Nazwa projektu Projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy **Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu** Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu** Krzysztof Stefański, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: krzysztof.stefanski@mrpips.gov.pl, Agnieszka Wołoszyn, Z-ca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl, Piotr Gołębiewski , Z-ca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: piotr.golebiewski@mrpips.gov.pl, Mirosława Brzostek-Kleszcz, Dyrektor Departamentu Prawnego MRPiPS; tel.538 639 474, e-mail: Miroslawa.Brzostek-Kleszcz@mrips.gov.pl, Jakub Szmit, główny specjalista; tel. 538117320, e-mail: jakub.szmit@mrpips.gov.pl Marlena Płachetko, radca; tel. 538117382, e-mail: marlena.plachetko@mrpips.gov.pl, Edyta Czarnocka, radca; tel. 668213577, e-mail: edyta.czarnocka@mrpips.gov.pl; Katarzyna Jędrzejewska, główny specjalista ds. legislacji; tel. 538 117 324, e-mail: katarzyna.jedrzejewska@mrpips.gov.pl, Juliusz Wrębiak, radca prawny, tel. 538117346, e-mail: juliusz.wrebiak@mrpips.gov.pl, Aleksandra Pietras, główny specjalista; tel. 538117358, e-mail: aleksandra.pietras@mrpips.gov.pl.	**Data sporządzenia** 23 listopada 2026 r. **Źródło:** wdrożenie dyrektywy UE **Nr w wykazie prac:** UC160

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

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

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

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

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

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

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

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

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

Ochrona pracowników

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

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

W celu zapewnienia przestrzegania przez cyfrowe platformy pracy przepisów prawa pracy, w szczególności gdy siedziba cyfrowej platformy pracy znajduje się w innym państwie niż to, w którym pracownik platformy wykonuje pracę, dyrektywa nakłada obowiązek zgłaszania pracy wykonywanej przez pracowników platform właściwym organom. Systematyczny i przejrzysty system przekazywania informacji, w tym na poziomie transgranicznym, ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania nieuczciwej konkurencji między cyfrowymi platformami pracy.

Jak podkreślono w dyrektywie, ograniczone uczenie się w pracy i ograniczony wpływ na zadania wynikające ze stosowania nieprzejrzystych algorytmów, intensyfikacja pracy i brak bezpieczeństwa wynikające ze stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych mogą zwiększać stres i niepokój wśród pracowników. Wzmocnieniu ochrony pracowników platform mają więc służyć także regulacje dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Dotyczą one w szczególności przeprowadzania oceny ryzyka związanego ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz obowiązku wprowadzenia w tym zakresie odpowiednich środków zapobiegawczych i ochronnych. Dodatkowym zabezpieczeniem zdrowia pracowników ma być także przewidziany w dyrektywie zakaz stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, które wywierają nadmierną presję na pracownika platformy lub w inny sposób zagrażają bezpieczeństwu i higienie pracy oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu tego pracownika.

Ochrona pracowników oraz osób niebędących pracownikami

Dyrektywa ustanowiła również przepisy mające na celu zwiększenie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych poprzez zapewnienie środków odnoszących się do zarządzania algorytmicznego. Mają one mieć

zastosowanie do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, także niepozostających w stosunku pracy.

W tym zakresie dyrektywa nakłada na cyfrowe platformy pracy w szczególności obowiązek:

- udostępniania określonych w dyrektywie (i cyklicznie aktualizowanych) informacji na temat pracy wykonywanej za pośrednictwem platform właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę na rzecz platformy (np. liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w podziale na poziom działalności oraz ich status umowny lub status zatrudnienia), a w razie potrzeby także ich uzupełniania na żądanie uprawnionych podmiotów;
- przekazywania w określonym terminie wskazanych w dyrektywie informacji dotyczących zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, w tym także osobom ubiegającym się o taką pracę, jak również przedstawicielom takich osób i na żądanie właściwym organom (np. informacji, że takie systemy są w użyciu lub są wprowadzane);
- wprowadzenia środków nadzoru nad zautomatyzowanymi systemami, które polegają m.in. na nadzorowaniu i regularnym ocenianiu wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. W przypadku zaś rozpoznania wysokiego ryzyka dyskryminacji w pracy przy korzystaniu z takich systemów lub stwierdzenia naruszenia prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform przez indywidualne decyzje podjęte lub wspierane przez takie systemy – także obowiązek podjęcia niezbędnych kroków, aby zapobiec takim decyzjom w przyszłości. Dodatkowo dyrektywa wskazuje rodzaje decyzji, które muszą być podjęte wyłącznie przez człowieka (m.in. dot. ograniczenia, zawieszenia lub rozwiązania stosunku umownego);
- weryfikacji przez człowieka decyzji podjętych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne. Taka weryfikacja ma polegać m.in. na udzielaniu wyjaśnień osobom wykonującym pracę na rzecz platformy dotyczących decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny, a także przekazywaniu pisemnego uzasadnienia wymienionych w dyrektywie decyzji podjętych lub wspieranych przez taki system (np. decyzji dot. ograniczenia, zawieszenia lub usunięcia konta). W przypadku zaś gdy decyzja naruszy prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy – także obowiązek skorygowania tej decyzji, a jeżeli nie jest to możliwe, zaoferowania odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę.

Dyrektywa wymaga także, aby odpowiednie organy krajowe współpracowały ze sobą w zakresie egzekwowania 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. Taka współpraca powinna polegać na wymianie stosownych informacji, w tym informacji uzyskanych w ramach inspekcji lub postępowań wyjaśniających.

W dyrektywie ustanowiono także przepisy szczegółowe względem 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), odpowiadające na konkretne problemy związane z przetwarzaniem danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w kontekście pracy za pośrednictwem platform. Wprowadzają one:

- zakaz przetwarzania za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych określonych danych osobowych (np. dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform),
- obowiązek zasięgania opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform,
- prawo osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy do przenoszenia danych osobowych wygenerowanych podczas wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, a także nieodpłatnego zapewnienia przez cyfrową platformę pracy narzędzi ułatwiających skuteczne korzystanie przez takie osoby z prawa do przenoszenia danych (w tym prawo do zażądania przekazania takich danych osobowych bezpośrednio osobie trzeciej).

Organy odpowiedzialne za monitorowanie stosowania powołanego rozporządzenia (UE) 2016/679 są również odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie stosowania przepisów dyrektywy w zakresie spraw dotyczących ochrony

danych. Do naruszeń przepisów dyrektywy dotyczących przetwarzania danych osobowych stosować należy górną granicę administracyjnych kar pieniężnych, o której mowa w art. 83 ust. 5 ww. rozporządzenia.

Zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie mają także obowiązek wprowadzić regulacje szczególne mające na celu ochronę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform (w niektórych przypadkach także ich przedstawicieli), które korzystają z praw przyznanych im mocy dyrektywy. Takie środki powinny objąć:

- ochronę przed niekorzystnym traktowaniem oraz przed negatywnymi konsekwencjami na skutek skargi złożonej do cyfrowej platformy pracy lub postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w dyrektywie,
- zakaz zwalniania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform lub rozwiązywania z nimi umów lub równoważnych czynności oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności z powodu korzystania przez te osoby z praw przewidzianych w dyrektywie,
- prawo wystąpienia do cyfrowej platformy pracy o przedstawienie uzasadnionych powodów zwolnienia, rozwiązania umowy lub równoważnych czynności. W takim przypadku obowiązek udowodnienia, że takie czynności nastąpiły z innych powodów niż korzystanie z praw przyznanych dyrektywą, spoczywać będzie na cyfrowej platformie pracy,
- wprowadzenie regulacji zapewniających, by w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy korzysta z usług pośredników, osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, które pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem, korzystały z takiego samego poziomu ochrony co osoby mające umowę zawartą bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.

W zakresie dochodzenia roszczeń dyrektywa wymaga zapewnienia, aby osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform – w tym osoby, których stosunek pracy lub inny stosunek umowny ustały – miały dostęp do terminowego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę, w przypadku gdy naruszone zostały ich prawa wynikające z dyrektywy. Natomiast odnośnie sankcji dyrektywa wskazuje, iż muszą być one skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do charakteru, wagi i czasu trwania naruszenia popełnionego przez przedsiębiorstwo oraz do liczby pracowników, których dotyczy naruszenie.

W polskim systemie prawnym brak jest 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 przepisy ogólne prawa pracy, prawa cywilnego oraz ochrony danych osobowych. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy zazwyczaj działają na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług. Tym samym w większości przypadków co do zasady nie korzystają one z uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy, takich jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dostęp do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym świadczeń chorobowych, zależy natomiast od tytułu ubezpieczenia oraz zasad podlegania właściwym ubezpieczeniom.

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

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

Zgodnie z projektem ustawy cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana:

1) do informowania Państwowej Inspekcji Pracy o fakcie zatrudnienia na terenie Polski pracownika platformy (oraz aktualizowania tej informacji nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym) oraz ustaleniu istnienia stosunku pracy przez sąd wskutek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku . Dodatkowo na cyfrowej platformie pracy będzie ciążył obowiązek przekazywania Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy niektórych informacji dotyczących wykonywania pracy za pośrednictwem platformy na terytorium RP (np. liczby osób wykonujących pracę w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie). Takie informacje będą cyklicznie aktualizowane przez cyfrową platformę pracy,

a także uzupełniane na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicieli osób wykonujących pracę na rzecz platformy;

2) w zakresie ochrony danych osobowych do:
   - nieprzetwarzania za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych określonych w projekcie danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platformy, a także osób ubiegających się o pracę na rzecz takiej platformy (np. stanu emocjonalnego lub psychicznego czy też prywatnych rozmów, w tym z innymi osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy),
   - zasięgania opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem tej platformy oraz ich przedstawicieli przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę na rzecz platformy oraz przekazywaniu przedstawicielom takiej oceny,
   - realizacji prawa osoby wykonującej pracę na rzecz platformy do przenoszenia danych osobowych wytworzonych podczas wykonywania przez nią pracy z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych oraz zapewnienia nieodpłatnych narzędzi ułatwiających skuteczne korzystanie z prawa do przenoszenia danych,
   - realizacji żądania osoby wykonującej pracę na rzecz platformy przekazania jej danych osobowych bezpośrednio innemu podmiotowi;

3) do przekazywania osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, przedstawicielom tych osób, a także Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych - na ich żądanie, informacji obejmującej wskazane w projekcie ustawy informacje dotyczące zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz decyzyjnych (np. potwierdzenie, że takie systemy są stosowane lub wprowadzane). Projektodawca określi także termin i formę przekazania takiej informacji. Analogiczny obowiązek będzie realizowany wobec osób ubiegających się o wykonywanie pracy na rzecz cyfrowej platformy pracy - w zakresie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych wykorzystywanych w danym naborze;

4) do nadzoru oraz regularnej oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, a także do przekazywania uzyskanych w tym zakresie informacji przedstawicielom pracowników, osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy i Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych – na ich żądanie. Jeżeli zaś wynik nadzoru lub oceny wskaże, iż korzystanie ze tych systemów powoduje wysokie ryzyko dyskryminacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy lub decyzje podjęte lub wspierane przez te systemy naruszyły prawa tych osób – zobowiązanie do podjęcia przez cyfrową platformę pracy niezbędnych kroków w celu zaradzenia ujawnionemu ryzyku lub naruszeniu;

5) do zapewnienia, aby podejmowanie decyzji dotyczących rozwiązania umowy z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub ograniczenia, zawieszenia lub usunięcia jej konta albo decyzji powodującej równoważną szkodę – następowało wyłącznie przez człowieka;

6) do udzielania wyjaśnień dotyczących decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny - na żądanie osoby wykonującej pracę na rzecz platformy. Dodatkowo wprowadzony zostanie obowiązek przekazywania uzasadnienia wymienionych w projektowanej ustawie decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system decyzyjny (np. dotyczących ograniczenia lub zawieszenia lub usunięcia konta) osobie wykonującej pracę na rzecz platformy, oraz - na jej żądanie – także weryfikacji takich decyzji i udzielenia w tym zakresie uzasadnionej odpowiedzi. W przypadku zaś, gdy taka decyzja naruszy prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy – także zobowiązanie do jej zmiany, a jeśli nie jest ona możliwa do zaproponowania odszkodowania lub zadośćuczynienia, a także podjęcia niezbędnych kroków, aby zapobiec ponownemu podjęciu takiej decyzji;

7) do zapewnienia, aby informowanie i przeprowadzanie konsultacji, o których mowa w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, podejmowane przez cyfrową platformę obejmowało także planowane decyzje, które mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów

monitorujących lub decyzyjnych lub istotnymi zmianami w ich stosowaniu. W przypadku braku przedstawicieli pracowników - obowiązek cyfrowej platformy pracy poinformowania o tej kwestii bezpośrednio pracowników platformy;

8) do wzmocnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników platformy polegającego m.in. na konieczności oceny ryzyka związanego ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych dla zdrowia pracowników platformy, w szczególności pod względem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka oraz zastosowanie w tym zakresie odpowiednich działań zapobiegawczych i ochronnych. Dodatkowo unormowany zostanie zakaz stosowania zautomatyzowanych systemów, które wywierają nadmierną presję na pracownika platformy lub w inny sposób zagrażają bezpieczeństwu i higienie pracy oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu tego pracownika, a także obowiązek wprowadzenia środków zapobiegawczych, w tym skutecznych kanałów dokonywania zgłoszeń takich zagrożeń.

Niektóre obowiązki nałożone na cyfrową platformę pracy na mocy projektowanej ustawy zostały również przewidziane w odniesieniu do pośrednika pracy platformowej, przy czym ich zakres i sposób realizacji zostały dostosowane do charakteru oraz roli, jaką pośrednik pełni w organizowaniu pracy za pośrednictwem platformy cyfrowej.

Projektowana ustawa wprowadzi także regulacje mające na celu wzmocnienie ochrony osób wykonujących prace na rzecz platformy, ochronę prawidłowości i trwałości ich stosunków umownych, a także umożliwienie egzekwowania praw zawartych w projektowanej ustawie. Zaliczyć do nich należy w szczególności:

1) uregulowanie ułatwień proceduralnych dla osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Takim osobom (lub ich przedstawicielom) wystarczy uprawdopodobnienie na podstawie okoliczności faktycznych, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują nad nimi kierownictwo, w tym kontrolę, przede wszystkim stosując zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne. Przyjęcie istnienia stosunku pracy będzie wzruszalne przez obie strony, jednak w przypadku wystąpienia z taką inicjatywą przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej, to na nich będzie spoczywać ciężar dowodu, że stosunek umowny łączący ich z osobą pracującą za pośrednictwem platformy, nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy;

2) obowiązek cyfrowej platformy pracy zapewnienia osobom wykonującym pracę na rzecz tej platformy możliwości prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, jak również powstrzymania się od dostępu do nich lub ich monitorowania;

3) zakaz jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz ich przedstawicieli, a także powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla tych osób z tytułu wszczęcia postępowania mającego na celu wyegzekwowanie praw przewidzianych w projektowanej ustawie (w tym wydania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy) lub złożenia skargi w tym zakresie do cyfrowej platformy pracy;

4) wprowadzenie regulacji ochronnej w ramach postępowania dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z którą jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli albo wszczęciem postępowania a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika pracy platformowej, datą zawarcia umowy o pracę będzie data rozpoczęcia kontroli albo wszczęcia postępowania. W takim przypadku stosować się będzie wyłącznie przepisy Kodeksu pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę;

5) zakaz wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy będącej podstawą świadczenia pracy na rzecz platformy (lub przygotowania do tych czynności), a także zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem tych umów z powodu skorzystania przez osobę świadczącą pracę na rzecz platformy z praw zawartych w projektowanej ustawie. W razie sporu to na cyfrowej platformie pracy lub pośredniku pracy platformowej będzie spoczywać ciężar dowodu, że przy rozwiązywaniu umowy będącej podstawą świadczenia pracy lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem takiej umowy kierowali się innymi

powodami niż skorzystanie przez osobę wykonującą pracę na rzecz platformy z jej ustawowych praw. Dodatkowo, taka osoba będzie uprawniona do zażądania od cyfrowej platformy pracy lub pośrednika pracy platformowej wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy albo zastosowanie innego działania, natomiast cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej będą zobowiązani do udzielenia jej odpowiedzi;

6) prawo osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy (oraz osoby, której stosunek pracy lub inny stosunek prawny będący podstawą wykonywania pracy na rzecz platformy już ustał), która poniosła szkodę wskutek naruszenia praw przewidzianych w projektowanej ustawie do dochodzenia roszczeń niematerialnych i materialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia;

7) gwarancji korzystania z równego poziomu ochrony przewidzianego w projekcie ustawy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy na podstawie umowy zawartej z pośrednikiem pracy platformowej w porównaniu do osób wykonujących taką pracę na podstawie umowy zawartej bezpośrednio z cyfrową platformą pracy. Cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik pracy platformowej będą zobowiązani ustalić skuteczny sposób, w jaki osoba wykonująca pracę będzie mogła korzystać z niektórych praw przewidzianych projektem ustawy. Dodatkowo wprowadzona zostanie odpowiedzialność solidarna platformy i pośrednika w odniesieniu do roszczeń związanych z niewypełnieniem ww. obowiązków oraz z tytułu odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie praw przewidzianych w projektowanej ustawie.
   Projekt ustawy obejmuje swoim zakresem również sytuacje, w których cyfrowa platforma pracy organizuje wykonywanie pracy przy udziale pośredników (partnerów rozliczeniowych). Zgodnie z projektowanymi przepisami korzystanie z pośredników nie wpływa na zakres ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Projekt przewiduje obowiązek zapewnienia przez cyfrową platformę pracy i pośrednika pracy platformowej skutecznego wykonywania praw wynikających z ustawy oraz odpowiedzialność solidarną za naruszenie tych obowiązków. Tym samym przyjęte rozwiązania ograniczają ryzyko obchodzenia przepisów poprzez delegowanie określonych funkcji organizacyjnych lub kontrolnych na podmioty trzecie.

Projektowana ustawa wprowadzi także nadzór organów krajowych (w szczególności Państwowej Inspekcji Pracy oraz Prezesa UODO), jak również osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli nad niektórymi aspektami organizowania pracy przez cyfrowe platformy pracy, w tym nad stosowaniem przez te platformy zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych.

<u>Państwowa Inspekcja Pracy będzie zobowiązana do:</u>

1) prowadzenia postępowań administracyjnych, których celem będzie ustalenie istnienia stosunku pracy. Wszczęcie takiego postępowania będzie możliwe z urzędu (wskutek przeprowadzonej kontroli) lub na wniosek. W przypadku złożenia wniosku, który nie spełnia ustawowych wymogów okręgowy inspektor pracy będzie wzywał wnioskodawcę do usunięcia braków, a w razie nieusunięcia braków pozostawi go bez rozpoznania. W wyniku wszczęcia postępowania, jeżeli inspektor stwierdzi istnienie kierownictwa, w tym kontroli, zostanie wydana decyzja administracyjna o ustaleniu istnienia stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, jeżeli żadna ze stron wcześniej nie podważy istnienia stosunku pracy albo nie zrzeknie się prawa do tego podważenia. Decyzja ustali stosunek pracy od dnia jej wydania, natomiast w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy, okręgowy inspektor pracy będzie wnosił powództwo do sądu pracy, jednak nie wcześniejszy niż od dnia 2 grudnia 2026 r., jeżeli okoliczności faktyczne uprawdopodobniają kierownictwo, w tym kontrolę. Odwołanie od decyzji będzie przysługiwać do sądu na zasadach określonych w Kodeksie postępowania cywilnego;

2) podejmowania działań zapewnianiających prawidłowe stosowanie ułatwień proceduralnych mających na celu ustalenie istnienia stosunku pracy, polegających m.in. na opracowaniu szczegółowych wytycznych dla cyfrowych platform pracy, osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, przedstawicieli tych osób, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców, umożliwiających właściwe rozumienie i wdrażanie tej procedury. Dodatkowo obowiązek współpracy z organami, w tym z ZUS oraz organami KAS, w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących prawidłowego zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy i ich kontroli, a także współpraca w tym zakresie z właściwymi organami państw członkowskich UE;

3) współpracy z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy, w szczególności w zakresie wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. Taka współpraca ma polegać na wymianie informacji na wniosek lub z własnej inicjatywy;

4) współpracy z właściwymi organami państwa członkowskiego na terenie którego siedzibę ma cyfrowa platforma pracy w przypadku, gdy osoba wykonuje pracę na rzecz tej platformy na terenie Polski - w celu egzekwowania przepisów ustawy..

Jednocześnie w projekcie ustawy zostały przewidziane sankcje uzależnione od rodzaju naruszenia, w przypadku gdy cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej lub osoba działająca w ich imieniu nie realizuje obowiązków nałożonych projektowaną ustawą. Proponuje się wprowadzenie kary grzywny w wysokości od 2000 do 60000 zł.

Odnośnie do kar za naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych projektowane regulacje odsyłają do 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) - w zakresie wskazanym w dyrektywie.

W ramach projektu ustawy zmienione zostaną również przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.) w celu zapewnienia właściwej i skutecznej realizacji zadań nałożonych na ten organ projektowaną ustawą oraz w niezbędnym zakresie, a także przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa oraz Kodeksu postępowania cywilnego.

Efektem projektu będzie wdrożenie dyrektywy UE oraz w konsekwencji istotna poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy oraz wzmocnienie ochrony ich danych osobowych.

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

Termin transpozycji dyrektywy (UE) 2024/2831, upływa 2 grudnia 2026 r.
Do 20 listopada 2026 r. przepisy wdrażające dyrektywę zostały przyjęte na Słowacji i we Włoszech. W Estonii ustawa transpozycyjna została uchwalona przez parlament 18 listopada 2026 r.

Część państw członkowskich jeszcze przed jej przyjęciem uregulowała jednak wybrane aspekty pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych. Dotyczy to w szczególności Hiszpanii, Portugalii, Chorwacji oraz Belgii. Przyjęte rozwiązania dotyczą przede wszystkim mechanizmów ułatwiających prawidłowe ustalanie istnienia stosunku pracy, obowiązków informacyjnych związanych z zarządzaniem algorytmicznym, roli pośredników w organizowaniu pracy platformowej oraz ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

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

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

platforma ponosi wraz z nim solidarną odpowiedzialność za należności pracownicze, związane z nimi obciążenia z tytułu zabezpieczenia społecznego oraz administracyjne kary pieniężne.

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

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

Na Słowacji przyjęto we wrześniu 2026 r. ustawę regulującą wykonywanie pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, która ma wejść w życie 2 grudnia 2026 r. Wprowadzono wzruszalne domniemanie stosunku pracy, jeżeli przedstawione fakty pozwalają zasadnie przyjąć, że praca jest wykonywana w warunkach zwierzchnictwa platformy lub pośrednika, podporządkowania oraz zgodnie z ich poleceniami. Ciężar obalenia domniemania spoczywa na platformie lub pośredniku. Nie określono minimalnej liczby kryteriów koniecznych do jego zastosowania. Przewidziano również możliwość wspólnego dochodzenia ustalenia stosunku pracy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem tej samej platformy lub pośrednika. Uregulowano ponadto obowiązki informacyjne wobec inspekcji pracy, zasady zarządzania algorytmicznego i ochrony danych osobowych oraz solidarną odpowiedzialność platformy i pośrednika za wykonanie określonych obowiązków ustawowych.

We Włoszech w listopadzie 2026 r. przyjęto przepisy rozszerzające mechanizmy ustalania prawidłowego statusu zatrudnienia na różne rodzaje pracy platformowej, poza wcześniej uregulowanym sektorem dostaw. Domniemanie stosunku pracy opiera się na ocenie okoliczności wskazujących na kierownictwo i kontrolę sprawowane przez platformę, również za pomocą systemów zautomatyzowanych. Uwzględnia się w szczególności organizowanie pracy oraz wydawanie wiążących poleceń dotyczących jej treści, sposobu i czasu wykonywania. Przepisy nie ustanawiają liczbowego progu kryteriów. Regulują również sytuację osób wykonujących pracę za pośrednictwem innych podmiotów, odwołując się w zakresie odpowiedzialności do ogólnych przepisów dotyczących pracy tymczasowej oraz wykonawstwa i podwykonawstwa. Wprowadzono także obowiązki dotyczące przejrzystości zarządzania algorytmicznego, ochrony danych osobowych oraz nadzoru człowieka nad decyzjami wpływającymi na warunki pracy.

W Estonii parlament uchwalił 18 listopada 2026 r. ustawę o pracy platformowej. W zakresie ustalania statusu zatrudnienia odwołano się do ogólnego domniemania istnienia umowy o pracę przewidzianego w estońskim prawie pracy, bez ustanawiania odrębnego katalogu kryteriów. Przy ocenie charakteru stosunku prawnego znaczenie mają rzeczywiste warunki wykonywania pracy, w tym sposób kierowania nią i sprawowania kontroli. Uregulowano także odpowiedzialność platform i pośredników, przewidując ich solidarną odpowiedzialność za określone obowiązki ochronne. Istotną część ustawy stanowią przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego, w szczególności zakazy przetwarzania określonych kategorii danych osobowych, obowiązki informacyjne oraz prawo do wyjaśnienia i zakwestionowania decyzji podejmowanych lub wspieranych przez systemy zautomatyzowane. Decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub zamknięciu konta osoby wykonującej pracę mają być podejmowane przez człowieka.

W części państw członkowskich, w których nadal trwają prace nad transpozycją dyrektywy proponowane są rozwiązania oparte na bardziej ogólnej ocenie kierownictwa i kontroli. Przykładowo w **Czechach** projektowane przepisy wiążą zastosowanie domniemania z występowaniem okoliczności wskazujących na cechy pracy zależnej, w szczególności kierownictwo i kontrolę ze strony platformy lub pośrednika. W **Austrii** natomiast projektowane przepisy przewidują, że jeżeli istnieją fakty wskazujące na kierownictwo i kontrolę cyfrowej platformy pracy, domniemywa się, że praca platformowa jest wykonywana w ramach

stosunku pracy. Projekt nie zakłada w tym zakresie liczbowego progu kryteriów, przy czym ostateczny kształt tych rozwiązań może jeszcze ulec zmianie w toku prac legislacyjnych.

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

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

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

			higieny pracy oraz ochrony danych osobowych.
Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy inni niż pracownicy	150-600 tys. osób	Szacunki MRPiPS	Zwiększenie przejrzystości odziaływania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na warunki pracy poprzez przyznanie uprawnień informacyjnych. Dodatkowo wzmocnienie ochrony pracy poprzez wprowadzenie zakazu ponoszenia jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu korzystania z praw przewidzianych w projekcie ustawy, wraz z możliwością dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie przewidzianych ustawą praw. Zwiększenie ochrony danych osobowych, a także prawidłowości zatrudnienia poprzez możliwość zastosowania ułatwienia proceduralnego w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. W przypadku uprawdopodobnienia sprawowania kierownictwa przez cyfrową platformę pracy.
Państwowa Inspekcja Pracy	17 (16 okręgowych inspektoratów pracy oraz Główny Inspektorat Pracy)	Informacja ogólnodostępna	Dodatkowe zadania polegające w szczególności na przyjmowaniu informacji od cyfrowych platform pracy, kontrolowaniu prawidłowości zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz współpracy w tym zakresie z innymi organami. Dodatkowo wydawanie decyzji administracyjnych dotyczących ustalenia stosunku pracy, opracowywanie zaleceń umożliwiających właściwe stosowanie ułatwień proceduralnych mających na celu ustalenie istnienia stosunku pracy, a także prowadzenie postępowań w sprawach o wykroczenia z art. 51 projektu.
Urząd Ochrony Danych Osobowych	1	Informacja ogólnodostępna	Dodatkowe zadania polegające na współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych ustawą w zakresie ochrony danych osobowych.
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	Informacja ogólnodostępna	Obowiązek współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie przestrzegają przepisów dotyczących ustalania istnienia stosunku pracy i ich kontroli.
Krajowa Administracja Skarbowa/Ministerstwo Finansów	2	Informacja ogólnodostępna	Obowiązek współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w celu identyfikowania cyfrowych platform pracy, które nie

			przestrzegają przepisów dotyczących ustalania istnienia stosunku pracy i ich kontroli.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: - w sądach apelacyjnych – 11 - w sądach okręgowych – 51 - w sądach rejonowych – 117 (62 wydziały pracy oraz 55 wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych)	Źródło własne	Wzrost liczby rozpatrywanych spraw

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

Projekt ustawy był przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:
– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549) do:

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

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

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

– na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2026 r. poz. 836) przez Radę Dialogu Społecznego;

– na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), przez Państwową Inspekcję Pracy;

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

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

Projekt ustawy był przedmiotem konsultacji publicznych z następującymi organizacjami:

1. Stowarzyszeniem Prawa Pracy;
2. Stowarzyszenie Praktyków HR;
3. Krajową Izbą Gospodarczą;
4. Polskim Forum HR;

5. Stowarzyszeniem Agencji Zatrudnienia;
6. Polską Izbą Handlu;
7. Związkiem Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
8. Stowarzyszeniem Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
9. Związkiem Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Projekt ustawy był przekazany do zaopiniowania także:

1. Głównemu Inspektorowi Pracy;
2. Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
3. Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
4. Prokuratorii Generalnej Skarbu Państwa;
5. Prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
6. Rzecznikowi Praw Obywatelskich,
7. Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami i trwały 30 dni. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostały przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2026 r. poz. 404).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677).

Projekt ustawy nie wprowadza regulacji wykraczających poza minimalne regulacje wymagane do realizacji obowiązków wynikających z dyrektywy.

Należy zaznaczyć, że projektowana ustawa nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Jednak z uwagi na fakt, iż projekt ustawy wdraża minimalne regulacje dyrektywy, mające na celu uregulowanie ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, w szczególności poprzez wprowadzenie przejrzystości zarządzania algorytmicznego oraz prawidłowego ustalania stosunku pracy, nie ma możliwości ograniczania obowiązków administracyjnych wobec tych przedsiębiorców, zgodnie z art. 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2025 r. poz. 1480).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2027	*1 2028*	*2 2029*	*3 2030*	*4 2031*	*5 2032*	*6 2033*	*7 2034*	*8 2035*	*9 2036*	*10 2037*	*Łącznie (0-10)*
Dochody ogółem	**22,6**	**48,6**	**52,4**	**55,8**	**58,9**	**62,1**	**65,6**	**69,3**	**73,1**	**77,2**	**81,6**	**667,2**
budżet państwa	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	1,3
JST	0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,1	1,2	1,4	8,0
FUS	20,0	43,0	46,1	49,0	51,7	54,4	57,4	60,5	63,8	67,3	71,0	584,2
NFZ	0,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,0	3,2	3,4	27,6
Fundusz Pracy	0,6	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	18,1
Fundusz Solidarnościowy	0,9	1,9	2,1	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,8	3,0	3,2	26,1
FGŚP	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
Wydatki ogółem	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	**22,6**	**48,6**	**52,4**	**55,8**	**58,9**	**62,1**	**65,6**	**69,3**	**73,1**	**77,2**	**81,6**	**667,2**
budżet państwa	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	1,3

JST	0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,1	1,2	1,4	8,0
ZUS	20,0	43,0	46,1	49,0	51,7	54,4	57,4	60,5	63,8	67,3	71,0	584,2
NFZ	0,9	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,9	3,0	3,2	3,4	27,6
Fundusz Pracy	0,6	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	18,1
Fundusz Solidarnościowy	0,9	1,9	2,1	2,2	2,3	2,4	2,6	2,7	2,8	3,0	3,2	26,1
FGŚP	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9

Źródła finansowania	Przyjęto, iż rok „0" to 2027 r. Regulacja nie powoduje zwiększenia wydatków jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych (odprowadzanych obowiązkowych danin – podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS, FGŚP)) z tytułu przekształcenia stosunków prawnych (umów cywilnoprawnych i innych podstaw świadczenia pracy) w umowy o pracę w wyniku uznania stosunku pracy pracowników platform (założenia opisane w pkt 7). Suma pozycji „budżet państwa" i „JST" w części dochodowej stanowi różnicę z szacunkowej zaliczki na podatek PIT wyliczonej od dochodów osób, których stosunki prawne zostały przekształcone w umowy o pracę w wyniku uznania istnienia stosunku pracy. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2027 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%, natomiast udział budżetu państwa to 15,0%. W oszacowaniu skutków finansowych projektu wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów zawarte w „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – wrzesień 2026 r.".

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

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	*Łącznie (0-10)*
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	duże przedsiębiorstwa sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-13,6	-29,2	-31,3	-33,3	-37,0	-48,3	-397,0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-9,0	-19,5	-21,0	-22,4	-25,1	-33,3	-269,7
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Zobowiązanie niektórych przedsiębiorstw (objętych ustawową definicją cyfrowych platform pracy) do przekazywania informacji o pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy (oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy), a także informacji związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych (Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy). Konieczność realizacji dodatkowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz ochrony danych osobowych wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz platformy. W przypadku wydania decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy obowiązek realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy. W przypadku zawarcia umowy o współpracę z pośrednikiem pracy platformowej także obowiązek uzgodnienia z nim skutecznego sposobu, w jaki osoba wykonująca pracę na jego rzecz będzie mogła korzystać z takich samych ustawowych praw z jakich korzystałaby, gdyby zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Zobowiązanie niektórych przedsiębiorstw (objętych ustawową definicją cyfrowych platform pracy) do przekazywania informacji o pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy Państwowej Inspekcji Pracy (oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy), a						

		także informacji związanych ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych (Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy). Konieczność realizacji także dodatkowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników oraz ochrony danych osobowych wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz platformy. W przypadku wydania decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy obowiązek realizowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy. W przypadku zawarcia umowy o współpracę z pośrednikiem pracy platformowej także obowiązek uzgodnienia z nim skutecznego sposobu, w jaki osoba wykonująca pracę na jego rzecz będzie mogła korzystać z takich samych ustawowych praw z jakich korzystałaby, gdyby zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie ustawy będzie miało pozytywny wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i ich rodziny. Uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy do ustalania istnienia stosunku pracy zwiększy stabilność zatrudnienia i zapewni większej liczbie osób uprawnienia pracownicze m.in. prawo do urlopów, odprowadzanie składek na ubezpieczenia zdrowotne, emerytalne i rentowe, uprawnień związanych z rodzicielstwem. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych zyskają także większą przejrzystość, sprawiedliwość i bezpieczeństwo związane z wpływem zarządzania algorytmicznego na decyzje dotyczące ich warunków pracy. Przedmiotowa regulacja nie wpływa na sytuację osób starszych i osób z niepełnosprawnościami w sposób inny niż w odniesieniu do populacji ogólnej.
Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Wdrożenie jednolitych regulacji prawnych wobec wszystkich cyfrowych platform pracy przyczyni się do wyrównania warunków konkurencji między przedsiębiorcami, ograniczając możliwość osiągania przewagi konkurencyjnej poprzez np. nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Niektóre przedsiębiorstwa będą zobowiązane do dostosowania swoich modeli biznesowych do nowych regulacji. Realizacja obowiązków wynikających z projektowanej ustawy będzie wiązała się z koniecznością wdrożenia lub aktualizacji procedur, przeprowadzania audytów algorytmów, raportowania do PIP oraz dostosowania systemów IT do wymogów transparentności. Działania te mogą wiązać się z poniesieniem dodatkowych kosztów organizacyjnych i technologicznych. Kolejnym potencjalnym kosztem jest konieczność zapewnienia nadzoru człowieka w wybranych obszarach działalności. Ponadto w przypadku przedsiębiorstw, które będą zobowiązane do zmiany formy zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, może nastąpić wzrost kosztów zatrudnienia. Łącznie może to przejściowo wpłynąć na obniżenie rentowności przedsiębiorstw. Wzrost kosztów operacyjnych platform i pośredników pracy platformowej może przełożyć się na wzrost cen dostaw, a następnie prawdopodobnie na podniesienie ceny dla konsumenta np. jedzenia z dowozem czy usług przewozu osób. W wyniku tego część konsumentów może ograniczyć liczbę zamówień, co w dalszej kolejności spowoduje spadek przychodów restauracji i innych firm, korzystających z pośrednictwa platform. Skala tego efektu może być jednak ograniczona poprzez presję wywieraną przez konkurencję oraz ryzyko spadku popytu na usługi platform. Czynniki te mogą skłonić platformy do pokrywania części kosztów z własnych przychodów, zamiast przenosić je na konsumentów. Ponadto, może nastąpić również dostosowanie rynku np. poprzez wybieranie przez klientów restauracji położonych bliżej miejsca zamieszkania/pracy z możliwością odbioru osobistego, w związku z czym zasięg spadku przychodów restauracji jest trudny do określenia. Niemniej, mniejsza liczba zamówień może ograniczyć liczbę miejsc pracy w obszarze działalności podstawowej w cyfrowych platformach pracy i u pośredników pracy platformowej. Regulacja może w pewnym stopniu wpłynąć na warunki wykonywania pracy przez profesjonalistów i freelancerów, którzy korzystają z pośrednictwa platform cyfrowych. Należy jednak zauważyć, że każdy przypadek powinien

		być oceniany przez pryzmat ustawowej definicji cyfrowej platformy pracy oraz spełnienia wszystkich określonych w niej przesłanek. Istotne znaczenie ma rzeczywisty charakter świadczonej usługi oraz to, czy występuje organizowanie pracy osób fizycznych, które stanowi jej niezbędny i istotny element, a nie jedynie funkcję poboczną. Z uwagi na konieczność wdrożenia dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich, projekt ustawy nie wpłynie negatywnie na konkurencyjność polskich przedsiębiorców w Unii Europejskiej.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		Wskazane w tabeli wartości dotyczą kosztu uznania stosunku pracy osób, które wykonywały pracę za pośrednictwem platform na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma możliwości przewidzenia, jaka liczba osób pracujących za pośrednictwem platform złoży wniosek o ustalenie istnienia stosunku pracy ani jaka liczba umów zostanie przekształcona w wyniku kontroli PIP. **Przedstawione w tabeli wartości stanowią orientacyjną skalę obciążeń dla przedsiębiorstw i osób pracujących za pośrednictwem platform w wyniku przyjęcia regulacji.** **Liczba osób pracujących za pośrednictwem platform** Brak jest precyzyjnych danych dotyczących liczby osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych w Polsce. W literaturze naukowej podawane są różne wartości. Różnice wynikają przede wszystkim z różnych metodologii i definicji w zakresie pracy platformowej. Wg badania pilotażowego GUS „Praca świadczona poprzez platformy internetowe" w 2022 r. pracę platformową świadczyło ok. 0,6% osób pracujących w wieku 15-64 lata. Jednak, jak wskazuje GUS, ze względu na niewielką skalę badanego zjawiska oraz pilotażowy charakter badania do jego wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością, głównym zadaniem pilotażu było przede wszystkim przetestowanie opracowanej metodologii i narzędzi, które będą w przyszłości doskonalone. W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy „Cyfrowe platformy pracy: liczba platform i pracowników" z lutego 2026 r. wskazano, że istniejące źródła danych są niewystarczające, by dokładnie oszacować całkowitą liczbę osób zatrudnionych na platformach cyfrowych, co wynika z ograniczeń w zakresie zasięgu i dostępności danych. Raport ten zwraca uwagę na różnice w stosowanych definicjach pracy platformowej oraz metodach pomiaru. W raporcie wskazano przykłady państw, w których dokonano pomiaru liczby pracowników platformowych - w wypadku Polski odniesiono się do ww. badania GUS, natomiast średnia dla 17 krajów europejskich, w których wykonano badania wyniosła 3% dorosłej populacji. Z kolei, w raporcie ETUI[1] z 2022 r. (s.17) wskazano, że w Polsce praca platformowa była główną pracą dla 1,2% osób w wieku 18-65 lat. Maciej Beręsewicz w 2021 r. oszacował udział aktywnych użytkowników aplikacji na 0,5–2% ludności aktywnej zawodowo w dziewięciu największych polskich miastach, w oparciu o nowatorską metodologię wykorzystującą dane ze smartfonów zebrane za pomocą systemów programowych[2]. Zgodnie z ww. badaniami, biorąc pod uwagę znaczące przyrosty w ostatnich latach, liczbę pracowników pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych w Polsce można szacować na ok. 150-600 tys. osób. Trudność w oszacowaniu liczby pracowników platformowych wynika z faktu, że dostępne badania w tym zakresie były realizowane przed przyjęciem dyrektywy. W związku z tym, definicja cyfrowej platformy pracy w badaniach może być szersza niż ta określona w dyrektywie i projekcie ustawy. **Do dalszych analiz przyjęto jako punkt wyjścia dane z Raportu ETUI, tj. 1,2% osób w wieku 18-65 lat dla roku 2022.** W ocenie wpływu dyrektywy (s.20) wskazano, że między 2021 a 2025 liczba osób świadczących pracę za pośrednictwem platform może się zwiększyć o 51,2%. Na podstawie tego przyjęto, że w 2025 r. w Polsce udział tych pracowników w liczbie pracujących w wieku 18-64 lata wyniósł 1,82% (1,2%*151,2%), tj. ok. 300 tys. osób. W ocenie wpływu dyrektywy (s.20) założono, że liczba osób w UE pracujących za pośrednictwem platform osiągnie swoje maksimum w 2025 r. i w kolejnych latach pozostanie na tym samym poziomie. W niniejszych obliczeniach założono, że rynek ten wciąż się rozwija w Polsce, dlatego przyjęto, że dalszy wzrost liczby osób pracujących za pośrednictwem platform wyniesie 2% r/r w latach 2026-2030 oraz 1% r/r w latach 2031-2036. Spowolnienie tempa wzrostu będzie związane z nasyceniem rynku. **Liczba osób, których umowa zostanie zmieniona na umowę o pracę**

[1] A.Piasna, W.Zwysen, J. Drahokoupil, *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels 2022.

[2] Kowalik, Z., Prusak, A., Szymczak, W (2025). *GDPoweR – Wykorzystanie danych pracowniczych do negocjacji i monitoringu układów zbiorowych w gospodarce platformowej. Raport krajowy Polska*

	W związku z tym, że nie ma dostępnych badań dotyczących liczby pracowników platformowych pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które spełniają warunki z prawnej definicji platformy określonej w projekcie przyjęto, że działania PIP mogą dotyczyć 10% osób przyjętych do obliczeń. W związku z planowanym wejściem w życie ustawy w 2027 r. dla tego roku przyjęto 5%.
	
	W dalszych obliczeniach uwzględniono dane historyczne dotyczące przeprowadzanych przez PIP kontroli – średnią z lat 2022-2024 (na podstawie sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). Na podstawie średniego udziału zakwestionowanych umów dla poszczególnych rodzajów umów cywilnoprawnych skontrolowanych przez PIP w zakresie prawidłowości ich zawierania oszacowano możliwą liczbę pracowników platformowych, dla których nastąpi ustalenie istnienia stosunku pracy. Dla najmu środka transportu ze względu na brak danych przyjęto wartość jak dla umów zlecenia Ponadto założono, że w wyniku przyjęcia regulacji, nastąpi dwukrotny wzrost odsetka zakwestionowanych umów cywilnoprawnych.
	
	W zakresie struktury form prawnych umów osób, których będzie dotyczyć przekształcenie przyjęto autorskie założenia, że 70% to będą umowy zlecenia, 15% jednoosobowa działalność gospodarcza (B2B), 15% świadczenie pracy na podstawie umowy najmu środka transportu (np. roweru, samochodu).
	
	Założenia dla umów zleceń do przekwalifikowania:
	
	- 50% umowy zlecenia w pełni oskładkowane, w tym udział osób opłacających dobrowolną składkę chorobową 38,0% (na podstawie danych ZUS - średnia za 2025 r.), z tego:
	  o 50% osoby w wieku poniżej 26 lat bez statusu ucznia/studenta;
	  o 50% osoby w wieku od 26 lat;
	- 50% bez składek na ubezpieczenie społeczne, z tego:
	  • 50% osoby w wieku poniżej 26 lat ze statusem ucznia/studenta albo posiadające inny tytuł do ubezpieczenia;
	  • 50% osoby w wieku od 26 lat posiadające inny tytuł do ubezpieczenia;
	- koszty uzyskania przychodu 20%, odliczana kwota zmniejszająca podatek (300 zł miesięcznie);
	- partycypacja w PPK 0%.
	
	Założenia dla umów B2B do przekwalifikowania:
	
	- 71,7% pełne składki ZUS, 28,3% ulgowy ZUS (na podstawie danych ZUS - średnia za 2025 r.);
	- opodatkowanie wg skali podatkowej – koszty uzyskania przychodu 35% kwoty po odliczeniu składek ZUS, FP, FS;
	- dla obu przypadków udział składki chorobowej 80,8% (średnia ZUS za 2025 r.).
	
	Założenia dla świadczenia pracy na podstawie umowy najmu środka transportu:
	
	- 8,5% ryczałtowego podatku od wynajmu.
	
	Dodatkowe założenia dla wszystkich umów:
	
	- przed i po przekształceniu założono 40 godzin pracy tygodniowo (na podstawie Raportu IBS „Warunki pracy w gospodarce platformowej Raport badawczy”[3] średnia tygodniowa długość pracy wynosi 45,2 h, dla uproszczenia obliczeń przyjęto 40 godzin);
	- dla umów zleceń i o pracę FGŚP 0,1%, składka wypadkowa 1,67%;
	- w kalkulacji są tylko liczone różnice w wynagrodzeniach, nie ma pozostałych kosztów związanych ze stosunkiem pracy (np. ZFŚS, PFRON, szkolenia, medycyna pracy);
	- nie jest liczony ekwiwalent za urlop;

[3] Publikacja powstała w ramach projektu „System prognozowania polskiego rynku pracy” realizowanego przez Instytut Badań Strukturalnych (lider), Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2022, Raport niepublikowany.

	- umowy od dnia przekształcenia będą trwały średnio 1 rok (wg raportu Polskiego Związku Partnerów Aplikacyjnych „Kierowcy i kurierzy na platformach: Co naprawdę liczy się w branży?" (s.10), 49% osób pracuje poniżej roku, a 51% powyżej roku); - umowy o pracę (przekształcone) – partycypacja PPK 34,7% (na podstawie danych PFR), składka pracownika 2,0%, pracodawcy 1,5%; - wynagrodzenie - na podstawie Raportu IBS mediana wynagrodzeń pracujących za pośrednictwem platform wynosiła w 2022 r. 20 zł netto na godzinę. Wynagrodzenie to zostało zwiększone r/r przeciętnym wzrostem wynagrodzeń w gospodarce narodowej, a następnie przeliczone na brutto w pełnym wymiarze czasu pracy, co w 2027 r. daje kwotę 7272,44 zł. W kolejnych latach wynagrodzenie jest zwiększane zgodnie z prognozowanym wzrostem przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej. Wartości w tabeli (pkt 7) stanowią różnicę między oszacowanym kosztem wynagrodzeń i pochodnych z tytułu umów o pracę a hipotetycznym kosztem obecnie funkcjonujących umów osób pracujących za pośrednictwem platform, których umowy zostaną przekształcone w wyniku regulacji. W pozycji „rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe" ujęto spadek dochodów osób pracujących za pośrednictwem platform, który wynika z różnicy w wysokości obowiązkowych składek oraz zaliczki na podatek PIT właściwych dla umowy o pracę w stosunku do szacowanych obciążeń przed wprowadzeniem regulacji. Dodatkowo warto wskazać, iż wpływ regulacji na rentowność przedsiębiorców będzie uzależniony od indywidualnego modelu prowadzonej działalności oraz zakresu dostosowań organizacyjnych koniecznych do wykonania obowiązków ustawowych. Nie jest możliwe jego wiarygodne oszacowanie na etapie OSR z uwagi na brak danych dotyczących struktury kosztów poszczególnych przedsiębiorców. Wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności platformy i pośrednika może wymagać dostosowania wzajemnych relacji umownych, jednak jej celem jest zapewnienie skutecznej ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform zgodnie z wymaganiami dyrektywy.

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

☐ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☒ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: …	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: …
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

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

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

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

możliwości zrezygnowania z obowiązków wynikających z dyrektywy ani zrównoważenia ich poprzez zniesienie innych obowiązków administracyjnych.

9. Wpływ na rynek pracy

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

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

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☒ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☒ inne: ochrona danych osobowych	☐ informatyzacja ☐ zdrowie

Omówienie wpływu	Wprowadzone regulacje wpłyną na sądy w zakresie rozpatrywania spraw dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz roszczeń materialnych i niematerialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie przez cyfrową platformę pracy (lub pośrednika) praw przewidzianych projektowaną ustawą. Projektowana ustawa będzie miała pozytywny wpływ na ochronę danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Przewiduje w szczególności zakaz przetwarzania określonych kategorii danych osobowych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych, obowiązki w zakresie informowania o stosowaniu tych systemów oraz monitorowania i oceny ich wpływu na osoby wykonujące pracę. Wprowadza również uprawnienia tych osób dotyczące dostępu do danych i ich przenoszenia, a także mechanizmy nadzoru i egzekwowania przepisów przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Rozwiązania te zwiększą przejrzystość przetwarzania danych oraz wzmocnią ochronę praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Projektowana ustawa wejdzie w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.
Projekt ustawy przewiduje także 6 miesięcy okresu dostosowawczego od dnia wejścia w życie ustawy dla cyfrowych platform pracy i pośredników pracy platformowej w zakresie przygotowania się do określonych obowiązków wynikających z ustawy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Ewaluacja efektów projektu ustawy nastąpi w ramach rocznego sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy jaką corocznie przedstawia Sejmowi Główny Inspektora Pracy do dnia 30 czerwca następnego roku kalendarzowego.
W związku z tym, że projekt ustawy wdraża dyrektywę do polskiego porządku prawnego i wprowadza obowiązki wprost wynikające z dyrektywy nie ma konieczności przeprowadzania ewaluacji ex-post.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.