

Warszawa, 9 kwietnia 2026 r.

[INFORMACJA PRASOWA]

Implementacja Dyrektywy platformowej wymaga wyważonego podejścia. Restrykcyjny wariant może kosztować Polskę 35,3 mld zł PKB rocznie.

Think tank „CALPE” działający przy Federacji Przedsiębiorców Polskich (FPP) przygotował analizę pt. „Dyrektywa platformowa – diagnoza i postulowane kierunki implementacji”. Autorzy raportu – prof. Tomasz Duraj, prof. Grażyna Spytek-Bandurska oraz Łukasz Kozłowski – wskazują, że sposób wdrożenia unijnej dyrektywy do polskiego porządku prawnego będzie miał kluczowe znaczenie nie tylko dla sektora platform cyfrowych, lecz dla całego rynku pracy i gospodarki.

Platformy – istotny segment gospodarki

Ze zgromadzonych przez autorów raportu danych wynika, że **platformy internetowe oraz usługi świadczone za ich pośrednictwem stały się istotnym elementem polskiej gospodarki, stanowiąc źródło dodatkowego zarobku dla aż 2,6 mln osób¹**, podczas gdy dla kolejnych 580 tys. do 600 tys. osób stanowią główne źródło utrzymania, bezpośrednio generując dochody sektora finansów publicznych na poziomie 13,3 mld zł².

Zakres działalności platform wykracza daleko poza transport i dostawy. Obejmuje m.in. handel, usługi techniczne i domowe, freelancing, branże kreatywne czy wynajem nieruchomości, a nawet sektor IT.

Ponad połowę wykonawców stanowią osoby do 30. roku życia, ale rośnie również udział osób 50+. Co istotne, ponad 1/3 usługodawców to cudzoziemcy, 27% badanych migrantów mieszkało za granicą bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy platformowej i wcześniej nie pracowało w Polsce.

Osoby świadczące usługi za pośrednictwem platform zdecydowanie najbardziej cenią sobie elastyczność, niezależność, łatwość rozpoczęcia i możliwość dodatkowego zarobku – na takie motywacje wskazuje ponad 72% respondentów³.

¹ PPMI (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: Final report. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

² Szacunek własny na podstawie danych PPMI i Komisji Europejskiej.

³ Kowalik, Z., Lewandowski, P., i Kaczmarczyk, P. (2022). Job quality gaps between migrant and native gig workers: Evidence from Poland (IBS Working Paper No. 09/2022).

Restrykcyjna implementacja: ryzyko spadku PKB o 35,3 mld zł

Raport przedstawia symulację skutków restrykcyjnego wariantu wdrożenia dyrektywy, zakładającego szeroką, obligatoryjną zmianę klasyfikacji osób współpracujących z platformami na pracowników etatowych.

W takim scenariuszu: liczba osób świadczących usługi mogłaby spaść o ponad 295 tys., poziom PKB obniżyłby się o 35,3 mld zł, dochody sektora finansów publicznych zmniejszyłyby się netto o 2,2 mld zł rocznie, w branżach powiązanych mogłoby zostać utraconych 20,1 tys. miejsc pracy. Większość dotkniętych tym ryzykiem miejsc pracy tworzonych jest w sektorze usługowym (14,2 tys.), chociaż czynniki te dotyczą również sektora handlu (2,2 tys.), przemysłu (2,1 tys.) i budownictwa (1,7 tys.).

Potencjalne skutki dla Polski restrykcyjnego wariantu implementacji dyrektywy platformowej



*Efekt netto dla finansów publicznych byłby ujemny. Choć reklasyfikacja części wykonawców przyniosłaby dodatkowe wpływy, to byłyby one niższe niż utracone dochody wynikające z ograniczenia aktywności gospodarczej – wskazuje **Lukasz Kozłowski, Główny Ekonomista Federacji Przedsiębiorców Polskich.***

Zmiana sposobu funkcjonowania platform wywołałaby również efekt łańcuchowy w innych sektorach poprzez spadek popytu o ponad 15 mld zł oraz zmniejszenie wartości dodanej w gospodarce o kolejne miliardy złotych. Jak wspomniano już wcześniej, najbardziej ucierpiałby sektor usługowy, ale negatywne skutki odczułyby również handel, przemysł i budownictwo.

Doświadczenia państw UE – potrzeba równowagi

Raport analizuje doświadczenia wybranych państw europejskich, wskazując na znaczące różnice w podejściu do regulacji pracy platformowej.

W Grecji wprowadzono rozwiązania poprawiające warunki socjalne przy jednoczesnym zachowaniu domniemania samozatrudnienia i jasnych kryteriów oceny statusu prawnego. Estonia przyjęła model oparty na umowach o świadczenie usług, zapewniających zabezpieczenie społeczne przy zachowaniu elastyczności. Z kolei doświadczenia Hiszpanii (tzw. Ley Rider) pokazują, że zbyt sztywne ramy klasyfikacji statusu wykonawców

platformowych mogą prowadzić do spadku zatrudnienia i wzrostu kosztów przy jednoczesnym zwiększeniu niepewności regulacyjnej.

*W niektórych przypadkach regulacje doprowadziły do skutków odmiennych od zamierzonych, mimo że ich celem była poprawa sytuacji osób wykonujących tego rodzaju działalność. Rozwiązaniem może być model pośredni, zachowanie elastyczności platform przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich standardów ochrony – wskazuje **prof. Grażyna Spytek-Bandurska, Ekspert FPP ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy.***

Sporne domniemanie stosunku pracy

Najwięcej wątpliwości budzi kwestia domniemania stosunku pracy, stanowiąca novum na gruncie polskiego prawa pracy. Ustawodawca unijny na siłę próbuje objąć wykonawców platformowych stosunkiem pracy, po to, żeby zapewnić im ochronę. Rozwiązanie to jest wątpliwe z punktu widzenia cech konstrukcyjnych stosunku pracy.

Dyrektywa wskazuje dwa kryteria uruchamiające domniemanie – kontrolę i kierownictwo. Brak ich doprecyzowania może prowadzić do sytuacji, w której w podobnych stanach faktycznych zapadać będą odmienne decyzje. Ponadto rozszerzenie kompetencji PIP w zakresie inicjowania procedury domniemania stosunku pracy wymaga starannego wyważenia zarówno pod kątem zasad konstytucyjnych, jak i praktycznych możliwości organizacyjnych organów kontrolnych.

*Uznaniowość w zakresie inicjowania mechanizmu domniemania oraz podejmowania sądowych rozstrzygnięć w przedmiocie ustalania istnienia stosunku pracy doprowadzi do dowolności stosowania prawa, co w konsekwencji prowadzi do nierównego traktowania podmiotów i naruszenia konstytucyjnej zasady ochrony zaufania obywateli do państwa, z której wynika wymóg pewności obowiązującego prawa oraz zasady zaufania do władzy publicznej – podkreśla **prof. Tomasz Duraj, Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia na Uniwersytecie Łódzkim.***

Rekomendacje

1. Implementacja w duchu zasady UE+0 – bez nadmiernego „doregulowania” ponad wymagania dyrektywy.
2. Poszanowanie swobody umów, wolności działalności gospodarczej oraz zasad konkurencji.
3. Wprowadzenie jasnych kryteriów oceny „kontroli” i „kierownictwa” (wzorowanych na kryteriach z wyroku w sprawie Yodel).
4. Domniemanie stosunku pracy nie powinno być rozszerzone na cały rynek pracy i wszystkie sektory gospodarki.
5. Wykluczenie automatycznej reklasyfikacji – zmiana statusu powinna następować wyłącznie po prawomocnym rozstrzygnięciu sądowym.

6. Umożliwienie platformom dobrowolnego przyznawania dodatkowych świadczeń bez ryzyka uznania ich za pracodawców.
7. Rozważenie wprowadzenia minimalnego standardu ochrony dla wszystkich wykonawców usług platformowych.
8. Wprowadzenie minimalnych wymogów formalnych w zakresie funkcjonowania platform oraz partnerów flotowych (pośredników).

Apel o dialog i proporcjonalność

W raporcie podkreślono, że implementacja dyrektywy, z uwagi na zawarty w niej mechanizm domniemania stosunku pracy, będzie miała fundamentalne znaczenie nie tylko dla sektora platform, lecz także dla całego rynku pracy i gospodarki. Zbyt daleko idąca ingerencja regulacyjna może zahamować rozwój nowoczesnych form zarobkowania, zwiększyć koszty pracy i ograniczyć konkurencyjność polskiej gospodarki. Konieczne jest zatem wyważone, proporcjonalne i oparte na dialogu wdrożenie przepisów tak, aby zapewnić ochronę wykonawców usług, nie pozbawiając rynku pracy elastyczności, która stanowi jego istotną przewagę konkurencyjną. Implementacja wymagać będzie również pogłębionej analizy w branżach podlegających już odrębnym regulacjom sektorowym.

Raport został zaprezentowany podczas posiedzenia Zespołu RDS ds. prawa pracy, przy udziale przedstawicieli związków zawodowych oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Autorami raportu są: **prof. UŁ Tomasz Duraj** – Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ, **prof. Grażyna Spytek-Bandurska** – Ekspert FPP ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy, **Lukasz Kozłowski** – Główny Ekonomista FPP.

W raporcie oraz informacji prasowej wykorzystano dane zastane. Ich źródła umieszczono w obu tych dokumentach.

[KONIEC DOKUMENTU]

Kontakt dla mediów:

Tomasz Jaros

Rzecznik prasowy

tel. 509 955 015

mail. tomasz.jaros@federacjaprzedsiebiorcow.pl