Projekt z dnia 23 listopada 2026 r.

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 oraz pośredników pracy platformowej;
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 oraz pośredników pracy platformowej związane ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych;
6) obowiązki cyfrowych platform pracy oraz pośredników pracy platformowej 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 albo jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, która świadczy usługę spełniającą łącznie następujące warunki:

---

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 z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

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, 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 pracy platformowej – należy przez to rozumieć osobę fizyczną albo prawną albo jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, 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) pracowniku 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 Rzeczypospolitej Polskiej przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy na podstawie zawartej przez tę osobę umowy z cyfrową platformą pracy lub z pośrednikiem pracy platformowej niezależnie od tego, czy została zawarta umowa między osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy albo pośrednikiem pracy platformowej a usługobiorcą;
6) przedstawicielach osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy – należy przez to rozumieć przedstawicieli pracowników platformy, a także przedstawicieli innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy niż pracownicy platformy, swobodnie wybranych w trybie przyjętym odpowiednio w danej cyfrowej platformie pracy lub u pośrednika pracy platformowej, jeżeli przedstawiciele pracowników platformy działający

odpowiednio w cyfrowej platformie pracy lub u pośrednika pracy platformowej nie reprezentują interesów tych osób;

7) przedstawicielach pracowników platformy – należy przez to rozumieć zakładową organizację związkową lub międzyzakładową organizację związkową albo pracowników platformy swobodnie wybranych w trybie przyjętym odpowiednio w danej cyfrowej platformie pracy lub u pośrednika pracy platformowej, jeżeli nie działa u nich 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 platformy, 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 albo prawnej albo jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej świadczącej usługę, której głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się aktywami, a także która umożliwia osobie fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej odsprzedaż towarów.

3. Organizowanie pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. c, obejmuje pełnienie co najmniej istotnej roli w dopasowaniu usługi do osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy gotowej do wykonania określonego zadania.

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

Art. 4. 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 2026 r. poz. 1245), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Rozdział 2

Informowanie o wykonywaniu pracy za pośrednictwem platformy

Art. 5. 1. Cyfrowa platforma pracy informuje Państwową Inspekcję Pracy o:

1) fakcie zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pierwszego pracownika platformy – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia przez niego pracy;
2) ustaleniu istnienia stosunku pracy przez sąd wskutek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciela – w terminie 30 dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

2. W przypadku zatrudnienia kolejnego pracownika cyfrowa platforma pracy systematycznie, nierzadziej niż raz w roku kalendarzowym, aktualizuje informację, o której mowa w ust. 1 pkt 1, w zakresie liczby pracowników.

Art. 6. 1. Ilekroć w niniejszym artykule jest mowa o:

1) osobie nieaktywnej na koncie – należy przez to rozumieć osobę, której poziom aktywności na koncie wynosi nie więcej niż przeciętnie 3 godziny w miesiącu w okresie 3 miesięcy;
2) osobie regularnie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy – należy przez to rozumieć osobę, której poziom aktywności na koncie wynosi więcej niż przeciętnie 3 godziny w miesiącu w okresie 3 miesięcy;
3) poziomie aktywności na koncie – należy przez to rozumieć liczbę godzin pracy wykonanej za pośrednictwem danej cyfrowej platformy pracy w miesiącu.

2. Cyfrowa platforma pracy przekazuje 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 zawieranych z osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy określone przez cyfrową platformę pracy;
3) liczbę pośredników pracy platformowej, z którymi cyfrowa platforma pracy zawarła umowę;
4) rodzaj lub charakter pracy wykonywanej przez takie osoby ze wskazaniem rodzajów stosunków umownych tych osób.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 pkt 1-3, cyfrowa platforma pracy przekazuje równolegle także działającym u niej przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, a także pośrednikowi pracy platformowej, który przekazuje je działającym u niego przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

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

5. Informacje, o których mowa w ust. 2-4, są aktualizowane:

1) co najmniej raz na 6 miesięcy – w przypadku informacji, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 3 oraz w ust. 4;
2) za każdym razem, gdy warunki zostały zmienione co do istoty – w przypadku informacji, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

6. Mikroprzedsiębiorcy oraz mali i średni przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2026 r. poz. 1484) aktualizują informacje, o których mowa w ust. 2 pkt 1-3 oraz w ust. 4, co najmniej raz w roku kalendarzowym.

Art. 7. Informacje, o których mowa w art. 5 i art. 6 ust. 2 i 4, cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci elektronicznej za pośrednictwem przeznaczonego do tego formularza elektronicznego udostępnionego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 8. Cyfrowa platforma pracy, która po raz pierwszy spełniła przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 1, przekazuje informacje, zgodnie z art. 5 ust. 1 oraz art. 6 ust. 2-3, w terminie 7 dni od dnia spełnienia tych przesłanek, z zastrzeżeniem terminów określonych w art. 5 ust. 1.

Art. 9. Państwowa Inspekcja Pracy lub przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy mogą zażądać od cyfrowej platformy pracy lub pośrednika pracy platformowej dodatkowych wyjaśnień, które dotyczą przekazanych przez nią informacji, o których mowa w art. 6 ust. 2 i 4, w szczególności zawartych umów o pracę. Cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej przekazują wyjaśnienia bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia przekazania żądania.

Rozdział 3

Ustalanie prawidłowego statusu zatrudnienia

Art. 10. 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 pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, domniemywa się istnienie stosunku pracy tej osoby, bez względu na charakter stosunku umownego lub określenia rodzaju umowy przez strony.

2. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej lub osoba wykonująca pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy mogą wzruszyć domniemanie istnienia stosunku pracy. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej wzruszą domniemanie na nich spoczywa ciężar dowodu, że stosunek umowny łączący ich z osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, nie jest stosunkiem pracy.

Art. 11. Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informują osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy o zamiarze skierowania wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1.

Art. 12. Domniemanie istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 1, stosuje się we wszystkich postępowaniach administracyjnych oraz sądowych, których przedmiotem jest ustalenie istnienia 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. 13. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, w tym prowadzi kontrole cyfrowych platform pracy, w których doszło do zastosowania domniemania istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 10, wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

Art. 14. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, którzy zamierzają zastosować domniemanie istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 10 ust. 1, składają wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy, w którym uprawdopodobniają, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik

pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy.

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

1) imię i nazwisko wnioskodawcy;
2) adres do korespondencji wnioskodawcy;
3) przedstawienie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, ze wskazaniem danych cyfrowej platformy pracy albo pośrednika pracy platformowej, na rzecz których wykonywana jest praca za pośrednictwem platformy;
4) podpis.

3. Wniosek złożony w postaci papierowej powinien być opatrzony własnoręcznym podpisem. Wniosek złożony w postaci elektronicznej powinien być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

4. Wniosek złożony przez przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy zawiera także imię i nazwisko osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, której dotyczy domniemanie istnienia stosunku pracy.

5. Jeżeli wniosek nie spełnia wymagań wskazanych w ust. 2-4, Państwowa Inspekcja Pracy wzywa osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy albo przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy do usunięcia braków w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 7 dni od dnia doręczenia 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, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad 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, 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 pracy platformowej oraz osobę

wykonującą pracę za pośrednictwem platformy. Zawiadomienie obejmuje w szczególności dane cyfrowej platformy pracy albo pośrednika pracy platformowej oraz osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, a także wskazanie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy.

4. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej, do których zostało skierowane zawiadomienie o wszczęciu postępowania, mogą wzruszyć domniemanie istnienia stosunku pracy, zgodnie z art. 10 ust. 2, w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia.

5. Jeżeli postępowanie zostało wszczęte na podstawie okoliczności faktycznych ustalonych w toku kontroli lub wniosku przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, do której zostało skierowane zawiadomienie, o którym mowa w ust. 3, może wzruszyć domniemanie istnienia stosunku pracy udowadniając, że stosunek umowny łączący ją z cyfrową platformą pracy albo pośrednikiem pracy platformowej 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 pracy platformowej niezwłocznie dostarczają wskazane przez tę osobę informacje niezbędne do dokonania wzruszenia.

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

7. W przypadku gdy okręgowy inspektor pracy uzna, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej albo osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy wzruszyły domniemanie istnienia stosunku pracy w terminie określonym w ust. 4 lub 5, 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, jednak nie wcześniejszy niż od dnia 2 grudnia 2026 r., jeżeli okoliczności faktyczne uprawdopodobniają kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonującą pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy.

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 cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej oraz osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, 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 Rzeczypospolitej Polskiej – 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 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) 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 (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.[3)]).

Art. 19. 1. 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.

2. Decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6, staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

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 pracy platformowej albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika pracy platformowej, datą zawarcia

---

[3)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z. 2026 r. poz. 473, 830, 1003, 1046 i 1296

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. 3, 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 pracy platformowej albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy cyfrowej platformy pracy albo pośrednika pracy platformowej, 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. 3.

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. 25^1 Kodeksu pracy.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, terminy określone w art. 264 § 1 i 2 Kodeksu 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 istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy w szczególności:

1) opracowuje szczegółowe wytyczne 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 istnienia 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 oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych wymieniają 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 oraz Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych współpracują w zakresie egzekwowania obowiązków nałożonych na cyfrowe platformy pracy lub pośredników pracy platformowej, 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 niezbędne informacje na wniosek lub z własnej inicjatywy.

3. O ile jest to niezbędne dla potrzeb prowadzonego postępowania organy przekazują stosowne informacje niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia wystąpienia o informację.

Art. 24. W przypadku, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy wykonuje ją na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej a cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej mają siedzibę w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, Państwowa Inspekcja Pracy wymienia informacje z właściwymi organami tego państwa członkowskiego w celu egzekwowania przepisów niniejszej ustawy.

Rozdział 5

Przetwarzanie danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy

Art. 25. 1. Zabrania się przetwarzania przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej 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) przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym prawa do zrzeszania się oraz rokowań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji;
4) informacji umożliwiających wywnioskowanie pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii, przekonań politycznych lub światopoglądowych, niepełnosprawności,

przynależności związkowej, statusu migracyjnego, stanu zdrowia, stanu emocjonalnego lub psychicznego, życia seksualnego lub orientacji seksualnej.

2. Zabrania się przetwarzania przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych danych biometrycznych w rozumieniu art. 4 pkt 14 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", osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy w celu ustalenia ich tożsamości poprzez porównanie tych danych z danymi biometrycznymi innych osób fizycznych przechowywanymi w bazie danych.

3. Zabrania się gromadzenia przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy w okresie, w którym nie jest oferowana ani wykonywana przez te osoby praca za pośrednictwem platformy.

4. Przepis ust. 1-3 stosuje się także w przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej 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 naboru poprzedzającego zawarcie umowy z tą osobą.

Art. 27. 1. Przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych, o której mowa w art. 35 ust. 1 rozporządzenia 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. 25-26 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 wynikające z rozporządzenia 2016/679.

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, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 20 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, bezpośrednio stronie trzeciej.

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 art. 25–28, oraz naruszenie obowiązków określonych w art. 31–37 w zakresie dotyczącym ochrony danych osobowych, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych może nałożyć na cyfrową platformę pracy albo pośrednika pracy platformowej administracyjną karę pieniężną do wysokości górnej granicy kary wskazanej w art. 83 ust. 5 rozporządzenia 2016/679, w zakresie, w jakim naruszenie dotyczy obowiązków ciążących na tym podmiocie.

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 działającym u niej przedstawicielom pracowników, w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka oraz w sposób dostępny cyfrowo, 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 znaczenia głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym sposobu, w jaki dane osobowe lub zachowanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wpływają na decyzje,

d) uzasadnienie podjętej przez człowieka decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub decyzji o równoważnym lub niekorzystnym skutku,

e) uzasadnienie podjętej przez człowieka decyzji o zmianie lub rozwiązaniu umowy lub decyzji o równoważnym lub niekorzystnym skutku,

f) uzasadnienie decyzji o odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę 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 w zakresie, o którym mowa w ust. 1, 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. W przypadku, gdy w procedurze naboru osoby ubiegającej się o wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy wykorzystywane są zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne, osoba ta otrzymuje, przed rozpoczęciem naboru, w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka, w sposób dostępny cyfrowo, zwięzłą informację, o której mowa w art. 31 ust. 1, dotyczącą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych wykorzystywanych w tym naborze.

Art. 34. 1. Cyfrowa platforma pracy nadzoruje oraz regularnie ocenia, jednak nie rzadziej niż raz na 2 lata, z udziałem działających u niej 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 działającym u niej przedstawicielom pracowników oraz udostępnia na żądanie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

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.

4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pośrednika pracy platformowej, który informuje cyfrową platformę pracy o przeprowadzonej ocenie dokonanej z działającymi u niego przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.

5. Cyfrowa platforma pracy przekazuje pośrednikowi pracy platformowej, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonej oceny, a pośrednik pracy platformowej przekazuje je działającym u niego przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 35. 1. Do realizacji zadań, o których mowa w art. 34 ust. 1, w tym w szczególności do uchylania decyzji podjętych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne, cyfrowa platforma pracy zapewnia odpowiednią liczbę osób posiadających niezbędne wykształcenie, kompetencje oraz uprawnienia. 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 wyszkolenie, 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, w sposób dostępny cyfrowo, 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 ma zastosowanie do osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy.

3. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub przedstawiciele 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 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 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 układów zbiorowych i porozumień zbiorowych regulujących odpowiedzialność pracowników i procedury rozwiązania stosunku pracy.

Art. 39. 1. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji, o których mowa w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.[4)]), zwanej dalej „ustawą 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 u niej 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, udzielonej w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku o wyrażenie zgody.

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.

[4)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2008 Nr 93, poz. 584, z 2009 r. Nr 97, poz. 805 i z 2026 r. poz. 1340

Art. 41. 1. W przypadku braku działających u niej 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 elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem, w sposób dostępny cyfrowo.

2. Informacje dotyczące planowanych decyzji, które dotyczą pracowników platformy i mogą skutkować wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub mogą skutkować istotnymi zmianami w stosowaniu tych systemów, cyfrowa platforma pracy przekazuje pośrednikowi pracy platformowej, który przekazuje je bezpośrednio pracownikom platformy oraz ich przedstawicielom.

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) zastosować odpowiednie działania zapobiegawcze i ochronne.

2. Działania, o których mowa w ust. 1, są przedmiotem informacji przekazywanej przez cyfrową platformę pracy zatrudnionym przez nią pracownikom platformy lub działającym u niej przedstawicielom pracowników zgodnie z art. 207^1 Kodeksu pracy oraz konsultacji prowadzonych zgodnie z przepisami rozdziału XI działu X Kodeksu pracy.

3. Cyfrowa platforma pracy przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informację, o której mowa w ust. 2, pośrednikowi pracy platformowej, a pośrednik przekazuje zatrudnionym przez niego pracownikom platformy lub działającym u niego przedstawicielom pracowników.

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 wykonująca 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 lub pośrednik pracy platformowej wprowadza odpowiednie środki. Cyfrowa platforma pracy zapewnia w szczególności 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 lub złożenie skargi do cyfrowej platformy pracy lub pośrednika pracy platformowej, które mają na celu wyegzekwowanie praw przewidzianych w ustawie 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 przedstawicieli takiej osoby.

Art. 48. 1. Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia albo rozwiązanie innej umowy będącej podstawą wykonywania pracy za pośrednictwem platformy, przyczyny uzasadniającej 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 istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 10;

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 lub pośrednik pracy platformowej udowodnią, 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 kierowali 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 lub pośrednika pracy platformowej w postaci papierowej lub elektronicznej wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy albo zastosowanie innego działania.

4. Cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej udzielają 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 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 pracy platformowej, korzysta z takich samych praw przewidzianych w ustawie co osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zawała umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.

2. Pośrednik pracy platformowej przekazuje cyfrowej platformie pracy informacje, o których mowa w art. 5 ust. 1 i art. 6 ust. 2 pkt 1 i 4, a także na żądanie cyfrowej platformy pracy informacje niezbędne do realizacji obowiązku określonego w art. 6 ust. 4 i art. 9.

3. Pośrednik pracy platformowej aktualizuje informacje, o których mowa w art. 6 ust. 2 pkt 1, co najmniej raz na 6 miesięcy. Przepis art. 6 ust. 6 stosuje się odpowiednio.

4. Cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik pracy platformowej 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, art. 31-37 oraz art. 42-45.

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

6. Pośrednik pracy platformowej, który po raz pierwszy spełnił przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 3, przekazuje informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie 7 dni od dnia spełnienia tych przesłanek.

7. Cyfrowa platforma pracy ponosi solidarną odpowiedzialność z pośrednikiem pracy platformowej, 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, art. 31-37 oraz art. 42-45 wobec osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, zgodnie z umową, o której mowa w ust 4, a także w zakresie odszkodowania lub zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 37 ust. 5 oraz odszkodowania lub zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 49.

8. Do odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w ust. 7, 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 pracy platformowej lub działając w ich imieniu:

1) nie informuje Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu pracownika platformy lub ustaleniu istnienia stosunku pracy przez sąd, zgodnie z art. 5 ust. 1 lub art. 8 oraz nie aktualizuje informacji, zgodnie z art. 5 ust. 2,
2) nie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informacji, zgodnie z art. 6 ust. 2-3 lub art. 8, lub nie aktualizuje tych informacji zgodnie z art. 6 ust. 5 lub 6,
3) nie przekazuje na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informacji, zgodnie z art. 6 ust. 4,
4) nie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy dodatkowych wyjaśnień, zgodnie z art. 9,

5) nie przekazuje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników lub na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy 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 nadzoruje lub nie ocenia regularnie wpływu decyzji, zgodnie z art. 34 ust. 1,
9) nie przekazuje przedstawicielom pracowników oraz nie udostępnia na żądanie osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub Państwowej Inspekcji Pracy informacji, zgodnie z art. 34 ust. 2,
10) nie podejmuje niezbędnych kroków w celu zaradzenia ujawnionemu ryzyku lub naruszeniu, zgodnie z art. 34 ust. 3,
11) nie zapewnia odpowiedniej liczby osób, zgodnie z art. 35 ust. 1,
12) nie wyznacza osoby do kontaktu zgodnie z art. 35 ust. 2,
13) nie realizuje obowiązku, aby decyzja, o której mowa w art. 36, była podejmowana przez człowieka;
14) nie przekazuje na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wyjaśnień, zgodnie z art. 37 ust. 1,
15) nie przedstawia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy pisemnego uzasadnienia decyzji, zgodnie z art. 37 ust. 2,
16) nie udziela uzasadnionej odpowiedzi na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, zgodnie z art. 37 ust. 4,
17) nie podejmuje działań, o których mowa w art. 37 ust. 5;
18) nie podejmuje działań, o których mowa w art. 42;
19) stosuje zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne wbrew art. 43,
20) nie wprowadza odpowiednich środków, zgodnie z art. 45,
21) nie zapewnia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy możliwości prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, zgodnie z art. 46,
22) narusza zakaz, o którym mowa w art. 47,
23) nie udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy odpowiedzi na żądanie, zgodnie z art. 48 ust. 4,
24) nie przekazuje informacji, o których mowa w art. 50 ust. 2 i ust. 6;

25) nie ustala na podstawie umowy odpowiedniego i skutecznego sposobu korzystania z praw przez osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, zgodnie z art. 50 ust. 4

- podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł.

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

Art. 52. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 51 następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2026 r. poz. 1336).

Rozdział 10

Przepisy zmieniające

Art. 53. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 1474) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 24 po ust. 5h dodaje się ust. 5i w brzmieniu:

„5i. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ulega zawieszeniu od dnia wniesienia odwołania od decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy, o której mowa w art. 15 ust. 6 ustawy z dnia… o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (Dz. U. z… poz. ...), do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – do dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.”;

2) w art. 68ac:

a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje Państwową Inspekcję Pracy, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, o liczbie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy zgłoszonych do ubezpieczeń przez cyfrową platformę pracy, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia… o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.”,

b) w ust. 2 wyrazy „dane i informacje, o których mowa w ust. 1,” zastępuje się wyrazami „dane i informacje, o których mowa w ust. 1 i 1a,”.

Art. 54. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712 z późn. zm.[5)]) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 10 w ust. 1 po pkt 14 aa 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 po pkt 3a dodaje się pkt 3b w brzmieniu:

„3b) cyfrowe platformy pracy lub pośrednicy pracy platformowej, 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. 14a dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2-3 w brzmieniu:

„2. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych informacje, o których mowa w ar. 6 ust. 1 ustawy z dnia… o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w ramach systemu, o którym mowa w art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 1474).

3. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych dane zawarte w decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 ustawy z dnia… o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, wymienione w art. 18 ust. 1 i 2 tej ustawy, w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 68ac oraz art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”.

3) w art. 19 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) 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.”.

Art. 55. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2026 r. poz. 622, z późn. zm.[6)]) w art. 299 w § 3 pkt 15a otrzymuje brzmienie:

---

5) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z. 2025 r. poz. 321, 368, 620, 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i 473

6) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z. 2026 r. poz. 825, 846, 875, 1098, 1154 oraz 1206

„15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy - w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14ab-14ac, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;”.

Art. 56. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.[7)]) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 461:

a) w § 1^1 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 ustawy z dnia … o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (Dz. U. … poz. ….).”;

b) § 2^3 otrzymuje brzmienie:

„§ 2^3. 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 1^3 dodaje się pkt 1^4 w brzmieniu:

„1^4) 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 § 3^1 w brzmieniu:

„§ 3^1. W drodze odstępstwa od § 3 osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy będąca stroną postępowania, która korzysta z domniemania, o którym mowa w art. 10 ustawy z dnia … o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform

---

[7)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z. 2026 r. poz. 473, 830, 1003, 1046 i 1296

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. 57. 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. 10, stosuje się wyłącznie do okresu trwania umowy liczonego od dnia 2 grudnia 2026 r.

Art. 58. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy cyfrowa platforma pracy, która w dniu wejścia w życie ustawy spełnia przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 1:

1) przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy informację, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 oraz art. 6 ust. 2;
2) przekazuje przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy informację, o której mowa w art. 6 ust. 2 pkt 1-3;
3) przekazuje osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz przedstawicielom pracowników informację, o której mowa w art. 31 ust. 1;
4) dokonuje pierwszej oceny, o której mowa w art. 34 ust. 1;
5) wprowadza odpowiednie środki, o których mowa w art. 45;
6) zapewnia możliwość prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji, zgodnie z art. 46.

Art. 59. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pośrednik pracy platformowej, który w dniu wejścia w życie spełnia przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 3:
1) przekazuje cyfrowej platformie pracy informację, o których mowa w art. 50 ust. 2;
2) dokonuje pierwszej oceny i informuje o niej cyfrową platformę pracy, zgodnie z art. 34 ust. 4;
3) wprowadza odpowiednie środki, o których mowa w art. 45.

Art. 60. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik pracy platformowej zawierają umowę, o której mowa w art. 50 ust. 4.

Art. 61. Obowiązek Państwowej Inspekcji Pracy, o którym mowa w art. 21 ust. 2, realizuje się po raz pierwszy w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 62. Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

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. 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 nierozerwalnie 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 przejrzystszość 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 (oraz pośredników pracy platformowej) 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 pracy platformowej za wykonywanie ustawowych obowiązków mających wpływ na ochronę osób wykonujących pracę za pośrednictwem tej platformy. Zawarty w projekcie przepis uwzględnia 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. 1-4** i mają na celu przede wszystkim określenie zakresu zastosowania przepisów tej ustawy, siatki terminologicznej, którą posługuje się projekt ustawy oraz wskazania ustaw, które znajdą zastosowanie w zakresie nieuregulowanym. Definicje „cyfrowej platformy pracy”, „osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy”, „pośrednika pracy platformowej”, „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. 2-3)**, 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. W konsekwencji **projektowany ust. 2** zawiera wyłączenie z definicji cyfrowej platformy pracy podmiotów, których podstawowym celem działalności jest umożliwianie wykorzystywania aktywów lub dzielenia się nimi, a nie organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne. Przykładem są tu podmioty prowadzące platformy internetowe umożliwiające krótkoterminowy wynajem nieruchomości, pokoi lub apartamentów, a także współdzielenie samochodów, rowerów i innych składników majątku. Istotą ich działalności jest udostępnianie określonych zasobów i umożliwianie korzystania z nich przez inne osoby, a nie organizowanie świadczenia usług przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. Wyłączenie dotyczy również podmiotów umożliwiających osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej odsprzedaż posiadanych przez nie towarów. Chodzi w szczególności o platformy internetowe, za

pośrednictwem których osoby prywatne mogą sprzedawać używaną odzież, obuwie, książki, sprzęt elektroniczny, meble lub inne przedmioty należące do ich majątku prywatnego. W wymienionych przypadkach zasadniczym przedmiotem działalności platformy jest umożliwienie korzystania z określonych aktywów, ich współdzielenia lub dokonywania transakcji dotyczących towarów, a nie organizowanie pracy osób fizycznych. Samo zapewnienie infrastruktury cyfrowej umożliwiającej nawiązywanie kontaktów między użytkownikami, zawieranie transakcji lub udostępnianie zasobów nie przesądza zatem o uznaniu danego podmiotu za cyfrową platformę pracy. Dodatkowo, w celu doprecyzowania kluczowego elementu definicji cyfrowej platformy pracy, tj. „organizowania pracy", w projekcie zostanie także zawarte wyjaśnienie tego pojęcia oparte bezpośrednio na treści motywu 20 dyrektywy (**projektowany ust. 3**).

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 obowiązujące

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 (wobec braku odmiennej definicji pracownika w projektowanej ustawie), którzy wykonują pracę za pośrednictwem platformy, zdefiniowaną w art. 2 pkt 5 projektu. 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 istnienia stosunku pracy.

Zawarta w projekcie definicja pośrednika pracy platformowej **(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 pracy platformowej publikowanie ofert i monitorowanie realizacji pracy, natomiast formalny stosunek prawny łączy wykonawcę z pośrednikiem pracy platformowej, a nie bezpośrednio z platformą. Rola takich pośredników

jest wielowymiarowa. Platforma, pośrednik pracy platformowej 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 pracy platformowej 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)**. Pojęcie „pośrednika pracy platformowej" ma także na celu jednoznaczne wyodrębnienie podmiotów uczestniczących w organizowaniu pracy za pośrednictwem platform cyfrowych od tradycyjnych pośredników działających w sektorze transportu, w szczególności podmiotów zajmujących się pośrednictwem w przewozie osób lub rzeczy.

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 platformy **(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 pracy platformowej). 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 platformy, jak również przedstawiciele innych osób niż pracownicy platformy, o ile przedstawiciele pracowników platformy działający w cyfrowej platformie pracy lub u pośrednika pracy platformowej 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 bronione 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 wdroży natomiast art. 13 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym pozostaje ona bez uszczerbku dla dyrektywy 89/391/EWG[8] w zakresie informacji i konsultacji.

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 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 fakcie zatrudnienia na terenie Polski pierwszego pracownika platformy, a także ustalenia istnienia stosunku pracy przez sąd wskutek wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyli jedynym przypadku zastosowania domniemania, które nastąpi bez udziału Państwowej Inspekcji Pracy

[8] 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).

(projektowany art. 5). Wprawdzie dyrektywa nie przesądza o częstotliwości takiego zgłaszania, jednak w motywie 56 wskazuje się na systematyczny system przekazywania tych informacji. Także 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. W konsekwencji projektodawca wprowadzi terminy na przekazanie przez cyfrową platformę pracy wymienionych w przepisie projektu informacji.

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 zawieranych z osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platformy określone przez cyfrową platformę pracy. Pojęcie „ogólnych warunków mających zastosowanie do umów" należy interpretować z uwzględnieniem art. 384 § 1 Kodeksu Cywilnego, który wskazuje ogólne warunki umów jako przykład wzorca umowy ustalonego przez jedną ze stron. **(projektowany art. 6 ust. 2 - 4)**. 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. 6 ust. 5 i 6.** Jednocześnie, w celu zapewnienia czytelności projektowanego przepisu, wprowadzono definicje: osoby nieaktywnej na koncie, osoby regularnie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy oraz poziomu aktywności na koncie. Dodatkowo, aby zagwarantować, że obowiązki informacyjne przewidziane w ustawie obejmą również podmioty, które dopiero w toku prowadzonej działalności zaczynają spełniać przesłanki uznania ich za cyfrową platformę pracy, w projekcie zawarto regulację, która zobowiązuje takie podmioty do przekazania, w terminie 7 dni od dnia spełnienia tych przesłanek, informacji zgodnie z art. 5 i art. 6 ust. 2-3 (**projektowany art. 8**).

W celu 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. 6 ust. 2 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. 9.**

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. 10 ust. 1** domniemanie istnienia stosunku pracy pomimo, iż taka instytucja nie funkcjonuje obecnie w prawie pracy. Stosownie do definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 § 1 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 § 1^1 i 1^2 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 1^1 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. 353^1 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 § 1 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 albo pośrednik pracy platformowej sprawują nad nimi kierownictwo (w tym 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 istnienia 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.

Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej lub osoba wykonująca pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy będą mieli prawo do wzruszenia domniemania istnienia stosunku pracy. W przypadku zaś wzruszenia przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika pracy platformowej takiego domniemania, to na nich będzie spoczywać ciężar dowodu, że stosunek umowny łączący ich z osobą wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, nie jest stosunkiem pracy (**projektowany art. 10 ust. 2**). Projektowany przepis stanowi transpozycję art. 5 ust. 1 zdanie drugie dyrektywy. Wzruszenie domniemania stosunku pracy przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej polegać będzie na udowodnieniu, iż pomimo uprawdopodobnienia kierownictwa (w tym kontroli)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 lub pośrednika pracy platformowej braku występowania przesłanek wskazanych przez stronę, ale także na wykazaniu, iż stosunek umowny łączący ich 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 istnienia 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. 11**). 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 umożliwiające 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 domniemania prawnego 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. 12**. Projektodawca nie zdecydował się na rozszerzenie zakresu stosowania przepisu dotyczącego domniemania prawnego 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 domniemania istnienia stosunku 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. Powołana regulacja dyrektywy zostanie wdrożona 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 istnienia stosunku pracy.

Takie postępowanie będzie mogło zostać zainicjowane:

1) na wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciela - gdy osoby te we wniosku uprawdopodobnią, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują nad osobą wykonującą pracę kierownictwo, w tym kontrolę (**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 uprawdopodobniają, że cyfrowa platforma pracy albo pośrednik pracy platformowej sprawują kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy,, a osoba ta 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 pracy platformowej) 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 pracy platformowej) lub osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy nie dokonają skutecznego wzruszenia domniemania istnienia 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. 477^9 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 wskazany zostanie obszar właściwości 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, jednak nie wcześniejszy niż od dnia 2 grudnia 2026 r., jeżeli dodatkowo okoliczności faktyczne uprawdopodobnią kierownictwo, w tym kontrolę, nad osobą wykonującą pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy. 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-21 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 wytycznych 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 lub pośredników pracy platformowej w zakresie wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych na osoby wykonujące pracę na rzecz platformy **(projektowany 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 lub pośredników pracy platformowej w sytuacji, w której praca za pośrednictwem platformy będzie wykonywana na terenie Polski, natomiast cyfrowa platforma pracy lub pośrednik pracy platformowej będą mieli 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.

Należy zatem wskazać, iż projektowana ustawa, rozporządzenie 2016/679, a także rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji (AI Act) regulują odrębne, choć wzajemnie powiązane obszary. Rozporządzenie 2016/679 ustanawia ogólne ramy ochrony danych osobowych, AI Act określa wymogi dotyczące rozwoju i stosowania systemów sztucznej inteligencji, natomiast projektowana ustawa wprowadza szczególne rozwiązania służące ochronie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych, w szczególności w kontekście stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych. Regulacje te mają charakter komplementarny i wzajemnie się uzupełniają, przy czym stosowanie projektowanej ustawy nie wyłącza obowiązku przestrzegania przepisów rozporządzenia 2016/679 ani AI Act, o ile znajdują one zastosowanie.

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 lub pośrednika pracy platformowej pracy na mocy projektowanej ustawy (**projektowany art. 25 ust. 1-3)**.

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 lub pośrednik pracy platformowej będą 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. 4**). 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. Warto także wskazać, iż art. 8 ust. 1 dyrektywy wskazuje wprost na wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych związane z przetwarzaniem danych w kontekście pracy platformowej. 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 opinie, 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 możliwość nałożenia na cyfrową platformę pracy lub pośrednika pracy platformowej 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, działającym u niej 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 zwięzłe 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 obliguje do przekazywania tak uzyskanych informacji działającym u niej przedstawicielom pracowników oraz udostępnienia osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, Państwowej Inspekcji Pracy lub Prezesowi Urzędu Ochrony Danych osobowych – na ich żądanie.

Dodatkowo pośrednik pracy platformowej zostanie zobowiązany do poinformowania cyfrowej platformy pracy o przeprowadzonej ocenie dokonanej z działającymi u niego przedstawicielami osób wykonujących prace za pośrednictwem platformy, natomiast cyfrowa platforma pracy – do przekazania informacji uzyskanej w wyniku przeprowadzonej oceny pośrednikowi pracy platformowej w celu dalszego przekazania jej działającym u niego przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. 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 obliguje 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 jakiekolwiek 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 naruszą prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana także:

- zmienić taką decyzję, a jeżeli taka zmiana nie będzie możliwa - zaproponować 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 znajdą 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. Dodatkowo taką informację cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana przekazać pośrednikowi pracy platformowej, który przekaże je bezpośrednio pracownikom platformy pracującym na jego rzecz oraz ich przedstawicielom **(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 nieprzejrzystych 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;
- zastosowania 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. 207^1 § 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. 207^1 § 1 oraz w rozdziale XI działu X Kodeksu pracy, działania wymienione w projektowanym art. 42 ust. 1 będą także przedmiotem informacji przekazywanej przez cyfrową platformę pracy zatrudnionym przez nią pracownikom platformy lub działającym u niej przedstawicielom pracowników zgodnie z art. 207^1 Kodeksu pracy oraz konsultacji prowadzonych zgodnie z przepisami rozdziału XI działu X Kodeksu pracy. Taką informację cyfrowa platforma pracy przekaże także pośrednikowi pracy platformowej, zaś on - zatrudnionym przez niego pracownikom platformy lub działającym u niego przedstawicielom pracowników (**projektowany art. 42 ust. 2 i 3**).

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. Analogiczny 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. 42-43 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 lub pośrednika pracy platformowej będzie także wprowadzenie środków (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 szczególe 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 istnienia 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 istnienia stosunku pracy, to na cyfrowej platformie pracy lub pośredniku pracy platformowej będzie spoczywał ciężar dowodu, iż przy rozwiązywaniu umowy (lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy) kierowali 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 lub pośrednika pracy platformowej obowiązku przekazania 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 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, ureguluje sytuację osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy, które zawarły umowę nie bezpośrednio z cyfrową platformą pracy, lecz z pośrednikiem pracy platformowej. Celem regulacji jest zapewnienie, aby korzystanie przez cyfrowe platformy pracy z modelu współpracy opartego na pośrednikach pracy platformowej 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 pracy platformowej. 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 określonych informacji o osobach wykonujących pracę za jej pośrednictwem, z którymi zawarł umowę. Celem tej regulacji jest zapewnienie cyfrowej platformie pracy dostępu do informacji niezbędnych do prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z ustawy, w szczególności w zakresie przekazywania informacji Państwowej Inspekcji Pracy oraz wykonywania obowiązków związanych z identyfikacją osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Obowiązek przekazywania informacji na żądanie cyfrowej platformy pracy pozwala ponadto na pozyskanie danych niezbędnych do realizacji obowiązków, których wykonanie wymaga współdziałania obu podmiotów. Natomiast wymóg okresowej aktualizacji informacji dotyczących pośrednika pracy platformowej ma na celu zapewnienie aktualności i rzetelności danych pozostających w dyspozycji cyfrowej platformy pracy. Analogicznie jak w przypadku cyfrowej platformy pracy (projektowany art. 8) także pośrednik pracy platformowej, który po raz pierwszy spełnił ustawowe przesłanki do objęcia go ustawą, będzie zobowiązany do

realizacji obowiązku informacyjnego wobec cyfrowej platformy pracy, w terminie 7 dni od dnia spełnienia tych przesłanek (ust. 6).

Natomiast w ust. 4 przewidziano obowiązek ustalenia przez cyfrową platformę pracy i pośrednika pracy platformowej, w drodze umowy, odpowiedniego i skutecznego sposobu realizacji praw osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, o których mowa w art. 25–28, art. 31–37 oraz art. 42-45 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. 5 ustanawia obowiązek współdziałania cyfrowej platformy pracy i pośrednika pracy platformowej 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. 7 wprowadzono solidarną odpowiedzialność cyfrowej platformy pracy i pośrednika pracy platformowej za niewykonanie obowiązków określonych w art. 25–28, art. 31–37 oraz art. 42-45 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. 8 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 pracy platformowej lub osobę działającą w ich imieniu przepisów określonych w ustawie. Katalog wykroczeń obejmuje brak realizacji nałożonych projektowana ustawą obowiązków. 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, będzie się brało pod uwagę także charakter, wagę i czas trwania naruszenia oraz liczbę pracowników platformy, których dotyczy naruszenie, co oznacza uzupełnienie ogólnych reguł wymiaru kary, a nie ich wyłączenie **(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).

W zakresie odpowiedzialności za naruszenie obowiązków określonych w projektowanej ustawie zdecydowano się więc na przyjęcie odpowiedzialności wykroczeniowej. Dyrektywa nie przesądza o konieczności zastosowania określonego rodzaju sankcji, pozostawiając państwom członkowskim swobodę wyboru odpowiednich instrumentów prawnych służących zapewnieniu skutecznego wykonywania jej przepisów. Przyjęte rozwiązanie pozostaje więc spójne z systemowymi rozwiązaniami przyjętymi w obszarze prawa pracy oraz z kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ścigania wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę.

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. 54**), w szczególności poprzez:

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

Dodatkowo proponuje się zmianę **ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy** oraz **ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych** w celu wprowadzenia rozwiązań służących ułatwieniu współpracy pomiędzy

Państwową Inspekcją Pracy a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (o której mowa w art. 21 ust. 1 pkt 2 projektu) polegających na zapewnieniu systematycznej wymiany informacji istotnych dla prawidłowej realizacji ustawowych zadań obu organów. W tym celu przewiduje się wykorzystanie funkcjonującego już systemu teleinformatycznego, za pośrednictwem którego organy te wymieniają dane. Przyjęte rozwiązanie pozwoli na usprawnienie przepływu informacji, zwiększenie efektywności działań obu instytucji oraz zapewnienie spójności podejmowanych przez nie czynności, w szczególności w zakresie ustalania statusu osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych oraz realizacji obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych. Wymiana informacji dotyczących osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych przez cyfrowe platformy pracy, a także danych wynikających z decyzji Państwowej Inspekcji Pracy, umożliwi lepszą koordynację działań obu organów i zapewni skuteczniejszą realizację zadań publicznych w tym obszarze, bez konieczności tworzenia odrębnego mechanizmu wymiany danych (**projektowany art. 53** oraz **art. 54 pkt 3**).

W projektowanym art. 55 proponuje się natomiast zmianę **ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa** polegającą na rozszerzeniu zakresu dostępu organów Państwowej Inspekcji Pracy do informacji objętych tajemnicą skarbową, poprzez uwzględnienie w katalogu zadań uzasadniających udostępnianie tych informacji zadań związanych z nadzorem i kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących wykonywania pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Rozwiązanie to ma na celu zapewnienie Państwowej Inspekcji Pracy dostępu do informacji niezbędnych do skutecznej realizacji nowych zadań ustawowych, w szczególności w zakresie weryfikacji prawidłowości wykonywania obowiązków przez cyfrowe platformy pracy oraz ustalania statusu osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem.

Projektowany art. 56 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. 57**).

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 lub pośredników pracy platformowej, zapewniając im niezbędny czas na dostosowanie się do nowych obciążeń. Dotyczyć to będzie w szczególności obowiązków

informacyjnych (wobec Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicieli pracowników, czy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy), czy też techniczno-organizacyjnych, np. wprowadzenia środków zapobiegawczych (w tym kanałów dokonywania zgłoszeń zagrożeń) związanych z bhp oraz przemocą i molestowaniem, zapewnienia możliwość prywatnych i bezpiecznych kontaktów oraz komunikacji osobom wykonującym pracę **(projektowany art. 58 i 59).**

Dodatkowo proponuje się ustanowienie 6-miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie ustawy na zawarcie umowy pomiędzy cyfrową platformą pracy a pośrednikiem pracy platformowej, co umożliwi tym podmiotom dostosowanie dotychczasowych zasad współpracy do wymogów wynikających z nowych regulacji (**projektowany art. 60**).

Natomiast obowiązek Państwowej Inspekcji Pracy, o którym mowa w art. 21 ust. 2 projektu, będzie realizowany po raz pierwszy w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, co zapewni Inspekcji odpowiedni czas na przygotowanie organizacyjne i techniczne do jego wykonania (**projektowany art. 61)**.

Proponuje się aby ustawa weszła w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia (**projektowany art. 62**). 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 pracy platformowej), 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 lobbingowej 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.

Projektowana ustawa nie zawiera wymogów nakładanych na usługodawców podlegających notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 i art. 39 ust. 5 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).

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

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.