

FPP/179/2026

Warszawa, 4 września 2026 r.

Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

przedłożony do opiniowania projekt ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (wersja z dnia 6 sierpnia 2026 r.) implementujący 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 z 11.11.2024, str. 26) budzi szereg pytań oraz poważne obawy wśród członków Federacji Przedsiębiorców Polskich. Przedstawiamy najważniejsze uwagi oraz propozycje zmian do powyższego projektu, które mogą przyczynić się do zapewnienia większej przejrzystości regulacji oraz sprawnego jej stosowania w praktyce.

Postulujemy, aby krajowy proces implementacji powyższej dyrektywy bezwzględnie ograniczał się do ściśle niezbędnego minimum wyznaczonego przez unijnego prawodawcę. Wszelkie próby rozszerzania zakresu podmiotowego, wprowadzania dodatkowych restrykcji proceduralnych czy zaostrzania reżimu sankcyjnego ponad standardy unijne - co stwierdzamy w niniejszym projekcie ustawy - stanowi destrukcyjną ingerencję w wewnętrzny porządek gospodarczy. Należy zapewnić równość regulacyjną i ochronić konkurencyjność na jednolitym rynku UE. Polski sektor cyfrowych platform pracy, logistyki oraz handlu detalicznego funkcjonuje w wymagającym, wysoce konkurencyjnym otoczeniu międzynarodowym. Narzucenie krajowym przedsiębiorcom dodatkowych obowiązków niż przewidują przepisy dyrektywy doprowadzi do drastycznego i nieczym nieuzasadnionego pogorszenia pozycji konkurencyjnej polskich podmiotów.

Na wstępie chcemy podkreślić, że najwięcej zastrzeżeń dotyczy wprowadzenia w projektowanych przepisach wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy, opartego na niedookreślonych przesłankach „kierownictwa i kontroli”, stanowiąc fundamentalne

zagrożenie dla stabilności obrotu gospodarczego w sektorze platform cyfrowych. W realiach nowoczesnych modeli biznesowych, w których procesy logistyczne, dystrybucyjne i handlowe są koordynowane za pomocą algorytmów, narzędzi cyfrowych oraz zautomatyzowanych systemów, tradycyjne kryteria podporządkowania stają się całkowicie nieprzystające do praktyki rynkowej.

Ponadto mechanizm uruchamiania, jak i wzruszania domniemania powinien stanowić odpowiednie odzwierciedlenie art. 22 Kodeksu pracy, tak aby uniknąć podwójnych standardów zatrudnienia, szanując intencję stron i odmienną specyfikę pracy platformowej.

Projektowane regulacje przerzucają ciężar dowodu na podmioty zatrudniające, stawiając je w niezwykle trudnej pozycji. Przedsiębiorstwa są zobowiązane do skomplikowanego, każdorazowego udowadniania przed organami Państwowej Inspekcji Pracy, że relacja łącząca je z niezależnymi wykonawcami nie znamionuje cech stosunku pracy. Taki mechanizm generuje ogromną niepewność prawną i ogranicza swobodę umów wynikającą z art. 353¹ Kodeksu cywilnego.

Projektowane rozwiązanie ustanawiające solidarną odpowiedzialność cyfrowych platform z pośrednikami (partnerami flotowymi) wykracza poza unijne wymogi stanowiąc klasyczny i wysoce szkodliwy przejaw krajowego *gold-platingu*. Postulujemy rezygnację z konstrukcji solidarnej odpowiedzialności na rzecz sprawdzonego i wysoce racjonalnego rozwiązania wzorowanego na czeskich regulacjach implementacyjnych. Konieczne jest wprowadzenie do ustawy mechanizmu „bezpiecznej przystani” (*safe harbor*), powiązanego z kryterium należytej staranności. Zgodnie z tym podejściem, platforma, która weryfikuje swoich podwykonawców pod kątem rzetelności prawnej i finansowej oraz wprowadza czytelne, umowne ramy współpracy, powinna być zwolniona z odpowiedzialności za naruszenia popełnione niezależnie przez pośredników.

Kolejnym kluczowym mankamentem przedłożonego projektu jest nałożenie na cyfrowe platformy pracy nadmiernych obowiązków sprawozdawczych, które w obecnym kształcie wykraczają poza intencje unijnego prawodawcy. Wprowadzenie wymogów przekazywania danych niemal w czasie rzeczywistym oraz pod wpływem dynamicznych zdarzeń generuje sztuczną barierę biurokratyczną. Taki system nie tylko paraliżuje codzienne funkcjonowanie podmiotów, ale też grozi zablokowaniem organów kontrolnych masą nieprzefiltrowanych informacji. Konieczne jest urealnienie obowiązków w zakresie raportowania danych poprzez pełne dostosowanie art. 17 dyrektywy do standardu racjonalnych, okresowych i zagregowanych aktualizacji.

Proponowane rozwiązania będą prowadzić do drastycznego wzrostu kosztów publicznoprawnych i paraliżu sektora bazującego na nowoczesnych, cyfrowych formach organizacji pracy. Zamiast realnej ochrony, odgórne narzucanie rygorów etatowych odbiera zarobkującym autonomię, zamykając drogę do generowania dodatkowego dochodu, między innymi studentom, emerytom czy osobom łączącym kilka aktywności zawodowych. W szerszej perspektywie systemowe ograniczenie nowoczesnych form organizacji pracy wyhamuje innowacyjność całego sektora cyfrowego i podmiotów z nim powiązanych, wypychając część

usług do szarej strefy i osłabiając konkurencyjność polskiej gospodarki na tle innych rynków Unii Europejskiej.

Należy mieć na uwadze, że według wyliczeń FPP liczba osób świadczących usługi może obniżyć się nawet o 295 tys., poziom PKB o 35,3 mld zł, a dochody sektora finansów publicznych netto o 2,2 mld zł rocznie. W branżach powiązanych mogłoby zostać utraconych 20,1 tys. miejsc pracy, głównie w usługach, handlu, ale też przemyśle.

Szczegółowe uwagi przedstawiamy w poniższych punktach z obszerniejszym komentarzem (część I) oraz w załączonej tabeli z uwagami do poszczególnych jednostek redakcyjnych projektu ustawy (część II).

Z poważaniem,



Marek Kowalski

Przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich

CZEŚĆ I

Uwagi szczegółowe:

1) Domniemanie stosunku pracy.

Kluczowy postulat: Oparcie zarówno mechanizmu uruchamiającego, jak i wzruszającego domniemanie stosunku pracy bezpośrednio na art. 22 Kodeksu pracy, aby zagwarantować pewność prawa, poszanowanie woli stron i uniknąć zakłóceń operacyjnych. Dyrektywa wymaga, aby domniemanie miało zastosowanie tam, gdzie występują „*fakty wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym*”. Proponowana transpozycja stosuje ten test wyłącznie do wzruszenia domniemania. Do uruchomienia domniemania użyto znacznie szerszego kryterium – „*kierownictwa, a w szczególności kontroli*” (art. 9 ust. 1 projektu).

Dyrektywa ustanawia "kierownictwo" i "kontrolę" jako punkt wyjścia, osadzony w istniejącym krajowym prawie pracy. Jedynym systemowym wzorcem oceny kierownictwa i kontroli w polskim prawie jest art. 22 § 1 KP (praca wykonywana pod bezpośrednim nadzorem, w wyznaczonym czasie i miejscu). Musi to być zatem standard, według którego oceniane jest uruchomienie domniemania.

Obecny projekt **zniesztalca ramy unijne i wprowadza niejasny, niezdefiniowany standard, który grozi stworzeniem dwóch równoległych definicji zatrudnienia w polskim prawie**. W szczególności tworzy to krytyczną asymetrię proceduralną w zakresie ciężaru dowodu: zbyt szerokie kryterium „kierownictwa i kontroli” uruchamia domniemanie (art. 9 ust. 1), jednakże platformy, aby skutecznie je obalić, muszą udowodnić brak tradycyjnego podporządkowania na mocy art. 22 KP (art. 9 ust. 2). Aby zapewnić sprawiedliwość proceduralną i stabilność operacyjną, **mechanizmy uruchamiania i obalania domniemania muszą być swoistym lustrzanym odbiciem i być osadzone w dokładnie tym samym prawnym punkcie odniesienia**.

Wyraźne powiązanie domniemania z art. 22 KP zagwarantuje pewność prawną, uszanuje wolę stron, gdy osoby te celowo wybierają elastyczne umowy, i ochroni rzeczywistą, niezależną pracę.

Warto przy tym zasygnalizować, że w myśl przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy w przedmiocie wszczęcia postępowania w sprawie decyzji o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy obowiązuje reguła, że **w postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji**, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a niniejszej ustawy, **uwzględnia się wolę stron**, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem w szczególności

z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

Należy podkreślić, że domniemanie przewidziane w dyrektywie powstaje na podstawie „okoliczności faktycznych wskazujących na kierownictwo i kontrolę”, ocenianych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz z należytym uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Natomiast art. 9 ust. 1 projektu przewiduje, że domniemanie istnienia stosunku pracy znajduje zastosowanie już w przypadku, gdy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy lub jej przedstawiciel uprawdopodobni na podstawie okoliczności związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, że platforma „sprawuje kierownictwo, w szczególności kontrolę” nad taką osobą. Uprawdopodobnienie stanowi przy tym niższy standard niż wykazanie lub ustalenie określonych okoliczności faktycznych. Jednocześnie pojęcie „kierownictwa”, nawiązujące do konstrukcji podporządkowania pracowniczego właściwej dla stosunku pracy na gruncie art. 22 Kodeksu pracy, może być interpretowane szerzej niż zastosowane w dyrektywie kryterium „kierownictwa i kontroli”. W konsekwencji połączenie obniżonego standardu dowodowego, szerszego ujęcia przesłanki materialnej oraz braku wyraźnego wymogu wskazania konkretnych okoliczności faktycznych wskazujących na występowanie kierownictwa i kontroli może prowadzić do uruchomienia domniemania na podstawie przesłanek mniej rygorystycznych niż te wynikające z literalnego brzmienia dyrektywy. Rodzi to ryzyko, że istotne konsekwencje prawne związane z zastosowaniem domniemania będą następować również w przypadkach opartych na ogólnych lub niewystarczająco skonkretyzowanych twierdzeniach, co wypacza sens instytucji domniemania.

Samo uprawdopodobnienie przez osobę wykonującą pracę lub jej przedstawiciela nie stanowi wystarczającej podstawy do zastosowania domniemania, które prowadzi do natychmiastowego przeniesienia ciężaru dowodu na platformę i może skutkować wszczęciem kontroli z urzędu, wydaniem wiążącej decyzji administracyjnej oraz wywołuje poważne skutki prawne w różnych obszarach prawa. Dyrektywa wymaga istnienia „okoliczności faktycznych wskazujących na kierownictwo i kontrolę”, a nie jedynie ogólnego twierdzenia o sprawowaniu takiego kierownictwa i kontroli. Dlatego niezbędne jest wprowadzenie wymogu, aby zainteresowana osoba lub jej przedstawiciel wskazała konkretne i obiektywnie weryfikowalne fakty związane z pracą rzeczywiście wykonywaną przez tę osobę, wskazujące, że cyfrowa platforma lub pośrednik sprawuje nad nią kierownictwo i kontrolę.

Wymóg wskazania przez osobę powołującą się na domniemanie konkretnych i obiektywnie weryfikowalnych okoliczności faktycznych pozwala zachować przewidzianą w dyrektywie

funkcję domniemania jako ułatwienia proceduralnego, nie nakładając jednocześnie na tę osobę obowiązku wykazania istnienia stosunku pracy. Rozwiązanie takie zapewnia jedynie, że zastosowanie domniemania znajduje oparcie w konkretnych okolicznościach dotyczących rzeczywistego sposobu wykonywania pracy.

Proponowane podejście pozwala zatem zachować rzeczywistą możliwość skorzystania z domniemania, a jednocześnie ogranicza ryzyko przeniesienia ciężaru dowodu na platformę wyłącznie na podstawie ogólnych, niewystarczająco skonkretyzowanych lub niezweryfikowanych twierdzeń. Zapewnia również inspektorowi pracy oraz platformie jasno określoną podstawę faktyczną postępowania, co powinno sprzyjać sprawniejszemu prowadzeniu postępowania oraz dokonywaniu bardziej precyzyjnych ustaleń co do charakteru danego stosunku prawnego. Tym bardziej, że pojęcie kierownictwa może być mylone z nadzorem występującym w stosunkach cywilnoprawnych. Sprawowanie nadzoru jeszcze nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. Przejawem kierownictwa jest bezpośredni wpływ na sposób wykonywania pracy przez daną osobę. W szczególności dotyczy ono wydawania wiążących poleceń czy określania sposobu realizacji zadań. Natomiast nadzór jest identyfikowany z ograniczoną kontrolą i polega głównie na monitorowaniu wyników pracy, ale bez ingerowania w sposób jej wykonywania. To oznacza, że nadal dozwolone jest korzystanie z samozatrudnienia lub niezależnego wykonawstwa. Wiele zależy od tego, jak sprawowany jest i określony stopień kierownictwa i kontroli.

2) Odpowiedzialność solidarna.

W pełni uzasadnione jest wprowadzenie mechanizmu opartego na należytej staranności oraz uznanie umownego podziału odpowiedzialności. Obecny art. 50 ust. 5 projektu w niewłaściwy sposób rozszerza odpowiedzialność solidarną na obszary takie jak ochrona danych i obowiązki informacyjne, w których platformy nie mają żadnej operacyjnej widoczności (np. zablokowany przez RODO dostęp do akt HR u pośrednika, rozliczenia poprzez zbiorcze faktury B2B czy brak wglądu w przypadek kurierów korzystających z wielu aplikacji - multi-apping). Nakładanie wstecznej odpowiedzialności solidarnej za wewnętrzną zgodność z przepisami przez pośrednika **niesprawiedliwie karze platformy za czynniki pozostające poza ich kontrolą i grozi podważeniem uzasadnionej roli pośredników jako niezależnych podmiotów zatrudniających w całej gospodarce.**

Polska powinna również przyjąć zasadę „bezpiecznej przystani” (*safe harbor*) opartą na **należytej staranności** – na wzór rozwiązań w czeskim projekcie wdrożenia dyrektywy – w której **platforma jest zwolniona z odpowiedzialności po wykazaniu, że podjęła**

racjonalne wysiłki w celu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów przez pośrednika. Również kluczowe jest to, żeby ustawodawstwo uznawało umowny podział odpowiedzialności, zapewniając, że każdy podmiot ponosi odpowiedzialność wyłącznie za obszary operacyjne, którymi bezpośrednio zarządza, zgodnie z art. 50 ust. 3 projektu.

3) Zarządzanie algorytmiczne i udostępnianie danych.

Kluczowy postulat: Zapewnienie, aby przejrzystość algorytmiczna chroniła podstawową własność intelektualną i tajemnice handlowe, a obowiązki udostępniania danych z art. 17 dyrektywy zostały ograniczone do **racjonalnego, okresowego i zagregowanego raportowania bez wprowadzania "nadregulowanych", dodatkowych obowiązków administracyjnych** (tzw. *gold-plating*).

Obowiązki w zakresie udostępniania danych organom władzy publicznej muszą pozostać proporcjonalne. W dynamicznej gospodarce platformowej charakteryzującej się wysoką rotacją użytkowników, wywoływanie obowiązkowych aktualizacji na podstawie pojedynczych zdarzeń onboardingowych tworzy **nadmierne obciążenia administracyjne, co wykracza poza intencję dyrektywy.** Obowiązki w zakresie przejrzystości powinny być **ściśle ograniczone do okresowego (np. rocznego), zagregowanego raportowania**, zamiast ciągłych aktualizacji wywoływanych przez konkretne zdarzenia.

Ponadto przepisy dotyczące przejrzystości algorytmicznej muszą wprost **chronić tajemnice handlowe, kody źródłowe oraz podstawowe algorytmy operacyjne** stanowiące własność intelektualną platformy. Ustawa musi również jasno rozróżniać **niedozwolony nadzór od niezbędnych w czasie rzeczywistym technologii bezpieczeństwa** – takich jak kontrole tożsamości w celu zapobiegania oszustwom czy telemetria tras – które są wdrażane wyłącznie w celu ochrony kurierów, partnerów i konsumentów.

4) Skutki prawne decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy.

Zgodnie z art. 13 i 15 projektu ustawy, okręgowy inspektor pracy może wszcząć postępowanie w celu ustalenia istnienia stosunku pracy na wniosek lub z własnej inicjatywy, w oparciu o fakty zaobserwowane podczas rutynowej kontroli. Jeżeli domniemanie nie zostanie obalone, to inspektor, a nie sąd, wydaje decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Zgodnie z art. 19 decyzja ta *„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”. Decyzja miałaby zatem stać się skuteczna jeszcze przed wydaniem rozstrzygnięcia w przedmiocie ewentualnego odwołania, o którym mowa w art. 18 ust. 6 projektu. Powyżej wskazane rozwiązanie wykracza poza wykorzystanie domniemania jako ułatwienia proceduralnego przy ustalaniu statusu zatrudnienia i powoduje natychmiastowe konsekwencje w wielu obszarach prawnych, podczas gdy samo ustalenie istnienia stosunku pracy w dalszym ciągu podlega zaskarżeniu. Wynikająca z tego niepewność dotyczy nie tylko platformy, ale także pracownika oraz organów publicznych odpowiedzialnych za egzekwowanie obowiązków podatkowych, związanych z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym. Taki stan rzeczy skutkuje paraliżem operacyjnym, ponieważ decyzja inspektora pracy – *nota bene* organu administracyjnego niemającego kompetencji ani aparatu analitycznego sądu powszechnego – wywołuje natychmiastowe, głębokie skutki podatkowe i składkowe (w tym obowiązek natychmiastowej korekty deklaracji ZUS, wpłaty zaliczek na PIT i składek za dany okres). W sytuacji, gdy nastąpi uchylene tej decyzji, cały proces przywracania stanu poprzedniego staje się olbrzymim, biurokratycznym, a jednocześnie niepewnym co do skuteczności działania, ciężarem dla przedsiębiorców, ale też organów państwowych (ZUS i US).

Ponadto nadanie decyzji inspektora pracy takich skutków *de facto* przekształca PIP w organ o kompetencjach quasi-sądowych, wykraczających daleko poza kluczową funkcję kontrolno-nadzorczą, co budzi poważne wątpliwości konstytucyjne w zakresie podziału władzy oraz gwarancji rzetelnego procesu. To proponowane rozwiązanie budzi analogiczne zastrzeżenia, jakie podnoszono podczas procedowania ustawy z dnia 11 marca 2026 r. (Dz.U.2026.473) zmieniającej ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy, która weszła w życie z dniem 8 lipca 2026 r. Słusznie podnoszono zarzut obejścia konstytucyjnej wyłączności sądów powszechnych w sprawach ze stosunku pracy. Należy podkreślić, że ingerencja organu administracji w sferę kształtowania relacji umownych i konstytuowanie nowego statusu prawnego jednostki bez uprzedniej, pełnej merytorycznej weryfikacji sądowej stanowi niedopuszczalne naruszenie zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa (art. 2 Konstytucji RP). Przenoszenie funkcji orzeczniczych z niezawisłego sądu na organ egzekwująco-kontrolny wypacza ustrój polskiego wymiaru sprawiedliwości i stwarza niedopuszczalne ryzyko arbitralności władzy wykonawczej w relacjach gospodarczych.

Decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6 projektu powinna wywoływać skutki prawne od dnia, w którym stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – od dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.

W proponowanym obecnie brzmieniu platforma lub pracownik może otrzymać jednocześnie informację, że stosunek pracy istnieje dla celów podatkowych i ubezpieczeń społecznych, a jednocześnie to samo ustalenie może być nadal przedmiotem postępowania odwoławczego, co tworzy sytuację w istocie niestabilną. Proponowana kolejność jest właściwa, ponieważ sama dyrektywa rozróżnia postępowania dotyczące statusu zatrudnienia od postępowań podatkowych i dotyczących ubezpieczeń społecznych oraz nie wymaga stosowania domniemania prawnego w przypadku tych postępowań. W przypadku gdy polski ustawodawca zdecyduje się nadać ustaleniu statusu zatrudnienia dokonanemu przez inspektora skutki wykraczające poza samo postępowanie dotyczące zatrudnienia, zasady pewności prawa i skutecznej kontroli przemawiają za tym, aby te dodatkowe skutki miały zastosowanie dopiero po uzyskaniu przez decyzję waloru prawomocności i ostateczności. Natychmiastowy skutek międzysektorowy stwarza również potencjalnie poważne trudności praktyczne, jeśli ustalenie inspektora zostanie później zakwestionowane. Konieczne może być wówczas cofnięcie lub skorygowanie rozstrzygnięć z obszaru prawa podatkowego, płatności składek na ubezpieczenie społeczne, rozliczeń płacowych, ustaleń umownych oraz powiązanej dokumentacji administracyjnej. Odłożenie tych skutków ubocznych do momentu uprawomocnienia się decyzji pozwoliłoby uniknąć niepotrzebnych utrudnień administracyjnych, zarówno dla platform, pracowników, jak i organów publicznych. Proponowana zmiana jest również spójna z ogólną zasadą obowiązującą w polskim postępowaniu administracyjnym, zgodnie z którą decyzja nie podlega wykonaniu przed upływem terminu do wniesienia odwołania, a wniesienie odwołania w terminie wstrzymuje jej wykonanie. Proponowana zmiana pozwoliłaby zachować prawo do wniesienia odwołania jako znaczące i rzeczywiste narzędzie kontrolne, a nie formalność, która następowałaby dopiero po tym, gdy konsekwencje jej wydania, w tym możliwa szkoda (naliczenie zaległych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, przekształcenie umów) już zaistniałyby. Inną kwestią pozostaje realne naprawienie wynikłej z tych działań szkody.

Warto również podkreślić, że natychmiastowa wykonalność decyzji w tak wrażliwych obszarach jak składki i podatki uderza w **konstytucyjną zasadę proporcjonalności** (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Państwo nie powinno stosować środków destabilizujących na etapie, kiedy rozstrzygnięcie nie zostało jeszcze poddane merytorycznej kontroli niezawisłego sądu. Ryzyko bezpodstawnego zablokowania środków finansowych przedsiębiorstw oraz generowania niepewnych zaległości wobec ZUS może prowadzić do utraty płynności finansowej przez legalnie działające podmioty, zanim jeszcze sąd orzeknie co do istoty sporu. Wstrzymanie wykonalności decyzji do momentu jej prawomocności jest więc nie tylko

wyrazem legislacyjnej racjonalności, ale absolutnym warunkiem poszanowania praw nabytych i bezpieczeństwa obrotu gospodarczego.

5) Wejście w życie przepisów.

Kluczowy postulat: Zasadne jest wydłużenie *vacatio legis* do minimum 6 miesięcy oraz wyznaczenie co najmniej 12-miesięcznego okresu przejściowego na dostosowanie się do zmian.

Wprowadzenie tak krótkich terminów, a mianowicie przyjęcie, że wejście w życie nowej ustawy nastąpi po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia, a cyfrowa platforma pracy ma 6 miesięcy na dopełnienie wielu obowiązków określonych w art. 56 projektu, jest rażąco nieadekwatne do skali wyzwań technologiczno-operacyjnych, jakie wynikają z procedowanego aktu. Takie zmiany wymagają podjęcia przygotowań przez co najmniej kilkanaście miesięcy. Narzucenie tak krótkich terminów pozbawia przedsiębiorców realnej możliwości dostosowania się do prawa, stawiając ich w obliczu natychmiastowego ryzyka sankcyjnego bez uprzednich wytycznych interpretacyjnych, co wprost narusza zasadę zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa.

Natomiast sama dyrektywa stanowi, że należy wprowadzić podstawowy katalog praw i monitorować sytuację na rynku pracy w celu oceny, w którym kierunku powinny podążać dalsze zmiany, aby wspierać zrównoważony rozwój cyfrowych platform pracy. W obliczu wyzwań demograficznych i trudności z pozyskaniem pracowników, zwłaszcza do wykonywania prac nieskomplikowanych, a społecznie potrzebnych (przewozy, dostawy), nie można doprowadzić do ograniczenia, a nawet wycofania się platform internetowych z rynku, jak to nastąpiło w Hiszpanii wskutek wdrożenia nadto restrykcyjnych przepisów, bez zachowania odpowiedniego okresu przejściowego pozwalającego na powolne dostosowanie się do nowych warunków prowadzenia działalności.

Federacja Przedsiębiorców Polskich

Warszawa, 4.09.2026 r.