

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (UC160)

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/pkt załącznika/str. uzasadnienia/pkt OSR	Uwaga/Propozycja brzmienia przepisu
1.	Art. 2 ust. 1 pkt 1)	- Definicja „cyfrowej platformy pracy” jest nieprecyzyjna, przez co może być niezrozumiała dla adresatów norm oraz prowadzić do niepewności co do zakresu zastosowania ustawy. - Sformułowanie „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” jest nieprecyzyjne i może w praktyce oznaczać rozszerzającą interpretację wykraczającą poza intencje projektodawcy wyrażone w uzasadnieniu projektu. Definicja cyfrowej platformy pracy wyznacza krąg podmiotów objętych domniemaniem stosunku pracy, obowiązkami informacyjnymi i odpowiedzialnością wykroczeniową, a posługuje się kryterium ocennym bez wskazówki interpretacyjnej. Przeniesienie treści motywu do ustawy tę lukę usunie. Motyw 20 dyrektywy określa minimalną treść pojęcia organizowania pracy. <i>„Organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne powinno obejmować co najmniej istotną rolę w dopasowywaniu popytu na usługę do podaży pracy ze strony osoby, która pozostaje w stosunku umownym z cyfrową platformą pracy lub z pośrednikiem, niezależnie od sposobu jego formalnego określenia przez strony lub od jego charakteru, i która jest gotowa do wykonania konkretnego zadania (...)”</i>. - Organizowanie pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. C projektu, nie powinno obejmować przekazywania zamówień lub zadań do jednostki organizacyjnej, w której usługodawca prowadzi własną działalność, jeżeli

		wykonanie zamówienia lub zadania następuje przez osoby wykonujące pracę w tej jednostce, a usługodawca nie kojarzy zapotrzebowania usługobiorcy z podażą pracy poszczególnych osób. Kojarzenia zapotrzebowania usługobiorcy z podażą pracy nie stanowi okoliczność, że przewidywany termin wykonania usługi zależy od liczby osób wykonujących pracę w danym czasie. Systemy teleinformatyczne służące przekazywaniu zamówień, przydzielaniu zadań i planowaniu pracy są standardowym narzędziem organizacji pracy w handlu detalicznym, magazynowaniu i logistyce. 4. Uzasadnienie Projektu słusznie wskazuje w odniesieniu do pracy platformowej, że „jej istotą jest pośrednictwo cyfrowych platform internetowych, które umożliwiają bezpośrednie łączenie wykonawców z klientami, najczęściej za pośrednictwem aplikacji mobilnych lub stron internetowych”. Wskazujemy, że to doprecyzowanie jest istotne dla prawidłowej oceny, czy dana aplikacja bądź strona www spełnia definicję cyfrowej platformy pracy. 5. Za cyfrową platformę pracy nie powinno uważać się również osoby fizycznej albo prawnej, która jedynie zapewnia środki, za pomocą których usługodawcy mogą dotrzeć do użytkownika końcowego bez dalszego udziału tej osoby (platformy), na przykład poprzez reklamowanie ofert lub zamówień na usługi, udostępnianie narzędzi umożliwiających prezentowanie ofert lub produktów albo komunikację z klientami lub agregowanie i wyświetlanie dostępnych usługodawców w określonym obszarze. 6. Projektowany przepis art. 2 ust. 2 ustawy („Projekt”) nie jest odpowiednikiem art. 2 ust. Dyrektywy. Zgodnie z art. 2 ust. 2 Projektu: <i>„Za cyfrową platformę pracy nie uważa się osoby fizycznej lub prawnej świadczącej usługę, której głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się aktywami, a także osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej, która świadczy usługę polegającą na odsprzedaży towarów”</i>. W świetle art. 2 ust. 2 Dyrektywy: Definicja cyfrowych platform pracy określona w ust. 1 lit. a) <i>nie obejmuje usługodawców świadczących usługi, których głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi lub które umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów</i>. Dyrektywa wyłącza z definicji cyfrowej platformy pracy usługodawców, którzy umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów, podczas gdy projekt ustawy z definicji cyfrowej platformy pracy wyłącza osobę fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, która świadczy usługę polegającą na odsprzedaży towarów. Projektowana regulacja może zatem prowadzić do odmiennego określenia podmiotów objętych wyłączeniem. Różnica ta nie ma wyłącznie charakteru redakcyjnego 7. Za cyfrową platformę pracy nie powinno uważać się podmiotu, którego głównym przedmiotem działalności jest świadczenie usług przewozu towarów, spedycji, dostawy, usług kurierskich, pocztowych lub logistycznych, i który
--	--	---

		zarządza łańcuchem dostaw, jeżeli wykorzystywane przez ten podmiot systemy informatyczne służą wyłącznie lub przede wszystkim wsparciu operacyjnemu, technicznemu, jakościowemu, bezpieczeństwu, rozliczalności lub wykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, a nie świadczeniu usługi polegającej na cyfrowym pośrednictwie w organizowaniu pracy osób fizycznych. Kierunkowe propozycje doprecyzowania definicji w dalszych pracach: 1. Doprecyzowanie, że istotą pracy platformowej jest pośrednictwo cyfrowych platform internetowych, które umożliwiają bezpośrednie łączenie wykonawców z klientami, najczęściej za pośrednictwem aplikacji mobilnych lub stron internetowych. Przykładowo poprzez wprowadzenie w pierwszym zdaniu definicji następującej zmiany: <i>„cyfrowej platformie pracy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną albo prawną, która świadczy usługę polegającą <u>na bezpośrednim łączeniu wykonawców z klientami</u>, spełniającą łącznie następujące warunki:”</i> 2. Odnosnie lit. b) wskazane jest doprecyzowanie, że przez usługobiorcę należy rozumieć podmiot trzeci będący klientem platformy: <i>b) jest świadczona na <u>żądanie i z inicjatywy usługobiorcy będącego stroną trzecią, na której rzecz jest świadczona usługa.</u></i> 3. Odnosnie lit c) propozycja doprecyzowania: Konieczne jest wprowadzenie dodatkowej definicji organizowania pracy" uwzględniającej zdanie pierwsze i drugie motywu 20 dyrektywy. Proponuje się zatem dodać nowy ust. 3 wyjaśniający pojęcia organizowania pracy. Propozycja nowych ustępów: <i>„Organizowanie pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. c, obejmuje co najmniej pełnienie przez usługodawcę istotnej roli w dopasowywaniu zapotrzebowania usługobiorcy na wykonanie określonej usługi lub zadania do</i>
--	--	---

		<i>podąży pracy osoby fizycznej pozostającej w stosunku umownym z tym usługodawcą lub pośrednikiem i gotowej do wykonania tego zadania.</i> <i>oraz</i> <i>„Samo wykorzystywanie systemu teleinformatycznego do przekazywania zamówień, przydzielania zadań, planowania lub ewidencjonowania pracy nie stanowi organizowania pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. c.”</i> 4. Odnosnie lit d) wskazujemy, że zautomatyzowane podejmowanie decyzji to dziś bardzo rozpowszechnione narzędzie/ metoda i przez to traci swoje właściwości odróżniające. Innymi słowy, trudno będzie dziś znaleźć firmy, które nie podejmują decyzji w sposób automatyczny wobec pracowników. Należy zatem doprecyzować w definicji, że nie chodzi o każde podejmowanie decyzji tylko o takie, które dotyczy wprost organizacji pracy. <i>d) obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych <u>w celu organizowania pracy osoby fizycznej</u></i>
2.	art. 2 ust. 1 pkt 6 i 7, art. 39 ust. 3	Projekt wprowadza definicję „przedstawiciela osoby wykonującej pracę za pośrednictwem” - <i>należy przez to rozumieć przedstawicieli pracowników, a także przedstawicieli innych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy niż pracownicy platformy, wybranych w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy, jeżeli przedstawiciele pracowników działający w cyfrowej platformie pracy nie reprezentują interesów tych osób;</i> <i>Przedstawicielach pracowników – należy przez to rozumieć zakładową organizację związkową lub międzyzakładową organizację związkową albo przedstawicieli pracowników platformy swobodnie wybranych w trybie przyjętym w danej cyfrowej platformie pracy, jeżeli nie działa u niej zakładowa organizacja związkowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa;</i> Niezrozumiałe jest powoływanie do życia w ustawie i tylko na potrzeby tejże ustawy nowego rodzaju (formy) przedstawicielstwa osób zatrudnionych i dodatkowo wyposażanie tych przedstawicieli w szereg uprawnień oraz prerogatyw analogicznych do, czy niekiedy szerszych niż, dotychczas zagwarantowane dla związków zawodowych i rad pracowników. Ponadto, inaczej niż w przypadku związku zawodowego i rady pracowników, nowo powoływane przedstawicielstwo może nie mieć charakteru stałego i trwałego (mając na uwadze poziom rotacji wśród osób wykonujących pracę platformową i fakt, że dla większości osób taka forma pracy ma charakter jedynie dorywczy),

		co rodzi pytanie, czy takie przedstawicielstwo będzie w stanie efektywnie reprezentować osoby wykonujące pracę platformową i wykonywać powierzone im uprawnienia. Należy zmienić definicję „przedstawiciela osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy” w taki sposób, aby odpowiadała regulacjom krajowym dotyczącym przedstawicielstwa. Niespotykane jest, żeby przedstawiciele osób świadczących pracę na rzecz jakiegoś podmiotu w ramach relacji outsourcingu byli wybierani w ramach tego podmiotu, biorąc pod uwagę, że w zależności od relacji umownej platformy nie mają wpływu na przebieg zatrudnienia tych osób. Co więcej, projekt przyznaje takiemu przedstawicielstwu wyjątkowo daleko idące uprawnienia, np., w zakresie reprezentowania indywidualnych osób, co jest jednym z kluczowych uprawnień związków zawodowych. Rekomendujemy zatem całkowite usunięcie tej kategorii z projektu ustawy, m.in. z uwagi na fakt, że legitymacja podmiotu wyposażonego w uprawnienia administracyjne i procesowe nie powinna wynikać z nieformalnego lub dowolnie ukształtowanego mechanizmu wewnętrznego. Ponadto członkami związku zawodowego mogą być zarówno pracownicy jak i osoby wykonujące pracę na innej podstawie. W związku z powyższym: Proponujemy następujące brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 6 i 7: <i>„przedstawicielach osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy – należy przez to rozumieć przedstawicieli pracowników, a także zakładową organizację związkową lub międzyzakładową organizację związkową reprezentującą osoby wykonujące pracę zarobkową.</i> <i>„przedstawicielach pracowników – należy przez to rozumieć zakładową organizację związkową lub międzyzakładową organizację związkową”</i>
--	--	---

		W związku z powyższą zmianą, konieczne stanie się usunięcie art. 39 ust. 3 Projektu Ustawy, jako że członkowie rady pracowników i przedstawiciele związku zawodowego korzystają z ochrony w związku z pełnioną funkcją na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
3.	Art. 4	Postulujemy usunięcie przepisu. W sprawach objętych zakresem ustawy stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz ustawę z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. Sens wprowadzenia odwołania do ww. ustaw jest niezrozumiały. Ustawy te mają zastosowanie o ile zostaną spełnione określone w nich warunki istnienia przedstawicielstw pracowników. Powstaje zatem pytanie czy odwołanie do tych ustaw ma na celu wprowadzenie dodatkowych elementów w zakresie funkcjonowania tego rodzaju przedstawicielstw pracowników.
4.	Art. 6	1. Art. 16 dyrektywy wymaga zgłaszania pracy wykonywanej przez pracowników platform właściwym organom państwa wykonywania pracy, zgodnie z regułami i procedurami prawa krajowego. Nie określa obowiązku odrębnego zgłoszenia przed dopuszczeniem każdej osoby do pracy ani zgłaszania zastosowania domniemania przez sąd. 2. Nałożenie na cyfrową platformę pracy obowiązku poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o zatrudnieniu na terytorium RP pracownika platformy przed dopuszczeniem go do pracy jest nieuzasadnione. Celem dyrektywy jest zgłaszanie pracy wykonywanej przez pracowników platform cyfrowych, a nie w istocie uzależnienie dopuszczenia pracownika platformy do pracy od dokonania zgłoszenia do PIP. Tym samym, proponujemy usunięcie tego przepisu w całości jako wychodzącego poza wymogi nałożone Dyrektywą. 3. Obowiązek zgłoszenia przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać usunięty jako nieproporcjonalny i nieuzasadniony systemowo. Kodeks pracy nie przewiduje generalnego obowiązku zgłoszenia pracownika do PIP ani innego organu przed rozpoczęciem przez niego pracy. Pracodawca może dopuścić pracownika do pracy po spełnieniu wymaganych prawem warunków, natomiast zgłoszenie do właściwego organu ubezpieczeń społecznych następuje już następnie – co do zasady w terminie 7 dni. W konsekwencji konieczne będzie usunięcie także art. 51 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy przewidującego sankcje karne za niedopełnienie tego obowiązku i art. 56 pkt 1) Projektu Ustawy w zakresie tego obowiązku informacyjnego 4. Wskazujemy również na brak wyraźnego, uzasadnionego celu praktycznego nałożenia tego obowiązku w projektowanym kształcie. Informacje, do których przekazywania platforma zostaje zobligowana przed

		dopuszczeniem danej osoby do świadczenia usług, pokrywają się merytorycznie i są bezpośrednio dublowane przez inne rozbudowane obowiązki sprawozdawcze nałożone w projekcie ustawy, w szczególności te określone w art. 7. W konsekwencji wymóg ten stanowi wyłącznie nieuzasadnione powielenie obciążeń administracyjnych i nakłada nieproporcjonalny, pusty obowiązek na cyfrowe platformy pracy bez wnoszenia realnej wartości kontrolnej lub analitycznej dla organów państwa. 5. Ponadto art. 6 projektu nakłada na platformy obowiązki, który nie zawsze będzie mógł być przez nią zrealizowany. Obowiązek informacyjny może być realizowany przez platformę albo pośrednika – w zależności od tego, kto pozostaje w stosunku umownym z pracownikiem platformy. Sama platforma (jeżeli nie jest pracodawcą osoby zgłaszanej) może nie mieć dostępu do wymaganych danych, niezbędnych do realizacji w pełni ww. obowiązku informacyjnego. Informację o zawarciu umowy i dacie rozpoczęcia pracy może przekazać tylko pracodawca. 6. Postulujemy wykreślenie art. 6 ust. 1 pkt 2) projektu ustawy. Ewentualnie – doprecyzowanie, w którym momencie powstaje obowiązek poinformowania PIP (np. wydania przez sąd prawomocnego wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy w wyniku zastosowania przez sąd domniemania istnienia stosunku pracy)
5.	Art. 7 ust. 1-5	1. Obowiązki informacyjne nałożone na platformę powinny mieć swoje bezpośrednie odzwierciedlenie w obowiązkach pośrednika do przekazania platformie informacji i dokumentów niezbędnych do ich wykonania, w szczególności w art. 50 ust. 2–3 projektu. Nie powinno dochodzić do sytuacji, w której platforma ponosi odpowiedzialność za przekazanie organom określonych informacji dotyczących osób świadczących usługi za pośrednictwem platformy, ale jednocześnie ustawa nie zapewnia jej skutecznego mechanizmu pozyskania tych informacji od pośrednika. Jest to szczególnie istotne w modelu, w którym osoby wykonujące pracę pozostają w stosunku umownym z pośrednikiem będącym odrębnym i niezależnym przedsiębiorcą. Platforma nie jest jego pracodawcą ani organem nadzoru i – bez wyraźnej podstawy ustawowej – nie powinna być zobowiązana do prowadzenia kontroli czy audytu jego dokumentacji pracowniczej. Nałożenie na platformę obowiązku raportowania danych, których źródłem jest pośrednik, bez równoległego zobowiązania pośrednika do ich dostarczenia prowadziłoby zatem do rozdzielenia odpowiedzialności od faktycznej kontroli nad informacją.

		2. Sama dyrektywa 2024/2831 wymaga, aby platformy udostępniały właściwym organom określone informacje, w tym dotyczące liczby osób wykonujących pracę, ich statusu oraz pośredników pozostających z platformą w stosunku umownym. Jeżeli projekt przewiduje realizację tych obowiązków również w modelu pośrednim, krajowe przepisy powinny stworzyć pełny i symetryczny łańcuch informacyjny. Zatem art. 7 powinien odnosić się do „cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, z którym osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy zawarła umowę”. 3. Nie jest jasne jak rozumieć należy wynikający z art. 7 ust. 1 pkt 4 obowiązek przekazywania informacji o „poziomie aktywności na koncie” oraz „charakterze pracy” wykonywanej przez osoby współpracujące z cyfrową platformą pracy. Pojęcia te są niejednoznaczne i winny być doprecyzowane. 4. Użyte w art. 7 ust. 1 pkt 1) pojęcie „poziomu aktywności tych osób na koncie” wymaga jednoznacznego doprecyzowania w ustawie. W obecnym brzmieniu nie wiadomo, jaka konkretnie informacja miałaby być raportowana przez platformę ani według jakich kryteriów poziom aktywności powinien być ustalany. Może ono oznaczać m.in. liczbę zrealizowanych zleceń, czas pozostawania on-line/zalogowania do aplikacji, czas faktycznego wykonywania zleceń, częstotliwość korzystania z konta albo jeszcze inny wskaźnik. Poszczególne sposoby rozumienia „aktywności” prowadzą przy tym do istotnie różnych wyników i zakresu obowiązku informacyjnego. Samo pozostawanie on-line nie jest tożsame ze świadczeniem usług ani realizacją zleceń – osoba może być jednocześnie zalogowana do kilku aplikacji, nie przyjąć żadnego zlecenia albo korzystać z aplikacji jedynie sporadycznie. Z kolei liczba wykonanych zamówień lub przejazdów mierzy zupełnie inny aspekt aktywności niż czas dostępności w aplikacji. Brak ustawowej definicji powoduje zatem, że platformy będą zmuszone samodzielnie określać sposób kalkulacji tego wskaźnika. Może to prowadzić do nieporównywalności danych przekazywanych przez poszczególne platformy, rozbieżności interpretacyjnych po stronie organów oraz ryzyka sankcji za niewykonanie obowiązku, którego zakres nie został dostatecznie precyzyjnie określony. 5. Kierunkowo proponujemy następujące brzmienie art. 7 ust. 1: 1) liczbę osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy w podziale na rodzaj zawartej umowy oraz poziom aktywności tych osób na koncie zarejestrowanym przez daną cyfrową platformę pracy, z wyłączeniem osób nieaktywnych na koncie;
--	--	--

		2) <u>jeżeli umowa z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy została zawarta przez cyfrową platformę pracy</u> – ogólne warunki mające zastosowanie do umów określone przez cyfrową platformę pracy; <u>[alternatywnie: ogólne warunki korzystania z platformy przez osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy określone przez daną cyfrową platformę pracy]</u> 3) <u>pośredników, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym na dzień złożenia informacji.</u> 6. Art. 7 ust. 2 wymaga doprecyzowania trybu, w jakim informacje mają być przekazywane przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Obecne brzmienie określa jedynie adresata obowiązku, ale nie wskazuje, kiedy, w jaki sposób i na czyj wniosek platforma ma przekazywać informacje. W szczególności nie jest jasne, czy informacje powinny być przekazywane przedstawicielom automatycznie, równoległe z ich przekazaniem właściwemu organowi, czy wyłącznie na wniosek przedstawicieli. Nie określono również terminu na ich przekazanie, dopuszczalnej formy komunikacji ani sposobu, w jaki platforma ma zweryfikować, że dany podmiot lub osoba rzeczywiście posiada status przedstawiciela uprawnionego do otrzymania informacji. Kwestie te mają znaczenie również z perspektywy zakresu udostępnianych danych i ochrony informacji. Jeżeli informacje przekazywane na podstawie ust. 1 pkt 1–3 mogą obejmować dane dotyczące działalności platformy, pośredników lub osób wykonujących pracę, platforma powinna mieć jasność co do kręgu uprawnionych odbiorców oraz procedury ich udostępniania. 7. Art. 7 ust. 3 Nie jest jasne, jaki cel ma realizować obowiązek dotyczący danych uśrednionych i do jakich czynności lub ustaleń dane te mają być wykorzystywane. Jeżeli mają one pełnić wyłącznie funkcję statystyczną lub informacyjną, powinno to zostać wyraźnie wskazane w przepisie. Postulujemy zatem rozszerzenie art.7 ust. 3 o jasne wskazanie celu. Niezależnie od powyższego postulujemy modyfikację brzmienia ust. 3: 3. Na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy odpowiednio cyfrowa platforma pracy albo pośrednik przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej także informację o średnim czasie trwania działalności, średniej tygodniowej liczbie godzin pracy oraz średnim dochodzie z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platformy poprzez daną cyfrową platformę pracy <u>w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających wystąpienie z powyższym</u>
--	--	--

		<u>żądaniem udzielenia informacji. Za osobę regularnie wykonującą pracę za pośrednictwem platformy uważa się osobę, której konto na danej platformie pozostawało aktywne przez co najmniej 60 kolejnych dni w okresie, którego informacja dotyczy. Przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform mogą występować z powyższym żądaniem udzielenia informacji nie częściej niż raz w okresie danego roku kalendarzowego.</u> 8. Art. 7 ust. 4 pkt. 2 Pojęcie „zmiany warunków co do istoty” wymaga doprecyzowania poprzez określenie jasnego progu istotności zmiany powodującej obowiązek aktualizacji informacji. W obecnym brzmieniu przepis nie pozwala jednoznacznie ustalić, które modyfikacje należy uznać za istotne, a tym samym kiedy aktualizuje się obowiązek informacyjny platformy. Rekomendowane jest zatem zdefiniowanie „zmiany co do istoty” poprzez odwołanie do obiektywnego kryterium, np. zmiany określonej kategorii parametrów lub zmiany wywierającej istotny wpływ na warunki wykonywania pracy, dostęp do zleceń, sposób ustalania wynagrodzenia albo inne kluczowe elementy sytuacji osoby wykonującej pracę. Można również rozważyć określenie ilościowego progu zmiany tam, gdzie dany parametr pozwala na jego racjonalne zastosowanie. 9. Postulujemy dostosowanie art. 7 ust. 1-5 Projektu Ustawy do brzmienia Dyrektywy. W szczególności zgodnie z Dyrektywą dane w pkt 4) ust. 1 projektu ustawy nie podlegają aktualizacji co 6 miesięcy. 10. Wątpliwości budzi też odwołanie w art. 7 ust. 4 (obowiązek aktualizacji danych co pół roku) do ust. 3, który określa dane udostępniane Państwowej Inspekcji Pracy wyłącznie na jej żądanie – nie jest jasne, czy po udostępnieniu na żądanie, te dane mają być następnie aktualizowane czy jest to błąd ustawodawcy. 11. Należy również doprecyzować postanowienia art. 7 Projektu Ustawy, m.in. w zakresie formy przekazywania informacji, częstotliwości i okresu, z których dane są przekazywane. Wnosimy o wprowadzenie wyraźnych ograniczeń oraz bezpieczników prawnych dotyczących uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicieli pracowników do żądania dodatkowych informacji wykraczających poza standardowy, ustawowy zakres sprawozdawczy. Projekt ustawy w obecnym brzmieniu przyznaje tym podmiotom niezwykle szerokie, arbitralne i niedookreślone uprawnienia do wnioskowania o dodatkowe dane, nie wprowadzając przy tym żadnych limitów co do częstotliwości lub zakresu przedmiotowego takich żądań. Brak ustawowych barier rodzi istotną niepewność prawną co do granic ustawowego obowiązku współpracy ze strony platform cyfrowych, narażając je na nieustanny paraliż administracyjny i ryzyko naruszenia poufności danych handlowych. Postulujemy wprowadzenie sztywnych limitów częstotliwości takich zapytań, na przykład nie częściej niż raz w roku, oraz precyzyjne ograniczenie ich zakresu wyłącznie do obiektywnie niezbędnych i z góry zdefiniowanych informacji.
--	--	--

		Kierunkowa propozycja doprecyzowania i w dalszych pracach art. 7 ust. 1-5 – nie uwzględnia wszystkich zastrzeżeń ww. wskazanych
6.	Art. 7 propozycja nowego ust. 5 i 6	Postuluje się dodanie nowych ustępów: Dodanie ustępu 6 w brzmieniu: <i>„Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 3 oraz w ust. 3, przekazane przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, mogą być wykorzystane wyłącznie w celu wykonywania uprawnień określonych w ustawie. Osoby, którym informacje te udostępniono, są obowiązane do zachowania ich w poufności również po ustaniu pełnienia funkcji.”.</i> Dodanie ustępu 7 w brzmieniu: <i>„Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3, przekazuje się w postaci zagregowanej, bez danych umożliwiających identyfikację poszczególnych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.”.</i> <i>Uzasadnienie:</i> Art. 21 ust. 2 dyrektywy nakazuje zapewnić skuteczne środki ochrony informacji poufnych, gdy sąd krajowy nakazuje ich ujawnienie na potrzeby postępowania. Skoro ochrona jest wymagana przy jednorazowym ujawnieniu pod kontrolą sądu, tym bardziej jest konieczna przy cyklicznym przekazywaniu informacji przedstawicielom na podstawie art. 7 projektu. Dyrektywa nie zawiera klauzuli poufności do art. 17, a projekt jej nie wprowadza. Wykaz pośredników oraz dane o średnim dochodzie z działalności spełniają przesłanki tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Art. 17 ust. 1 lit. a dyrektywy odnosi obowiązek do liczby osób oraz ich statusu umownego i statusu zatrudnienia, a nie do danych indywidualnych, dlatego postać zagregowana realizuje cel przepisu i ogranicza zakres przekazywanych informacji do niezbędnego minimum.
7.	Art. 8	1. Obowiązek przewidziany w art. 8 powinien zostać wyraźnie ograniczony do informacji i dokumentów znajdujących się w posiadaniu cyfrowej platformy pracy lub takich, do których platforma ma zapewniony prawnie dostęp. W obecnym brzmieniu przepis może sugerować, że platforma jest zobowiązana do przedstawienia dodatkowych

		wyjaśnień lub szczegółów dotyczących wszystkich informacji objętych art. 7 ust. 1 i 3, niezależnie od tego, czy sama jest ich źródłem i czy faktycznie nimi dysponuje. 2. Jak wskazano w uwagach do art. 7, w modelu współpracy z pośrednikiem część informacji pozostaje wyłącznie w dyspozycji pośrednika jako niezależnego przedsiębiorcy. Dotyczyć to może w szczególności szczegółowych informacji dotyczących stosunku prawnego łączącego pośrednika z osobą wykonującą pracę, w tym zawieranych przez pośrednika umów. Platforma nie jest stroną takich umów i nie powinna być zobowiązana do przedstawiania wyjaśnień dotyczących dokumentacji, której nie posiada ani do której nie ma ustawowego prawa dostępu. W przeciwnym razie art. 8 prowadziłby do nałożenia na platformę obowiązku, którego wykonanie może być od niej faktycznie niezależne, a pośrednio wymuszałby na platformie kontrolowanie lub audytowanie niezależnych pośredników bez jednoznacznej podstawy prawnej. Jest to szczególnie problematyczne, jeżeli niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku informacyjnego wiąże się z odpowiedzialnością platformy. 3. Postulujemy określenie dłuższego (co najmniej 30 dniowego) terminu na przekazanie dodatkowych wyjaśnień i szczegółowych informacji oraz wskazanie, jak szczegółowe mogą być to dane. Proponujemy następujące brzmienie art. 8: <u>„Jeżeli przekazano niedokładne lub niekompletne dane, Państwowa Inspekcja Pracy lub przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy mogą zażądać od <i>odpowiednio</i> cyfrowej platformy pracy <i>albo pośrednika</i> dodatkowych wyjaśnień lub podania dodatkowych szczegółów, które dotyczą przekazanych przez nią informacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 i 3, <i>wskazując zakres informacji które wymagają dodatkowych wyjaśnień lub uzupełnienia oraz uzasadnienie dla potrzeby ich przekazania</i>. Cyfrowa platforma pracy <i>albo pośrednik</i> przekazuje uzasadnione wyjaśnienia lub dodatkowe szczegóły bez zbędnej zwłoki, <i>nie później niż w terminie 30 dni od otrzymania powyższego żądania</i>.”</u>
8.	Art. 9	1. Proponowana instytucja domniemania istnienia stosunku pracy, zarówno w zakresie prawa materialnego art. 9 jak i proponowana procedura postępowania PIP (rozdział IV), rodzi szereg zasadniczych kontrowersji w kontekście zasad polskiego porządku prawnego. Należy przypomnieć, iż już przyznane Państwowej Inspekcji Pracy prawo do wydawania decyzji ustalających istnienie stosunku pracy będzie przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego. Projektowane

		rozwiązanie idzie dalej poprzez wprowadzenie instytucji domniemania, w przypadku którego organowi pozostawia się bardzo dużą swobodę działania i wydawania decyzji administracyjnych. Organ powinien działać w ramach ściśle określonych prawem granic. Dotyczy to w szczególności władczej ingerencji w stosunki dwóch podmiotów prywatnych. Projektowane przepisy muszą zatem budzić zastrzeżenia w kontekście zasady legalizmu działania organów administracji czy zasady zaufania obywateli do państwa. Domniemanie istnienia stosunku pracy powinno mieć zastosowanie w trakcie postępowania przed sądami. Te kwestie powinny zostać jednoznacznie wyjaśniane w trakcie procesu legislacyjnego. 2. Obowiązujące od 8 lipca br. przepisy ustawy o PIP w zakresie uprawniania organu do wydawania decyzji ustalających istnienia stosunku pracy podważa również zasadność wprowadzania szczególnej procedury w przypadku cyfrowych platform pracy. Wspomniana ustawa o PIP przewiduje już ułatwienia w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy. 3. Polskie prawo pracy obecnie nie przewiduje domniemania istnienia stosunku pracy, a tym samym byłoby ono legislacyjnym novum i zarazem rozwiązaniem, które, w połączeniu z nowymi uprawnieniami inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), dalece ingeruje w zasadę swobody umów oraz całkowicie pomija zgodny zamiar stron oraz ma doniosłe konsekwencje dla stron ustalonego stosunku pracy. 4. W sytuacji pozostawienia przez projektodawcę art. 9 w projekcie ustawy stanowczo postulujemy, aby kryteria domniemania odzwierciedlały warunki wskazane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę). Takie doprecyzowanie jest również zgodne z konstrukcją dyrektywy 2024/2831. Dyrektywa przewiduje domniemanie stosunku pracy w przypadku stwierdzenia faktów wskazujących na kierownictwo i kontrolę zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Nie wymaga zatem stworzenia autonomicznego krajowego kryterium „kontroli”, oderwanego od istniejących zasad kwalifikacji stosunku pracy. Proponowane brzmienie art. 9 ust. 1 projektu ustawy w istocie ogranicza zaś zastosowanie domniemania do jednej przesłanki. Użycie zwrotu „w szczególności kontrolę” sugeruje bowiem, że kontrola stanowi główny przejaw sprawowania kierownictwa. Takie rozumienie prowadziłoby do nieuzasadnionego rozszerzenia pojęcia kierownictwa w stosunku do zasad obowiązujących na gruncie prawa pracy.
--	--	---

		Wskazujemy, iż projekt w obecnym brzmieniu rażąco zniekształca i zawęża kodeksowe pojęcie stosunku pracy, skupiając się jednostronnie na tylko jednym elemencie podporządkowania pracowniczego, czyli kierownictwie i kontroli, przy jednoczesnym całkowitym ignorowaniu pozostałych, współistniejących i konstytutywnych cech stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, prawidłowy i kompletny test wymaga kumulatywnego spełnienia wszystkich elementów, to jest praca musi być określonego rodzaju, wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, oraz za wynagrodzeniem. Wydzielenie samej kontroli i kierownictwa jako wystarczającej i dominującej przesłanki domniemania stanowi rażące wypaczenie dotychczasowych standardów materialnoprawnych polskiego prawa pracy, dlatego wnosimy o bezpośrednie i precyzyjne odesłanie do całokształtu istniejącego i kompletnego testu stosunku pracy wypracowanego na gruncie polskiego prawa i orzecznictwa, bez sztucznego izolowania pojedynczych czynników „Kontrola” nie powinna stanowić odrębnego testu przesądzającego o pracowniczym charakterze relacji, lecz powinna być oceniana jako jedna z przesłanek do szerszej analizy istnienia podporządkowania pracowniczego. Jest to szczególnie istotne w środowisku cyfrowym. Samo technologiczne monitorowanie określonych parametrów nie jest tożsame ze sprawowaniem kierownictwa charakterystycznego dla stosunku pracy. Rejestrowanie lokalizacji, statusu realizacji usługi, czasu zalogowania czy innych danych może służyć m.in. prawidłowej realizacji usługi, bezpieczeństwu, rozliczeniom lub funkcjonowaniu samej platformy. Automatyczne utożsamianie takich mechanizmów z pracowniczym podporządkowaniem mogłoby prowadzić do uruchamiania domniemania również w relacjach, w których brak jest zasadniczych cech stosunku pracy. Jednocześnie kontrola realizacji zadań jest elementem także umów cywilnoprawnych. 5. Projektowany mechanizm oparty na mglistym, subiektywnym i skrajnie niskim standardzie uprawdopodobnienia kierownictwa tworzy niebezpieczny, równoległy reżim prawny sprzeczny z tradycyjnym i wypracowanym przez orzecznictwo pojęciem stosunku pracy określonym w art. 22 Kodeksu pracy. Oparcie procedury na swobodnej ocenie przesłanek technologicznych i algorytmicznych, które leżą u podstaw modelu operacyjnego platform cyfrowych, lecz nie stanowią o klasycznym podporządkowaniu pracowniczemu, doprowadzi do niekontrolowanego chaosu interpretacyjnego i automatycznej, przymusowej reklasyfikacji wbrew woli stron. Wykluczenie jakichkolwiek kryteriów technologicznych lub organizacyjnych, które nie wynikają wprost z art. 22 Kodeksu pracy, z katalogu przesłanek domniemania zagwarantuje spójność systemową polskiego prawa pracy i zapobiegnie sztucznemu przekształcaniu w pełni autonomicznych, elastycznych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.
--	--	--

		6. Dodatkowo należałoby wprowadzić katalog okoliczności, które nie stanowią samodzielnie okoliczności wskazującej na istnienie stosunku pracy np. 12. stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych lub innych cech technologicznych platform (np. aplikacji mobilnej, systemu GPS, oceny/ratingu, dopasowywania zleceń 13. zapewnienie minimalnych standardów wykonywania pracy wymaganych odrębnymi przepisami prawa (np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie rozdziału 7 niniejszej ustawy, ochrony danych osobowych lub przepisów o transporcie drogowym) albo oferowanie dobrowolnych świadczeń, benefitów lub korzyści osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, wykraczających poza minimum ustawowe. 14. spełnianie wymogów bezpieczeństwa wynikających z odrębnych przepisów prawa, którym cyfrowa platforma pracy podlega niezależnie od treści łączącego strony stosunku prawnego (np. weryfikacji stanu technicznego lub dokumentów pojazdu, badań lekarskich i psychologicznych kierowców na podstawie ustawy o transporcie drogowym). Proponujemy nadanie art. 9 Projektu Ustawy następującego brzmienia: <i>Art. 9. 1. Jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy uprawdopodobni na podstawie wszystkich okoliczności faktycznych związanych z wykonywaną przez tę osobę pracą, że między cyfrową platformą pracy albo pośrednikiem, z którym osobę tą łączy stosunek umowny, istnieje stosunek pracy tj. spełnione są wszystkie przesłanki istnienia stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, w szczególności osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy zobowiązuje się do osobistego wykonywania pracy pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym jednostronnie przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika, domniemywa się zatrudnienie tej osoby na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.</i> <i>2. W przypadku gdy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik wzrusza domniemanie określone w ust. 1 powyżej, na tej cyfrowej platformie pracy albo pośredniku spoczywa ciężar dowodu, że na podstawie okoliczności faktycznych stosunek prawny z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy nie spełnia choćby jednego z warunków określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.</i>
--	--	--

		3. Na potrzeby stosowania i wzruszenia domniemania istnienia stosunku pracy zgodnie z ust. 1 i 2 powyżej przyjmuje się, że przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie są spełnione wyłącznie poprzez okoliczność: a) samego faktu stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, b) przyznawania osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy dodatkowego wynagrodzenia, świadczenia lub szczególnych uprawnień w związku z wysoką jakością lub wydajnością świadczonej przez nich pracy, c) podejmowania wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy czynności przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika w związku z realizacją ich obowiązków wynikających z przepisów prawa, decyzji lub oficjalnych wytycznych wydawanych przez organy publiczne, d) objęcia przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy ochroną ubezpieczeniową, w tym ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej lub ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków, w związku z wykonywaną pracą platformową, e) w przypadkach, gdy działania wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy podejmowane są przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika w związku z zapewnieniem bezpieczeństwa infrastruktury i systemów platformy, bezpieczeństwa i higieny pracy lub wymogów sanitarnych wobec osób wykonujących za pośrednictwem platformy lub odbiorców usług
9.	art. 10	1. Zdecydowanie nie można zgodzić się na rozwiązanie zakładające przyznanie przedstawicielom osób wykonujących pracę platformową uprawnień do występowania z wnioskiem o wszczęcie postępowania o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, przy zastosowaniu domniemania istnienia stosunku pracy (art. 10 Projektu Ustawy). a. Status prawny żadnej osoby, a w szczególności forma w jakiej współpracuje, nie powinna być przedmiotem badania i ewentualnej zmiany (rekasyfikacji) wbrew woli zainteresowanej osoby, w szczególności na wniosek nie organu państwowego, ale bliżej nieokreślonego przedstawiciela. Takie postanowienie skrajnie naruszałoby zasadę swobody umów i prowadzenia działalności gospodarczej, dając przedstawicielom rzekomo reprezentowanej osoby możliwość całkowitego zignorowania

		zgodnego zamiaru stron zawartej umowy cywilnoprawnej oraz arbitralnego (wręcz paternalistycznego) decydowania, jaka forma zatrudnienia i jakie jej warunki są najlepsze dla tej osoby wykonującej pracę platformową. Wyłącznie do osoby zainteresowanej powinna należeć decyzja, czy skorzystać z nowych uprawnień (domniemania istnienia stosunku pracy). b. Dyrektywa (art. 5 ust. 4) nie wymaga przyznania takiego uprawnienia przedstawicielom osób wykonujących pracę platformą, ale odwołuje się w tym względzie do istniejącego prawa i praktyki krajowej („osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, ich przedstawiciele mają prawo wszcząć postępowanie (...) w celu określenia prawidłowego statusu zatrudnienia osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform”). W polskim prawie przedstawiciele pracowników (w tym związki zawodowe) nie mają uprawnienia do inicjowania kontroli PIP ani wytaczania powództwa przed sądem pracy, którego przedmiotem miałyby być ustalenie istnienia stosunku pracy, bez umocowania od zainteresowanej osoby. Proponujemy usunąć w całości art. 10 Projektu Ustawy. W art. 14 ust. 1 Projektu Ustawy proponujemy usunąć odwołanie do przedstawiciela osoby wykonującej pracę platformową, a tym samym pierwsze zdanie tego ustępu będzie miało następujące brzmienie: <i>„Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zamierza skorzystać z domniemania stosunku pracy zgodnie z art. 9 ust. 1, składa wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy, w którym uprawdopodobnia istnienie stosunku pracy z daną cyfrową platformą pracy albo pośrednikiem.”</i> 2. W przypadku decyzji o kontynuowaniu prac nad art. 10 Projektu Ustawy, konieczne staje się wprowadzenie wymogu uprzedniej zgody osoby, której wniosek dotyczy, wyrażonej w formie dokumentowej, wraz z pouczeniem o skutkach na gruncie prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Wymóg zgody mieści się w odesłaniu do prawa krajowego, o którym mowa w dyrektywie.
--	--	---

10.	Uwagi do rozdziału IV	I. Odejście od stosowania domniemania przez PIP – ewentualna właściwość sądów powszechnych 1. Należy sprzeciwić się stosowaniu domniemania istnienia stosunku pracy w postępowaniu prowadzonym przez inspektorów PIP, szczególnie mając na uwadze nowe uprawnienie inspektorów pracy do reklasyfikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy z osobą wykonującą pracę platformową – zarówno za okresy przeszłe, jak i ze skutkiem na przyszłość – powinna być przedmiotem rozstrzygnięcia przez sąd pracy, który jest należycie przygotowany merytorycznie do rozstrzygania tych spraw w sposób bezstronny. Dyrektywa. Art. 4 ust. 1 i art. 5 ust. 5 dyrektywy wymagają odpowiednich i skutecznych procedur oraz działań właściwego organu, pozostawiając ich model prawu i praktyce krajowej. Dyrektywa nie wymaga przyznania inspekcji pracy kompetencji do administracyjnego ustalania stosunku pracy i jego treści. Motyw 31 podkreśla, że zastosowanie domniemania nie powinno automatycznie prowadzić do przeklasyfikowania. 2. Projekt ustanawia szczególny tryb, w którym okręgowy inspektor pracy wydaje decyzję ustalającą stosunek pracy. Jest to daleko idący krajowy model egzekwowania, nieprzesądzony dyrektywą. Domniemanie procesowe zostaje połączone z władczym tworzeniem pełnej treści stosunku pracy przez organ administracyjny. Domniemanie powinno pozostać ułatwieniem dowodowym stosowanym w postępowaniu sądowym. PIP może zachować prawo kontroli, wydawania zaleceń oraz wniesienia powództwa na rzecz zainteresowanej osoby, ale nie powinien mieć kompetencji do wydawania decyzji kształtującej stosunek pracy w ramach domniemania. 3. Należy podnieść, że takie podejście (tj. ograniczenie stosowania domniemania istnienia stosunku pracy wyłącznie w postępowaniach sądowych) zostało już przyjęte w innych państwach Unii Europejskiej implementujących Dyrektywę, m.in. w Czechach i na Słowacji. 4. W Projekcie Ustawy, ustawodawca ustanowił nowy reżim ustalania istnienia stosunku pracy, odmienny i odrębny od generalnych zasad określonych w Kodeksie pracy i znowelizowanej niedawno ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, przewidujący ww. wzruszalne domniemanie stosunku pracy. Ustanowienie kolejnej procedury ustalania stosunku pracy, obok ww. wymienionych, oraz bez wyraźnego określenia jaka jest zależność między nimi, niepotrzebnie komplikuje polski system prawny. W szczególności, wobec braku wyraźnego określenia zależności między ww. trybami ustalenia istnienia stosunku pracy, istnieje ryzyko, że gdyby zastosowanie jednego trybu wobec cyfrowej platformy lub
-----	-----------------------	--

		pośrednika nie przyniosło rezultatów w postaci reklasyfikacji, możliwe byłoby stosowanie przez inspektora pracy innego trybu ustalenia stosunku pracy. 5. Przyjęcie takiego szczególnego trybu ustalania stosunku pracy, w tym stosowanie ww. domniemania, wyłącznie dla jednej grupy zatrudnionych (osób wykonujących pracę platformową) i grupy podmiotów (cyfrowych platform pracy i pośredników), rodzi uzasadnione wątpliwości co do zgodności projektowanych przepisów z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa. Proponujemy usunięcie w art. 11 Projektu Ustawy możliwości zastosowania wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy w postępowaniach administracyjnych (w tym prowadzonych przez inspektorów PIP), a tym samym art. 11 Projektu Ustawy powinien mieć następujące brzmienie: <i>„Domniemanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 9 ust. 1, stosuje się we wszystkich postępowaniach sądowych, których przedmiotem jest ustalenie stosunku pracy osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, z wyjątkiem postępowań karnych, podatkowych oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych”.</i> W następstwie powyższej zmiany, z Projektu Ustawy należałoby również usunąć rozdział 4 w całości.
11.	Art. 14	1. W przypadku podjęcia decyzji o zachowaniu szczególnej regulacji w projekcie ustawy, pomimo zasadniczych zastrzeżeń co do zgodności nowych rozwiązań z polskim systemem prawnym, konieczne jest poprawienie rozwiązań dotyczących procedury, działania PIP. 2. Wniosek osoby o zastosowanie domniemania istnienia stosunku pracy powinien podlegać weryfikacji przez okręgowego inspektora pracy, nie tylko co do spełniania przez wniosek warunków formalnych, ale również tego, czy dana osoba w sposób dostateczny uprawdopodobniła warunki, o których mowa w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Pozwoli to na ograniczenie wszczynania postępowań o ustalenie istnienia stosunku pracy w sytuacjach, gdy okoliczności faktyczne nie wskazują dostatecznie na nieprawidłowy status zatrudnienia danej osoby oraz nie uzasadniają zastosowania domniemania istnienia stosunku pracy.

		3. Jednocześnie zwracamy uwagę, że w projekcie ustawy nie znalazło się zobowiązanie inspektora pracy przy podjęciu decyzji o ustaleniu stosunku pracy, do wzięcia pod uwagę woli (zgodnego zamiaru) stron (odpowiednika art. 33a ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), który to zamiar stron jest – zgodnie z ustaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego - jednym z elementów istnienia stosunku pracy podlegającym badaniu. 4. Proponujemy następujące brzmienie art. 14 ust. 2 pkt 3) Projektu Ustawy: <i>„3) przedstawienie okoliczności faktycznych uprawniających występowanie wszystkich przesłanek istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, ze wskazaniem cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, z którym osoba wykonująca pracę platformową zawarła umowę o świadczenie pracy za pośrednictwem platformy;”</i> 5. Jeżeli domniemanie miałoby mieć zastosowanie również do postępowań przed inspektorem pracy, konieczne dodanie w art. 14 przepisu: <i>„Jeżeli po wszczęciu postępowania przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy albo postępowania okręgowego inspektora pracy określonego w art. 33a ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, albo w toku takiego postępowania zostanie złożony wniosek o zastosowanie domniemania istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 9 ust. 1, w zakresie objętym powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo postępowaniem określonym w art. 33a ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowy inspektor pracy nie wszczyna postępowania mającego na celu ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 lub 7.”</i>
12.	Art. 15	1. Zaproponowany mechanizm domniemania oparty jest na nieostrym, subiektywnym i skrajnie niskim standardzie uprawdopodobnienia istnienia stosunku pracy. Mechanizm ten natomiast może potencjalnie prowadzić do daleko idących konsekwencji w postaci reklasyfikacji umów prawa cywilnego. 2. Wydanie decyzji ustalającej stosunek pracy nie powinno być automatyczne i obligatoryjne, nawet przy złożeniu wniosku przez osobę współpracującą i braku reakcji podmiotu. Domniemanie powinno uruchamiać kontrolę i stanowić podstawę wydania decyzji, jeśli potwierdzone zostaną fakty wskazane we wniosku, a nie tylko z tytułu złożenia wniosku. Dodatkowo, instytucja zrzeczenia się prawa do wzruszenia domniemania powinna zostać usunięta.

		3. Projekt nie precyzuje, jak należy rozumieć „wzruszenie domniemania”, jakie elementy musi zawierać, jakie czynności należy podjąć, aby było skuteczne oraz czy każde, wyrażone w jakiegokolwiek formie i o jakiegokolwiek treści, oświadczenie lub działanie podmiotu (platformy, pośrednika albo osoby wykonującej pracę) w przewidzianym terminie będzie traktowane jako skuteczne wzruszenie domniemania. Dodatkowo nie jest jasne, według jakich kryteriów będzie dokonywana ocena, czy domniemanie zostało wzruszone (inspektor pracy, czy może wystarczy sama deklaracja strony, aby domniemanie było skuteczne). 4. Projekt ustawy nie określa jednoznacznie relacji pomiędzy trybem ustalenia istnienia stosunku pracy wynikającym z projektowanej ustawy (związany z zastosowaniem domniemania istnienia stosunku pracy) a trybem ustalenia istnienia stosunku pracy (wydawania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy), która wszedł w życie 8 lipca 2026 r. na mocy ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw Kierunkowe propozycje doprecyzowania art. 15 w dalszych pracach: 1. Projekt ustawy w obecnym kształcie pozwala inspektorom pracy na jednostronne zastosowanie domniemania i dokonanie administracyjnej konwersji umowy bez uzyskania zgody samego zainteresowanego wykonawcy, a nawet bez weryfikacji jego woli. Rozwiązanie to wykracza rażąco poza ramy określone przez unijną dyrektywę w sprawie poprawy warunków pracy na platformach, która chroni wolność wyboru wykonawców, a także poza obecne kompetencje kontrolne i orzecznicze inspektorów pracy w polskim systemie prawnym. Wnosimy o to, aby wola wykonawcy stanowiła istotny element przy podejmowaniu działań przez organy kontrolne. Postulujemy zmianę brzmienia art. 15 ust. 2 Projektu Ustawy w następujący sposób: <i>„2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w art. 14, przed wszczęciem postępowania okręgowy inspektor pracy przeprowadza kontrolę wniosku i wskazanych w nim okoliczności faktycznych określonych w art. 14 ust. 2 pkt 3) w celu weryfikacji tych okoliczności faktycznych oraz zajęcia przesłanek do zastosowania domniemania istnienia stosunku pracy określonego w art. 9 ust. 1. Weryfikując okoliczności faktyczne, okręgowy inspektor pracy uwzględni również zamiar (wolę) stron. Jeżeli okoliczności faktyczne wskazane we wniosku nie uprawdopodobniają istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, okręgowy inspektor pracy nie</i>
--	--	---

		<i>wszczyna postępowania określonego w ust. 1 ani nie stosuje domniemania istnienia stosunku pracy określonego w art. 9 ust. 1.”</i> 2. Art. 15 ust. 4 projektu, w zakresie w jakim stanowi, że platforma, pośrednik może wzruszyć domniemanie stosunku pracy „w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia”, jest sformułowany wadliwie. Termin ten powinien być terminem wyznaczanym na przedstawienie przez te podmioty stanowiska oraz dowodów mających obalać domniemanie. O tym czy do wzruszenia domniemania dojdzie, czy nie, rozstrzygane będzie dopiero w ostatecznej decyzji, a postępowanie może toczyć się dłużej niż przez owe 14 dni i w toku tego postępowania mogą być przeprowadzane kolejne dowody, również na wniosek. Aktualne sformułowanie art. 15 ust. 4 przepisu sugeruje, że termin 14 dniowy jest terminem prekluzyjnym, po upływie którego strona nie może już podejmować jakichkolwiek działań w celu obalenia domniemania stosunku pracy, nawet jeśli mogłaby przedstawić później odpowiednie dowody i argumenty. Terminy z art. 15 ust. 4 i 5 projektu powinny być co najmniej miesięczne i nie powinny wykluczać późniejszego podejmowania działań dla obalenia przedmiotowego domniemania. Wnosimy o wydłużenie terminu na przedstawienie dowodów i wzruszenie domniemania przez platformę z 14 dni do co najmniej 30 dni (60 dni przy większej liczbie osób objętych domniemaniem) oraz o pełne dostosowanie procedury do rozwiązań wprowadzonych w Reformie PIP, w szczególności poprzez zagwarantowanie stronom pełnego prawa do wysłuchania oraz aktywnego uwzględnienia woli stron stosunku prawnego zgodnie z art. 33a ust. 4 oraz art. 11 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. 3. Przepis art. 15 ust. 4 nie określa jaką konkretnie czynność (materialną, techniczną) ma podjąć cyfrowa platforma pracy albo pośrednik, do którego zostało skierowane zawiadomienie, aby wzruszyć domniemanie, w jakiej formie i do kogo taką czynność kieruje. Termin 14 dni w celu wzruszenia domniemania i wykazania, że dany stosunek prawny łączący platformę albo pośrednika z osobą wykonującą pracę może być w praktyce zbyt krótki. Postulujemy doprecyzowanie przepisu przez określenie rodzaju czynności, której dokonuje cyfrowa platforma pracy albo pośrednik w celu wzruszenia domniemania. np. Przykładowa propozycja art. 15 ust .4
--	--	---

		„4. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik, do których zostało skierowane zawiadomienie, o którym mowa w ust. 3, mogą wzruszyć domniemanie stosunku pracy, zgodnie z art. 9 ust. 2, w terminie 30 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia albo w terminie 60 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia, jeżeli postępowanie zostało wszczęte na podstawie okoliczności faktycznych ustalonych w toku kontroli i w rezultacie okręgowy inspektor pracy skierował do danej cyfrowej platformy pracy albo pośrednika zawiadomienia w odniesieniu do co najmniej dwóch osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik przedstawiają na piśmie bądź elektronicznie fakty i dowody wskazujące na to, że stosunek prawny łączący cyfrową platformę pracy albo pośrednika z osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy nie jest stosunkiem pracy”. 6. Postulujemy również, by zgodnie z art. 21 ust. 2 Dyrektywy, w art. 15 ust. 5, dodać zastrzeżenie, że platforma/pośrednik nie będą zobowiązani do ujawniania informacji poufnych (tj., że nie będą zobowiązani do przedstawienia informacji poufnych na żądanie inspektora pracy ani osoby wykonującej pracę platformową, która chce skorzystać lub wzruszyć domniemanie istnienia stosunku pracy). Taka zmiana podyktowana jest koniecznością ochrony informacji poufnych, w szczególności tajemnic przedsiębiorstwa, platform/pośredników, której to ochrony nie da się zapewnić poza postępowaniem sądowym – w szczególności udostępniając te dane osobie wykonującej pracę platformową, platforma/pośrednik tracą realną kontrolę nad tym, jak te dane zostaną następnie ujawnione i wykorzystane (Projekt Ustawy nie przewiduje żadnych gwarancji w tym zakresie, np. zobowiązania osoby wykonującej pracę platformową, której poufne dane zostały przekazane, do zachowania ich w tajemnicy oraz wykorzystania wyłącznie do celów stosowania lub wzruszenia domniemanie stosunku pracy). 7. Strona decyzji (cyfrowa platforma pracy/pośrednik/osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy) powinna mieć możliwość złożenia odwołania również w przypadku, gdy uchybiła terminowi na złożenie sprzeciwu (wzruszenia) od domniemanie istnienia stosunku pracy, czego obecny projekt ustawy nie przewiduje wyraźnie. 8. Art. 15 ust. 8 Użycie zwrotu okręgowy inspektor pracy „wnosi” wskazuje, że okręgowy inspektor pracy ma obowiązek wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, co pozostaje w niezgodności z celem ww. przepisu. Postulujemy, aby na podstawie ustalonych przez siebie faktów dotyczących istnienia stosunku pracy oraz innych okoliczności faktycznych okręgowy inspektor pracy mógł podjąć decyzję, czy wnieść powództwo o ustalenie
--	--	---

		stosunku pracy za okres poprzedzający wydanie decyzji, a nie – jak obecnie przewiduje brzmienie tego przepisu – że będzie miał taki bezwzględny obowiązek. Obowiązujący art. 33a ust. 6 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy stanowi, że <i>„Okręgowy inspektor pracy może wnieść powództwo, o którym mowa w ust. 3, w szczególności, gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a.”</i> Dlatego zasadna jest zmiana brzmienia ust. 8: <i>„Okręgowy inspektor pracy może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który został objęty decyzją, o której mowa w ust. 6”.</i> Postulujemy jednocześnie o ograniczenia w czasie skutków wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy mając na uwadze pewność, przewidywalność obrotu prawnego i gospodarczego, np. nie dalej niż za okres 3 lat. 9. Wobec braku wyraźnego określenia zależności między trybami ustalenia istnienia stosunku pracy (tj. trybem przewidzianym w projekcie ustawy, trybem określonym w znowelizowanej ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i ustalenia istnienia stosunku pracy w drodze powództwa sądowego) istnieje ryzyko, że gdyby zastosowanie jednego trybu wobec cyfrowej platformy lub pośrednika nie przyniosło rezultatów w postaci reklasyfikacji, możliwe byłoby stosowanie przez inspektora pracy innego trybu ustalenia stosunku pracy albo wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Postulujemy, aby projekt ustawy wyraźnie wskazywał zależność między tymi poszczególnymi trybami, dając priorytet ustaleniu istnienia stosunku pracy na drodze postępowania sądowego. Proponujemy dodanie zdania drugiego w ust. 7 art. 15 projektu ustawy w brzmieniu: <i>„7. W przypadku, gdy cyfrowa platforma pracy albo pośrednik albo osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy wzruszą domniemanie istnienia stosunku pracy w terminie określonym w ust. 4 lub 5, okręgowy inspektor pracy wydaje decyzję o umorzeniu postępowania. <u>W przypadku, gdy decyzja o umorzeniu stanie się ostateczna, nie wszczyna się postępowania o którym mowa w art. 33a ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy ani</u></i>
--	--	--

		<u>postępowania przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy w zakresie objętym decyzją o umorzeniu.</u>
13.	Art. 16	Postulujemy o skreślenie art. 16. W świetle projektu ustawy samo wszczęcie przez PIP postępowania o ustalenie stosunku pracy przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych. Termin biegnie na nowo dopiero od prawomocności decyzji albo orzeczenia sądu, także gdy postępowanie trwa przez długi czas. Dyrektywa nie wymaga, aby wszczęcie postępowania przez organ administracyjny przerywało bieg przedawnienia wszystkich roszczeń pracowniczych. Nie określa też momentu, od którego cały termin ma biec na nowo.
14.	Art. 17	Należy wyraźnie zaznaczyć, że wyłącznie jeden podmiot, szczególnie ten, z którym osobę wykonującą pracę platformową łączy stosunek umowny, którego może dotyczyć decyzja ustalająca istnienie stosunku pracy, powinien być stroną postępowania, tj. w przypadku osoby zatrudnionej przez pośrednika, wobec którego ma być zastosowanie domniemanie istnienia stosunku pracy, cyfrowa platforma pracy nie powinna być stroną tego postępowania. Proponujemy następujące brzmienie art. 17 Projektu Ustawy: <i>„Stronami postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 1, jest cyfrowa platforma pracy albo pośrednik oraz osoba wykonująca pracę platformową, których może dotyczyć decyzja, o której mowa w art. 15 ust. 6.”</i>
15.	Art. 18	1. Postulujemy rezygnację z domniemań co do warunków zatrudnienia osoby wykonującej pracę platformową określonych w art. 18 ust. 4 Projektu Ustawy, w sytuacji, gdy zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala inspektorowi pracy na ustalenie rzeczywistych warunków zatrudnienia, w szczególności w zakresie wymiaru czasu pracy – ustalenia te powinny zawsze opierać się na okolicznościach faktycznych; ponadto, mając na uwadze naturę pracy platformowej (tj. jest ona w większości pracą o charakterze dorywczym), ustalenie że praca była wykonywana w wymiarze pełnego etatu zupełnie rozmija się z realiami rynkowymi.

		2. Postulujemy, aby warunki te były ustalane na podstawie rzeczywistych i udokumentowanych średnich parametrów współpracy z ostatnich 3 lub 6 miesięcy. Dyrektywa nie przewiduje tak daleko posuniętej swobody organów czy sądów. 3. Narzucenie pełnego etatu i czasu nieokreślonego w drodze decyzji administracyjnej, bez odniesienia do rzeczywistej aktywności wykonawcy, jest sankcją nieproporcjonalną i sprzeczną z realiami operacyjnymi, w których większość wykonawców świadczy usługi jedynie incydentalnie lub w wymiarze kilku godzin tygodniowo. Proponuje się nadanie art. 18 ust. 4 pkt 3 i 4 brzmienia: <i>„3) wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany wymiar odpowiadający danym o rzeczywistej aktywności osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy w okresie sześciu miesięcy poprzedzających wszczęcie postępowania;</i> <i>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, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego zgodnie z pkt 3.”.</i>
16.	art. 18 ust. 5 i 6 Projektu Ustawy i związane z tym postanowienia dotyczące zmian w kodeksie postępowania cywilnego (art. 54 pkt 6) Projektu Ustawy dotyczący art. 477(7f) Kodeksu postępowania cywilnego)	Postulujemy całkowitą rezygnację ustawodawcy z możliwości nadania przez inspektora pracy decyzji rekasyfikacyjnej rygoru natychmiastowej wykonalności tj. art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego (możliwość nadania rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji administracyjnej ze względu na interes społeczny lub wyjątkowo ważny interes strony) do decyzji administracyjnych o ustalenie istnienia stosunku pracy i treści tego stosunku pracy wydawanych przez okręgowych inspektorów pracy zostaje wyraźnie wyłączone. Proponujemy zatem usunięcie w całości art. 18 ust. 5, oraz zmianę brzmienia ust. 6 w następujący sposób: <i>„6. Stronie przysługuje odwołanie od decyzji, o której w art. 15 ust. 6 albo 7, na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.”</i> W konsekwencji powyższego, art. 54 pkt 6) Projektu Ustawy powinien również zostać usunięty w całości.

17.	Art. 19	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. Aktualne brzmienie (art. 19): 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. <i>Proponowana zmiana: 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, w którym stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – od dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.</i> Zmiana ta ma na celu jedynie zapewnienie, że decyzja nie będzie miała zastosowania w zakresie prawa pracy, prawa podatkowego oraz prawa ubezpieczeń społecznych, dopóki nie zostanie utrzymana w mocy w wyniku postępowania odwoławczego lub dopóki nie upłynie termin na wniesienie odwołania. W obecnym 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 tworzyłoby sytuację z natury niestabilną. Proponowana kolejność jest bardziej 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, pozwalając jednocześnie państwom członkowskim na rozszerzenie jego zastosowania
-----	---------	---

		na te obszary na mocy prawa krajowego. 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 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 itp.) już by zaistniały.
18.	Art. 20	1. Wnosimy o całkowite usunięcie mechanizmu retroaktywnego cofania skutków umowy do dnia rozpoczęcia kontroli lub doręczenia zawiadomienia w przypadku deaktywacji konta lub rozwiązania umowy w okresie kontroli lub postępowania Państwowej Inspekcji Pracy, domagając się ograniczenia możliwości działania wstecz decyzji PIP, analogicznie do założeń ogólnej reformy Państwowej Inspekcji Pracy. 2. Nie do przyjęcia jest nie tylko ograniczenie prawa przedsiębiorcy (pracodawcy) do zakończenia stosunku prawnego, którego treść została mu narzucona jednostronnie przez inspektora pracy w drodze decyzji o reklasyfikacji, ale też obciążenie przedsiębiorcy dodatkowymi sankcjami z tego tytułu (przyjęciem w decyzji inspektora pracy wcześniejszej daty nawiązania stosunku pracy - na dzień rozpoczęcia kontroli w miejsce dnia wydania decyzji). Projekt Ustawy nie rozróżnia przy tym sytuacji, gdy decyzja podmiotu zatrudniającego o rozwiązaniu umowy jest motywowana innymi, niezwiązanymi z decyzją inspektora pracy, przyczynami ani gdy na rozwiązanie umowy zgadzają się obie strony (rozwiązanie za porozumieniem stron). Projektowana regulacja rodzi

		wątpliwości w świetle zasady swobody umów, jak i konstytucyjnych wolności prowadzenia działalności gospodarczej i wyboru pracy. 3. Wskazujemy, że wprowadzenie retroaktywnego skutku prawnego dla deaktywacji konta w okresie trwania kontroli stanowi rażący przykład nadregulacji. Rozwiązanie to tworzy długotrwały stan niepewności prawnej, w którym jakiegokolwiek uzasadnione, konieczne z przyczyn bezpieczeństwa zablokowanie lub ograniczenie konta wykonawcy staje się obciążone ekstremalnym ryzykiem prawnym. Uniemożliwia to realizację standardowych wymogów z zakresu compliance w obawie przed natychmiastowym i wstecznym nałożeniem stosunku pracy, co w konsekwencji całkowicie paraliżuje procesy dbania o jakość i bezpieczeństwo na platformie. 4. Skutek ten paraliżuje standardowe procesy zarządzania bezpieczeństwem i jakością na platformie, wprowadzając szkodliwy stan zamrożenia operacyjnego. Platforma musi posiadać nienaruszalne prawo do natychmiastowego blokowania kont wykonawców dopuszczających się rażących naruszeń, oszustw finansowych czy stwarzających zagrożenie dla użytkowników, bez obawy, że działanie to zostanie uznane za podstawę do wstecznego nałożenia stosunku pracy. Zgodnie z duchem Reformy PIP, procedury kontrolne powinny zmierzać do sanacji stosunków prawnych na przyszłość, a nie do stosowania opresyjnych i automatycznych sankcji o charakterze wstecznym, które uniemożliwiają bieżące i bezpieczne zarządzanie infrastrukturą cyfrową. Ewentualnie wnioskujemy o dodanie nowego ustępu w brzmieniu: <i>„Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli rozwiązanie umowy albo zaprzestanie faktycznego świadczenia pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, w szczególności naruszenia obowiązków umownych lub przepisów prawa, utraty uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy albo udostępnienia konta osobie, która nie została zweryfikowana zgodnie z zasadami określonymi przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika. Ciężar udowodnienia, że rozwiązanie umowy albo zaprzestanie faktycznego świadczenia pracy nastąpiło z tych przyczyn, spoczywa na cyfrowej platformie pracy albo pośredniku.”.</i> Niezależnie od powyższego wskazujemy, iż w art. 20 ust. 2 wyrazy „postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 2” zastępuje się, w obu miejscach ich występowania, wyrazami „postępowania, o którym mowa w art. 15 ust. 1”. Art. 15 ust. 1 projektu reguluje wszczęcie postępowania przez okręgowego inspektora pracy. Art. 15 ust. 2 dotyczy kontroli przeprowadzanej przed wszczęciem postępowania i wszczęcia postępowania nie reguluje. Odesłanie zawarte w art. 20 ust. 2 wskazuje zatem jednostkę redakcyjną, która nie zawiera przywoływanej normy, a błąd
--	--	--

		występuje w tym ustępie dwukrotnie. Zgodnie z zasadami techniki prawodawczej odesłanie wewnętrzne wskazuje jednostkę redakcyjną zawierającą przywoływaną normę.
19.	art. 21 ust. 1 pkt 1	Postulujemy usunięcie art. 21 ust. 1 pkt 1 Projektu Ustawy w całości. Proponowany przepis przekazuje organowi administracji uprawnienia, które powinny być przedmiotem ustawy. Inspekcja jest organem kontroli i nadzoru a nie kształtowania prawa,
20.	Art. 25	1. Wnosimy o to, aby przepisy art. 25 ust. 1 dopuszczały zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych, w tym weryfikację tożsamości oraz analizę komunikacji, w sytuacjach, gdy jest to niezbędne do realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, zapobiegania oszustwom i nadużyciom finansowym oraz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony życia lub zdrowia osób korzystających z usług platformy cyfrowej. 2. Art. 7 ust. 1 lit. c dyrektywy zakazuje gromadzenia danych osobowych, a nie ich przetwarzania; Dyrektywa (art. 7 ust. 1 lit. c) zakazuje tylko „gromadzenia” danych w okresie, gdy osoba nie oferuje ani nie wykonuje pracy. Tym samym, użyte w art. 25 ust. 1 pkt 3) Projektu sformułowanie „przetwarzania” jest szersze niż pojęcie „gromadzenia” danych użyte w Dyrektywie. Zgodnie z 4 pkt 2) RODO pojęcie „przetwarzania” obejmuje jakąkolwiek operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie. Gdyby zatem interpretować art. 25 ust. 1 pkt 3) Projektu literalnie, platforma nie mogłaby np. niszczyć ani usuwać danych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, dotyczących okresu, w którym nie jest oferowana ani wykonywana praca za pośrednictwem platformy. Art. 25 ust. 1 pkt 3 Projektu wymaga zatem harmonizacji terminologicznej i zakresowej z art. 7 Dyrektywy.. 3. Wprowadzenie bezwzględnego i nieuzasadnionego zakazu zautomatyzowanej weryfikacji tożsamości uniemożliwia platformom cyfrowym realizację elementarnych wymogów z zakresu compliance oraz przeciwdziałania przestępczości, w tym zwalczania nielegalnego udostępniania kont osobom trzecim. Wyłączenie systemów automatycznych służących do weryfikacji autentyczności kont drastycznie obniży poziom ochrony konsumentów oraz bezpieczeństwa publicznego, uniemożliwiając natychmiastową reakcję na sytuacje naruszenia prawa i generując istotne ryzyko odpowiedzialności odszkodowawczej i karnej dla samych platform cyfrowych.

		4. Wskazujemy na niedostosowanie regulacji do przepisów RODO. RODO zawiera własną regulację zautomatyzowanego podejmowania decyzji, która jest obecna w środowisku pracy. To oznacza duży problem praktyczny sprowadzający się do problemów z rozgraniczeniem tego co wolno, a czego nie wolno na podstawie przepisów ustawy- i jaka jest relacja między automatycznym monitorowaniem, automatycznym podejmowaniem decyzji i zautomatyzowanym podejmowaniem decyzji z RODO. Pkt 1) wskazujemy na kolizję z AI Act, który również zabrania monitorowania stanu emocjonalnego, natomiast z uwzględnieniem wyjątku- można to robić ze względów medycznych lub bezpieczeństwa (art. 5.1.f AI Act). AI Act jest aktem wyższego rzędu, a dodatkowo wprowadzane zakazy powinny być precyzyjne- czego nie spełnia proponowany przepis. Pkt 4) nie jest zgodny z prawami podstawowymi, które są ustawowo, traktatowo i konstytucyjnie gwarantowane. Dodatkowo wskazujemy, że prawo do kopii danych z RODO jest realizowane automatycznie (automat generuje kopię danych czyli zbiera dane osobowe i umieszcza je w jednym miejscu= przetwarza dane). Jest to sprzeczne z zakazem automatyzowania w odniesieniu do praw podstawowych. Pkt 5) Wskazujemy, iż jest to punkt niemożliwy do utrzymania w praktyce- np. przetwarzanie zdjęcia kierowcy zawsze pozwoli na chociażby uprawdopodobnienie pochodzenia etnicznego, zdjęcia w burkach- religię, trądzik- chorobę przewlekłą, uśmiech- stan emocjonalny, okulary- stan zdrowia. Ten problem jest już znany na gruncie RODO, na gruncie orzeczeń TSUE. Problemy pojawiają się również w kwestii tzw. pośredniego przetwarzania danych czyli wnioskowania z jednych danych o innych. Jest to szczególnie żywe po wyroku TSUE <i>Lindenaphotke</i>, w którym wskazano, że z faktu kupowania leków w internecie można wysnuć wnioski o zdrowiu. Podobnie pojawiały się np. orzeczenia lokalnych organów państw UE stwierdzające np., że informacja o tym z kim mieszkamy składana w oświadczeniu majątkowym daje podstawę do przypuszczeń na temat orientacji seksualnej. Proponujemy więc zakaz w odniesieniu do celu przetwarzania - czyli nie wolno przetwarzać np. zdjęcia w celu ustalenia pochodzenia etnicznego, w celu ustalenia choroby wzroku, skóry, w celu ustalenia jakiego jest wyznania. 5. Ustawodawca zmierza zakazać „przetwarzania [...] danych osobowych [...], które dotyczą: [...] informacji umożliwiających ustalenie [...] „stanu zdrowia”. Tak sformułowany zakaz można interpretować różnie, co samo w sobie jest jego wadą. Uwagę zwraca to, że jest on oparty na wyznaczeniu kategorii danych, jakich nie można przetwarzać, istnieje zatem obawa, że może on być rozumiany jako wykluczający posługiwanie się przez serwis
--	--	---

		algorytmami, które będą odnosić się do informacji o zdrowiu pracowników/współpracowników, czy ich statusu migracyjnego. Omawiany przepis wymuszałby konieczność rezygnacji przez platformę z uwzględniania przy przydziale zadań/zatrudnianiu wymagań dotyczących stanu zdrowia czy legalności zatrudnienia, co byłoby całkowicie nieracjonalne. Pracodawca/zleceniodawca musi przecież uwzględniać czynniki dotyczące zdrowia przy przydziale zadania i zatrudnianiu pracowników – wymagają tego nie tylko obowiązujące przepisy sanitarno-epidemiologiczne, kodeks pracy, ale i zasady BHP (np. ochrona kobiet w ciąży, dysponowanie orzeczeniem dla celów sanitarno-epidemiologicznych). Przetwarzanie danych dotyczących statusu migracyjnego jest natomiast niezbędne w celu zapewnienia legalności zatrudnienia oraz spełnienia wymagań przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców. Jeśli porównać brzmienie projektu ustawy z tekstem dyrektywy, w tym z polskojęzyczną jej wersją, dojść należy do wniosku, że nie taka była intencja unijnego prawodawcy. Zgodnie z polskim oficjalnym tłumaczeniem dyrektywy chodziło o zakaz przetwarzania danych osobowych „w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, 4 niepełnosprawności, stanu zdrowia”. Podobnie jednoznaczny wniosek wynika z angielskojęzycznej wersji dokumentu (Digital labour platforms shall not, by means of automated monitoring systems or automated decision-making systems: (...) process any personal data to infer the racial or ethnic origin, migration status, political opinions, religious or philosophical beliefs, disability, state of health (...)). Zestawienie tych regulacji wskazuje, że polski ustawodawca dokonuje (być może nieintencjonalnie) przesunięcia akcentu na samą cechę wprowadzanych lub przetwarzanych danych (przedmiot zakresowy), a nie na proces wyciągania z nich wniosków przez algorytm – co jest pierwotnym zamierzeniem dyrektywy. Projekt w obecnym kształcie, zakazuje przetwarzania w systemach zautomatyzowanych wszelkich danych stanowiących informacje umożliwiające ustalenie stanu zdrowia, co rozszerza zakaz przewidziany w dyrektywie na dane przekazane bezpośrednio przez współpracownika i uniemożliwia ich wykorzystanie w automatycznym systemie udostępniania ofert. Dyrektywa platformowa natomiast zakazuje wyłącznie algorytmicznego dedukowania/wnioskowania (inferring) o stanie zdrowia z innych danych, natomiast bezpośrednio przekazana informacja (przez osobę chcącą podjąć się zatrudnienia/zlecenia) o posiadaniu wymaganych badań nie wchodzi w zakres zakazu z art. 7 ust. 1 lit. e
--	--	---

		Dyrektywy. Dyrektywa nie wyklucza zatem co do zasady wykorzystywania systemów zautomatyzowanych do uwzględniania sytuacji zdrowotnej pracownika/współpracownika przy np. przydzielaniu mu zadań. Użycie w projekcie polskim zwrotu „informacji umożliwiających ustalenie” zamiast „w celu wywnioskowania”, nie tylko błędnie transponuje zasadę wyrażoną w dyrektywie do polskiego porządku prawnego, ale też osłabia ochronę przed profilowaniem algorytmicznym, ponieważ skupia się na danych statycznie identyfikujących dane cechy, zamiast na zakazie dedukowania cech szczególnych z danych o charakterze neutralnym. Sformułowanie „process any personal data to infer” / „w celu wywnioskowania” nakłada bowiem zakaz przetwarzania dowolnych danych osobowych (w tym danych zwykłych, np. czasu logowania, lokalizacji GPS, tempa realizacji zleceń) jeżeli celem lub rezultatem działania algorytmu jest dedukowanie/wnioskowanie (inferring) o cechach wrażliwych, takich jak zdrowie Wskazujemy, iż naszym zdaniem należy usunąć przesłankę w zakresie statusu migracyjnego, ponieważ jest mało precyzyjna, (nie wiadomo czy oznacza informację imigrant vs. nie-migrant, czy chodzi o legalność pobytu). Ustalenie, czy ktoś legalnie przebywa w kraju jest wręcz kluczowe dla podjęcia pracy, pomijając już kwestie bezpieczeństwa. Proponowana zmiana brzmienia przepisu: 4) utrudniania korzystania z praw podstawowych, w tym prawa do zrzeszania się oraz rokowań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji; 5) informacji <u>w celach</u> umożliwiających ustalenie pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii, przekonań politycznych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, przynależności związkowej, statusu migracyjnego, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, życia seksualnego lub orientacji seksualnej; 6. Postulujemy uzupełnienie art. 25 Projektu Ustawy o zastrzeżenie, że ograniczenia przetwarzania danych osobowych wskazane w tym przepisie nie będą miały zastosowania, jeżeli osoba wykonująca pracę platformową, której dane osobowe mogą być przetwarzane, udzieli wyraźnej zgody na przetwarzanie tych danych. Jako, że
--	--	--

		Dyrektywa nie wyklucza jednoznacznie stosowania tego wyjątku (przetwarzania danych sensytywnych w oparciu o zgodę podmiotu danych osobowych), należy postulować, by w zakresie przetwarzania danych osobowych przepisy Projektu Ustawy były zgodne z Rozporządzeniem 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 (RODO), w tym art. 9. ust. 2 RODO ustanawiającym wyłączenie od ogólnego zakazu przetwarzania danych sensytywnych w oparciu o zgodę podmiotu danych osobowych. Proponujemy dodanie ust. 3 w art. 25 Projektu Ustawy o następującym brzmieniu: <i>„3. Ograniczenia przetwarzania danych za pomocą zautomatyzowanych systemów określone w ust. 1 i 2 powyżej nie mają zastosowania, jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych przez cyfrową platformę pracy albo pośrednika, za pomocą tych zautomatyzowanych systemów.”</i>
21.	Art. 27	1. Wnosimy o zastąpienie obowiązku udostępniania pełnego dokumentu oceny skutków dla ochrony danych osobowych obowiązkiem przekazania wyczerpującego i przystępnego podsumowania tej oceny, z jasnym prawem platformy do redagowania i usuwania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub własność intelektualną. 2. Pełna ocena skutków dla ochrony danych osobowych zawiera opisy wrażliwych struktur baz danych, protokołów bezpieczeństwa i logiki działania unikalnych algorytmów, dlatego jej przekazanie bez odpowiednich zabezpieczeń grozi ujawnieniem tajemnic handlowych platformy i skopiowaniem rozwiązań przez podmioty konkurencyjne. 3. Ponadto postulujemy zmianę art. 27 Projektu Ustawy poprzez pozostawienie decyzji o zasięgnięciu opinii osób wykonujących pracę platformową i ich przedstawicieli do uznania platformy, zgodnie z ogólnymi zasadami przeprowadzania oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych (DPIA) wynikającymi z RODO. Wprowadzenie wymogu zasięgnięcia ww. opinii w przypadku jakiegokolwiek zmiany w tych zautomatyzowanych systemach i sposobie ich wykorzystania przez platformę negatywnie wpłynęłoby na zdolność

		platform do testowania i wdrażania pilotażowych nowych funkcji, co z kolei znacząco wpłynęło by na rozwój ich działalności. 4. Wskazujemy, że ocena skutków jest sformalizowanym działaniem o specyficznej formule, specyficznym języku, jest wykonywana przez specjalistów i w tym kontekście mamy wątpliwości, jaki jest cel uwzględnionego w przepisie obowiązku zasięgnięcia opinii. Dodatkowo nie wiadomo, w jakiej formie miałyby się odbywać takie zasięgnięcia opinii - np. jako ankieta? Nie zostało również wskazane, jak wykorzystywać opinie. Rozsądniejszym byłoby np. umożliwienie wglądu w wyciąg z takiej oceny. W przypadku przedstawicieli wskazujemy, że ocen w praktyce może być dużo, zmieniają się- są aktualizowane, pojawiają się nowe skutki i nowe ryzyka. Jest to naszym zdaniem trudne do pogodzenia z obowiązkiem aktywnego udostępniania przedstawicielom. Ponadto za ocenę odpowiada administrator i administrator z definicji nie może otrzymywać wiążących poleceń co do środków lub sposobu przetwarzania danych co wynika z RODO. Jeżeli np. Platforma udostępnia ocenę i dostanie negatywne uwagi od przedstawicieli, przepisy nie dają odpowiedzi, jak postąpić w sytuacji sprzecznych stanowisk. Budzi więc wątpliwości, jak w praktyce mogą być stosowane te regulacje. W świetle tych obaw i aby zapobiec kolizji z przepisami o ochronie danych osobowych należy umożliwiać uzyskanie informacji o takiej ocenie a nie obowiązek jej udostępnienia. Proponowane brzmienie przepisu: 1 <i>Przy dokonywaniu oceny skutków przetwarzania danych osobowych, o której mowa w art. 35 ust. 1 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”, 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. 24-25, cyfrowa platforma pracy albo pośrednik informuje</i>
--	--	---

		<i>osoby wykonujących pracę za pośrednictwem platformy oraz ich przedstawicieli o najważniejszych dla ich sytuacji prawnej konsekwencjach wynikających z tej oceny.</i> 2 <i>Z oceną skutków przetwarzania danych osobowych, o której mowa w ust. 1, mogą zapoznać się przedstawiciele pracowników.</i>
22.	Art. 28	Podobnie jak w przypadku zmian zaproponowanych do art. 15 ust. 5 Projektu Ustawy, cyfrowa platforma pracy albo pośrednik nie powinni być zobowiązani ustawowo do podejmowania działań, które mogą naruszyć poufność ich tajemnic przedsiębiorstwa lub innych informacji poufnych. Jest to szczególnie istotne w kontekście obowiązków wynikających z art. 28 Projektu Ustawy, ponieważ na gruncie tego przepisu cyfrowa platforma pracy/pośrednik jest zobowiązany do ujawniania informacji innym podmiotom platformowym, w tym swoim bezpośrednim konkurentom. W takich okolicznościach cyfrowa platforma pracy/pośrednik musi mieć możliwość odpowiedniego zabezpieczenia i ochrony swoich tajemnic przedsiębiorstwa i informacji poufnych. Ujawniane w ten sposób dane i informacje mogą mieć szczególne znaczenie dla działalności cyfrowej platformy pracy/pośrednika (wysokie poufny/wrażliwy charakter informacji z punktu widzenia interesów handlowych). Dla przykładu: dokładne dane lokalizacyjne mogą ujawniać kryteria (zasady) wykorzystywane przez platformę do przydzielania zadań (zleceń) osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, jak również odległości (promień od punktu odbioru), w których takie przydziały są dokonywane. Takie informacje mogą stanowić kluczowy element modelu biznesowego cyfrowej platformy pracy i jej przewagi konkurencyjnej, co czyni ochronę tych informacji niezbędną. Proponujemy dodanie ust. 4 w art. 28 Projektu Ustawy o następującym brzmieniu: <i>„4. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik nie będą zobowiązani do przeniesienia lub przekazania danych osobowych osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, w tym ocen i opinii, zgodnie z ust. 1-3 powyżej, w zakresie, w jakim powodowałyby lub mogłyby spowodować to ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych poufnych informacji, zagrożiłoby skuteczności środków zapobiegania nadużyciom lub protokołom bezpieczeństwa stosowanych przez cyfrową platformę pracy lub pośrednika.”</i>
23.	Art. 29	Administrator nie może udostępniać informacji dotyczących danych osobowych konkretnych osób innym osobom bez wyraźnego umocowania. Robienie ogólnikowego umocowania ustawowego do działań zarówno na ogólnych

		danych/ ocenach itp, ale również w imieniu indywidualnych osób oznacza, że taki przedstawiciel/ przedstawicielstwo może mieć nieograniczony dostęp do danych. Należy wyłączyć umocowanie do działania na indywidualnych danych, ewentualnie można odformalizować udzielania takich indywidualnych umocowań. Rozumiemy szerokie umocowanie do działania w kontekście zagregowanych danych osobowych, bez ich indywidualnego charakteru, jednakże blankietowe umocowanie do działań indywidualnych jest nie do pogodzenia z zasadami RODO (celowość umocowania, nadmiarowość dostępu, nieodwołalność, brak klarowności) i względami bezpieczeństwa
24.	Art. 31	1. Wnosimy o ograniczenie zakresu ujawniania parametrów wyłącznie do systemów podejmujących decyzje o istotnym znaczeniu dla wykonawcy, z wyłączeniem systemów jedynie wspierających te decyzje, oraz z zachowaniem ochrony tajemnicy handlowej i własności intelektualnej. 2. Obowiązek ujawniania parametrów każdego narzędzia pomocniczego paraliżuje codzienne operacje i innowacje technologiczne, a brak gwarancji ochrony własności intelektualnej ułatwia kopiowanie know-how platformy.
25.	Art. 32	W praktyce będzie trudno pogodzić jasne informowanie o zmianach z czytelnością tych zmian. Obowiązki dotyczą bardzo szerokiego spektrum działań, i w praktyce może to oznaczać konieczność częstego przekazywania informacji. Z zasady doprowadza to do "information fatigue". Przepis nie przystaje do rzeczywistości biznesowej, w której zmiany w procesach, narzędziach są ciągle wprowadzane. W praktyce znacznie lepszym rozwiązaniem jest np. publikowanie w jednym miejscu dokumentów i polityk i jedynie informowanie w ogólnie firmowej korespondencji o najważniejszych zmianach. Równocześnie takie dokumenty byłyby cały czas dostępne dla pracowników <i>b) przed wprowadzeniem istotnych zmian mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie wyników pracy tej osoby,</i>
26.	Art. 33	Art. 33 projektu nakłada obowiązek, aby przed rozpoczęciem rekrutacji lub innej procedury poprzedzającej zawarcie umowy osoba ubiegająca się o wykonywanie pracy za pośrednictwem platformy otrzymuje w postaci papierowej lub elektronicznej, w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka, zwięzłą informację, o której mowa w art. 31 ust. 1, dotyczącą zautomatyzowanych systemów

		monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych wykorzystywanych w tej rekrutacji lub w innej procedurze. Przekazanie informacji przed procedurą rekrutacji może być utrudnione z uwagi na brak możliwości pozyskania przez platformę danych dotyczących osób rekrutowanych przez pośredników. Przepisy powinny być zmienione tak, żeby uwzględnić rolę pośredników w przekazywaniu informacji, a platformy zobowiązać do przekazania informacji pośrednikom, jeśli z nimi współpracują.
27.	Art. 34 ust. 1	Postulujemy zmianę art. 34 Projektu Ustawy, w ten sposób, aby przepis ten odzwierciedlał, że ocena powinna dotyczyć stosowanych zautomatyzowanych systemów, a nie poszczególnych (indywidualnych) decyzji, zgodnie z wyjaśnieniami Komisji Europejskiej (ocena na poziomie systemów). W raporcie¹ Grupy Ekspertckiej Komisja podkreśliła, że artykuł 10 ust. 1 Dyrektywy nie nakazuje wprost oceny każdej pojedynczej decyzji, lecz wymaga oceny wpływu indywidualnych decyzji podjętych lub wspartych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne w szerszym ujęciu. Przepisy Projektu Ustawy powinny uwzględnić powyższe wyjaśnienia Komisji i odzwierciedlać takie podejście. Ponadto, należy zaznaczyć, że: (i) wymóg dokonywania oceny na poziomie indywidualnych decyzji spowodowałby znaczący i niemożliwy do zaadresowania wzrost liczby ręcznych analiz, prowadząc do poważnej nieefektywności, (ii) ocena na poziomie pojedynczych decyzji nie dostarcza żadnych istotnych informacji na temat ryzyk systemowych, (iii) jeżeli osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy chce, aby indywidualna decyzja jej dotycząca została poddana ocenie, może o to wystąpić na podstawie art. 11 Dyrektywy (art. 37 Projektu Ustawy). Proponujemy zmianę ust. 1 w art. 34 Projektu Ustawy w następujący sposób: <i>„1. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik nadzoruje oraz regularnie ocenia, jednak nie rzadziej niż raz na 2 lata, z udziałem przedstawicieli osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, wpływ zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy oraz na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy, tam gdzie ma to zastosowanie.”</i>

¹ Expert Group Report: Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, str. 53.

28.	Art. 35 ust. 2	Proponujemy zmianę art. 35 ust. 2 Projektu Ustawy w ten sposób, aby osoba wykonująca pracę platformową miała możliwość uzyskania wyjaśnień co do podjętej wobec niej decyzji wspieranej lub podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny, bez konieczności wyznaczania konkretnej osoby kontaktowej po stronie platformy do bezpośredniej interakcji. Postulowana zmiana wynika z faktu, że cyfrowe platformy operujące w wielu różnych państwach członkowskich posiadają zwykle jeden scentralizowany zespół odpowiedzialny za działania systemów (zlokalizowany poza Polską), gdzie zapewnienie osoby władającej językiem polskim w stopniu pozwalającym na udzielenie tych wyjaśnień może nie być możliwe (bariera językowa). Proponujemy następującą zmianę ust. 2 w art. 35 Projektu Ustawy: <i>„2. Cyfrowa platforma pracy udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy wyjaśnień dotyczących faktów, okoliczności i powodów podjęcia decyzji wspieranej lub podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny”</i>
29.	Art. 36	Proponujemy uzupełnienie art. 36 Projektu Ustawy o zastrzeżenie (wyjątek od ogólnej zasady podejmowania decyzji o zawieszeniu, usunięciu konta lub równoważnej w skutkach decyzji przez człowieka), że w wyjątkowych sytuacjach wskazanych w ustawie podjęcie ww. działań będzie możliwe za pomocą zautomatyzowanych systemów, gdy niezwłoczne (natychmiastowe) działanie jest obiektywnie konieczne. W przypadku większej liczby ww. decyzji, możliwość niezwłocznego działania w powyższych wyjątkowych sytuacjach zagrożenia jest możliwa wyłącznie przy użyciu zautomatyzowanych systemów (tj. każdorazowa uprzednia decyzja i działanie ze strony człowieka nie mogłyby zostać podjęte na tyle szybko, by przeciwdziałać powyższym zagrożeniom). Proponujemy dodanie ustępów 2 i 3 (wyłączenia) w art. 36 Projektu Ustawy o następującym brzmieniu: <i>„1. 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.</i>

		2. Cyfrowa platforma pracy może jednak podjąć decyzję, o której mowa ust. 1 za pomocą zautomatyzowanego systemu decyzyjnego, bez udziału człowieka, w wyjątkowych sytuacjach, gdzie niezwłoczne podjęcie i realizacja takiej decyzji jest obiektywnie uzasadnione ze względu na: 1) zapobieganie lub wykrywanie przestępstw albo innych działań naruszających lub prowadzących do naruszenia prawa, 2) ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych informacji poufnych; lub 3) ochronę bezpieczeństwa publicznego, zdrowia, albo bezpieczeństwa i integralności samej cyfrowej platformy pracy. 3. W przypadkach określonych w ust. 2, decyzja podjęta przez zautomatyzowany system decyzyjny bez udziału człowieka podlega bez zbędnej zwłoki weryfikacji ze strony człowieka. Artykuł 37 stosuje się odpowiednio.”
30.	Art. 37 ust. 1	Postulujemy doprecyzowanie art. 37 ust. 1 Projektu Ustawy, że uprawnienia osoby wykonującej pracę platformową wynikające z tego przepisu Projektu (tj. nadzór człowieka nad decyzjami podejmowanymi przez zautomatyzowane systemy decyzyjne) powinny dotyczyć wyłącznie decyzji mających istotny wpływ na osoby wykonujące pracę platformową, tak aby zapewnić zgodność i spójność z projektowaną definicją zautomatyzowanych systemów decyzyjnych i Dyrektywą (które odwołują się do wymogu istotności podjętej decyzji). Powyższe rozumienie implementowanego przepisu Dyrektywy potwierdza również raport Grupy Ekspertów Komisji Europejskiej. Proponujemy następującą zmianę brzmienia art. 37 ust. 1 Projektu Ustawy: <u>„1. Na żądanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy cyfrowa platforma pracy <u>albo pośrednik</u> przekazuje bez zbędnej zwłoki w formie ustnej lub pisemnej, w sposób przejrzysty, zrozumiały, jasnym i prostym językiem, wyjaśnienia dotyczące decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny, <u>która to decyzja ma istotny wpływ na daną osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, w tym decyzji o której mowa w ust. 2.</u>”</u>

31.	Art. 37 ust. 4	Proponujemy uzupełnienie art. 37 ust. 4 Projektu Ustawy o zastrzeżenie (wyjątek od ogólnej zasady udzielania odpowiedzi w terminie 2 tygodni), że w wyjątkowych i szczególnie złożonych przypadkach, w których udzielenie precyzyjnego i odpowiednio uzasadnionego wyjaśnienia wymaga więcej czasu, platforma może przedłużyć termin udzielenia odpowiedzi maksymalnie do 30 dni, o czym powinna powiadomić osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy (wnioskodawcę). W ust. 4 art. 37 Projektu Ustawy proponujemy dodać zdanie 2 w następującym brzmieniu: <i>„4. Cyfrowa platforma pracy albo pośrednik 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 odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi. <u>W szczególnie złożonych przypadkach, w których udzielenie dostatecznie precyzyjnej i odpowiednio uzasadnionej odpowiedzi wymaga więcej czasu, w szczególności z uwagi na toczące się wewnętrzne postępowanie wyjaśniające prowadzone przez cyfrową platformę pracy lub konieczność uzyskania dodatkowych informacji od podmiotów trzecich, cyfrowa platforma pracy może przedłużyć określony powyżej termin udzielenia odpowiedzi do nie więcej niż 30 dni kalendarzowych, o czym cyfrowa platforma pracy niezwłocznie zawiadamia osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy, która złożyła wniosek, o którym mowa w ust. 3.</u>”</i>
32.	Art. 39 ust. 3	1. Postulujemy wykreślenia przepisu bądź jego przeredagowanie zgodnie z poniższymi wyjaśnieniami. Przepis wprowadza szczególną ochronę stosunku pracy przedstawicieli pracowników platformy, która jest nadmiarowa. Zaproponowane rozwiązanie nie jest spójne z innymi regulacjami prawa pracy. Polskie ustawodawstwo przyznaje stosowną ochronę członkom związków zawodowych, jako kluczowej reprezentacji pracowników 2. Jest to nowa, generalna ochrona szczególna, znacznie dalej idąca niż zakaz działań odwetowych i niewymagana przez UE. Postulujemy o skreślenie art. 39 ust. 3, a ochronę ograniczyć do zakazu działań odwetowych z art. 47-48, a więc do przypadków, w których niekorzystne działanie pozostaje związane z korzystaniem z praw ustawowych.
33.	Art. 40	1. Art. 13 ust. 3 dyrektywy wprost przewiduje, że państwa członkowskie mogą określić częstotliwość składania wniosków o powołanie eksperta, pod warunkiem zapewnienia skuteczności pomocy. Projekt z tej możliwości nie skorzystał, mimo że koszty eksperta obciążają cyfrową platformę pracy zatrudniającą ponad 250 pracowników.

		Powiązanie dodatkowych wniosków z każdą planowaną decyzją i z każdą istotną zmianą systemów spełnia warunek skuteczności, dlatego warunek ten powtórzono w brzmieniu przepisu. Art. 13 ust. 3 dyrektywy przyznaje uprawnienie przedstawicielom pracowników platformy, a art. 40 ust. 1 projektu posługuje się szerszym pojęciem przedstawicieli pracowników. 2. Wnosimy o precyzyjne zdefiniowanie kosztów proporcjonalnych poprzez wprowadzenie sztywnych limitów kwotowych i ograniczeń częstotliwości zlecania ekspertyz w skali roku, przy jednoczesnym bezwzględny wymogu podpisania umów o zachowaniu poufności przez ekspertów. 3. Brak barier finansowych i prawnych narazi platformę na niekontrolowane koszty arbitralnie zlecanych opinii oraz ryzyko wycieku strategicznych danych operacyjnych. W art. 40 ust. 1 wyrazy „Przedstawiciele pracowników” zastępuje się wyrazami „Przedstawiciele pracowników platformy”. Dodanie ustępu w brzmieniu: <i>„Przedstawiciele pracowników platformy mogą wystąpić z wnioskiem o skorzystanie z pomocy osoby, o której mowa w ust. 1, nie częściej niż raz w roku kalendarzowym oraz dodatkowo w związku z planowaną decyzją skutkującą wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych albo istotną zmianą w ich stosowaniu. Określona w zdaniu pierwszym częstotliwość zapewnia skuteczność pomocy”</i>.
34.	Art. 40 ust. 2	1. Art. 40 ust. 2 projektu przewiduje obowiązek sfinansowania przez cyfrową platformę pracy kosztów zaangażowania osoby posiadającej specjalistyczną wiedzę dla oceny wprowadzenia lub istotnych zmian zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w przypadku, gdy CPP „zatrudnia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ponad 250 pracowników, w tym pracowników platformy”. Postulować należy odniesienie tej wielkości zatrudnienia do obiektywnego wskaźnika „pełnych etatów”, gdyż – w razie przefinansowania zatrudnienia na umowę o pracę współpracowników platform – w wielu podmiotach będzie to przeważnie zatrudnienie na niewielką część etatu, wskutek czego obowiązek ten będzie miał zastosowanie do podmiotów o zupełnie różnych potencjałach i efektywnym poziomie zatrudnienia.
35.	Art. 43, 44 i art. 45	1. Art. 42 projektu adresuje obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do pracownika platformy. Art. 43, 44 i 45, zamieszczone w tym samym rozdziale, rozciągają obowiązki na wszystkie osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. Rozdział 7 posługuje się zatem dwoma różnymi zakresami podmiotowymi, bez wskazania kryterium rozróżnienia i bez wyjaśnienia tej różnicy w uzasadnieniu projektu. Art. 12 dyrektywy adresuje

		obowiązki z tego zakresu do pracowników platform. Zwrot podlegający zastąpieniu występuje w trzech przepisach w różnych przypadkach gramatycznych, dlatego propozycja formułuje trzy odrębne polecenia nowelizacyjne. 2. Wnosimy o wyłączenie stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pojęcia nadmiernej presji w odniesieniu do niezależnych wykonawców świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Pojęcie nadmiernej presji jest nieostre i może być instrumentalnie wykorzystywane do kwestionowania standardowych mechanizmów efektywnościowych platformy. 3. Przepisy powinny być zmienione tak, by uwzględniać fakt zatrudniania przez pośredników i uwzględniać ich udział w realizacji ww. obowiązków. 4. W art. 43 wyrazy „osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy” zastępuje się wyrazami „pracownika platformy”. W art. 44 wyrazy „na osobę wykonującą pracę za pośrednictwem platformy” zastępuje się wyrazami „na pracownika platformy”. W art. 45 wyrazy „osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy” zastępuje się wyrazami „pracownikowi platformy”
36.	Art. 43	Artykuł 43 Projektu Ustawy, zakazujący używania zautomatyzowanych systemów, których stosowanie zagraża bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników platformowych, odwołuje się do „<i>nadmiernej presji</i>” wywieranej przez te systemy, bez jakiegokolwiek doprecyzowania, gdzie leży granica dopuszczalnego wpływu na pracowników. Takim pojęciem nie operują też obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym przepisy BHP. Mając na uwadze konsekwencje dla platformy (zakaz korzystania z danego zautomatyzowanego systemu), postulowane jest aby ustawodawca wskazać, jakie przesłanki kwalifikują wpływ wywierany przez ww. systemy jako nadmierny Proponujemy zmianę art. 43 Projektu Ustawy w następujący sposób: <i>“Cyfrowa platforma pracy nie stosuje zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, <u>jeżeli okoliczności faktyczne wskazują, że stosowanie tych systemów zagraża bezpieczeństwu i higienie pracy oraz zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników platformy, a zapobieżenie tym zagrożeniom nie jest obiektywnie możliwe w inny sposób</u></i>

37.	Art. 46	1. Wnosimy o zmianę formy realizacji tego obowiązku poprzez umożliwienie platformom odsyłania wykonawców do zewnętrznych, niezależnych i bezpiecznych komunikatorów lub witryn internetowych, zamiast zmuszania ich do budowania i hostowania forów bezpośrednio wewnątrz własnej aplikacji mobilnej. 2. Wymóg <i>hostowania</i> wewnątrz aplikacji niekontrolowanego przez platformę forum dyskusyjnego generuje ogromne koszty inżynieryjne i stwarza wysokie ryzyko odpowiedzialności cywilnej i karnej platformy za treści przesyłane w jej systemie bez prawa do moderacji.
38.	Art. 47	Artykuł 47 Projektu Ustawy ustanawiający ochronę osób wykonujących pracę platformową przed odwetem z tytułu dochodzenia praw gwarantowanych projektowaną ustawą, odwołuje się do faktu złożenia skargi do cyfrowej platformy. Polskie prawo pracy nie przewiduje wewnętrznej procedury skargowej ani – poza ustanowieniem wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń przez sygnalistów – nie wymaga ustanowienia takiej procedury składania skarg. Tym samym na podstawie zaproponowanego brzmienia przepisu nie jest jasne, jakiego rodzaju skarga i od jakiego momentu będzie skutkować objęciem ochroną; daje to pole do nadużyć tej ochrony, w szczególności przez osoby spodziewające się niekorzystnych decyzji ze strony pośrednika lub platformy motywowanych innymi powodami niż dochodzenie uprawnień ustawowych. Proponujemy następujące, zmienione brzmienie art. 47 Projektu Ustawy: <i>„Skorzystanie z uprawnień przewidzianych w ustawie przysługujących z tytułu naruszenia praw lub mających 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 przedstawiciela takiej osoby.”</i>
39.	Art. 48	1. Wnosimy o całkowite wykreślenie obowiązku pisemnego uzasadniania przyczyn rozwiązania umów cywilnoprawnych, jako stojącego w bezpośredniej sprzeczności z fundamentalną dla polskiego prawa cywilnego zasadą swobody umów (art. 353¹ Kodeksu cywilnego). Konieczne jest również wydłużenie terminu na udzielenie pisemnej odpowiedzi z 7 dni do co najmniej 14 dni, co odpowiada standardowemu, zwyczajowemu terminowi stosowanemu w obrocie gospodarczym.

		2. Przeniesienie ciężaru dowodu na platformę w każdym przypadku deaktywacji konta paraliżuje proces dbania o standardy jakościowe i bezpieczeństwo, ponieważ każdy zablokowany wykonawca będzie mógł twierdzić, że stało się to w odwecie za wykonanie praw ustawowych, zmuszając platformę do kosztownych procesów sądowych.
40.	Art. 48 ust. 3 i 4	<u>Uwaga ogólna:</u> mając na uwadze, że osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może mieć zawartą umowę z cyfrową platformą pracy albo z pośrednikiem, postanowienia tego artykułu powinny odnosić się zarówno do cyfrowej platformy pracy albo pośrednika, w zależności od tego, z kim została zawarta umowa i który z tych podmiotów ma realną możliwość stosowania środków odwetowych wskazanych w tym przepisie Projektu Ustawy. Art. 48 ust. 3 Projektu Ustawy w praktyce może doprowadzić do konieczności wskazywania w oświadczeniach o wypowiedzeniu umów na okres próbny przyczyn rozwiązania umowy o pracę, wbrew obecnie obowiązującym przepisom art. 30 Kodeksu pracy, który takiego wymagania formalnego nie ustanawia. Proponujemy, aby usunąć w całości art. 48 ust. 3 i 4 Projektu Ustawy, alternatywnie przynajmniej doprecyzować w tym artykule, że powyższe prawo pracownika platformy pozostaje bez wpływu na brak obowiązku uzasadniania co do zasady wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny. Proponujemy następujące zmienione brzmienie art. 48 ust. 3 i 4 Projektu Ustawy: <i>„3. <u>Bez wpływu i uszczerbku dla art. 30 § 4 Kodeksu pracy</u>, 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 <u>podmiotu, z którym osobę tą łączyła ta umowa (cyfrowej platformy pracy albo pośrednika)</u> w postaci papierowej lub elektronicznej wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy albo zastosowanie innego działania.</i> <i><u>4.Podmiot, z którym została zawarta umowa (cyfrowa platforma pracy albo pośrednik)</u> udziela osobie wykonującej pracę za pośrednictwem platformy odpowiedzi na żądanie, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, <u>bez zbędnej zwłoki</u>.</i>

41.	Art. 49	Postulujemy usunięcie art. 49 Projektu Ustawy. Zdecydowanie postulujemy usunięcie art. 49 Projektu Ustawy. Przepis ten nie niesie za sobą jakiegokolwiek merytorycznej treści, a jedynie potwierdza, że osoby wykonujące pracę platformową, których prawa zostały naruszone, mogą dochodzić wszelkich roszczeń z tego tytułu. Art. 49 nie wskazuje nawet w przybliżeniu, jakie miałyby to być roszczenia (w szczególności wątpliwości rodzi odwołanie się do roszczeń niematerialnych i zadośćuczynienia) ani nie przyznaje tym osobom jakichkolwiek dodatkowych uprawnień ponadto, co wynika z istniejących przepisów prawa. Projektowany przepis jest zbędny – prawo dochodzenia roszczeń wynika z przepisów innych ustaw. Umieszczenie tego przepisu wprowadza tylko dodatkowe trudności interpretacyjne: 1. o jakich prawach mowa w tym przepisie? 2. co oznacza sformułowanie „wszelkie roszczenia”? 3. co oznacza „odpowiednie odszkodowanie”? Dodatkowo sformułowanie o prawie do <i>"dochodzenia wszelkich roszczeń niematerialnych i materialnych, w tym odpowiedniego odszkodowania lub zadośćuczynienia"</i> jest bardzo nieprecyzyjne, ponieważ Kodeks Cywilny nie posługuje się takimi pojęciami. Nie jest jasne, czy mowa tu jest o kodeksowej dychotomii: szkoda majątkowa/odszkodowanie vs. krzywda/zadośćuczynienie. Wydaje się, że tak bo dalej w przepisie mowa jest o odszkodowaniu lub zadośćuczynieniu, ale warto zwrócić uwagę, że termin "roszczenia niematerialne" nie ma ustalonego znaczenia normatywnego i w praktyce sądowej może pojawić się wątpliwość czy pojęcie roszczenia materialne i niematerialne nie odnoszą się do roszczeń majątkowych i niemajątkowych. (np. żądanie zaniechania naruszenia, złożenia oświadczenia — art. 24 k.c.), które nie są ani odszkodowaniem, ani zadośćuczynieniem sensu stricto.
42.	Art. 50	1. Wnosimy o usunięcie art. 50 Projektu Ustawy w całości • Dyrektywa (art. 3) nie wymaga, aby państwa członkowskie wprowadziły odpowiedzialność solidarną platform i pośredników. Przeciwnie, Dyrektywa stanowi, że w celu zagwarantowania tego samego poziomu ochrony osobom wykonującym pracę platformową pozostającym w stosunku umownym z

		pośrednikiem: „państwa członkowskie stosują środki, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w celu ustanowienia odpowiednich mechanizmów obejmujących w stosownych przypadkach systemy odpowiedzialności solidarnej.” Państwa członkowskie mają swobodę decyzji, jakie rozwiązania prawne przyjąć (z których odpowiedzialność solidarna jest jedynie jedną z opcji), dostosowując przyjęte narzędzia do charakterystyki i struktury swojego krajowego porządku prawnego. Odpowiedzialność solidarna jest co do zasady obca polskiemu prawu pracy; nawet w przypadku pracy tymczasowej, w którym to modelu zatrudnienia występują trzy podmioty (agencja pracy jako formalny pracodawca – pracodawca-użytkownik/odbiorca usług – pracownik lub współpracownik tymczasowy) nie występuje odpowiedzialność solidarna. • Wprowadzenie obowiązkowej solidarnej odpowiedzialności platformy i pośrednika wykracza znacząco poza treść unijnej dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy na platformach. • Cyfrowa platforma pracy nie posiada i nie powinna posiadać bezpośredniego wpływu na relacje prawne, organizacyjne oraz finansowe łączące niezależnego pośrednika z osobami wykonującymi pracę na jego rzecz, a zatem obciążanie jej odpowiedzialnością za działania autonomicznego podmiotu gospodarczego trzeciego narusza podstawowe zasady sprawiedliwości kontraktowej oraz swobody prowadzenia działalności gospodarczej. • Projektowana bezwarunkowa solidarna odpowiedzialność platformy z niezależnymi pośrednikami na gruncie Kodeksu cywilnego zagraża stabilności modelu operacyjnego opartego na współpracy z zewnętrznymi podmiotami pośredniczącymi, który stanowi fundament funkcjonowania nowoczesnego rynku usług cyfrowych i platformowych w Polsce. Platformy nie posiadają oraz nie mogą posiadać z przyczyn prawnych i operacyjnych uprawnień do stałego, bieżącego monitorowania wewnętrznych rozliczeń finansowych, kadrowych oraz zgodności z prawem pracy setek niezależnych pośredników. Umowne rozgraniczenie odpowiedzialności i precyzyjna alokacja obowiązków, poparte procedurami weryfikacyjnymi, stanowią w pełni sprawiedliwy, bezpieczny i skuteczny mechanizm, który w sposób optymalny gwarantuje pełną realizację praw osób wykonujących pracę bez jednoczesnego obciążania platformy cyfrowej niekontrolowanym ryzykiem operacyjnym i finansowym niezależnych podmiotów trzecich.
--	--	--

		2. Alternatywnie, jeżeli ustawodawca utrzyma propozycję odpowiedzialności solidarnej, proponujemy następujące brzmienie art. 50 Projektu Ustawy: <i>„Art. 50. 1. Osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zawarła umowę z pośrednikiem, korzysta z takich samych praw przewidzianych w ustawie co osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy, która zawarła umowę bezpośrednio z cyfrową platformą pracy.</i> <i>2. Na żądanie cyfrowej platformy pracy, pośrednik przekazuje cyfrowej platformie pracy pełne, aktualne i wyczerpujące informacje, w tym o osobach wykonujących pracę na pośrednictwem platformy, z którymi pośrednik zawarł umowę o świadczenie pracy za pośrednictwem tej platformy, w zakresie niezbędnym do prawidłowego wykonania przez cyfrową platformę pracy obowiązków nałożonych na cyfrową platformę pracy w niniejszej ustawie lub przyjętych na siebie przez cyfrową platformę pracy w drodze umowy, o której mowa w ust. 3 poniżej.</i> <i>3. Cyfrowa platforma pracy oraz pośrednik zawierają umowę określającą:</i> <i>1) podział obowiązków wynikających z art. 25-28 oraz art. 31-37,</i> <i>2) odpowiedni i skuteczny sposób, w jaki osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy może korzystać z praw określonych w przepisach ustawy wskazanych w pkt 1),</i> <i>3) zasady współdziałania cyfrowej platformy pracy i pośrednika w zakresie niezbędnym do realizacji swoich obowiązków i praw osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy określonych w przepisach wskazanych w pkt 1).</i> <i>4. Wyłącznie w zakresie roszczeń związanych z niewywiązaniem się z obowiązków określonych w art. 25-28 oraz art. 31-37, w tym odszkodowania lub zadośćuczynienia określonego w art. 37 ust. 5, wobec osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy ponosi solidarną odpowiedzialność z pośrednikiem, z którym zawarła umowę i który przekazał tej cyfrowej platformie pracy informacje zgodnie z ust. 2 powyżej.</i> 5. Odpowiedzialność solidarna cyfrowej platformy pracy i pośrednika określona w ust. 4 powyżej zostaje wyłączona jeżeli cyfrowa platforma pracy i pośrednik zawarli umowę, o której mowa w art. 50 ust. 3. <i>6. Do odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w ust. 4, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2026 r. poz. 795”</i>
43.	Art. 53	Projekt ustawy wprowadzając zmiany do ustawy o z dnia 13 kwietnia 2007 r o Państwowej Inspekcji Pracy nie określa jednoznacznie relacji pomiędzy trybem ustalenia istnienia stosunku pracy wynikającym z ustawy

		(związanym z zastosowaniem domniemania istnienia stosunku pracy) a trybem ustalenia istnienia stosunku pracy (wydawania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy), która wszedł w życie 8 lipca 2026 r. na mocy ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Jeżeli bowiem wniosek osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, która zamierza zastosować domniemanie stosunku pracy nie zostanie uwzględniony (nie doprowadzi do wszczęcia postępowania mającego na celu ustalenie istnienia stosunku pracy) bądź cyfrowa platforma pracy albo pośrednik skutecznie wzruszą domniemanie i postępowanie zostanie umorzone czy osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy będzie mogła następnie na podstawie tych samych okoliczności faktycznych, zastosować „zwykły” tryb ustalania istnienia stosunku pracy wynikający z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (np. kierując skargę do PiP)? Zasadnym wydaje się w takim przypadku odmowa wszczęcia postępowania przez inspektora pracy. Konieczne jest wprowadzenie bezpośrednio w treści Projektu ustawy albo w drodze zmiany ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy przepisu określającego relację pomiędzy postępowaniem wszczynanym na podstawie ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy a dotychczasowym trybem uregulowanym w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.
44.	Art. 51	Ogólna uwaga. Szereg wykroczeń określonych w art. 51 wymaga doprecyzowania. Mając na uwadze liczbę obowiązków spoczywających na podmiotach objętych ustawą sankcje powinny dotyczyć tylko naruszania obowiązków w sposób rażący. Ponadto obowiązki określone w art. 6, art. 7 i art. 8 projektu, do których odsyłają punkty 1-4 w art. 51 ust. 1, mają charakter zbiorczy i dotyczą informacji o liczbie osób, o ogólnych warunkach umów oraz o pośrednikach; ich niewykonanie stanowi jedno zaniechanie niezależnie od liczby osób, których dane obejmuje informacja. Obowiązki informacyjne wobec poszczególnych osób, do których odsyłają punkty 5-11, są wykonywane za pośrednictwem tych samych rozwiązań technicznych, wobec czego jedna wadliwość systemu komunikacji obejmuje jednocześnie wszystkie osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy. Art. 51 ust. 2 projektu nakazuje uwzględniać przy wymiarze kary liczbę pracowników platformy, których dotyczy naruszenie, co przy naruszeniach o jednej przyczynie prowadzi do mnożenia sankcji za jedno zaniechanie. Art. 9 § 2 Kodeksu wykroczeń przewiduje wymierzenie jednej kary wyłącznie wtedy, gdy jednocześnie orzeka się o ukaraniu za kilka wykroczeń, a więc nie obejmuje kolejnych

		odrębnych postępowań. Propozycja usuwa mnożenie odpowiedzialności bez ograniczania jej wysokości w indywidualnym przypadku. Dodanie ustępu w brzmieniu: <i>„Niewykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-4, w odniesieniu do większej liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy stanowi jedno wykroczenie. Jedno wykroczenie stanowi również niewykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1 pkt 5-11, jeżeli wynika ono z tej samej przyczyny i dotyczy większej liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy.”.</i>
45.	Art. 51 ust. 1 pkt 15	Punkt 15 powinien ulec wykreśleniu. Kwestia zawarcia umowy nie powinna być przedmiotem sankcji karnej, a w świetle ww. propozycji zmiany art. 50 jej zawarcie będzie w interesie cyfrowej platformy pracy.
46.	Art. 51 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz część wspólna	Obowiązek aktualizacji informacji regulują art. 7 ust. 4 i 5 projektu, a nie art. 7 ust. 3 i 4. Obowiązek przekazania informacji na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy reguluje art. 7 ust. 3, a nie art. 7 ust. 2, który dotyczy przekazywania informacji przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy. Art. 51 określa znamiona wykroczenia, dlatego wadliwe odesłanie uniemożliwia ustalenie zakresu penalizacji. Część wspólna art. 51 ust. 1 zawiera ponadto błąd redakcyjny w oznaczeniu rodzaju kary.
47.	Rozdział 11 (nowy przepis po art. 55)	Art. 55 projektu obejmuje domniemaniem okres liczony od dnia 2 grudnia 2026 r., a więc może objąć okres poprzedzający wejście ustawy w życie. Art. 5 ust. 6 dyrektywy oraz motyw 33 dyrektywy przesądzają o tej dacie, w tym w odniesieniu do stosunków umownych nawiązanych przed tym dniem i trwających w tym dniu, i nie pozostawiają w tym zakresie swobody implementacyjnej. Dyrektywa nie reguluje natomiast ani odpowiedzialności wykroczeniowej za okres sprzed wejścia w życie przepisów krajowych, ani skutków składkowych ustalenia statusu za ten okres. Art. 42 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wyklucza odpowiedzialność karną za czyn, który nie był zabroniony pod groźbą kary w czasie jego popełnienia. Propozycja mieści się w swobodzie państwa członkowskiego i nie narusza art. 5 ust. 6 dyrektywy.

		Dodanie przepisu w brzmieniu: <i>„Za naruszenie obowiązków określonych w ustawie, popełnione przed dniem jej wejścia w życie, nie wymierza się kary, o której mowa w art. 51. Ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie domniemania, o którym mowa w art. 9, nie stanowi podstawy obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach, za okres poprzedzający dzień wejścia w życie ustawy”</i>
48.	Art. 54 pkt 5)	W zakresie proponowanych zmian do przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, zaproponowane w art. 477(7e) § 2 k.p.c. rozwiązanie polegające na zawieszeniu trwającego już postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy w razie wydania decyzji administracyjnej przez inspektora pracy, a następnie jego umorzeniu, jeżeli decyzja ta stanie się ostateczna albo zostanie wydany prawomocny wyrok sądu pracy w sprawie odwołania od decyzji, zdecydowanie nie sprzyja usprawnieniu postępowań sądowych i <i>de facto</i> pogarsza sytuację zarówno pracodawcy i pracownika, szczególnie jeżeli dotychczas trwające postępowanie sądowe było już zaawansowane. Ustawodawca powinien dać pierwszeństwo trwającemu już postępowaniu sądowemu tj. inspektor pracy nie powinien mieć możliwości wydania decyzji administracyjnej obejmującej ten sam okres współpracy stron, w szczególności w okolicznościach spornych Proponujemy usunięcie art. 54 pkt 5) Projektu Ustawy oraz dodanie zdania drugiego w art. 14 ust. 1 Projektu Ustawy o następującym brzmieniu: <i>„Jeżeli po wszczęciu postępowania przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy albo postępowania okręgowego inspektora pracy określonego w art. 33a ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, albo w toku takiego postępowania zostanie złożony wniosek o zastosowanie domniemania istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 9 ust. 1, w zakresie objętym powództwem o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo postępowaniem określonym w art. 33a ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowy inspektor pracy nie wszczyna postępowania mającego na celu ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie decyzji, o której mowa w art. 15 ust. 6 lub 7.”</i>

49.	Art. 56	Postulujemy wprowadzenie sześć-miesięcznego okresu na realizację wszystkich obowiązków, których nie dopełnienie jest zagrożone karą grzywny, tj. uzupełnienie listy obowiązków określonych w art. 56 Projektu Ustawy o obowiązki przewidziane w art. 34 (wdrożenie nadzoru i przeprowadzenie oceny wpływu decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy) i art. 50 (obowiązek zawarcia umowy z pośrednikiem) Projektu Ustawy. W szczególności w zakresie art. 50 Projektu Ustawy, z uwagi na potencjalny czas trwania procesu negocjacyjnego z pośrednikami i przedmiot tych umów, należałoby postulować dłuższy okres po wejściu w życie projektowanej ustawy, na zawarcie tych umów z pośrednikami. W art. 56 Projektu Ustawy proponujemy dodanie punktów 6) i 7) o następującym brzmieniu: <i>„[W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy cyfrowa platforma pracy <u>albo pośrednik:</u>]</i> <i>6) przeprowadza pierwszą ocenę wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, o której mowa w art. 34 ust. 1,</i> <i>7) zawiera umowę zgodnie z art. 50 ust. 3”</i> Ponadto w art. 56 pkt 1 skreślone powinny zostać wyrazy „oraz art. 7 ust. 2”. Art. 56 pkt 1 nakazuje przekazać Państwowej Inspekcji Pracy informację, o której mowa w art. 7 ust. 2 projektu. Art. 7 ust. 2 nie określa jednak odrębnej informacji, lecz krąg podmiotów, którym przekazuje się informacje wskazane w art. 7 ust. 1 pkt 1-3, a jego adresatem są przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, a nie Państwowa Inspekcja Pracy. Obowiązek przekazania informacji z art. 7 ust. 1 obejmuje już art. 56 pkt 2. Odesłanie jest zatem bezprzedmiotowe, a zgodnie z zasadami techniki prawodawczej ustawa nie zawiera przepisów zbędnych.
50.	Art. 57	Projekt Ustawy przewiduje, że ww. nowelizacja przepisów ma wejść w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia. Z uwagi na doniosłość projektowanych zmian oraz zakres i złożoność nowych obowiązków nakładanych na cyfrowe platformy pracy i pośredników, apelujemy o przyjęcie co najmniej 6-miesięcznego <i>vacatio legis</i>.

		Proponujemy wydłużenie vacatio legis do 6 miesięcy: <i>„Art. 57 Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 <u>miesięcy</u> od dnia ogłoszenia.”</i>
51.	Uzasadnienie projektu, rozdział 3	Wnosimy o skreślenie zdania: „Takie kierownictwo co do zasady będzie też obejmowało stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych”. Stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych stanowi przesłankę definicyjną cyfrowej platformy pracy z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. d projektu. Przyjęcie w uzasadnieniu, że kierownictwo co do zasady obejmuje stosowanie takich systemów, oznacza, że przesłanka domniemania jest spełniona wobec każdego podmiotu objętego ustawą. Motyw 31 dyrektywy stanowi, że zastosowanie domniemania prawnego nie powinno automatycznie prowadzić do zmiany klasyfikacji osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Skreślenie zdania nie zmienia treści projektowanego art. 9 ani zakresu okoliczności podlegających ocenie na podstawie art. 4 akapit drugi dyrektywy.
52.	Uzasadnienie projektu, rozdział 3	Skorygowanie odesłania do „projektowanego art. 9 ust. 3” przez wskazanie art. 9 ust. 2 oraz uzupełnienie powołania „art. 22 §” Kodeksu pracy o numer paragrafu. Uzasadnienie projektu wskazuje projektowany art. 9 ust. 3 jako przepis określający ciężar dowodu przy wzruszeniu domniemania. Art. 9 projektu zawiera dwa ustępy, a ciężar dowodu określa ust. 2. Uzasadnienie powołuje ponadto definicję stosunku pracy zawartą w „art. 22 §” Kodeksu pracy, bez wskazania numeru paragrafu. Rozbieżności te wskazują, że tekst normatywny i uzasadnienie pochodzą z różnych wersji projektu, co utrudnia ocenę proponowanych rozwiązań w toku konsultacji publicznych.
53.	OSR	• Porównywanie Oceny Skutków Regulacji z niezależnymi analizami wpływów makroekonomicznych ujawnia niedoszacowanie skutków projektu wg. założeń projektodawcy. OSR opiera się na statycznej i wysoce konserwatywnej prognozie, według której rynek pracy platformowej w Polsce w 2025 roku obejmuje zaledwie 300 000 osób. Tytułem przykładu analiza wpływu opracowana przez Towarzystwo Ekonomistów Polskich w sierpniu 2026 roku wskazuje, iż rzeczywista skala pracy platformowej w Polsce w 2024 roku obejmowała 719 000 osób. • Wprowadzenie rygorystycznego i automatycznego domniemania doprowadzi do trwałego obniżenia polskiego PKB oraz drastycznego spadku zatrudnienia, czego OSR w ogóle nie uwzględnia. OSR posługuje się wyłącznie statycznymi modelami mikroekonomicznymi i wprost wskazuje, że ustawa wpłynie pozytywnie na konkurencyjność gospodarki. Tymczasem analiza TEP wskazuje na wysoce negatywne i trwałe skutki makroekonomiczne. Wdrożenie przepisów w restrykcyjnym kształcie spowoduje obniżenie

		podaż pracy oraz trwały spadek PKB Polski o 0,36% w długim okresie (po 10 latach), co oznacza bezpowrotną utratę co najmniej 18 miliardów złotych rocznie (natomiast negatywny wpływ w pierwszym roku sięgnie 0,26%, czyli 9,5 miliarda złotych). Spadek ten będzie bezpośrednią konsekwencją wzrostu pozapłacowych kosztów pracy oraz wykluczenia z rynku znacznej części wykonawców. • Wymóg umów o pracę zlikwiduje dorywczy charakter pracy platformowej i doprowadzi do likwidacji jednej trzeciej wszystkich etatów w tym sektorze. OSR zakłada, iż przekształcenie form zatrudnienia automatycznie poprawi sytuację socjalną obywateli, ignorując fakt, że ponad połowa kurierów (około 50%) pracuje przeciętnie 10 i mniej godzin w tygodniu, a 33,9% freelancerów świadczy usługi mniej niż 4 godziny dziennie. Dla tych osób dorabianie przy użyciu aplikacji w rygorystycznym reżimie kodeksowym straci jakikolwiek sens operacyjny i finansowy. Zgodnie z analizą TEP, z polskiego rynku zniknie bezpowrotnie aż 1/3 (około 33,3%) ekwiwalentów pełnego etatu w pracy platformowej, co przełoży się na spadek ogólnego poziomu zatrudnienia w polskiej gospodarce o 0,65%. Taki wstrząs pogłębi problem obniżającej się liczby osób pracujących w Polsce i uderzy w elastyczne źródła utrzymania studentów oraz osób poszukujących zajęć dodatkowych. • Rządowa prognoza dochodów budżetowych opiera się na niepotwierdzonych podatkowych i składkowych założeniach, pomijając spadek wpływów z innych danin publicznych. Projektodawca w OSR zakłada optymistycznie skumulowany, dodatni bilans dla sektora finansów publicznych na poziomie 673,1 miliona złotych w okresie 10 lat, wynikający wyłącznie ze zwiększenia efektywnego klina podatkowego i składkowego, który na umowach o pracę wzrośnie z przeciętnego poziomu 15% (wynikającego z ulg dla studentów i praw autorskich) do średnio 40%. Tymczasem analiza TEP wskazuje, że roczny, bezpośredni wzrost dochodów składkowych (szacowany na 3,5 do 4,0 miliardów złotych) zostanie w długim okresie w ogromnej części zniwelowany przez spadek dochodów z podatków pośrednich (podatku VAT oraz akcyzy), co jest bezpośrednim skutkiem kurczenia się gospodarki i spadku konsumpcji opartej na dochodach platformowych. • Projekt ustawy (UC160) w obecnym brzmieniu opiera się na wadliwej metodologicznie i skrajnie uproszczonej analizie skutków ekonomicznych. Brak dostatecznego pogłębienia analiz makroekonomicznych, niedoszacowanie rzeczywistej wielkości platformowej, skali zatrudnienia oraz zbagatelizowanie destrukcyjnego wpływu na elastyczność doprowadzi do paraliżu polskiego rynku dostaw
--	--	--

		i przewozów, wzrostu cen usług dla konsumentów, obniżenia ich dostępności oraz drastycznego osłabienia produktywności i innowacyjności polskiej gospodarki.
--	--	---

KL/584/181/RL/2026