

Podsumowanie analizy

„Dyrektywa platformowa – diagnoza i postulowane kierunki implementacji”

Analiza „Dyrektywa platformowa – diagnoza i postulowane kierunki implementacji” została przygotowana w ramach think tanku CALPE Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Autorami analizy są: dr hab. Tomasz Duraj – Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia na Uniwersytecie Łódzkim, prof. Grażyna Spytek-Bandurska – Ekspert FPP ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy, Łukasz Kozłowski – Główny Ekonomista FPP.

Charakterystyka pracy platformowej

- 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 (w zależności od dostępnych badań i raportów) stanowią główne źródło utrzymania, bezpośrednio generując dochody sektora finansów publicznych na poziomie 13,3 mld zł².
- Zakres działalności platform zdecydowanie wykracza poza najbardziej charakterystyczne sektory transportu i dostaw, obejmując również m.in. handel, usługi, w tym techniczne, domowe i biznesowe, wynajem nieruchomości, freelancing czy sektory kreatywne.
- Wśród osób świadczących usługi za pośrednictwem platform przeważają osoby młode – większość badań wskazuje, że ok. 50% z nich stanowią wykonawcy do 30. roku życia. Niemalże i rosnący odsetek stanowią jednak również osoby ze starszych grup wiekowych, w tym również 50+. Ponad 1/3 usługodawców w Polsce stanowią cudzoziemcy.
- Osoby świadczące usługi za pośrednictwem platform zdecydowanie najbardziej cenią sobie elastyczność, niezależność, łatwość rozpoczęcia i możliwość dodatkowego zarobku – na takie motywacje wskazuje ponad 72% badanych³. Zalety te doceniają m.in. rodzice małych dzieci, stanowiący w niektórych sektorach ponad 7% ogółu osób świadczących tego rodzaju usługi.

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).

- Platformy internetowe oferują cudzoziemcom pomoc umożliwiając proste, szybkie i elastyczne rozpoczęcie wykonywania zleceń. Aż 27% badanych migrantów mieszkało za granicą bezpośrednio przed podjęciem tej formy zarobkowania i nigdy wcześniej nie pracowało w Polsce.
- Wpływ platform na polską gospodarkę obejmuje w szczególności zwiększenie szans na podjęcie aktywności zawodowej przez grupy niemogące sobie na to pozwolić w innej sytuacji. Tworzą one ponadto duży potencjał do dynamicznego rozwoju lokalnych MŚP, dostarczając im znacznie większy dostęp do rynku bez konieczności ponoszenia nakładów inwestycyjnych, umożliwiając skuteczną konkurencję z większymi podmiotami, m.in. na rynku e-commerce.

Ocena skutków wdrożenia do polskiego systemu prawnego dyrektywy

- Zgodnie z przeprowadzoną analizą, restrykcyjny wariant implementacji Dyrektywy (zakładający szeroką obligatoryjną reklasyfikację świadczenia usług w ramach platform na umowy o pracę) mógłby doprowadzić do zmniejszenia liczby osób świadczących usługi w ramach platform o ponad 295 tys., obniżenia poziomu PKB o 35,3 mld zł, a także do zmniejszenia dochodów sektora finansów publicznych bezpośrednio o 2,2 mld zł rocznie.

Potencjalne skutki dla Polski restrykcyjnego wariantu implementacji Dyrektywy platformowej



- Ograniczenie skali świadczonych usług wpłynęłoby również, za pośrednictwem łańcucha dostaw, na inne branże. Popyt na pozostałe towary i usługi w polskiej gospodarce zmniejszyłby się o ponad 15 mld zł, głównie na usługi (8,2 mld zł). To z kolei przełożyłoby się na zmniejszenie wartości dodanej generowanej w gospodarce o kolejne 3,9 mld zł. Najwięcej ucierpiałby sektor usługowy (2,6 mld zł mniejszej wartości dodanej), ale istotny wpływ wystąpiłby również w odniesieniu do przemysłu (0,6 mld zł), handlu (0,4 mld zł) i budownictwa (0,2 mld zł). Wreszcie, ograniczenie aktywności gospodarczej w branżach kooperujących i zmniejszenie ich popytu na pracę wpłynęłoby na zmniejszenie popytu

konsumpcyjnego gospodarstw domowych o ok. 1,6 mld zł. Wskutek działania tego efektu można oczekiwać zmniejszenia poziomu wartości dodanej w gospodarce o kolejne 0,4 mld zł.

- Wiele osób zrezygnowałoby ze współpracy, gdyby zostali zmuszeni do zawarcia umowy o pracę, dlatego potencjalne korzyści z takiego zatrudnienia będą niższe. **Osoby świadczące usługi za pośrednictwem platform preferują elastyczność, a stosunek pracy się nią nie charakteryzuje. Objęcie tego rodzaju umów stosunkiem pracy budzi wątpliwości natury prawnej i nie zawsze odpowiada oczekiwaniom samych wykonawców platformowych.** Objęcie 82 tys. osób wykonujących usługi za pośrednictwem platform umowami o pracę przyniosłoby, zakładając utrzymanie dotychczasowych stawek wynagrodzenia, 2,8 mld PLN rocznie z tytułu ich opodatkowania oraz oskładkowania. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, iż już obecnie osoby te podlegają w większości daninom publicznoprawnym. Uwzględniając dotychczasową strukturę form prawnych współpracy, oczekiwany poziom ich obciążeń z tytułu PIT oraz składek wynosi 1,2 mld PLN. Korzyścią dla finansów publicznych będącą potencjalnym efektem implementacji Dyrektywy jest zatem jedynie różnica pomiędzy tymi obiema wartościami, wynosząca 1,6 mld PLN. Natomiast wartość dochodów sektora finansów publicznych generowanych dotychczas przez osoby potencjalnie zagrożone utratą możliwości dalszego świadczenia usług po reklasyfikacji sięga 3,9 mld PLN rocznie. Oznacza to, że szacowany efekt netto analizowanego scenariusza implementacji Dyrektywy dla polskiego sektora finansów publicznych wynosi -2,2 mld PLN w skali roku.
- Łączny efekt pośredni implementacji Dyrektywy został oszacowany na 20,1 tys. utraconych miejsc pracy w branżach powiązanych na skutek obniżenia poziomu aktywności ekonomicznej. 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.).

Rozwiązania w innych państwach UE

- W zaprezentowanych w raporcie państwach, widoczne są istotne różnice w podejściu do problematyki objętej Dyrektywą, które są także odzwierciedleniem zupełnie różnej rzeczywistości społecznej i sytuacji na rynku pracy. Osiągnięcie wspólnego celu polegającego na poprawie warunków pracy osób świadczących usługi za pośrednictwem platform następowało na podstawie odrębnych koncepcji, co obecnie pozwala innym krajom, w tym Polsce, wyciągnąć wnioski z szans i zagrożeń, jakie przynoszą określone decyzje w kontekście planowanej implementacji. **Doświadczenia tych krajów potwierdzają, że konieczne jest rozważne podejście do regulowania tej materii.**
- Warto podkreślić, że przyjęcie przez Parlament Europejski formy **dyrektywy**, a nie **rozporządzenia**, nie jest przypadkowe. Wynika to z założenia, że celem aktu jest

harmonizacja przepisów krajowych w określonym zakresie, a nie **bezpośrednie wprowadzenie jednolitych regulacji** we wszystkich państwach członkowskich. Dyrektywa pozostawia państwu członkowskiemu **swobodę w doborze środków i form implementacji**, co umożliwia dostosowanie rozwiązań do krajowych realiów społecznych, gospodarczych i prawnych, przy jednoczesnym zachowaniu wspólnych celów wyznaczonych na poziomie Unii.

- Warto zwrócić uwagę na przykład rozwiązań wprowadzonych w **Grecji. Pokazano, że można poprawić warunki pracy zachowując jednocześnie zalety samozatrudnienia**. Przepisy nakazywały, aby platformy cyfrowe stosowały wobec wykonawców te same obowiązki w zakresie opieki społecznej, zdrowia i bezpieczeństwa, co względem ogółu pracowników. Ustanowiono czytelne kryteria wskazujące na domniemanie samozatrudnienia dla wykonawców usług. To umożliwiło dokonanie właściwej oceny ich statusu prawnego i przełożyło się na redukcję spraw sądowych dotyczących ustalenia rodzaju stosunku, jaki w istocie łączy strony.
- Estonia przyjęła natomiast szerszą perspektywę. Powszechne stało się zawieranie umów o świadczenie usług. Gwarantowały one zabezpieczenie społeczne i opiekę zdrowotną, przy jednoczesnym zachowaniu cech właściwych samozatrudnieniu. Elastyczne rozwiązania dotyczące pracy platformowej obowiązują również w Chorwacji, Szwecji czy Norwegii.
- **Hiszpańskie przepisy były ukierunkowane przede wszystkim na próbę reklasyfikacji z osób samozatrudnionych na pracowników, co okazało się zbyt dużą ingerencją w rynek pracy** (Dekret Królewski 9/2021 *Ley Rider* z 12 sierpnia 2021 r.). Utrzymanie podwójnego statusu, tj. zarówno samozatrudnienia, jak i zatrudnienia pracowniczego – było potrzebne. Zainteresowani usługodawcy cenili sobie korzyści płynące z samozatrudnienia, takie jak elastyczność i autonomia. Ponadto hiszpańskie regulacje charakteryzują się zbyt szerokimi ramami definiującymi zatrudnienie pracowników platform cyfrowych, co prowadziło do niepewności stosowania przepisów, braku ich zrozumienia i przyjmowania różnych strategii działania. **W efekcie wprowadzone rozwiązania są uznawane za niekorzystne i wadliwe, dlatego polski ustawodawca nie powinien się nimi sugerować.**
- Na podstawie doświadczeń wybranych krajów europejskich można zauważyć wyzwania związane z równoważeniem potrzeby zachowania elastyczności gospodarki cyfrowej, z dążeniem do zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony socjalnej osób świadczących usługi za pośrednictwem platform. **W niektórych przypadkach regulacje doprowadziły do efektów odmiennych od zamierzonych, mimo że ich celem była poprawa sytuacji osób wykonujących tego rodzaju działalność.** Uregulowania przyjęte w Hiszpanii pokazują, że nazbyt sztywne przepisy mogą prowadzić do pogorszenia sytuacji rynkowej, spadku zatrudnienia i wzrostu kosztów. **Rozsądne jest rozwiązanie pośrednie – zachowanie elastyczności modelu platformowego z równoczesnym zapewnieniem minimalnych praw.**

Chodzi o zachowanie balansu między obciążeniami a ochroną. Dlatego zasadne jest usankcjonowanie tylko niezbędnych postanowień Dyrektywy.

Istotne kwestie

1. **Implementacja Dyrektywy będzie wyzwaniem dla polskiego ustawodawcy. Najwięcej wątpliwości wzbudza kwestia domniemania stosunku pracy, która stanowi novum na gruncie polskiego prawa pracy.** Ustawodawca unijny próbuje objąć wykonawców platformowych stosunkiem pracy, po to, żeby zapewnić im ochronę. Rozwiązanie to jest wątpliwe z punktu widzenia cech konstrukcyjnych stosunku pracy. Z tego względu wdrożenie dyrektywy może więc oznaczać rewolucję dla systemu prawa pracy i rynku pracy. Implementacja mechanizmu domniemania może mieć fundamentalne znaczenie dla ogółu stosunków zatrudnienia w Polsce.

2. **Od sposobu implementacji mechanizmu domniemania zależy nie tylko dalszy rozwój usług świadczonych za pośrednictwem platform cyfrowych jako nietypowej formy zarobkowania w Polsce, ale też być może kondycja całego rynku pracy.** Będzie oddziaływać nie tylko na rynek platform internetowych, ale na wszystkich wykonawców pracy zarobkowej. Należy zauważyć, że dużo zależy od podejścia naszego ustawodawcy, który ma daleko idącą swobodę w zakresie wyboru metod i sposobu wdrożenia tej konstrukcji prawnej.

3. Dyrektywa wskazuje na dwa kryteria uruchamiające domniemanie, są to kontrola i kierownictwo (art. 5 ust. 1). Zasadniczy problem sprowadza się do tego, że na gruncie prawa polskiego przesłanka kierownictwa jest bardzo różnie interpretowana w doktrynie, orzecznictwie oraz w praktyce (od ujęcia bardzo wąskiego do nadmiernie szerokiego), a ogólna kontrola to zbyt mało do uznania platformy za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Ocenny i nieostry charakter tych przesłanek skutkowałby daleko idącą uznaniowością, w zakresie podejmowania przez podmioty inicjujące procedurę domniemania, rozstrzygnięć w tym przedmiocie. **Brak doprecyzowania kryteriów „kierownictwa i kontroli” będzie prowadził do sytuacji, w których w podobnych stanach faktycznych zapadają różne decyzje. Ponadto pojawią się poważne problemy ze wzruszalnością domniemania prawnego stosunku pracy, co w praktyce może być w wielu przypadkach niewykonalne. Uznaniowość w zakresie inicjowania mechanizmu domniemania oraz podejmowania sądowych rozstrzygnięć w przedmiocie ustalania istnienia stosunku pracy doprowadzi do dowolności stosowania prawa, co w konsekwencji będzie skutkowało naruszeniem konstytucyjnej zasady ochrony zaufania obywateli do państwa, z której wynika wymóg pewności obowiązującego prawa (art. 2 Konstytucji RP) oraz zasady zaufania do władzy publicznej (art. 8 KPA). To zaś spowoduje daleko idącą niepewność sytuacji prawnej platform internetowych w Polsce.**

4. Przyznanie nowych uprawnień PIP, w szczególności w kontekście rozwiązań przewidzianych w Dyrektywie, musi być skorelowane zarówno ze specyfiką tej formy zarobkowania, jak i obowiązującymi w Polsce uwarunkowaniami systemowymi, zwłaszcza swobodą kontraktowania i podstawowymi zasadami prawa pracy. **Prawo do bezpośredniej ingerencji PIP w kształt stosunków cywilnoprawnych budzi poważne wątpliwości. Przyznanie inspektorom prawa do inicjacji postępowania w przedmiocie domniemania stosunku pracy, niesłoby za sobą szereg ryzyk. Po pierwsze przyjęcie niejasnych kryteriów ocennych groziłoby daleko idącą uznaniowością decyzji inspektorów pracy, co finalnie prowadziłoby do nierównego traktowania podmiotów, braku pewności obowiązującego prawa i byłoby niezgodne z Konstytucją RP.** Po drugie wątpliwości budzi brak odpowiedniego przygotowania i zaplecza po stronie samej PIP. Realizacja tego rodzaju kompetencji wymagałaby wsparcia finansowego, kadrowego i merytorycznego, którego inspekcja na ten moment nie posiada. Na marginesie należy zauważyć, że aktualnie trwają prace legislacyjne nad przyznaniem inspektorom pracy nowego uprawnienia do przekształcania (w drodze decyzji administracyjnych) umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Rozwiązanie to zostało wpisane jako kamień milowy do KPO i wiąże się z analogicznymi ryzykami do tych, o których mowa powyżej.

5. Kontrowersje wywołuje także interpretacja art. 3 Dyrektywy, który dotyczy odpowiedzialności solidarnej. Jeśli polski ustawodawca zdecyduje się na wprowadzenie do naszego porządku prawnego tej konstrukcji prawnej, powinien precyzyjnie określić zakres roszczeń wykonawcy objętych tym reżimem oraz możliwość uwolnienia się platformy od odpowiedzialności solidarnej w przypadku dochowania należytej staranności w wyborze pośrednika. Mogłaby ona polegać np. na przekazaniu do właściwych organów kontrolnych państwa (zwłaszcza PIP) informacji o warunkach świadczenia usług przez wykonawcę oraz danych dotyczących pośredników, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym. Takie rozwiązania obowiązują np. w Chorwacji. Zakres wymaganego prawem raportowania powinien być przedmiotem ustaleń z platformami.

6. W Dyrektywie zostały również określone konkretne prawa, które polski ustawodawca będzie musiał zagwarantować. Zakres tych uprawnień powinien zostać określony w toku negocjacji z partnerami społecznymi. Dotyczy to: prawa do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (art. 12); prawa dochodzenia roszczeń (art. 18); prawa do wsparcia w egzekucji praw i obowiązków wynikających z Dyrektywy (art. 19); prawa do umożliwienia komunikacji dla osób wykonujących usługi za pośrednictwem platformy (art. 20); prawa do ułatwień dowodowych w postępowaniach sądowych w sprawach, których dotyczą przepisy Dyrektywy (art. 21); prawa do ochrony przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami wobec wykonawców platformowych korzystających z uprawnień gwarantowanych ustawowo (art. 22); prawa do ochrony przed zwolnieniem z powodu korzystania z praw przewidzianych w Dyrektywie (art. 23); prawa do ochrony układowej (art. 25 i 28).

7. Przykładową branżą, do której zastosowanie przepisów Dyrektywy, z uwagi na już obowiązujące regulacje, będzie wymagało głębszej analizy – jest przewóz osób. Implementując dyrektywę należy mieć na względzie złożoność tego zagadnienia i obowiązujące już w tym zakresie przepisy ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym. Na gruncie tych regulacji platforma nie posiada licencji na przewóz osób (ma licencję na pośrednictwo), ponieważ w praktyce licencję tę mają partnerzy flotowi, którzy powiązani są stosunkami umownymi z osobami (kierowcami) świadczącymi usługi przewozu osób. Kwestia ta jest problematyczna i będzie wymagała rozstrzygnięcia ze strony ustawodawcy, np. poprzez odpowiednie ułożenie domniemania po stronie partnerów flotowych.

Rekomendacje dla Polski

1. Założenia implementacji:

- a) uwzględnienie specyfiki funkcjonowania platform internetowych oraz odmiennych od pracowniczych reguł świadczenia usług;
- b) brak nadmiernej ingerencji w obowiązującą na podstawie k.c. zasadę swobody umów (art. 353 zn.1 k.c.), w tym także swobody wyboru podstawy zarobkowania zgodnej z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem;
- c) brak nadmiernej ingerencji w konstytucyjną zasadę wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP);
- d) brak nadmiernej ingerencji w zasadę uczciwej (wolnej) konkurencji (art. 9 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców);
- e) uwzględnienie społeczno-ekonomicznych wymogów nowoczesnego rynku pracy, tak aby z jednej strony nie doszło do zahamowania rozwoju gospodarczego w Polsce, a z drugiej gwarantowało zapewnienie stabilności i bezpieczeństwa wykonawców usług za pośrednictwem platform;
- f) zagwarantowanie dyferencjacji dopuszczalnych form zarobkowania, które zapewnią elastyczność odpowiadającą na takie wyzwania rynku pracy, jak: robotyzacja, digitalizacja, cyfryzacja i globalizacja, profesjonalizacja zatrudnienia, rosnąca skala sektora usług czy niekorzystne zmiany demograficzne. Różnorodność tych form skutkuje zmniejszeniem barier w zakresie tworzenia nowych możliwości zarobkowania obniżając tym samym ryzyko wzrostu bezrobocia, nielegalnego zatrudnienia i szarej strefy;
- g) nieprzeregulowanie przedmiotowej materii (zasada UE+0 powinna być bezwzględnie przestrzegana), co doprowadziłoby do pozbawienia tej formy zarobkowania zalet (zwłaszcza elastyczności) decydujących o jej atrakcyjności zarówno dla platform, jak i dla osób korzystających z platform (wykonawców platformowych i usługobiorców);
- h) utrzymanie i wsparcie sektora platform w Polsce. Zaproponowana implementacja nie może doprowadzić do likwidacji czy marginalizacji zarobkowania za pośrednictwem platform, co

miałoby negatywne skutki zarówno dla polskiego rynku pracy, jak i dla całej naszej gospodarki. Zgodnie z motywem 14 Dyrektywy regulacje w niej ujęte mają zagwarantować odpowiedni i zrównoważony rozwój usług za pośrednictwem platform.

- i) otwartość na merytoryczny dialog z zainteresowanymi stronami, w szczególności organizacjami przedsiębiorców oraz stroną związkową. Przepisy implementujące Dyrektywę z uwagi na ich kluczowy wpływ na rynek pracy i gospodarkę muszą być tworzone w porozumieniu i przy współdziałaniu partnerów społecznych. Tylko wówczas zostaną przygotowane regulacje, które będą odpowiadały wymogom Dyrektywy oraz polskim uwarunkowaniom. Dla poprawy warunków świadczenia usług w drodze proporcjonalnej ochrony, kluczowa jest współpraca z branżą.

2. Jeśli polski ustawodawca zdecydowałby się na doprecyzowanie przesłanek kontroli i kierownictwa, to mógłby w tym zakresie wzorować się np. na **kryteriach z tzw. wyroku Yodel**⁴. Przesłanki wskazujące na istnienie stosunku pracy mogłyby obejmować przykładowo:

- a) internetowa platforma ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, poprzez **ograniczenie swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności**;
- b) internetowa platforma ogranicza swobodę, w tym poprzez sankcje, w zakresie organizowania pracy, **ograniczając swobodę uznania przy przyjmowaniu lub odrzucaniu zadań**;
- c) internetowa platforma ogranicza swobodę organizowania pracy, w tym poprzez sankcje, **ograniczając swobodę korzystania z podwykonawców lub zastępców (należy jednak zaznaczyć, że w przypadku podmiotów świadczących usługę przewozu osób, substytucja jest zakazana na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym)**;
- d) internetowa platforma **ogranicza możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich**.

3. **Zastosowanie domniemania prawnego nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji stosunku prawnego osób wykonujących usługi za pośrednictwem platform** (Dyrektywa nie przewiduje takiej konstrukcji). Polski ustawodawca implementując ten mechanizm musi wprowadzić rozwiązania, które nie pozwolą na automatyczną zmianę klasyfikacji stosunku prawnego osób wykonujących usługi za pośrednictwem platform na pracowników w rozumieniu prawa krajowego, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Zmiana ta powinna następować dopiero po zakończeniu postępowania sądowego w przypadku wystąpienia z wnioskiem o wzruszenie domniemania bądź w przypadku upływu terminu do wzruszenia tego domniemania.

⁴ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie B przeciwko Yodel Delivery Network Ltd. z dnia 22 kwietnia 2020 r. (C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288).

4. **Zasada pierwszeństwa faktów powinna być w całości inkorporowana do polskiego porządku prawnego.** W przypadku, gdy na podstawie oceny okoliczności faktycznych ustalone zostanie istnienie stosunku pracy, wyraźnie wskazuje się zgodnie z krajowymi systemami prawnymi, stronę lub strony odpowiedzialne za wypełnianie obowiązków pracodawcy (art. 4 ust. 3). O kwalifikacji danej umowy jako umowy o pracę decyduje sposób jej realizacji, nie zaś jej nazwa czy postanowienia formalne w niej zawarte.

5. **Pojawiają się wątpliwości natury prawnej czy wprowadzenie domniemania jedynie w odniesieniu do sektora platform będzie zgodne z konstytucyjnymi zasadami: równości wobec prawa, ochrony konkurencji oraz swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Domniemanie stosunku pracy nie powinno być jednak teraz rozszerzone na cały rynek pracy i wszystkie sektory gospodarki.** Na ten moment byłaby to zbyt daleko idąca zmiana, na którą polska gospodarka i polski rynek pracy nie są gotowe. Wprowadzenie już teraz domniemania w odniesieniu do ogółu stosunków świadczenia pracy zarobkowej w Polsce doprowadziłoby do gwałtownego zahamowania rozwoju ogółu nietypowych form świadczenia usług naszym krajem, dużego wzrostu kosztów pracy, a w efekcie do ucieczki przedsiębiorców do tzw. szarej strefy. Konsekwencją tych zmian byłby ogromny sprzeciw przedsiębiorców i lawina spraw sądowych o wzruszenie domniemania prawnego stosunku pracy oraz paraliż sądownictwa pracy.

6. **Polski ustawodawca implementując Dyrektywę powinien wprowadzić przepisy, które zagwarantują platformom internetowym możliwość dobrowolnego stosowania niektórych rozwiązań przewidzianych w prawie pracy wobec faktycznie samozatrudnionych osób wykonujących pracę za pośrednictwem aplikacji, bez ryzyka zakwalifikowania tych podmiotów jako pracodawców** w rozumieniu art. 3 k.p. Przyznawanie wykonawcom dodatkowych świadczeń czy przywilejów (np. ubezpieczenia wypadkowego, ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej czy innych form ubezpieczenia, prawa do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych i większej profesjonalizacji usług, dodatkowej opieki medycznej lub podobnych świadczeń) nie może być przesłanką decydującą o ustaleniu istnienia stosunku pracy. Takie rozwiązania są już praktykowane przez platformy, a ich celem jest systematyczna poprawa sytuacji osób wykonujących tego rodzaju usługi, co ma istotne znaczenie w szczególności dla młodych osób oraz cudzoziemców, którzy „wchodzą” na polski rynek pracy.

7. Należy rozważyć określenie w ramach nowej regulacji tzw. minimalnego standardu ochrony. **Chodzi o zagwarantowanie ustawowego minimalnego standardu ochrony. Do ogółu wykonawców usług za pośrednictwem platform powinien mieć zastosowanie katalog podstawowych praw socjalnych. Minimalny standard ochrony powinien przede wszystkim skupiać się na podmiotach, z którymi to osoby świadczące usługi pozostają w stosunku umownym.** Odwołując się do standardów prawa międzynarodowego, unijnego oraz przepisów

Konstytucji RP, należałoby zapewnić im w szczególności np.: ochronę przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem, ochronę godności osoby ludzkiej i dóbr osobistych czy lepszy dostęp do ochrony socjalnej. **Wszelkie dodatkowe świadczenia powinny mieć charakter fakultatywny, a zapewnienie dodatkowych świadczeń polepszających warunki osób świadczących usługi za pośrednictwem platform nie powinno uruchamiać domniemania stosunku pracy. Katalog praw przysługujących w ramach minimalnego standardu ochrony wymagałby uzgodnienia w dialogu z partnerami społecznymi.**

8. Polski ustawodawca implementując do naszego porządku prawnego art. 9 Dyrektywy powinien pójść w kierunku ograniczenia zakresu przekazywanych informacji na temat wykorzystywanych przez cyfrową platformę pracy, zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych. **Platformy nie powinny być zobowiązane do przekazywania nadmiernie rozbudowanych informacji**, ponieważ będzie to przeciwnie skuteczne i uniemożliwi ich właściwy odbiór przez osoby wykonujące usługi za pośrednictwem aplikacji. Ważne jest, aby przepisy te były zharmonizowane z innymi regulacjami (AI Act i RODO) oraz ujednolicone w całej UE.

9. Analizując regulacje poszczególnych państw UE i praktykę, jaka się na ich podstawie ukształtowała, warto rozważyć zasadność przyjęcia **porozumienia branżowego**. Istotą takiej umowy zbiorowej jest ustalenie wspólnych zasad postępowania oraz regulacji określających warunki pracy. Porozumienia branżowe są ważnym elementem dialogu społecznego, ponieważ pozwalają na dostosowanie regulacji do specyfiki danej branży, co zwiększa elastyczność rynku pracy, autonomiczność i pomaga zapobiegać konfliktom. Przy czym, tego rodzaju porozumienie nie byłoby porozumieniem zbiorowym czy układem zbiorowym w rozumieniu art. 9 k.p.

10. **Być może warto rozważyć wprowadzenie minimalnych wymogów formalnych w zakresie funkcjonowania platform, np. stworzenie rejestru platform działających na obszarze Polski.** Podobny rejestr mógłby dotyczyć pośredników, którzy powiązani są z cyfrową platformą stosunkiem umownym. Ograniczyłoby to nieuczciwą konkurencję i umożliwiło realizację obowiązków informacyjnych przewidzianych w Dyrektywie. Rejestr nie powinien być jednak nadmiarowy.
