 5 ust. 3 dyrektywy domniemanie prawne stosuje się we wszystkich odpowiednich postępowaniach administracyjnych lub sądowych, których przedmiotem jest określenie prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform. Jednocześnie domniemanie prawne nie stosuje się do postępowań, które dotyczą spraw podatkowych, karnych lub zabezpieczenia społecznego. Państwa członkowskie mogą jednak stosować domniemanie prawne w takich postępowaniach zgodnie z prawem krajowym. Powyższe postanowienie dyrektywy zostało wdrożone w **projektowanym art. 11**. Projektodawca nie zdecydował się na rozszerzenie zakresu stosowania przepisu dotyczącego domniemanie prawne na postępowania karne, podatkowe oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Rozdział 4. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

W rozdziale zostaną uregulowane obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy nałożone na ten organ projektowaną ustawą, w szczególności związane z kontrolą prawidłowości zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, a także skutecznym wdrażaniem domniemanie stosunku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie zobowiązana do przyjmowania informacji przekazywanych przez cyfrową platformę pracy, na podstawie art. 6 i 7 projektu ustawy (**projektowany art. 12**). Takie informacje zapewnią organowi kontrolnemu podstawową wiedzę na temat m.in. liczby pracowników zatrudnionych przez cyfrowe platformy pracy, warunków pracy osób wykonujących pracę na rzecz cyfrowej platformy pracy, a także stosunków umownych będących podstawą świadczenia przez te osoby pracy.

W myśl art. 6 lit. c dyrektywy państwa członkowskie zapewniają skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy krajowe, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, a w szczególności zapewniają, w stosownych przypadkach, kontrole i inspekcje wobec konkretnych cyfrowych platform pracy, w przypadku gdy właściwy organ krajowy ustali istnienie stosunku pracy pomiędzy taką platformą a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, a jednocześnie zapewniają, aby takie kontrole i inspekcje były proporcjonalne i niedyskryminacyjne. Analogiczna regulacja prawna zostanie wprowadzona w **projektowanym art. 13**.

Art. 5 ust. 5 dyrektywy wskazuje natomiast, iż w przypadku gdy właściwy organ krajowy uzna, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform może być niewłaściwie sklasyfikowana, wszczyna odpowiednie działania lub postępowanie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu określenia prawidłowego statusu zatrudnienia tej osoby. W celu implementacji powołanego przepisu projekt ustawy wprowadza szczególny tryb postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, którego celem jest zastosowanie ustawowego domniemania stosunku pracy.

Takie postępowanie będzie mogło zostać zainicjowane:

- 1) na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy - gdy osoba ta we wniosku uprawdopodobni istnienie stosunku pracy (**projektowany art. 14**); w takim przypadku okręgowy inspektor będzie mógł wszcząć fakultatywnie kontrolę w celu ustalenia okoliczności faktycznych (**projektowany art. 15 ust. 2**);
- 2) z urzędu - jeżeli okoliczności faktyczne ustalone w toku kontroli wskazują na istnienie stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy (pośrednikiem) a tą osobą, a osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy świadczy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (**projektowany art. 15 ust. 1**).

W przypadku wszczęcia postępowania inspektor pracy zawiadomi o tym fakcie cyfrową platformę pracy (albo pośrednika) oraz osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, które będą miały prawo do wzruszenia domniemania stosunku pracy w określonym w ustawie terminie. Jeżeli cyfrowa platforma pracy (albo pośrednik) lub osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy nie dokonają skutecznego wzruszenia domniemania stosunku pracy albo zrzekną się prawa do tego wzruszenia, inspektor pracy wyda decyzję o ustaleniu istnienia stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy (**projektowany art. 15 ust. 3-6**). Od takiej decyzji będzie przysługiwać odwołanie do sądu pracy. W opinii projektodawcy skrócony tryb postępowania administracyjnego, w którym od decyzji inspektora pracy przysługuje odwołanie bezpośrednio do sądu pracy (nie zaś do organu inspekcji wyższej instancji) zapewni właściwą realizację wymogu dyrektywy zawartego w art. 5 ust. 2, zgodnie z którym państwa członkowskie zostały zobowiązane do ustanowienia skutecznego i wzruszalnego domniemania prawne stosunku pracy, które:

- będzie stanowiło ułatwienie proceduralne na korzyść osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, oraz

- nie będzie skutkowało zwiększeniem obciążenia wymogami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub ich przedstawicieli w postępowaniach mających na celu określenie prawidłowego statusu zatrudnienia.

Warto zauważyć, iż podobne rozwiązanie prawne funkcjonuje już w polskim systemie prawnym w przypadku odwołań od decyzji organów rentowych lub orzeczeń wojewódzkich zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności lub decyzji wydanych przez ten zespół (art. 477⁹ KPC).

Projekt ustawy określi także formę oraz elementy, jakie zawierać będzie decyzja administracyjna (**projektowany art. 18**). Należy podkreślić, iż elementy te są analogiczne jak w przypadku decyzji wydawanej przez inspektora pracy na podstawie art. 34 ust. 2 – 2e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, z różnicą w zakresie ustalania miejsca wykonywania pracy w przypadku, gdy zgromadzony przez inspektora materiał dowodowy nie pozwala na jego ustalenie. W przypadku cyfrowych platform pracy ich siedziba często znajduje się poza granicami RP, dlatego też w takim przypadku jako miejsce wykonywania pracy wskazana zostanie właściwość okręgowego inspektora pracy prowadzącego postępowanie.

Projektowany art. 19 określa natomiast skutki prawne decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy. Celem regulacji jest jednoznaczne wskazanie, że decyzja taka wywołuje skutki nie tylko na gruncie prawa pracy, lecz również w innych dziedzinach prawa, w których istnienie stosunku pracy stanowi przesłankę powstania określonych praw i obowiązków. Dotyczy to w szczególności obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze określone w odrębnych przepisach. Jednocześnie projektowana ustawa zapewnia możliwość dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy za okres poprzedzający wydanie decyzji administracyjnej. W tym celu na okręgowego inspektora pracy nałożono obowiązek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż objęty decyzją administracyjną. Rozwiązanie to ma na celu zapewnienie kompleksowej ochrony praw osoby wykonującej pracę oraz umożliwienie sądowej oceny istnienia stosunku pracy w odniesieniu do okresu poprzedzającego wydanie decyzji, przy jednoczesnym zachowaniu zasady, że skutki publicznoprawne decyzji administracyjnej powstają od dnia jej wydania (**projektowany art. 15 ust. 8**).

Celem zachowania spójności systemowej do projektu ustawy wprowadzono także analogiczne rozwiązania jakie zostały zawarte w art. 34 ust. 2g-2i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (**projektowany art. 20**).

Jak wskazuje motyw 35 dyrektywy, skuteczne wdrożenie domniemania prawnego za pomocą ram środków pomocniczych ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wszystkim zaangażowanym stronom pewności i przejrzystości prawa. Środki takie powinny obejmować upowszechnianie wyczerpujących informacji wśród społeczeństwa, opracowanie wskazówek w formie konkretnych praktycznych zaleceń dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, partnerów społecznych i właściwych organów krajowych oraz zapewnienie skutecznych kontroli i inspekcji, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w tym w stosownych przypadkach poprzez ustanowienie celów takich kontroli i inspekcji. W art. 6 lit. a i b dyrektywa nakłada więc na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia ram środków pomocniczych które polegają na opracowywaniu:

a) odpowiednich wskazówek – między innymi w formie konkretnych i praktycznych zaleceń – aby cyfrowe platformy pracy, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz partnerzy społeczni mogli zrozumieć i wdrażać domniemanie prawne, w tym wskazówki dotyczące procedur jego wzruszania;

b) wskazówek i odpowiednich procedur dla właściwych organów krajowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, między innymi w sprawie współpracy między właściwymi organami krajowymi, aby mogły proaktywnie identyfikować cyfrowe platformy pracy, które nie przestrzegają przepisów mających zastosowanie do określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ukierunkowywać na nie działania i je ścigać.

Opracowywanie odpowiednich zaleceń dotyczących praktycznego stosowania domniemania stosunku pracy powierzone zostanie Państwowej Inspekcji Pracy jako konsekwencja przyznania temu organowi prawa do kształtowania prawidłowych stosunków zatrudnienia osób wykonujących pracę za rzecz cyfrowej platformy. Dodatkowo, w zakresie identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących ustalania stosunku pracy (oraz w zakresie ich kontroli), ustawa nałoży obowiązek współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi właściwymi w tej kwestii organami. W opinii projektodawcy kluczowymi organami w tym zakresie będzie Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz organy Krajowej Administracji Skarbowej. Organy te posiadają najszerszy zakres informacji przede wszystkim z uwagi na kompetencje związane z pobieraniem danin publicznych. Ustawowy katalog organów pozostanie jednak otwarty, gdyż w indywidualnych przypadkach nie należy wykluczyć konieczności współpracy także z innymi organami w tym zakresie (**projektowany art. 21 ust. 1**).

Aby właściwie realizować wskazane powyżej zadania, w ślad za art. 6 lit. d dyrektywy, projekt ustawy nakłada także obowiązek odpowiedniego szkolenia inspektorów pracy oraz zapewnienia im dostępności do wiedzy technicznej z zakresu zarządzania algorytmicznego (**projektowany art. 21 ust. 2**).

Projekt ustawy nakłada na Państwową Inspekcję Pracy (lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych) obowiązek określonej współpracy z właściwymi organami państw członkowskich w zakresie wdrażania przepisów dotyczących ustalania istnienia stosunku pracy, a także współpracy z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy w zakresie wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na osoby wykonujące pracę na rzecz platformy (**projektowane art. 21 ust. 1 pkt 2, art. 22 oraz art. 23**). Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy będzie zobowiązana do wymiany informacji z właściwymi organami państwa członkowskiego w celu egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy w sytuacji, w której praca za pośrednictwem platformy będzie wykonywana na terenie Polski, natomiast cyfrowa platforma pracy będzie miała siedzibę w innym państwie członkowskim (**projektowany art. 24**).

Projektowane art. 21 - 23 wdrażają regulacje zawarte w art. 24 ust. 2-4 dyrektywy, który nakłada obowiązek współpracy właściwych organów krajowych w zakresie:

- egzekwowania niniejszej dyrektywy, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, w szczególności w przypadku wystąpienia kwestii dotyczących wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform (w tym celu organy te wymieniają stosowne informacje, w tym informacje uzyskane w ramach inspekcji lub postępowań wyjaśniających, na żądanie albo z własnej inicjatywy),
- wymiany stosownych informacji i najlepszych praktyk w zakresie wdrażania domniemania prawnego, przy wsparciu Komisji,
- wymiany informacji do celów egzekwowania dyrektywy w przypadku, gdy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform wykonują ją w państwie członkowskim innym niż to, w którym cyfrowa platforma pracy ma siedzibę.

Rozdział 5. Przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

W myśl motywu 38 dyrektywy, choć w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”, ustanowiono ogólne ramy ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, niezbędne jest ustanowienie przepisów szczegółowych odpowiadających na konkretne problemy związane z przetwarzaniem danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w kontekście pracy za pośrednictwem platform. Art. 88 rozporządzenia 2016/679 stanowi już, że państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Dyrektywa przewiduje bardziej szczegółowe zabezpieczenia dotyczące przetwarzania danych osobowych za pomocą systemów zautomatyzowanych w kontekście pracy za pośrednictwem platform, a tym samym zapewnia wyższy poziom ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

W konsekwencji art. 7 ust. 1 dyrektywy wskazuje, iż cyfrowe platformy pracy nie mogą za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:

- a) przetwarzać danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform;
- b) przetwarzać danych osobowych dotyczących prywatnych rozmów, w tym komunikacji z innymi osobami pracującymi za pośrednictwem platform i przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform;
- c) gromadzić danych osobowych osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, gdy osoba ta nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform;
- d) przetwarzać danych osobowych w celu przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności stowarzyszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji, określonych w Karcie;
- e) przetwarzać danych osobowych w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej

lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej;

- f) przetwarzać danych biometrycznych, zdefiniowanych w art. 4 pkt 14 rozporządzenia (UE) 2016/679, osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform w celu ustalenia tożsamości tej osoby poprzez porównanie tych danych z danymi biometrycznymi osób fizycznych przechowywanymi w bazie danych.

Analogiczne dane osobowe zostaną objęte zakazem ich przetwarzania przez cyfrowe platformy pracy na mocy projektowanej ustawy (**projektowany art. 25 ust. 1**).

Dodatkowo, zgodnie z wymogiem art. 7 ust. 3 dyrektywy, przepis **projektowanego art. 25 ust. 1** będzie miał zastosowanie także w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy będzie korzystać z innych zautomatyzowanych systemów przetwarzających dane osobowe, które podejmują lub wspierają decyzje mające wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy (**projektowany art. 25 ust. 2**). Oznacza to, iż projektowany zakaz przetwarzania określonych danych osobowych będzie miał zastosowanie nie tylko do zdefiniowanych w projekcie ustawy zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, ale także do wszystkich innych systemów zautomatyzowanych, których decyzje w jakikolwiek sposób wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy.

Dyrektywa zobowiązuje także do stosowania wymienionych powyżej regulacji do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform od początku ich rekrutacji lub wyboru, co zostanie wprowadzone w **projektowanym art. 26**.

W kontekście ochrony danych osobowych dyrektywa wprowadza szczególne zasady dotyczące przeprowadzenia przez cyfrowe platformy oceny skutków dla ochrony danych na podstawie art. 35 ust. 1 rozporządzenia 2016/679. Zgodnie z art. 8 dyrektywy dokonując oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym dla ograniczeń przetwarzania określonych w art. 7 niniejszej dyrektywy, cyfrowe platformy pracy, zasięgają opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli oraz prezentują taką ocenę przedstawicielom pracowników. Wdrożenie powyższej regulacji dyrektywy przewiduje **projektowany art. 27**.

W uzupełnieniu regulacji związanej z przetwarzaniem danych osobowych osób wykonujących pracę na rzecz platformy w rozdziale przewidziano także wdrożenie szczególnych uprawnień tych osób w zakresie prawa do przenoszenia danych osobowych,

przewidzianych w art. 9 ust. 6 dyrektywy. **Projektowany art. 28** przyznaje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy prawo do przenoszenia danych osobowych wytworzonych podczas wykonywania pracy z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. Jednocześnie nakłada na cyfrowe platformy pracy obowiązek zapewnienia nieodpłatnych narzędzi w celu ułatwienia skorzystania z tego prawa oraz przekazania danych osobowych bezpośrednio osobie trzeciej, jeśli zainteresowana osoba wystąpi z takim żądaniem. Zgodnie z motywem 45 dyrektywy, w uzupełnieniu do prawa do przenoszenia danych osobowych, zgodnie z art. 20 rozporządzenia 2016/679, dostarczonych administratorowi przez osobę, której dane dotyczą, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny mieć prawo otrzymać, bez przeszkód i w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego, wszelkie dane osobowe wygenerowane w wyniku wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym oceny i opinii, w celu przesyłania ich lub zlecenia ich przesyłania osobie trzeciej, w tym innej cyfrowej platformie pracy.

Z uwagi na fakt, iż jednym z głównych celów dyrektywy jest ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, wymienione w art. 15 dyrektywy uprawnienia przysługujące przedstawicielom pracowników mają przysługiwać – w zakresie ochrony danych osobowych osób pracujących na rzecz platformy – także przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. W konsekwencji zgodnie z **projektowanym art. 29**, obejmie to uprawnienie do:

- otrzymania od cyfrowej platformy pracy oceny skutków przetwarzania danych osobowych,
- otrzymania od cyfrowej platformy pracy informacji obejmującej wskazane w projektowanej ustawie elementy dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz decyzyjnych,
- otrzymania od cyfrowej platformy pracy informacji wynikającej z przeprowadzonego nadzoru lub oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy,
- wystąpienia z wnioskiem do cyfrowej platformy pracy o weryfikację decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny oraz uzyskania precyzyjnej i odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi.

W tym kontekście motyw 54 dyrektywy wyjaśnia, iż część osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform to osoby samozatrudnione. Wpływ zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych stosowanych przez cyfrowe platformy pracy na ochronę danych osobowych osób samozatrudnionych i ich możliwość zarobkowania jest podobny do wpływu na pracowników platform. W związku z tym prawa określone w niniejszej dyrektywie dotyczące ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w kontekście zarządzania algorytmicznego, to jest prawa dotyczące przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, ograniczeń w przetwarzaniu lub zbieraniu danych osobowych oraz monitorowania i weryfikowania istotnych decyzji przez człowieka, powinny mieć zastosowanie również do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które nie pozostają w stosunku pracy.

Projektowany art. 30 wprowadza obowiązek nałożenia na cyfrową platformę pracy administracyjnej kary pieniężnej do wysokości górnej granicy kary wskazanej w art. 83 ust. 5 rozporządzenia 2016/679, za naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Przepis ten stanowi implementację art. 24 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym organ nadzorczy lub organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie stosowania rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie stosowania art. 7–11 niniejszej dyrektywy w zakresie spraw dotyczących ochrony danych, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozdziałów VI, VII i VIII rozporządzenia (UE) 2016/679. Jednocześnie wprowadza zaostrzenie kary stanowiąc, iż do naruszeń art. 7–11 niniejszej dyrektywy stosuje się górną granicę administracyjnych kar pieniężnych, o której mowa w art. 83 ust. 5 tego rozporządzenia.

Rozdział 6. Obowiązki cyfrowej platformy pracy związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych

W myśl motywu 44 dyrektywy, w uzupełnieniu do wymogów określonych w rozporządzeniu 2016/679, cyfrowe platformy pracy powinny podlegać obowiązkom w zakresie przejrzystości i informowania w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz systemów zautomatyzowanych, które są stosowane do podejmowania lub wspierania decyzji mających wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym na warunki pracy pracowników platform, takie jak ich rekrutacja, dostęp tych pracowników do zadań oraz organizacja zadań, ich zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, czas

pracy, dostęp do szkoleń, awans lub jego odpowiednik oraz status umowny, w tym na ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie ich konta. Należy określić, rodzaj i formę informacji o takich systemach zautomatyzowanych, które mają być przekazywane osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform oraz kiedy należy je przedstawiać. Powinni oni również mieć prawo wystąpić o wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat wszystkich stosownych systemów. Wyczerpujące i szczegółowe informacje na temat takich systemów zautomatyzowanych należy również przekazywać przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform oraz właściwym organom krajowym na ich żądanie, aby umożliwić im wypełnianie ich funkcji.

W konsekwencji art. 9 ust. 1-4 dyrektywy określa elementy, jakie mają się znaleźć w informacji przekazywanej przez cyfrową platformę pracy uprawnionym podmiotom, a także termin i formę jej przekazania. Implementację tego postanowienia dyrektywy stanowi **projektowany art. 31**, który zobowiązuje cyfrowe platformy pracy do przekazywania osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, przedstawicielom pracowników oraz Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych - na ich żądanie, informacji obejmującej określone dane dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz decyzyjnych. **Projektowany art. 32** wdraża natomiast określony w art. 9 ust. 3-4 dyrektywy sposób i termin przekazywania powyższych informacji.

Podobne zasady w zakresie przejrzystości i informowania w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz decyzyjnych stosować należy wobec osób ubiegających się o pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. W myśl art. 9 ust. 5 dyrektywy cyfrowe platformy pracy przekazują wskazane informacje także osobom przechodzącym procedurę rekrutacji lub wyboru, przy czym informacje te są muszą być związane i dotyczyć wyłącznie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych wykorzystywanych w tej procedurze oraz muszą być przekazane przed rozpoczęciem procedury rekrutacji lub wyboru. Implementację powołanego wymogu dyrektywy stanowi **projektowany art. 33**.

Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie stosują zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne do zarządzania osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez takie systemy, takie jak decyzje związane z ofertą lub przydziałem zadań, zarobkami, bezpieczeństwem i zdrowiem, czasem pracy, dostępem do szkoleń, awansem lub statusem w organizacji oraz statusem umownym,

bezpośrednio wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, a przy tym osoby te mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub nadzorującą (motyw 47 dyrektywy). W konsekwencji art. 10 ust. 1, 3 i 4 dyrektywy wprowadza specjalne środki nadzoru nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i decyzyjnymi. W celu implementacji tego przepisu projektodawca nakłada na cyfrowe platformy pracy obowiązek nadzoru oraz regularnej oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, a także obliuguje do przekazywania tak uzyskanych informacji przedstawicielom pracowników oraz udostępnienia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych osobowych – na ich żądanie. Podobnie jak to zostało wskazane w regulacji dyrektywy, jeżeli wynik przeprowadzonego nadzoru lub oceny wskaże, iż korzystanie ze zautomatyzowanych systemów powoduje wysokie ryzyko dyskryminacji lub decyzje podjęte lub wspierane przez te systemy naruszyły prawa osób wykonujących pracę, cyfrowa platforma pracy zobowiązana będzie podjąć w niezbędne kroki, aby zaradzić ujawnionemu ryzyku lub naruszeniu (**projektowany art. 34**).

Dodatkowo dyrektywa wymaga zapewnienia przez cyfrowe platformy pracy niezbędnej kadry do realizowania określonych wyżej zadań w dwóch aspektach. Po pierwsze, art. 10 ust. 2 dyrektywy obliuguje do zapewnienia wystarczających zasobów ludzkich do skutecznego nadzorowania i oceniania wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na osoby pracujące na rzecz platformy. Powołane osoby mają posiadać odpowiednie kompetencje, a także mieć zapewnioną ochronę przed utratą pracy lub jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem z tytułu wykonywanych zadań. Po drugie, w ślad za wymogiem zawartym w art. 11 ust. 1 dyrektywy, cyfrowe platformy pracy zobowiązane są także do wyznaczenia osoby do kontaktu, która udzieli osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wyjaśnień dotyczących faktów, okoliczności i powodów podjęcia konkretnej decyzji wspieranej lub podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Osoba wyznaczona do kontaktu także ma posiadać niezbędne wykształcenie, kompetencje i uprawnienia do wykonywania tej funkcji. Implementację wskazanych wyżej obowiązków zapewni **projektowany art. 35**.

W myśl motywu 48 dyrektywy, w uzupełnieniu wymogów ustanowionych w rozporządzeniu (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego i z uwagi na poważny wpływ, jaki decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego lub ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za

pośrednictwem platform lub jakiejkolwiek decyzje skutkujące równoważną szkodą mają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, decyzje te zawsze powinny być podejmowane przez człowieka. **Projektowany art. 36** wprowadza zatem obowiązek podejmowania przez człowieka decyzji dotyczących kluczowych dla osoby wykonującej pracę kwestii, takich jak rozwiązanie umowy, ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie jej konta albo decyzji powodującej równoważną szkodę. Proponowana regulacja stanowi implementację art. 10 ust. 5 dyrektywy. Z uwagi na fakt, iż w polskim systemie prawnym jednostronne ograniczenie lub zawieszenie stosunku umownego jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo, i tylko wówczas gdy szczególny przepis tak stanowi w projektowanej regulacji zawarto jedynie element rozwiązania umowy.

Istotnym elementem przejrzystości zarządzania algorytmicznego jest wprowadzenia nadzoru ludzkiego nad decyzjami pojętymi lub wspieranym przez zautomatyzowany system decyzyjny. Zgodnie z motywem 49 dyrektywy w uzupełnieniu wymogów rozporządzenia (UE) 2016/679 w kontekście zarządzania algorytmicznego w pracy za pośrednictwem platform osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform powinny mieć prawo do uzyskania od cyfrowej platformy pracy bez zbędnej zwłoki wyjaśnienia w sprawie decyzji, braku decyzji lub serii decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne. **Projektowany art. 37**, w ślad za art. 11 ust. 1–3 dyrektywy, wprowadza prawo osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy do zażądania wyjaśnienia dotyczącego decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Dotyczyć to więc będzie każdej decyzji, o której wyjaśnienie zwróci się zainteresowana osoba. Niezależnie od inicjatywy osoby wykonującej pracę na rzecz platformy, na cyfrowej platformie pracy będzie ciążył także obowiązek przedstawiania takiej osobie pisemnego uzasadnienia decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny, która dotyczy:

- ograniczenia lub zawieszenia lub usunięcia jej konta,
- odmowy wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę,
- umowy zawartej z tą osobą lub mającej podobny skutek,
- istotnych elementów stosunku pracy lub innego stosunku umownego tej osoby.

Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciel będą mieli prawo wystąpić o weryfikację powyższych decyzji oraz otrzymać od cyfrowej platformy pracy precyzyjną i uzasadnioną odpowiedź. W sytuacji, gdy powyższe decyzje naruszają prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana także:

- zmienić taką decyzję, a jeżeli taka zmiana nie będzie możliwa - zaproponować odpowiednie odszkodowanie lub zadośćuczynienie,
- podjąć niezbędne kroki, aby zapobiec ponownemu podjęciu takiej decyzji (w tym w dokonać modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestać korzystania z niego).

Zgodnie z jego treścią art. 11 ust. 4 i 5 dyrektywy niniejszy artykuł nie ma wpływu na procedury dyscyplinarne i procedury zwolnień określone w prawie krajowym, w umowach zbiorowych i praktykach krajowych, a także nie stosuje się go do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które są również użytkownikami biznesowymi zdefiniowanymi w art. 2 pkt 1 rozporządzenia (UE) 2019/1150. Analogiczne wyłączenia zostaną zastosowane w **projektowanym art. 38.**

W myśl motywu 52 dyrektywy informowanie przedstawicieli pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji, regulowane na poziomie Unii na mocy dyrektywy 2002/14/WE, mają kluczowe znaczenie dla wspierania skutecznego dialogu społecznego. Ponieważ wprowadzanie zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych przez cyfrowe platformy pracy lub istotne zmiany w ich stosowaniu mają bezpośredni wpływ na organizację pracy i indywidualne warunki pracy pracowników platform, niezbędne są dodatkowe środki w celu zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy informowały przedstawicieli pracowników platform i skutecznie prowadziły z nimi konsultacje na odpowiednim poziomie, zanim takie decyzje zostaną podjęte. Biorąc pod uwagę techniczną złożoność systemów zarządzania algorytmicznego, informacje powinny być przekazywane w odpowiednim czasie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników platform przygotowanie się do konsultacji, w razie potrzeby z pomocą eksperta wybranego zgodnie przez pracowników platformy lub ich przedstawicieli. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na środki informacyjne i konsultacyjne przewidziane w dyrektywie 2002/14/WE. Dodatkowo motyw 53 dyrektywy uzupełnia, iż w przypadku braku przedstawicieli pracowników powinna istnieć możliwość bezpośredniego informowania pracowników przez cyfrową platformę pracy o wprowadzeniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub istotnej zmianie w ich stosowaniu.

W konsekwencji w rozdziale zostaną wprowadzone także przepisy uzupełniające krajowe regulacje dotyczące informowania przedstawicieli pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji w zakresie stosowania przez cyfrowe platformy pracy zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. **Projektowany art. 39** wprowadza obowiązek

objęcia informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji, o których mowa w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, także decyzji, które mogą skutkować wprowadzeniem przez cyfrową platformę pracy zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych lub też istotnymi zmianami w ich stosowaniu. Z uwagi na fakt, iż zgodnie z ustawą informowanie i konsultowanie przeprowadza się z radą pracowników, projektowany przepis będzie miał zastosowanie w przypadku wyboru takiej rady. Natomiast w razie braku wyboru rady pracowników, informowanie i konsultacje będą przeprowadzane wobec przedstawicieli pracowników. Należy jednak podkreślić, iż w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajdują jedynie niektóre zasady określone w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, nie zaś cała ustawa. Projektowana regulacja zostanie także uzupełniona o przepis dotyczący ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników platformy będących swobodnie wybranym w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy w celu zrównania ustawowej ochrony wszystkich przedstawicieli pracowników platformy. Tym samym wdrożony zostanie art. 13 ust. 2 dyrektywy.

Natomiast **projektowany art. 40**, w ślad za art. 13 ust. 3 dyrektywy, unormuje prawo przedstawicieli pracowników do korzystania z pomocy wybranego przez siebie eksperta, jeżeli będzie to niezbędne do zbadania kwestii będącej przedmiotem informacji i przeprowadzanej konsultacji oraz do sformułowania opinii. Wprawdzie dyrektywa wymaga, aby w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy ma w danym państwie członkowskim ponad 250 pracowników, ponosiła ona wydatki na eksperta (pod warunkiem że są one proporcjonalne), to jednak zasada ta zostanie wdrożona w projekcie ustawy jedynie wobec przedstawicieli pracowników platformy niebędących radami pracowników. Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników, zgodnie z art. 6 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, ponosi bowiem pracodawca.

W przypadku braku przedstawicieli pracowników cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana, zgodnie z wymogiem określonym w art. 14 dyrektywy, informować bezpośrednio pracownika platformy o planowanych decyzjach, które dotyczą tego pracownika i mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych lub istotnymi zmianami w stosowaniu tych systemów (**projektowany art. 41**).

Rozdział 7. Obowiązki cyfrowej platformy pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wskazuje motyw 50 dyrektywy zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne mogą mieć istotny wpływ na bezpieczeństwo oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników platform. Algorytmiczne kierownictwo, ocenianie i dyscyplinowanie intensyfikują wysiłek wkładany w pracę, ponieważ poszerzają zakres monitorowania, podnoszą tempo pracy wymagane od pracowników, minimalizują luki w procesie pracy oraz rozszerzają działalność związaną z pracą poza tradycyjne miejsce pracy i czas pracy. Ograniczone uczenie się w pracy i ograniczony wpływ na zadania wynikające ze stosowania nieprzejrzyistych algorytmów, intensyfikacja pracy i brak bezpieczeństwa wynikające ze stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych mogą zwiększać stres i niepokój wśród pracowników. W związku z tym cyfrowe platformy pracy powinny oceniać te zagrożenia, sprawdzać, czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie, by im przeciwdziałać, oraz podejmować stosowne środki zapobiegawcze i ochronne. Powinny one zapobiegać sytuacjom, w których stosowanie takich systemów powoduje nadmierną presję na pracowników lub zagraża ich zdrowiu. Aby zwiększyć skuteczność tych przepisów, cyfrowa platforma pracy powinna udostępniać ocenę ryzyka i ocenę środków łagodzących pracownikom platform, ich przedstawicielom i właściwym organom.

Problematykę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników platformy reguluje art. 12 dyrektywy. W celu implementacji art. 12 ust. 1 dyrektywy **projektowany art. 42 ust. 1** wprowadzi dodatkowe regulacje ochronne pracowników platformy, które polegają na wskazaniu obowiązku cyfrowej platformy pracy:

- oceniania ryzyka związanego ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników platformy, w szczególności pod względem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
- oceniania, czy zabezpieczenia przewidziane w tych systemach są odpowiednie do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
- podjęcia odpowiedniego działania zapobiegawczego i ochronnego.

Podkreślenia wymaga, iż pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi podstawowy obowiązek

pracodawcy, którego naruszenie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Konsekwencją powyższego są także określone prawem obowiązki informacyjne pracodawcy w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy. I tak, zgodnie z art. 207¹ § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

1. zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
2. działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;
3. pracownikach wyznaczonych do:
 - a. udzielania pierwszej pomocy,
 - b. wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Natomiast w myśl art. 12 ust. 2 dyrektywy w odniesieniu do wymogów określonych w ust. 1 tego artykułu, cyfrowe platformy pracy zapewniają skuteczne informowanie pracowników platform lub ich przedstawicieli, prowadzenie z nimi konsultacji i ich udział zgodnie z art. 10 i 11 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1–8).

Z uwagi na fakt, iż powołany art. 10 i 11 dyrektywy Rady 89/391/EWG został wdrożony w art. 207¹ § 1 oraz w rozdziale XI działu X Kodeksu pracy, działania wymienione w projektowanym art. 42 ust. 1 będą także przedmiotem informacji przekazywanej zgodnie z art. 207¹ § 1 Kodeksu pracy oraz konsultacji przeprowadzonych zgodnie z przepisami rozdziału XI działu X Kodeksu pracy (**projektowany art. 42 ust. 2**).

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników platformy zostanie wzmocnione także przez wyrażony w art. 12 ust. 3 dyrektywy zakaz stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych w sposób, który wywiera nadmierną presję na pracowników platform lub w inny sposób zagraża bezpieczeństwu oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników platformy. Analogiczne rozwiązanie prawne zostanie przewidziane w **projektowanym art. 43**, który obejmie zakresem zastosowania także osoby wykonujące pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy. W opinii projektodawcy taka ochrona powinna przysługiwać wszystkim osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy.

Zaproponowane powyżej przepisy art. 41-43 projektu znajdą zastosowanie także w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z innych zautomatyzowanych systemów, które podejmują lub wspierają decyzje mające jakikolwiek wpływ na pracownika platformy (**projektowany art. 44**). Wskazane obowiązki cyfrowej platformy pracy będą więc obejmowały nie tylko zdefiniowane w projekcie ustawy zautomatyzowane systemy decyzyjne, ale wszystkie inne zautomatyzowane systemy, które w jakikolwiek sposób oddziałują na pracownika platformy. Wdrożenia takiej regulacji wymaga art. 12 ust. 4 dyrektywy.

Obowiązkiem cyfrowej platformy będzie także wprowadzenie środków zapobiegawczych obejmujących również skuteczne kanały zgłaszania zagrożeń, mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, w tym także ich ochrony przed przemocą i molestowaniem (**projektowany art. 45**). Wskazana regulacja stanowić będzie wdrożenie art. 12 ust. 5 dyrektywy.

Rozdział 8. Ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

W rozdziale zawarto szczególne regulacje ochronne dotyczące osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, związane z ochroną trwałości umów będących podstawą świadczenia pracy, jak również inne instrumenty prawne służące w szczególności ułatwieniu egzekwowania nałożonych projektowaną ustawą praw tych osób.

Jak wskazuje motyw 62 dyrektywy, praca za pośrednictwem platform charakteryzuje się brakiem wspólnego miejsca pracy, w którym osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy mogłyby poznawać się nawzajem i komunikować ze sobą oraz ze swoimi przedstawicielami, również w celu obrony swoich interesów w odniesieniu do cyfrowej platformy pracy. Niezbędne jest zatem stworzenie cyfrowych kanałów komunikacji, zgodnie z organizacją pracy cyfrowych platform pracy, za pomocą których osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mogłyby prywatnie i bezpiecznie komunikować się ze sobą i za pomocą których mogliby się z nimi kontaktować ich przedstawiciele. Na cyfrową platformę pracy zostanie zatem nałożony obowiązek zapewnienia osobom pracującym na rzecz platformy możliwości kontaktów oraz komunikacji, w tym także z przedstawicielami tych osób oraz udostępnienia odpowiednich do tego narzędzi cyfrowych (**projektowany art. 46**). Regulacja stanowi wdrożenie art. 20 dyrektywy.

Dodatkowo, zgodnie z motywem 66 dyrektywy, aby zapewnić skuteczność ochrony przewidzianej w niniejszej dyrektywie, niezbędna jest ochrona osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, które korzystają z praw przyznanych im na mocy dyrektywy, przed

zwolnieniem lub rozwiązaniem ich umowy oraz przed wszelkimi działaniami o równoważnych skutkach, w tym przed zawieszeniem ich konta. W tym celu dyrektywa wprowadza szczególnie rozwiązania prawne zawarte w art. 22 oraz art. 23, mające na celu ochronę osób wykonujących pracę na rzecz platformy przed niekorzystnym traktowaniem oraz innymi negatywnymi konsekwencjami, a także przed zwolnieniem z tytułu korzystania z praw przewidzianych w dyrektywie.

W myśl art. 22 dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym tych spośród nich, które są ich przedstawicielami, przed niekorzystnym traktowaniem przez cyfrową platformę pracy oraz przed negatywnymi konsekwencjami na skutek skargi złożonej do cyfrowej platformy pracy lub postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Analogiczna regulacja zostanie wdrożona w **projektowanym art. 47**. Podkreślenia wymaga fakt, iż przepisy dyrektywy nie regulują trybu składania skargi ani obowiązku określonej reakcji na taką skargę cyfrowej platformy pracy. Należy zatem przyjąć także na gruncie projektowanej ustawy, iż jest to jakakolwiek skarga osoby wykonującej pracę na rzecz platformy pracy, która wskazuje na negatywny wpływ organizacji pracy na taką osobę, złożona bezpośrednio do cyfrowej platformy pracy.

W ślad za art. 23 ust. 1 dyrektywy projektowana ustawa wprowadzi zakaz wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę lub innej umowy będącej podstawą świadczenia pracy (lub przygotowania do tych czynności), a także zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem tych umów z powodu:

- skorzystania z domniemania stosunku pracy,
- skorzystania z prawa do przenoszenia danych osobowych,
- wystąpienia przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy z żądaniem przekazania informacji dotyczącej wszystkich stosownych systemów i ich cech,
- wystąpienia przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy z żądaniem wyjaśnienia decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny,
- wystąpienia z wnioskiem o weryfikację decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny,
- dochodzenia roszczeń oraz odszkodowania lub zadośćuczynienia wskutek naruszenia praw przewidzianych w ustawie.

Analogicznie jak w przypadku wzruszenia domniemania stosunku pracy, to na cyfrowej platformie pracy będzie spoczywał ciężar dowodu, iż przy rozwiązywaniu umowy (lub

zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy) kierowała się innymi powodami niż skorzystanie przez uprawnioną osobę z wymienionych praw (**projektowany art. 48 ust. 1 i 2**). Odwrócenie ciężaru dowodu wynika z art. 23 ust. 3 dyrektywy.

Dodatkowo dyrektywa wprowadza prawo zwrócenia się osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy do cyfrowej platformy pracy z prośbą o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności, jeżeli uważa, iż czynności te były skutkiem korzystania z praw przewidzianych w dyrektywie. Cyfrowa platforma pracy bez zbędnej zwłoki przedstawia te powody na piśmie (art. 23 ust. 2 dyrektywy). Przedmiotowa regulacja zostanie wdrożona w **projektowany art. 48 ust. 3 i 4**. Proponuje się wprowadzenie 7 dniowego terminu na realizację przez cyfrową platformę pracy obowiązku przekazania uzasadnionej odpowiedzi.

W ślad za regulacją art. 18 dyrektywy, w przypadku naruszenia prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy (lub takiej, której stosunek pracy lub inny stosunek prawny ustał) i poniesienia przez nią szkody projektowana ustawa wprowadzi prawo takiej osoby do dochodzenia wszelkich roszczeń niematerialnych i materialnych, w tym odszkodowania i zadośćuczynienia (**projektowany art. 49**).

W rozdziale unormowano także kluczowy przepis dla ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, które zawarły umowę z pośrednikiem. W myśl motywu 24 dyrektywy, w niektórych przypadkach osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie łączy bezpośredni stosunek umowny z cyfrową platformą pracy, ale pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, poprzez którego wykonują pracę za pośrednictwem platform. Ten sposób organizacji pracy za pośrednictwem platform często skutkuje szerokim wachlarzem różnych złożonych stosunków wielostronnych, w tym łańcuchami podwykonawców, oraz zacieraniem się granic między obowiązkami cyfrowej platformy pracy a obowiązkami pośredników. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez pośredników są narażone na takie same zagrożenia związane z niewłaściwą klasyfikacją ich statusu zatrudnienia i ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform bezpośrednio dla cyfrowej platformy pracy. Państwa członkowskie powinny zatem ustanowić odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby na mocy niniejszej dyrektywy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform poprzez pośredników korzystały z takiego samego poziomu ochrony co osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform i pozostające w bezpośrednim stosunku

umownym z cyfrową platformą pracy. Państwa członkowskie powinny ustanowić odpowiednie mechanizmy, w tym w stosownych przypadkach poprzez systemy odpowiedzialności solidarnej.

W konsekwencji **projektowany art. 50**, w ślad za art. 3 dyrektywy, ureguje sytuację osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy, które zawarły umowę nie bezpośrednio z cyfrową platformą pracy, lecz z pośrednikiem. Celem regulacji jest zapewnienie, aby korzystanie przez cyfrowe platformy pracy z modelu współpracy opartego na pośrednikach nie prowadziło do ograniczenia praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform ani do utrudnienia korzystania z uprawnień przewidzianych w projektowanej ustawie. W ust. 1 przyjęto zasadę równego traktowania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, niezależnie od tego, czy umowę zawarły bezpośrednio z cyfrową platformą pracy, czy z pośrednikiem. Rozwiązanie to ma zapobiegać różnicowaniu zakresu ochrony wyłącznie ze względu na przyjęty model organizacji współpracy przez cyfrową platformę pracy. Ust. 2 nakłada na pośrednika obowiązek przekazania cyfrowej platformie pracy informacji o osobach wykonujących pracę za jej pośrednictwem, z którymi zawarł umowę. Obowiązek ten ma zapewnić cyfrowej platformie pracy możliwość prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z projektowanej ustawy oraz wykonywania obowiązków uzgodnionych z pośrednikiem. Natomiast w ust. 3 przewidziano obowiązek ustalenia przez cyfrową platformę pracy i pośrednika, w drodze umowy, odpowiedniego i skutecznego sposobu realizacji praw osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, o których mowa w art. 25–28 oraz art. 31–37 projektu ustawy. Rozwiązanie to pozostawia stronom swobodę w określeniu podziału obowiązków, przy jednoczesnym zapewnieniu, że przyjęte rozwiązania będą gwarantowały osobom wykonującym pracę rzeczywistą możliwość korzystania z przysługujących im praw. Ust. 4 ustanawia obowiązek współdziałania cyfrowej platformy pracy i pośrednika w zakresie niezbędnym do realizacji praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Obowiązek ten ma zapewnić skuteczne wykonywanie obowiązków wynikających z ustawy również w przypadkach, gdy informacje lub działania niezbędne do realizacji danego prawa pozostają w dyspozycji różnych podmiotów uczestniczących w organizacji pracy platformowej. Natomiast w ust. 5 wprowadzono solidarną odpowiedzialność cyfrowej platformy pracy i pośrednika za niewykonanie obowiązków określonych w art. 25–28 oraz art. 31–37 projektu ustawy, zgodnie z przyjętym między nimi podziałem obowiązków, a także za roszczenia o odszkodowanie lub zadośćuczynienie przewidziane w projektowanej ustawie. Rozwiązanie to ma zapewnić osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy

skuteczną ochronę jej praw oraz wyeliminować ryzyko przerzucania odpowiedzialności pomiędzy cyfrową platformą pracy a pośrednikiem. Jednocześnie odpowiedzialność solidarna została ograniczona do przypadków, w których pośrednik przekazał cyfrowej platformie pracy informację, o której mowa w ust. 2, co zapewnia, że odpowiedzialność platformy jest powiązana z posiadaniem wiedzy o osobie wykonującej pracę za jej pośrednictwem. Ust. 6 odsyła do przepisów Kodeksu cywilnego regulujących odpowiedzialność solidarną. Rozwiązanie to zapewnia stosowanie jednolitych zasad wykonywania zobowiązań solidarnych, w szczególności w zakresie uprawnień osoby uprawnionej, sposobu spełnienia świadczenia oraz rozliczeń regresowych pomiędzy współodpowiedzialnymi podmiotami.

Rozdział 9. Przepisy karne

Zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie do naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów dotyczących praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do charakteru, wagi i czasu trwania naruszenia popełnionego przez przedsiębiorstwo oraz do liczby pracowników, których dotyczy naruszenie (art. 24 ust. 5 dyrektywy).

Projekt ustawy przewiduje sankcje za naruszenie przez cyfrową platformę pracy, pośrednika lub osobę działającej w ich imieniu przepisów określonych w ustawie. Katalog wykroczeń obejmuje brak realizacji nałożonych projektowana ustawą obowiązków, w szczególności informacyjnych. Za ich popełnienie przewiduje się karę grzywny w wysokości od 2000 zł do 60 000 zł. Stosownie zaś do wymogów dyrektywy przy wymierzaniu przedmiotowej kary, uwzględniać się będzie charakter, wagę i czas trwania naruszenia oraz liczbę pracowników platformy, których dotyczy naruszenie (**projektowany art. 51**). Należy wskazać, iż kary w analogicznej wysokości zostały wprowadzone do Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 473).

Rozdział 10. Przepisy zmieniające

Zapewnienie właściwej i skutecznej realizacji zadań nałożonych w projektowanej ustawie na Państwową Inspekcję Pracy wymaga także niezbędnych dostosowań **przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (projektowany art. 53)**, w szczególności poprzez:

- dodanie nowych zadań do katalogu zadań inspekcji, oraz
- dodanie do katalogu podmiotów podlegających kontroli inspekcji również cyfrowych platform pracy i pośredników.

Dodatkowo proponuje się dodanie w art. 23 w ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy pkt 5d, zgodnie z którym w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy będzie miał prawo żądania od cyfrowej platformy pracy lub pośrednika dokumentów lub oświadczeń w sprawach zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy dotyczących kontroli, o której mowa w projektowanej ustawie. Przedmiotowa regulacja zapewni wdrożenie art. 21 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach w sprawach, których dotyczą przepisy niniejszej dyrektywy, sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać cyfrowej platformie pracy ujawnienie odpowiednich dowodów, które znajdują się pod jej kontrolą.

Projektowany art. 54 zawiera natomiast zmiany w **ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego**. Mają one charakter dostosowujący i wynikają z wprowadzenia do projektowanej ustawy kompetencji okręgowego inspektora pracy do wydawania decyzji administracyjnych ustalających istnienie stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. Ustawą z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadzono do Kodeksu postępowania cywilnego szczególne przepisy regulujące postępowanie sądowe w sprawach odwołań od decyzji okręgowego inspektora pracy ustalających istnienie stosunku pracy. Projektowana ustawa przewiduje analogiczną kompetencję okręgowego inspektora pracy w odniesieniu do osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w przypadkach określonych w projektowanej ustawie.

W związku z powyższym niezbędne jest objęcie decyzji wydawanych na podstawie projektowanej ustawy tym samym reżimem procesowym, który został przewidziany dla decyzji wydawanych na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Zapewni to jednolite zasady sądowej kontroli decyzji administracyjnych wydawanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz spójność rozwiązań procesowych. Projektowane zmiany nie modyfikują podstawowych zasad postępowania odwoławczego uregulowanych w Kodeksie postępowania cywilnego. Ich celem jest zapewnienie skutecznej i jednolitej kontroli sądowej decyzji administracyjnych wydawanych przez okręgowych inspektorów pracy również w sprawach dotyczących wykonywania pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.

Rozdział 11. Przepis przejściowy, dostosowujący i przepis końcowy

Zgodnie z art. 5 ust. 6 dyrektywy, w odniesieniu do stosunków umownych powstałych przed dniem 2 grudnia 2026 r. i nadal trwających w tym dniu domniemanie prawne przewidziane w niniejszym artykule stosuje się wyłącznie do okresu rozpoczynającego się od tego dnia. Jak wyjaśniono w motywie 33 dyrektywy, ze względu na pewność prawa domniemanie prawne nie powinno wywierać skutków prawnych z mocą wsteczną i w związku z tym powinno mieć zastosowanie wyłącznie do okresu rozpoczynającego się w dniu 2 grudnia 2026 r., w tym w przypadku stosunków umownych nawiązanych przed tym dniem i trwających w tym dniu. Roszczenia dotyczące ewentualnego istnienia stosunku pracy przed tym dniem oraz wynikających z tego praw i obowiązków istniejących do tego dnia należy zatem oceniać wyłącznie na podstawie prawa Unii i prawa krajowego stosowanego przed tym dniem, w tym na podstawie dyrektywy (UE) 2019/1152. Wobec powyższego projekt ustawy wprowadza regulację, zgodnie z którą w przypadku umowy zawartej przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy i trwającej w dniu wejścia w życie ustawy domniemanie stosunku pracy przewidziane w projektowanej ustawie, stosuje się wyłącznie do okresu trwania umowy liczonego od dnia 2 grudnia 2026 r. (**projektowany art. 55**).

Projekt wprowadza także 6-miesięczny termin od dnia wejścia w życie ustawy na realizację po raz pierwszy nowych obowiązków nałożonych projektowanymi regulacjami na cyfrowe platformy pracy, zapewniając im niezbędny czas na dostosowanie się do nowych obciążeń. Dotyczyć to będzie obowiązków przekazania wskazanych w projekcie informacji Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicielom pracowników oraz osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, a także wprowadzenia środków zapobiegawczych (w tym kanałów dokonywania zgłoszeń zagrożeń) związanych z bhp oraz przemocą i molestowaniem oraz zapewnienia możliwości prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji osobom wykonującym pracę (**projektowany art. 56**).

Proponuje się aby ustawa weszła w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia (**projektowany art. 57**). Przyjęty termin *vacatio legis* ma na celu zapewnienie podmiotom objętym ustawą odpowiedniego czasu na przygotowanie się do stosowania nowych regulacji. Projektowana ustawa wprowadza nowe obowiązki zarówno dla cyfrowych platform pracy, jak i podmiotów współpracujących z nimi (pośredników), a także nowe kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz nowe rozwiązania proceduralne związane z wydawaniem i kontrolą sądową decyzji administracyjnych. Niezbędne jest zatem umożliwienie adresatom

ustawy dostosowania stosowanych procedur, rozwiązań organizacyjnych i technicznych do nowych wymagań prawnych.

Zgodnie z art. 29 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 2 grudnia 2026 r. W ocenie projektodawcy miesięczny okres *vacatio legis* pozostaje uzasadniony z punktu widzenia konieczności zapewnienia możliwie sprawnej implementacji dyrektywy, przy uwzględnieniu, że pełne dostosowanie krajowych rozwiązań prawnych do jej wymogów następuje w warunkach ograniczeń czasowych wynikających z przebiegu procesu legislacyjnego.

III. Pozostałe informacje.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak wyłącznie do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanej dyrektywy.

Projektowana ustawa nie podlega obowiązkowi przedstawienia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.), projekt ustawy został zamieszczony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projektowana ustawa nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

W opinii projektodawcy projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.