

Prawo

Problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie zatrudnienia zewnętrznego i pracy platformowej

pod redakcją
Tomasza Duraja



Problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie zatrudnienia zewnętrznego i pracy platformowej



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Prawo

Problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie zatrudnienia zewnętrznego i pracy platformowej

pod redakcją
Tomasza Duraja

Tomasz Duraj (ORCID: 0000-0003-1561-5916) – Uniwersytet Łódzki
Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej
90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12

RECENZENTKI

Aneta Giedrewicz-Niewińska
Joanna Unterschuetz

REDAKTOR INICJUJĄCA

Monika Borowczyk

REDAKCJA

Oleg Aleksejczuk

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Anna Mateusiak

PROJEKT OKŁADKI

efectoro.pl

agencja komunikacji marketingowej

Grafika na okładce: deposiphotos.com/ra2studio

© Copyright by Authors, Łódź 2025

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2025

Wydanie monografii zostało dofinansowane ze środków Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi

<https://doi.org/10.18778/8331-874-5>

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.11796.25.0.K

Ark. wyd. 23; ark. druk. 21,5

ISBN 978-83-8331-873-8

e-ISBN 978-83-8331-874-5

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-237 Łódź, ul. Matejki 34A

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Rozdział 1	
Problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie pracy platformowej – wprowadzenie do dyskusji	
Tomasz Duraj	7
Rozdział 2	
Zachować równowagę między ochroną człowieka a presją wydajności. Aksjologiczne podstawy prawa pracy w epoce zarządzania algorytmicznego	
Miłosz Bartóg	23
Rozdział 3	
Wpływ cyfryzacji na kształtowanie się nowych form świadczenia pracy	
Beata Samoraj-Charitonow	45
Rozdział 4	
Zatrudnienie zewnętrzne – przegląd regulacji prawnych w wybranych krajach europejskich	
Liliana Strupp	75
Rozdział 5	
O potrzebie regulacji prawnej outsourcingu pracowniczego	
Iwona Więckiewicz-Szabłowska	93
Rozdział 6	
Outsourcing w administracji publicznej – szansa czy zagrożenie?	
Paweł Porębný	109
Rozdział 7	
Specyfika form zatrudnienia w Polsce w kontekście implementacji dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Analiza wyzwań regulacyjnych i potencjału adaptacyjnego	
Kacper Krawczyński, Tomasz Walczak	123
Rozdział 8	
Uwarunkowania regulacji pracy platformowej na przykładzie doświadczeń międzynarodowych	
Grażyna Spytek-Bandurska	145
Rozdział 9	
Czy domniemanie istnienia stosunku pracy sprawi, że osobom wykonującym pracę za pośrednictwem cyfrowych platform internetowych zostanie przyznana pełnia praw pracowniczych? – rozważania na gruncie dyrektywy UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych	
Daria Woźniak	167

Rozdział 10	
Procesowe konsekwencje domniemania stosunku pracy. Granice decyzji właściwego organu w zakresie domniemania oraz granice związania innych organów	
Kajetan Bartosiak, Martyna Dobrowolska	179
Rozdział 11	
What do platform workers in Poland want?	
Łucja Kobrań-Gąsiorowska, Artur Kuchciński	197
Rozdział 12	
Prawo pracowników platformowych do przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy	
Jakub Gołaś	213
Rozdział 13	
Lekarz jako przedsiębiorca czy pracownik cyfrowej platformy pracy? Problematyka wprowadzenia domniemania stosunku pracy w funkcjonującym modelu samozatrudnienia w podmiotach leczniczych	
Marta Chmielewska	233
Rozdział 14	
Relacja pomiędzy przedsiębiorstwami live-streamingowymi a twórcami treści w Internecie w perspektywie polskiego prawa zatrudnienia	
Ryszard Przewoźniak	251
Rozdział 15	
Wstęp do dyskusji o transpozycji dyrektywy 2024/2831 w świetle nowelizacji ustawy – Prawo o transporcie drogowym	
Agnieszka Klimek	267
Rozdział 16	
Kobiety wykonujące pracę platformową – szanse, wyzwania oraz perspektywy rozwoju zawodowego	
Wiktoria Bednarz	283
Rozdział 17	
Definicja pracownika platformowego w kontekście definicji pracownika najemnego w rozumieniu przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego	
Szymon Kasprowski, Agnieszka Kielbowicz-Dziwulska	301
Rozdział 18	
Nietypowe formy zarobkowania a pojęcie pracownika w niemieckim prawie pracy na przykładzie osoby pracującej za pośrednictwem platformy cyfrowej (crowdworkera)	
Grażyna Zboralska	315
Rozdział 19	
Unification of work patterns: Polish and English perspectives	
Andrzej Marian Świątkowski	329

Rozdział 1

Problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie pracy platformowej – wprowadzenie do dyskusji

The problem of the scope of legal regulation of atypical forms of employment on the example of platform work – introduction to the discussion

Tomasz Duraj

dr hab., prof. Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytet Łódzki
<https://orcid.org/0000-0003-1561-5916>

Streszczenie

Celem opracowania jest wprowadzenie czytelnika w problematykę zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie zatrudnienia zewnętrznego i pracy platformowej, która była przedmiotem VII Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” zorganizowanej w Łodzi w dniu 6 grudnia 2024 r. przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego a także Studenckie Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Autor prezentuje własne refleksje na temat wyzwań, przed którymi stoi polski ustawodawca w kontekście normowania nietypowych form świadczenia pracy zarobkowej, zwłaszcza tych wykorzystujących na szeroką skalę nowoczesne technologie. Doskonałym przykładem jest tutaj konieczność implementacji do naszego porządku prawnego Dyrektywy platformowej 2024/2831, co musi nastąpić w terminie do dnia 2 grudnia 2026 r.

Słowa kluczowe: praca platformowa, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing, nietypowe stosunki zatrudnienia, nowoczesne technologie

Abstract

The aim of this study is to introduce the reader to the issue of legal regulation of atypical forms of employment, using the example of external employment and platform work, which was the subject of the 7th National Scientific Conference in the series "Atypical Employment Relationships" organized in Łódź on December 6, 2024, by the Center for Atypical Employment Relations at the Faculty of Law and Administration, as well as the Student Forum for Atypical Employment Relations and the Regional Labor Inspectorate in Łódź. The author presents his own reflections on the challenges facing Polish legislators in the context of regulating atypical forms of gainful employment, especially those that make extensive use of modern technologies. An excellent example here is the need to implement Platform Directive 2024/2831 into the Polish legal system, which must take place by December 2, 2026.

Keywords: platform work, external employment, outsourcing, atypical employment relationships, modern technologies

Niniejsza monografia stanowi zwięźczenie VII ogólnopolskiej konferencji naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, zorganizowanej w dniu 6 grudnia 2024 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego przez kierowane przeze mnie Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia (cnsz@wpia.uni.lodz.pl), a także Studenckie Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Tematem konferencji był problem zakresu regulacji ustawowej nietypowych form zarobkowania na przykładzie zatrudnienia zewnętrznego i pracy platformowej.

W Polsce od dłuższego czasu mamy do czynienia ze zjawiskiem upowszechniania się w gospodarce rynkowej nietypowych form zatrudnienia¹. Głównym powodem takiego stanu rzeczy jest chęć ograniczenia kosztów pracy w celu poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw oraz poszukiwanie coraz bardziej elastycznych form zarobkowania. Te właśnie czynniki, a także globalizacja, cyfryzacja, rozwój nowoczesnych technologii i teleinformatyki, profesjonalizacja usług oraz niepewność wywołana pandemią COVID-19 i wojną w Ukrainie, skutkują odchodzeniem od tradycyjnego modelu zatrudnienia opartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powyższe rodzi pytanie o potrzebę wprowadzenia nowych regulacji ustawowych, które ucywilizują funkcjonowanie nietypowych form pracy zarobkowej. Należy zastanowić się nad tym, czy i w jakim zakresie normować tę pracę, aby z jednej strony była świadczona zgodnie z obowiązującym prawem,

1 Zob. np.: A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia: kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013; Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 48–96; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] idem (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003, s. 5–38.

gwarantując wykonawcom odpowiedni standard ochrony uwzględniający przepisy prawa międzynarodowego i Konstytucji RP², a z drugiej, aby nie utraciła walorów elastyczności i konkurencyjności. Nadmierna regulacja nietypowych form pracy zarobkowej będzie bowiem przeciwnie skuteczna. Doprowadzi do pozbawienia tych form podstawowych zalet decydujących o ich atrakcyjności zarówno dla podmiotów zatrudniających, jak i dla samych wykonawców. Ponadto będzie stanowiła nadmierną ingerencję w cywilnoprawną zasadę swobody umów (art. 353¹ Kodeksu cywilnego³), konstytucyjną zasadę wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP) oraz zasadę uczciwej (wolnej) konkurencji (art. 9 ustawy – Prawo przedsiębiorców)⁴. W konsekwencji przeregulowanie przedmiotowej materii może doprowadzić do likwidacji czy marginalizacji nietypowych form pracy zarobkowej, co negatywnie wpłynie na rynek pracy oraz przyczyni się do wzrostu bezrobocia, nielegalnego zatrudnienia oraz szarej strefy.

Zastanawiając się nad zakresem ustawowej regulacji nietypowych form pracy zarobkowej monografia koncentruje uwagę na dwóch obszarach: zatrudnienie zewnętrzne oraz praca platformowa. Pierwsza z tych form jest jedynie częściowo unormowana przez ustawodawcę w zakresie zatrudnienia tymczasowego⁵, a pozostałe jej odmiany na czele z outsourcingiem do dzisiaj nie doczekały się żadnej szczegółowej regulacji i jako konkurencja wobec zatrudnienia tymczasowego od lat budzą kontrowersje i wątpliwości w praktyce, doktrynie prawa oraz judykaturze. Z kolei praca platformowa musi zostać unormowana w polskim porządku prawnym z uwagi na konieczność implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (dalej: Dyrektywa platformowa 2024/2831)⁶. Akt ten nakłada na polskiego ustawodawcę prawny obowiązek wprowadzenia domniemania stosunku pracy w sektorze platform internetowych, a także ustanowienia szczególnych norm regulujących m.in. powinności platform w zakresie przejrzystości zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych, a także przejrzystości funkcjonowania platform internetowych (również o zasięgu transgranicznym) na obszarze RP oraz przetwarzania danych osobowych. Te właśnie zagadnienia związane z wyzwaniami, jakie stoją przed polskim ustawodawcą w kontekście zakresu regulacji zatrudnienia zewnętrznego oraz pracy platformowej w naszym prawie stanowią główny przedmiot zainteresowania Autorów monografii. Uzupełnieniem opracowania są rozdziały przedstawiające szerszy kontekst analizowanej problematyki, a odnoszące się do takich kwestii,

2 Ustawa Zasadnicza z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.

3 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1071. Dalej: KC.

4 Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 236 ze zm.

5 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 236 ze zm.

6 Dz.U. UE. L. z 2024 r., poz. 2831.

jak wpływ cyfryzacji na kształtowanie się nowych form świadczenia pracy czy też aksjologiczne podstawy prawa pracy w epoce technologii algorytmicznych. Wielowymiarowość, wielowątkowość oraz złożoność podjętych zagadnień zachęcają do lektury niniejszej monografii.

Przedmiotem tego opracowania jest problem zakresu regulacji ustawowej zatrudnienia platformowego w kontekście implementacji do polskiego porządku prawnego Dyrektywy platformowej 2024/2831. Organy unijne dostrzegając dynamiczny rozwój pracy platformowej⁷ oraz dużą zmienność organizacji tej pracy, która wymyka się istniejącym systemom ochrony pracy, zauważyły, że ma to wpływ na pozbawienie osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych elementarnych uprawnień i odpowiedniej ochrony socjalnej, pomimo warunków zatrudnienia zbliżonych do stosunku pracy (przejawy kierownictwa, ciągle monitorowanie, ocenianie i dyscyplinowanie). W ocenie ekspertów wykonawcy platformowi bardzo często świadczą usługi za niskie stawki wynagrodzenia, nie mają pewności zatrudnienia, ochrony w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁸ czy podstawowych uprawnień pracowniczych, takich jak: płatny urlop wypoczynkowy, urlopy okolicznościowe, szkolenia i możliwość awansu zawodowego, prawa zbiorowe⁹. Szczegółowe analizy tej formy zatrudnienia potwierdziły częsty brak wsparcia podmiotu organizującego ich pracę, niezapewnienie odpowiednich narzędzi pracy (ewentualna odpłatność za ich udostępnienie), a także nieprzewidywalność dochodu i godzin pracy. W wielu przypadkach skutkuje to niskim poziomem satysfakcji osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych oraz prekaryzacją tej formy zatrudnienia.

- 7 Według szacunków UE w 2021 r. aż 11% jej obywateli świadczyło pracę na platformach internetowych, a dla 3 milionów osób ten rodzaj zatrudnienia stanowił stałe źródło utrzymania. W ciągu ostatnich kilku lat dochody w gospodarce platform internetowych w UE wzrosły o około 500%. Oczekuje się, że w 2025 r. liczba wykonawców platformowych osiągnie 43 mln. Zob. np.: K. Piwowarska, *Czy nowe technologie zrewolucjonizują rynek pracy?*, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” 2018, nr 2 (23), 135 i n., <https://sp.ka.edu.pl/numery/2018-2/studia-prawnicze-rim-2018-2-piwowarska.pdf> (dostęp: 29.09.2025); W. De Groen, Z. Kilhofer, L. Westhoff, D. Postica, F. Shamsfakhr, *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models 2021*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en> (dostęp: 20.05.2025). Por. też: B. Bednarowicz, „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 13 i n.; A.M. Świątkowski, *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7, s. 18 i n.; T. Bakalarz, *Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2019, t. 117, s. 9 i n., <https://doi.org/10.19195/0137-1134.117.1>.
- 8 Por. M. Dobrzyńska, *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 6, s. 16 i n.
- 9 Zob. szerzej: J. Unterschütz, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 8, s. 398 i n.; eadem, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 9, s. 461 i n.

Ustawodawca unijny widząc wskazane powyżej zagrożenia, jakie wiążą się z dynamicznym rozwojem zatrudnienia platformowego, a także mając na względzie brak szczegółowych rozwiązań regulujących funkcjonowanie na obszarze UE platform internetowych, które bardzo często posiadają status międzynarodowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w kilku państwach członkowskich lub w sposób transgraniczny, uchwalił dnia 23 października 2024 r. Dyrektywę platformową 2024/2831. Akt ten w art. 1 przyjmuje trzy zasadnicze cele. Zgodnie z cytowanym przepisem Dyrektywa ma na celu poprawę warunków pracy i ochronę danych osobowych w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform poprzez: 1) wprowadzenie środków ułatwiających określanie prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform (domniemanie stosunku pracy); 2) promowanie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform; 3) zwiększenie przejrzystości w ramach pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych. Polska oraz pozostałe państwa członkowskie mają czas na wdrożenie przepisów tego aktu do krajowych porządków prawnych do dnia 2 grudnia 2026 r.

Przedstawione w Dyrektywie platformowej 2024/2831 ujęcie jej celów oznacza, że nadrzędnym założeniem ustawodawcy unijnego jest harmonizacja krajowych porządków prawnych poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej, które muszą wprowadzić przepisy we wskazanych wyżej obszarach, nakierowane na poprawę warunków pracy osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych oraz podwyższenie ich gwarancji ochronnych. Co ważne, cytowana Dyrektywa ustanawia jedynie minimalne prawa mające zastosowanie do każdej osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform w Unii Europejskiej, która jest związana umową o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zdefiniowanym przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, lub którą na podstawie oceny okoliczności faktycznych uznaje się za związaną taką umową lub pozostającą w takim stosunku pracy. Oznacza to, że poszczególne państwa członkowskie mogą przyjąć korzystniejsze regulacje prawne nakierowane na poprawę warunków pracy osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych.

Według mnie wdrożenie przepisów analizowanej Dyrektywy platformowej 2024/2831 do polskiego porządku prawnego powinno opierać się na istotnych założeniach wyjściowych, do których w szczególności należy zaliczyć:

- a) uwzględnienie specyfiki funkcjonowania platform internetowych oraz odmiennych od pracowniczych reguł świadczenia pracy¹⁰;

10 Na temat specyfiki funkcjonowania platform internetowych zob. szerzej: A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019, s. 95 i n.; G. Gospodarek, *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy* – cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 2, s. 9 i n.

- b) brak nadmiernej ingerencji w obowiązującą na podstawie art. 353¹ KC zasadę swobody umów, w tym swobody wyboru podstawy świadczenia pracy zarobkowej zgodnej z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem;
- c) brak nadmiernej ingerencji w konstytucyjną zasadę wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP);
- d) brak nadmiernej ingerencji w zasadę uczciwej (wolnej) konkurencji (art. 9 Prawa przedsiębiorców);
- e) uwzględnienie społeczno-ekonomicznych wymogów nowoczesnego rynku pracy, tak aby z jednej strony nie doszło do zahamowania rozwoju gospodarczego w Polsce, a z drugiej do prekaryzacji wykonawców pracy platformowej;
- f) zagwarantowanie dyferencjacji dopuszczalnych form świadczenia pracy zarobkowej, które zapewnią elastyczność zatrudnienia odpowiadającą na takie wyzwania rynku pracy, jak: technologizacja, robotyzacja, digitalizacja, cyfryzacja i globalizacja, profesjonalizacja zatrudnienia, rosnąca skala sektora usług czy niekorzystne zmiany demograficzne. Różnorodność tych form skutkuje zmniejszeniem barier w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, obniżając tym samym ryzyko wzrostu bezrobocia, nielegalnego zatrudnienia i szarej strefy;
- g) nieprzeregulowanie przedmiotowej materii, co doprowadziłoby do pozbawienia tej formy pracy zarobkowej zalet (zwłaszcza elastyczności) decydujących o jej atrakcyjności zarówno dla platform, jak i dla osób korzystających z platform (wykonawców platformowych i usługobiorców). Zaproponowana implementacja nie może doprowadzić do likwidacji czy marginalizacji pracy platformowej, co miałoby negatywne skutki zarówno dla polskiego rynku pracy, jak i dla całej naszej gospodarki. Zgodnie z motywem 14 Dyrektywy platformowej 2024/2831 regulacje ujęte w tym akcie mają zagwarantować odpowiedni i zrównoważony rozwój pracy za pośrednictwem platform.

Prawidłowa implementacja Dyrektywy platformowej 2024/2831 wiąże się z koniecznością uchwalenia w Polsce odrębnej ustawy, która w sposób całościowy i kompleksowy będzie normowała pracę platformową i szczególnie status jej wykonawców (np. ustawa o pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych). W mojej ocenie materia ta nie może być inkorporowana do polskiego Kodeksu pracy (dalej: KP)¹¹.

Zgodnie z głównymi motywami Dyrektywy platformowej 2024/2831 podstawowym założeniem tego aktu jest poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych poprzez zapewnienie prawidłowego określenia ich statusu zatrudnienia w drodze mechanizmu domniemania stosunku pracy. Dyrektywa jest odpowiedzią UE na coraz częściej występujące w państwach

11 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 227 ze zm.

członkowskich praktyki, w ramach których platformy, czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych, w celu ograniczenia kosztów oraz uzyskania przewagi konkurencyjnej, korzystają z wykonawców bez umowy lub stosują samozatrudnienie fikcyjne, gdy dana osoba jest zarejestrowana jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy¹². Komisja Europejska szacuje, że na skutek takich niedozwolonych działań do 5,5 mln. osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy może być zagrożonych błędną klasyfikacją statusu zatrudnienia. Jej zdaniem osoby te są szczególnie narażone na złe warunki pracy i niewystarczający dostęp do ochrony socjalnej. W związku z błędną klasyfikacją nie mogą one korzystać z praw i ochrony, do których byłyby uprawnione jako pracownicy.

Biorąc powyższe pod uwagę, a także mając na względzie poprawę warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, Dyrektywa platformowa 2024/2831 wprowadziła konstrukcję domniemania stosunku pracy. Akt ten w art. 4 ust. 1 zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia odpowiednich i skutecznych procedur w celu weryfikowania i zapewniania określania prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w celu ustalenia, czy istnieje stosunek pracy zdefiniowany przez prawo, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, w tym poprzez stosowanie domniemania prawnego stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy odwołuje się do zasady pierwszeństwa faktów związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy, w tym ze stosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych w ramach organizacji pracy za pośrednictwem platform, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten jest nazywany w porozumieniach umownych, które mogły zostać uzgodnione między zainteresowanymi stronami (art. 4 ust. 2 Dyrektywy platformowej 2024/2831). Zgodnie z art. 5 ust. 1 tego aktu domniemywa się w świetle prawa, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy

12 W wyniku opisanych tu niedozwolonych praktyk stosowanych przez platformy internetowe, sądy w takich państwach, jak Hiszpania, Włochy, Francja czy Wielka Brytania zaczęły wydawać rozstrzygnięcia w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy wykonawcą a platformą, uznając ją za pracodawcę w rozumieniu prawa krajowego. Por. np.: wyrok Sądu Najwyższego w Hiszpanii z dnia 25 września 2020 r., Nr 805/2020; wyrok Trybunału w Palermo z dnia 20 listopada 2020 r., Nr 3570/2020; wyrok Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii z dnia 19 lutego 2021 r., Nr 2019/0029; wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 10 stycznia 2019 r., Nr 18/08357. Zob. szerzej: G. Gospodarek, *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy* – cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 4, s. 21 i n.; eadem, *Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego w sprawie Uber BV przeciwko Aslam i inni*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 7, s. 12 i n.; K. Naumowicz, *Some Remarks to the Legal Status of Platform Workers in the Light of the Latest European Jurisprudence*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, t. 28, z. 3, s. 177 i n., <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.21.016.13962>

poprzez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Dyrektywa przewiduje także możliwość wzruszenia przez platformę cyfrową domniemania stosunku pracy przed sądem.

Implementacja domniemania stosunku pracy do polskiego porządku prawnego będzie miała przełomowe znaczenie nie tylko dla sektora platform internetowych, ale także dla przyszłości polskiego prawa pracy. *De lege lata* bowiem nasz ustawodawca w ogóle nie przewiduje tego mechanizmu¹³. W mojej ocenie implementacja ta będzie jednak bardzo trudna i problematyczna. Wprowadzenie do naszego prawa pracy domniemania stosunku pracy może skutkować nadmierną ingerencją w jedną z fundamentalnych zasad wolności umów (art. 353¹ KC) i swobody wyboru podstawy zatrudnienia oraz naruszeniem konstytucyjnej zasady swobody działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP). Poza tym przyjęty w Dyrektywie platformowej 2024/2831 mechanizm będzie nieefektywny i według mnie nie przyczyni się znacząco do poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, a skutek może być dokładnie odwrotny. Cytowany akt uzależnia bowiem uruchomienie domniemania stosunku pracy od tego, czy w stosunku umownym między cyfrową platformą pracy a wykonawcą stwierdzone zostają fakty wskazujące na kontrolę i kierownictwo, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Problem w tym, że ogólna kontrola to zbyt mało do uznania platformy za pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP, a kryterium kierownictwa na gruncie polskiego prawa pracy jest bardzo różnie interpretowane w doktrynie, orzecznictwie oraz w praktyce¹⁴ i wymaga ustawowego

13 Stanowisko to jest powszechnie aprobowane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w judykaturze (zob. szerzej T. Duraj, *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, nr 7, s. 61 i n.). W wyroku z dnia 27 maja 2010 r. (II PK 354/09, LEX nr 598002) SN jednoznacznie stwierdził, że art. 22 § 1¹ KP, w myśl którego zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Na brak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę wskazują także m.in. wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 294; wyrok SN z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 727/99, Lex nr 1223707; wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 627.

14 W literaturze przedmiotu, a także orzecznictwie sądowym prezentowane są różne ujęcia definicyjne kierownictwa pracodawcy, od bardzo wąskiego do nadmiernie szerokiego, które kojarzone jest z podporządkowaniem autonomicznym lub zależnością ekonomiczną od podmiotu zatrudniającego. Zob. szerzej T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 45 i n.

doprecyzowania¹⁵. Uznaniowość rozstrzygnięć Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP) w zakresie uruchamiania domniemania stosunku pracy będzie skutkować naruszeniem konstytucyjnej zasady ochrony zaufania obywateli do państwa, z której wynika wymóg pewności obowiązującego prawa (art. 2 Konstytucji RP). Ponadto nieostre i wieloznaczne kryteria kontroli i kierownictwa będą utrudniały wzruszalność domniemania stosunku pracy, która w praktyce może być niewykonalna. Cyfrowa platforma pracy będzie miała poważny problem z udowodnieniem, że stosunek umowny, który ją łączy z wykonawcą nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa polskiego. Problemem jest również ustawowe obciążenie PIP dodatkowymi obowiązkami w zakresie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze platform internetowych oraz inicjowania postępowań dotyczących domniemania stosunku pracy. Będzie to skutkowało pogłębieniem się niewydolności polskiej inspekcji pracy. Ustawodawca unijny optymistycznie zakłada, że aby organy kontrolne mogły wykonywać zadania w zakresie egzekwowania przepisów Dyrektywy platformowej 2024/2831, państwa członkowskie muszą zadbać o ich przygotowany merytorycznie personel kontrolujący. Wymaga to odpowiednich zasobów ludzkich o potrzebnych umiejętnościach i dostępie do stosownych szkoleń we właściwych organach krajowych oraz zapewnienia dostępności wiedzy technicznej w dziedzinie zarządzania algorytmicznego (motyw 38 Dyrektywy). Tymczasem polska inspekcja pracy już teraz ma zbyt dużo obowiązków, które cały czas są poszerzane przez ustawodawcę, jest permanentnie niedofinansowana, a aktualny stan zatrudnienia na poziomie 1500 inspektorów pracy (na cały kraj) jest rażąco niezadowalający i nie gwarantuje w tym momencie skutecznego wypełniania ustawowych zadań.

Kończąc wątek najważniejszego celu Dyrektywy platformowej 2024/2831, prędzej czy później polski ustawodawca będzie musiał objąć domniemaniem stosunku pracy cały rynek pracy. Ograniczenie tego mechanizmu jedynie do sektora platform internetowych jest bowiem niezgodne z konstytucyjnymi zasadami: równości wobec prawa, ochrony konkurencji oraz swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy, realizując określony rodzaj usług przy wykorzystaniu platform internetowych, będą w nieporównywalnie gorszej sytuacji prawno-ekonomicznej niż przedsiębiorcy świadczący ten sam rodzaj usług w formule tradycyjnej (np. usługi przewozowe czy dostawa jedzenia). W podobnym tonie wypowiadają się przedstawiciele doktryny prawa pracy. Zdaniem Leszka Mitrusa

[...] uregulowanie pracy platformowej będzie miało szersze konsekwencje dla ewolucji prawnych ram pracy zarobkowej. Jeśli w stosunku do pracy platformowej zostanie ustanowione domniemanie istnienia stosunku pracy, to w dłuższej perspektywie czasowej trudno będzie

15 Autor od lat postuluje doprecyzowanie w art. 22 § 1 KP pojęcia „kierownictwo pracodawcy” poprzez wskazanie, że chodzi o kierownictwo, które uprawnia pracodawcę do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Chodzi o obowiązki dotyczące zarówno przedmiotu pracy (rodzaju zadań i sposobu ich wykonania), jak i miejsca oraz czasu jej świadczenia (tzw. trzon uprawnień kierowniczych).

uzasadnić brak takiej konstrukcji względem innych stosunków prawnych, co w polskich realiach przekłada się zwłaszcza na kwestię kwalifikacji długotrwałych umów cywilnoprawnych o świadczenie usług¹⁶.

Moim zdaniem takie rozwiązanie wymaga jednak pogłębionej dyskusji w ramach dialogu partnerów społecznych z uwagi na fakt, że będzie ono stanowiło rewolucję dla całego polskiego prawa pracy, mając fundamentalne znaczenie dla ogółu stosunków świadczenia pracy zarobkowej w Polsce. Chodzi o to, żeby objęcie mechanizmem domniemania stosunku pracy wszystkich form zatrudnienia nie doprowadziło do gwałtownego zahamowania rozwoju ogółu nietypowych form pracy zarobkowej w naszym kraju i ucieczki przedsiębiorców do tzw. szarej strefy.

Drugim celem Dyrektywy platformowej 2024/2831 jest promowanie przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform. Cyfrowe platformy pracy w szerokim zakresie stosują zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne do zarządzania osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform. Monitorowanie za pomocą środków elektronicznych może być inwazyjne, a decyzje podejmowane lub wspierane przez te systemy, takie jak decyzje związane z ofertą lub przydziałem zadań, zarobkami, bezpieczeństwem i zdrowiem, czasem pracy, dostępem do szkoleń, awansem lub statusem w organizacji oraz statusem umownym, bezpośrednio wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, a przy tym osoby te mogą nie mieć bezpośredniego kontaktu z osobą zarządzającą lub nadzorującą. Taka sytuacja generuje szereg zagrożeń dla tych wykonawców, które mogą wiązać się w szczególności z naruszeniem ich godności i prywatności, dyskryminacją i nierównym traktowaniem czy negatywnymi konsekwencjami dla ich zdrowia czy ogólnego dobrostanu¹⁷. Aby temu przeciwdziałać Dyrektywa platformowa 2024/2831 nakłada na platformy szereg szczegółowych obowiązków, które będą musiały być inkorporowane do polskiego porządku prawnego. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć: 1) obowiązek informowania osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, przedstawicieli pracowników platform oraz – na żądanie – właściwe organy krajowe o korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych (art. 9 Dyrektywy platformowej 2024/2831)¹⁸; 2) obowiązek zapewnienia nadzoru

16 L. Mitrus, *Polska regulacja pracy platformowej de lege ferenda z perspektywy prawa Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” 2024, t. 107: Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), *Znaczenie prawa międzynarodowego i europejskiego w regulacji stosunków świadczenia pracy*, s. 156, <https://repozytorium.uni.lodz.pl/handle/11089/52795> (dostęp: 29.09.2025).

17 Por. E. Pachta-Szymczyk, *Nowe technologie a ryzyko w stosunkach zatrudnienia. Przypadek nietypowych form pracy*, [w:] M. Gersdorf, E. Maniewska (red.), *Prawo pracy wobec nowych technologii*, Warszawa 2025, s. 117 i n.

18 Polski ustawodawca implementując do naszego porządku prawnego art. 9 Dyrektywy platformowej 2024/2831 powinien pójść w kierunku ograniczenia zakresu przekazywanych informacji na temat wykorzystywanych przez cyfrową platformę pracy zautomatyzowanych

ludzkiego i regularnej oceny wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform, w tym, w stosownych przypadkach, na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy (art. 10 Dyrektywy platformowej 2024/2831)¹⁹; 3) obowiązek kontroli i weryfikacji decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne (art. 11 Dyrektywy platformowej 2024/2831); 4) obowiązek oceny negatywnego wpływu zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych na bezpieczeństwo oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne wykonawców platformowych (w szczególności pod kątem ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy oraz psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka)²⁰, sprawdzania czy zabezpieczenia systemów są odpowiednie, by im przeciwdziałać; oraz podejmowania stosownych środków zapobiegawczych i ochronnych (art. 12 Dyrektywy platformowej 2024/2831). W kontekście promowania przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform, Dyrektywa platformowa 2024/2831 kładzie szczególny nacisk na dialog z partnerami społecznymi oraz aktywny udział przedstawicieli reprezentujących interesy wykonawców pracy platformowej.

Polski ustawodawca, implementując przedstawione wyżej regulacje Dyrektywy platformowej 2024/2831 w zakresie promowania przejrzystości, sprawiedliwości, nadzoru ludzkiego, bezpieczeństwa i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym, powinien je rozszerzyć – z uwagi na ich uniwersalny charakter – na wszystkie stosunki zatrudnienia, nie ograniczając się jedynie do sektora platform internetowych. W dobie postępującej cyfryzacji, informatyzacji i gwałtownego rozwoju nowoczesnych technologii, już teraz bowiem wielu przedsiębiorców funkcjonujących na polskim rynku pracy, którzy nie korzystają z aplikacji internetowych, stosuje w zatrudnieniu zautomatyzowane systemy monitorujące i decyzyjne, zarówno na

systemów monitorujących lub decyzyjnych i ich cech, jedynie do tych, które mają znaczący wpływ na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platformy, w tym na warunki ich pracy. Tylko takie podejście zagwarantuje pełną przejrzystość i czytelny odbiór przekazywanych informacji, nie przekreślając głównego celu Dyrektywy platformowej 2024/2831. Por. A. Ziętek-Capiga, *Prawo pracowników i ich przedstawicieli do informacji o algorytmicznym zarządzaniu pracą*, [w:] M. Gersdorf, E. Maniewska (red.), *Prawo pracy wobec nowych technologii*, Warszawa 2025, s. 165 i n.

- 19 Biorąc pod uwagę wielość tychże decyzji (miliony rozstrzygnięć), okresowe oceny powinny koncentrować się raczej na ewaluacji poszczególnych systemów, a nie konkretnych decyzji podejmowanych przez te systemy.
- 20 Algorytmiczne kierownictwo, ciągłe ocenianie i dyscyplinowanie, ograniczone uczenie się w pracy i ograniczony wpływ na zadania wynikające ze stosowania nieprzejrzystych algorytmów, intensyfikacja pracy i brak bezpieczeństwa, wynikające ze stosowania zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych mogą zwiększać stres i niepokój wśród osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, prowadząc do wielu chorób i zagrożeń dla ich zdrowia.

etapie rekrutacji i zwalniania z pracy, jak również w celu kształtowania istotnych warunków zatrudnienia oraz sytuacji prawnej osób wykonujących pracę (w szczególności wynagrodzenia, miejsca i czasu pracy, organizacji pracy, bezpieczeństwa i zdrowia, wydawania poleceń czy instrukcji, dostępu do szkoleń i awansów, stosowania sankcji).

Trzecim ważnym celem Dyrektywy platformowej 2024/2831 jest zwiększenie przejrzystości w ramach pracy za pośrednictwem platform, w tym w sytuacjach transgranicznych. W celu umożliwienia właściwym organom krajowym zapewnienia, aby cyfrowe platformy pracy przestrzegały przepisów ustawowych i wykonawczych z zakresu prawa pracy, w szczególności jeżeli mają siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym pracownik platformy wykonuje pracę, lub w państwie trzecim, cyfrowe platformy pracy powinny zgłaszać pracę świadczoną za pośrednictwem platform właściwym organom w państwie członkowskim, w którym praca jest wykonywana. Systematyczny i przejrzysty system przekazywania informacji, w tym na poziomie transgranicznym, ma również kluczowe znaczenie dla zapobiegania nieuczciwej konkurencji między cyfrowymi platformami pracy. W myśl art. 16 Dyrektywy platformowej 2024/2831 państwa członkowskie wymagają, aby cyfrowe platformy pracy zgłaszały pracę wykonywaną przez pracowników platform właściwym organom państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w prawie danych państw członkowskich. Ponadto państwa członkowskie zapewniają, że cyfrowe platformy pracy będą przekazywały właściwym organom informacje na temat pracy wykonywanej przez osoby świadczące pracę za pośrednictwem platform i ich statusu zatrudnienia. Zgodnie z art. 17 ust. 1 Dyrektywy platformowej 2024/2831 państwa członkowskie gwarantują, że cyfrowe platformy pracy będą udostępniały właściwym organom i przedstawicielom osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform następujące informacje: a) liczba osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy w podziale na poziom działalności oraz ich status umowy lub status zatrudnienia; b) ogólne warunki określone przez cyfrową platformę pracy mające zastosowanie do tych stosunków umownych; c) średni czas trwania działalności, średnia tygodniowa liczba osobogodzin i średni dochód z działalności osób regularnie wykonujących pracę za pośrednictwem platform poprzez daną cyfrową platformę pracy; d) pośrednicy, z którymi cyfrowa platforma pracy pozostaje w stosunku umownym. Właściwe organy i przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform mają prawo zwrócić się do cyfrowych platform pracy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przedstawionych informacji, w tym o szczegóły dotyczące umowy o pracę. Cyfrowe platformy pracy odpowiadają na takie żądanie bez zbędnej zwłoki, udzielając uzasadnionej odpowiedzi. Moim zdaniem polski ustawodawca, implementując do naszego porządku prawnego Rozdział IV Dyrektywy platformowej 2024/2831 pt. „Przejrzystość