

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Gospodarki
i Rozwoju**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
(NR 8)
z dnia 22 listopada 2024 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Gospodarki i Rozwoju

– podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości (nr 8)

22 listopada 2024 r.

Podkomisja stała do spraw przedsiębiorczości, obradująca pod przewodnictwem posła **Izabeli Bodnar (Polska2050-TD)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

- informację ministrowi rodziny, pracy i polityki społecznej o planach implementacji do prawa krajowego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz o konsekwencjach jej wdrożenia i wpływie na rynek pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Agnieszka Wołoszyn** zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Jarosław Korczyński** starszy specjalista w Departamencie Gospodarki Cyfrowej Ministerstwa Rozwoju i Technologii, **Grzegorz Steć** radca prawny w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, **Wojciech Arszewski** prezes zarządu Forum Przewoźników Ekspresowych, **Michał Kanownik** prezes zarządu Związku Cyfrowa Polska, **Arkadiusz Krupicz** dyrektor zarządzający Pyszne.pl wraz ze współpracownikami, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan, **Dariusz Łaska** przedstawiciel Wolt Polska, **Magdalena Mazur** szefowa ds. polityk publicznych w Europie Środkowo-Wschodniej Bolt, **Jakub Radzewicz** dyrektor ds. korporacyjnych Glovo Polska, **Iwona Różańska** specjalista ds. komunikacji i wsparcia operacyjnego Polskiego Związku Partnerów Aplikacyjnych, **Jarosław Sutarzewicz** director public affairs & defense w Burson Poland wraz ze współpracownikami, **Kamila Sotomska** liderka ds. polityki publicznej w Europie Środkowo-Wschodniej Uber Polska, **Iwona Szmitkowska** pełnomocniczka ds. rynku pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej oraz **Wioletta Żukowska-Czaplicka** ekspert ds. społeczno-gospodarczych Federacji Przedsiębiorców Polskich.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Katarzyna Gadecka** i **Ziemowit Uździcki** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dzień dobry, witam serdecznie. Witam państwa bardzo serdecznie na posiedzeniu podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości.

Na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Witam państwa posłów oraz zgromadzonych gości – panią Agnieszkę Wołoszyn, zastępcę dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, wraz ze współpracownikami. Witam pana Grzegorza Stecia, radcę prawnego w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców – witam. Witam również – ale nie wiem, czy jest już z nami – pana Marcina Staneckiego, głównego inspektora pracy. Może jeszcze go nie ma, ale pewnie do nas dołączy. Witam wszystkich pozostałych gości.

Porządek dzienny naszego posiedzenia podkomisji brzmi dzisiaj: informacja ministrowi rodziny, pracy i polityki społecznej o planach implementacji do prawa krajowego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz o konsekwencjach jej wdrożenia i wpływie na rynek pracy. Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie. Nie widzę. Zatem stwierdzam, że podkomisja przyjęła porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia.

Zanim oddam państwu głos, chciałabym tytułem wstępu nakreślić, dlaczego się dzisiaj spotkaliśmy i dlaczego tu jesteśmy. Dyrektywa dotycząca pracy platformowej została przyjęta przez Radę Unii Europejskiej 14 października 2024 r. Głównym celem, jaki przyświeca nowym regulacjom, jest poprawa warunków pracy osób, które pracują

w Unii Europejskiej za pośrednictwem platform cyfrowych. Dotyczy to m.in. pracowników platform transportowych czy dostarczających posiłki, tzw. *food delivery*. Za pośrednictwem platform cyfrowych, jednej lub kilku, pracuje w Unii Europejskiej już ponad 28 mln osób. Przewiduje się, że w 2025 r. liczba ta może sięgnąć nawet 43 mln osób. Na unijnym rynku działa ponad 500 platform cyfrowych. Obecnie większość pracowników platformowych w Unii Europejskiej ma formalnie status samozatrudnionych. Dyrektywa ma na celu wprowadzenie dwóch kluczowych zmian – pomaganie w określeniu właściwego statusu zatrudnienia pracowników platformowych oraz ustanowienie pierwszych na skalę europejską przepisów dotyczących stosowania systemów algorytmicznych w miejscu pracy. Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform w zamierzeniu ma regulować status osób, które zarobkują za pośrednictwem takich właśnie podmiotów, jak Uber, Glovo czy w Polsce – Pyszne.pl, unijne przepisy przewidują bowiem domniemanie etatu dla osób, które zarabiają dzięki tym platformom.

Państwa członkowskie będą mieć od publikacji w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej dwa lata na przyjęcie odpowiednich przepisów krajowych w tym właśnie zakresie. I od kształtu polskich przepisów zależeć będzie, czy uda nam się osiągnąć pozytywne efekty na rynku pracy. Jedni mówią, że ustawodawca, tworząc akty prawne, często nadmiernie koncentruje się na patologiach, zapominając, że zbyt restrykcyjne normy uderzają również w uczciwie działające podmioty, których jest większość... Zatem mając tutaj tyle wątpliwości wobec prawa, które będzie stanowione na bazie tej dyrektywy, zwołałam dzisiejsze posiedzenie tejże podkomisji, abyśmy podyskutowali i wspólnie starali się wypracować najlepsze rozwiązania właśnie dla tego rynku platformowego.

Oddając w takim razie głos, na samym początku naszego posiedzenia poproszę o zabranie głosu panią dyrektorkę Agnieszkę Wołoszyn z Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – żeby się pani dyrektorka do tego odniosła. Proszę bardzo.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Wołoszyn:

Dzień dobry państwu. Bardzo dziękuję w imieniu pani minister za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie podkomisji.

Temat dla ministerstwa jest bardzo ważny. Praca platformowa i warunki pracy pracowników i osób niebędących pracownikami, które świadczą pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, to jest rzecz, którą negocjowaliśmy, i dyrektywa, którą negocjowaliśmy. Jest to kwestia, która jest dla nas bardzo istotna. Tak jak pani przewodnicząca wspomniała, dyrektywa została niedawno przyjęta, opublikowana 11 listopada. Ona jeszcze nawet nie weszła w życie, wejdzie w życie 1 grudnia i od tego momentu państwa członkowskie będą miały dwa lata na jej implementację, czyli będziemy musieli ją wdrożyć do krajowego porządku prawnego do 2 grudnia 2026 r. W związku z tym, jak państwo mogą sobie wyobrazić, jesteśmy na bardzo, bardzo wstępnym etapie prac.

Tematem dzisiejszego spotkania są konsekwencje wdrożenia, wpływ na rynek pracy i plany implementacji. W związku z tym, żeby może pokazać państwu ten obraz, jakie będą skutki wdrożenia tej dyrektywy i jakie rozwiązania będziemy wprowadzać do polskiego porządku prawnego, po prostu przedstawię pokrótce, w takim telegraficznym skrócie, co jest przedmiotem regulacji tej dyrektywy. Mianowicie zacznę może od najbardziej dyskusyjnej kwestii, budzącej najwięcej emocji – to jest kwestia domniemania istnienia stosunku pracy. Ma to być skuteczne, wzruszalne domniemanie istnienia stosunku pracy. Dyrektywa wprowadza właśnie takie ułatwienie proceduralne w określeniu prawidłowego statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform na podstawie okoliczności faktycznych związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy. Chcę podkreślić, że dyrektywa mówi tu właśnie, że ten status będzie określany na podstawie okoliczności faktycznych – co jest bardzo istotne. Dotyczy to sytuacji, gdy na przykład dana osoba wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, podczas gdy w rzeczywistości sprawowane są nad nią kierownictwo i kontrola zgodnie z prawem krajowym, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. W tym celu państwa członkowskie muszą właśnie wprowadzić wzruszalne domniemanie istnienia stosunku pracy. W przypadku gdy

platforma lub osoba świadcząca pracę za pośrednictwem platformy stwierdza, że dana osoba jednak w jej ocenie nie jest pracownikiem, taka platforma może wzruszyć to domniemanie, jednak w tej sytuacji to na platformie będzie spoczywał ciężar dowodu, że dana osoba nie jest pracownikiem. Jeżeli dojdzie właśnie do zmiany statusu, osoba, której status zostanie zmieniony na pracowniczy, będzie traktowana jak pracownik – będzie miała wszelkie uprawnienia. Postępowanie, w którym będzie miało zastosowanie domniemanie prawne, będą mogły wszcząć zarówno osoby, które świadczą pracę za pośrednictwem platform, jak i właściwe organy, gdy będą miały do tego powód, czyli będą uważały, że status umowny danej osoby jest niewłaściwie sklasyfikowany. Co ważne, dyrektywa stwierdza, że to domniemanie istnienia stosunku pracy musi być stosowane we wszystkich postępowaniach, administracyjnych i sądowych, w których przedmiotem jest określenie prawidłowego statusu zatrudnienia, z wyłączeniem postępowań podatkowych, karnych lub zabezpieczenia społecznego – tutaj dyrektywa daje państwom członkowskim swobodę decyzji, czy w tych postępowaniach domniemanie prawne ma być wprowadzone.

Dyrektywa reguluje też sytuację osób świadczących pracę na rzecz platformy, ale mających umowę z pośrednikami i dlatego... Ponieważ w niektórych krajach jest taki sposób świadczenia pracy, że platforma nie ma umów bezpośrednio z osobami świadczącymi pracę na jej rzecz, tylko z pośrednikami, a ci pośrednicy mają następnie umowy z osobami, które tak naprawdę świadczą pracę na rzecz platformy. Dyrektywa mówi, że takie osoby powinny mieć zapewniony taki sam poziom ochrony jak ten przewidywany w dyrektywie w stosunku do osób pozostających w bezpośrednim stosunku umownym z platformą.

Dyrektywa dąży też do zapewnienia sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform. W szczególności nakłada na platformy obowiązek informowania osób świadczących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli o użyciu i podstawowych funkcjach zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, które w znaczący sposób mogą wpływać na ich warunki pracy. Dyrektywa wymaga też, żeby platformy zapewniły nadzór ludzki nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi przez regularne ocenianie wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych przez te zautomatyzowane systemy na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform. Nie będzie mogło być tak, żeby decyzja o ograniczeniu, zawieszeniu, rozwiązaniu stosunku umownego czy ograniczeniu, zawieszeniu, usunięciu konta, czy inna decyzja o podobnym skutku była podejmowana przez automatyczny system. Taka decyzja będzie musiała być podejmowana przez człowieka. W takich sytuacjach będzie też konieczne przedstawienie pisemnego uzasadnienia decyzji. Co jest ważne, dyrektywa mówi, że platformy muszą zapewnić dostęp do tzw. osoby kontaktowej dla osób świadczących pracę platformową na potrzeby omawiania, wyjaśniania faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia danej decyzji.

Przedstawiając tę dyrektywę, Komisja Europejska przedstawiła też *impact assessment* i tam są ciekawe informacje na ten temat, że często jest tak, że na rynku europejskim działają platformy, których siedziby są w ogóle poza Unią Europejską, a praca na ich rzecz wykonywana jest na terytorium Unii Europejskiej – na terytorium państw członkowskich. Często te państwa nawet nie mają świadomości, że praca na ich terytorium jest świadczona na rzecz innych platform, na przykład spoza Unii Europejskiej. Dla tych celów m.in. wprowadzono nałożony na platformy cyfrowe pracy obowiązek zgłaszania pracy wykonywanej przez pracowników platform właściwym organom państwa, w którym praca jest wykonywana. Platformy będą też musiały udostępniać właściwym organom, przedstawicielom osób wykonujących pracę platformową przewidziane w dyrektywie informacje dotyczące liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform wraz z informacją o ich statusie umownym, ogólnych warunkach mających zastosowanie do tych stosunków umownych, pośrednikach, z którymi platforma pozostaje w stosunku umownym.

Dyrektywa wprowadza też instytucję kanału komunikacji. Często pracownicy świadczący pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy nie mają ze sobą kontaktu i dlatego dyrektywa mówi, że platforma powinna stworzyć taki kanał komunikacji dla osób wykonujących pracę platformową, przy założeniu, że platforma powstrzyma się od dostępu do tego kanału czy jego monitorowania. Zostały też wzmocnione w stosunku

do obowiązujących przepisów RODO regulacje dotyczące ochrony danych osobowych i platformy nie będą mogły za pomocą zautomatyzowanych systemów decyzyjnych przetwarzać danych dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby świadczącej pracę, jej prywatnych rozmów, danych pozwalających na wnioskowanie o jej pochodzeniu rasowym oraz etnicznym, poglądach politycznych, przekonaniach religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej.

Przedstawiłam tak pokrótce, co reguluje dyrektywa, ponieważ będziemy pracować nad tym, żeby takie rozwiązania wprowadzić do krajowego porządku prawnego. Jesteśmy do tego zobligowani, mamy na to dwa lata. Ta dyrektywa, jak mówiłam, budziła duże zainteresowanie już na etapie jej negocjowania, wzbudziła też i wzbudza duże zainteresowanie wśród naszych partnerów społecznych, którzy zapowiedzieli podjęcie dialogu autonomicznego w obszarze uregulowanym tą dyrektywą. Zdarza się to nieczęsto, dlatego tym bardziej mamy wskazanie, że dyrektywa reguluje kwestie istotne z punktu widzenia zarówno pracowników, jak i oczywiście też pracodawców. Obecnie naszym założeniem jest poczekanie na wyniki tego dialogu autonomicznego, aby poszanować wolę partnerów społecznych. Z tego względu projekt przepisów implementujących tę dyrektywę zostanie przez nas przedstawiony najwcześniej w drugiej połowie przyszłego roku. Co istotne, żeby prawidłowo wdrożyć dyrektywę, Komisja Europejska powołuje też grupy eksperckie. Taka grupa ekspercka, która będzie złożona z przedstawicieli państw członkowskich i europejskich partnerów społecznych, prawdopodobnie już 12–13 grudnia będzie miała pierwsze posiedzenie i podczas posiedzenia tej grupy będziemy omawiać poszczególne regulacje dyrektywy, tak aby mieć pełną świadomość, jak należy interpretować, co się za nimi kryje – więc też będziemy uczestniczyć aktywnie w jej pracach.

Ale na to, żeby ta dyrektywa została dobrze wdrożona, potrzebujemy też czasu – nie tylko ze względu na ten dialog autonomiczny, też ze względu na prace w ramach Komisji Europejskiej. Oczywiście przystąpiliśmy już do wstępnych prac koncepcyjnych przygotowujących do wdrożenia dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Rozważamy różne scenariusze, w tym przygotowanie odrębnej ustawy regulującej kwestie wchodzące w zakres dyrektywy. Ponadto jesteśmy świadomi, że niektóre akty prawne będą wymagały nowelizacji, szczególnie w obszarze prawa pracy, postępowania sądowego, regulacji dotyczących inspekcji, jak również w zakresie informowania i konsultowania pracowników.

Jeżeli chodzi o rynek platformowy, pani przewodnicząca przedstawiła tutaj informacje – ja mam takie same, więc może nie będę ich powtarzać. Natomiast jeżeli chodzi o wpływ na rynek i to, jakie skutki będą się z tym wiązały – z wdrożeniem dyrektywy – na pewno wdrożenie tych przepisów spowoduje dodatkowe obciążenie... Możliwe jest dodatkowe obciążenie Państwowej Inspekcji Pracy, jak również sądów, przede wszystkim w związku ze sprawami dotyczącymi wzruszenia domniemania istnienia stosunku pracy, w zależności od tego, jaki model rozwiązania zostanie przyjęty przez polskiego ustawodawcę. Nałożone na cyfrowe platformy pracy obowiązki w zakresie monitorowania i weryfikowania przez czynnik ludzki decyzji podejmowanych przez zautomatyzowane systemy oraz w zakresie działań informacyjnych i utworzenia kanału wymiany informacji ułatwi obronę swoich interesów osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych. Z drugiej strony istnieje też ryzyko, że inicjatywa ta może wpłynąć niekorzystnie na elastyczność osób świadczących pracę za pośrednictwem platform, w niektórych przypadkach przełożyć się na obniżenie wynagrodzeń z uwagi na próbę rekompensaty przez platformy wyższych kosztów, jakie miałyby ponosić. Przyjęte rozwiązania, w szczególności w zakresie zgłaszania obowiązku pracy platformowej i udostępniania informacji instytucjom krajowym, takim jak... Nie będę wymieniała, ale domyślamy się, że to Państwowa Inspekcja Pracy, jeżeli przyjmie taki model, może wpłynąć na lepsze monitorowanie pracy osób z państw trzecich w Polsce, a co się z tym wiąże – ochronę ich praw.

Tak jak powiedziała pani przewodnicząca, w Unii Europejskiej działa ok. 500 aktywnych platform, spośród których 360 to małe i średnie przedsiębiorstwa. Te ostatnie mogą być narażone na nieuczciwą konkurencję ze strony większych platform, w związku z czym oczekuje się, że skorzystają na równych warunkach działania. Zgodnie z raportem Komisji Europejskiej „Digital labour platforms in the EU” na terenie Unii Europejskiej

działa 329 firm oferujących pracę platformową *on location*, 187 firm oferujących pracę platformową online. W Polsce działają 164 firmy, w tym 123 – online, 32 – *on location* i 9 oferujących pracę platformową online i *on location*. Spośród firm oferujących pracę platformową w Polsce jedynie 8 – jest to 4,9% – zostało założonych w Polsce i żadna z tych firm nie prowadzi działalności poza Polską. Największe firmy oferujące pracę platformową w Polsce pochodzą spoza naszego kraju.

Dane Eurostat za 2022 r. wskazują, że pracę przez platformy internetowe na terenie Unii Europejskiej wykonywało 3% osób w grupie wiekowej 15–64 lata, 3,2% mężczyzn, 2,8% kobiet. Szczególnie często pracę platformową świadczą ludzie młodzi – jest to 3,6% w grupie wiekowej 15–29 lat. Zdecydowana większość osób pracujących przez platformy internetowe w 2022 r. wykonywała tylko jeden typ pracy – jest to 80%, 15,5% pracowało w obrębie dwóch kategorii, a 3,3% w trzech kategoriach. Świadczenie pracy przez platformy cyfrowe dotyczy głównie sektorów transportu, sprzedaży towarów i przewozu osób.

W ramach BAEL w 2022 r. GUS zrealizował badanie pilotażowe „Praca świadczona poprzez platformy internetowe”. Badanie objęło osoby w wieku od 15 do 64 lat, a jego celem było oszacowanie zjawiska pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych w Polsce. Wyniki tego badania pokazały, że w Polsce praca wykonywana za pośrednictwem platform internetowych dotyczyła zaledwie 0,6% populacji w wieku produkcyjnym, czyli poniżej 150 tys. osób. Większość z nich, 65,4%, stanowili mężczyźni. Jednak z uwagi na niewielką skalę badanego zjawiska oraz pilotażowy charakter badania do jego wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością. Roczniki statystyczne jak dotąd nie uwzględniały w swych publikacjach danych, które wyróżniałyby prace związane z wykorzystaniem platform cyfrowych.

To są informacje, które przygotowaliśmy dla państwa, i oczywiście jesteśmy gotowi odpowiedzieć na pytania, jeżeli się pojawiają. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Czy jest z nami pan Marcin Stanecki, główny inspektor pracy? Nie. Jednak do nas nie dołączył.

Dlatego, pani dyrektor, tak ważna była dla nas i dla rynku, dla strony przedsiębiorców, ta dyskusja na etapie jeszcze właśnie dopiero prac nad tą dyrektywą – dlatego że ona wzbudza bardzo dużo emocji i kontrowersji, choćby z powodu właśnie tego, czy zaproponowane zmiany będą dotyczyły całego Kodeksu pracy, co znaczyłoby stosowanie prawnego domniemania istnienia stosunku pracy w odniesieniu do całego rynku, czy w ten sposób byłby potraktowany tylko właśnie rynek pracowników platformowych. To jest jedna sprawa.

Kolejna kwestia, która, myślę, wzbudza dużo emocji – kwestia tego, że te przepisy mogą po prostu przyczynić się do wzrostu kosztów pracy, co z kolei potencjalnie mogłoby się przełożyć na podniesienie cen usług lub szukanie przez pracodawców oszczędności przez rezygnację z benefitów i tak naprawdę cały szereg konsekwencji. Dlatego bardzo się cieszę, że możemy tutaj dzisiaj o tym podyskutować.

Nie mamy pana Marcina Staneckiego. W takim razie przekazałabym może głos stronie społecznej. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Proszę bardzo.

Prezes zarządu Związku Cyfrowa Polska Michał Kanownik:

Dziękuję bardzo...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo prosiłabym, żeby państwo się przedstawiali i mówili, jaką instytucję reprezentują. Dziękuję.

Prezes zarządu Związku Cyfrowa Polska Michał Kanownik:

Dziękuję, pani przewodnicząca. Michał Kanownik, Związek Cyfrowa Polska.

Dziękuję za tę informację, pani dyrektor, i też za to posiedzenie podkomisji, bo myślę, że temat jest bardzo ważny – żeby rynek odpowiednio przygotował się do tego wyzwania, jakim jest implementacja dyrektywy o pracy platformowej. Mam trzy drobne i jedno bardzo zasadnicze pytanie.

Po pierwsze, pani dyrektor troszeczkę wspomniała o przewidywanym przybliżonym kalendarzu rozpoczęcia prac nad wdrożeniem tego aktu, natomiast czy państwo przewidują w tym momencie jakiś harmonogram kolejnych kroków? Kiedy możemy spodziewać się, kiedy państwo planują pełne wdrożenie tej dyrektywy do polskiego prawa? Rozumiem, że jest jeszcze trochę za wcześnie, żeby mówić o dokładnej dacie, ale mniej więcej. Czy planujemy być liderem w Europie, czy raczej chcemy podejść do tego rozsądniej i bardziej wnikliwie badać te poszczególne kroki implementacyjne? To jest pierwsza rzecz.

Druga rzecz. Państwo bardzo wnikliwie zanalizowali potencjalny wpływ tej dyrektywy na rynek pracy od strony pracownika, ale właśnie to, co pani przewodnicząca zaskarżowała w pytaniach – czy państwo również planują albo może już wykonują analizę kosztów po stronie pracodawcy? I jak to może wpłynąć właśnie na decyzje pracodawców odnośnie do czy wynagrodzeń, czy też różnych benefitów, czy wprost ograniczenia zatrudnienia na polskim rynku. Czyli czy ten balans konsekwencji dyrektywy jest szacowany po dwóch stronach, a nie tylko po stronie pracownika? Co jest bezdyskusyjne, chyba nikt nie ma wątpliwości, że te prawa pracownicze trzeba tutaj zagwarantować i podwyższać.

I trzecie, drobne, ale jednak istotne, może bardziej techniczne pytanie i może bardziej apel ze strony przedsiębiorców – żeby pamiętać o tym, że każdy zapis implementujący dyrektywę, nawet najbardziej słuszną, powoduje konsekwencje po stronie pracodawców i żebyśmy szukali balansu w tych obciążeniach, żeby szczytny cel, jakim jest uregulowanie rynku pracy platformowej, nie obciążał za bardzo pracodawców nadmiernymi obowiązkami, bo to może przynieść skutek odwrotny do zamierzonego. To, co pani dyrektor też wspomniała o liczbach platform, które operują na polskim, europejskim rynku, że absolutna większość z nich to są te małe, średnie platformy. Pamiętajmy też, że konsekwencje, koszty wdrożenia tych przepisów dla platformy dużej będą zupełnie inne niż dla platformy małej czy średniej. I czy też państwo biorą pod uwagę, szacując koszty po stronie pracodawców, właśnie ten aspekt zróżnicowania wielkościowego platform i obciążenia, jakim będą te przepisy?

I pytanie ostatnie, bardziej strategiczne – wiemy, że Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii przygotowała projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, który wprowadza pewne uregulowania właśnie w zakresie stosowania algorytmów w miejscu pracy, Rada Ministrów przyjęła opinię w tym zakresie – i na ile te dwa projekty siebie widzą i są ze sobą powiązane i uzależnione od siebie? A na ile będą szły, że tak powiem, zupełnie niezależnie? Dlaczego pytam? Bo to może trochę defragmentować te przepisy. I na ile możemy... A myślę, że to byłoby rozsądniejsze, żeby połączyć te dwa wątki w jedną dużą nowelizację, która i tak będzie konieczna przez tę dyrektywę. A na ile państwo nie ingerują w ten projekt poselski i traktują zupełnie odrębnie te dwa wątki? Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś chciałby jeszcze zabrać głos? Czy pani dyrektor chciałaby odpowiedzieć bezpośrednio teraz?

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak, mogę odpowiedzieć.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

To bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Dziękuję za te pytania. Jeżeli chodzi o termin implementacji do prawa krajowego, to tak jak powiedziałam, planujemy przedstawić projekt najwcześniej w drugiej połowie przyszłego roku, więc jeżeli go przedstawimy do konsultacji, to później mamy konsultacje, także z państwem, później mamy... Po uwzględnieniu uwag na pewno będziemy go dyskutować w RDS. Czekamy też oczywiście na wyniki dialogu autonomicznego partnerów społecznych. Kolejnym krokiem będzie przekazanie projektu do odpowiednich komitetów. To jest projekt wdrażający prawo Unii Europejskiej, więc Komitet do Spraw Europejskich, na pewno też Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów,

Stały Komitet Rady Ministrów, Rada Ministrów, następnie jest Sejm, prawda? Jeżeli będą to... Będziemy zapewne zmieniać Kodeks pracy – to też ta procedura w Sejmie jest wtedy dłuższa. Więc ten kalendarz nie jest taki, że już w przyszłym roku będą obowiązywały nowe regulacje.

Jeżeli chodzi o analizę kosztów po stronie pracodawców, my jako projektodawca, projektując przepisy, jesteśmy zobowiązani przy każdym przepisie policzyć takie skutki i na pewno będziemy to robić – musimy przedstawić OSR i wpływ naszych rozwiązań na przedsiębiorców, pracodawców. Są ze mną nawet tutaj osoby z naszego Departamentu Analiz Ekonomicznych – ekonomiści, którzy nam bardzo pomagają w szacowaniu takiego wpływu. Oni już z nami są dzisiaj, żeby mieli pełną wiedzę i świadomość, jak to jest ważny temat, zarówno dla państwa, ale też i dla pracowników.

Jeżeli chodzi o Komisję Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii – tak, rząd przyjął pozytywne stanowisko co do tego projektu i na pewno będziemy w kontakcie, żeby te nasze regulacje były kompatybilne z tymi, które są tam procedowane. Dziękuję.

Prezes zarządu Związku Cyfrowa Polska Michał Kanownik:

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo, pani dyrektor.

Jeśli mogę, oddałabym...

Naczelnik w Departamencie Analiz Ekonomicznych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Ewelina Taratuta:

Jeśli mogę...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Tak?

Naczelnik w departamencie MRPiPS Ewelina Taratuta:

Ja mogę uzupełnić.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Proszę bardzo.

Naczelnik w departamencie MRPiPS Ewelina Taratuta:

Reprezentujemy Departament Analiz Ekonomicznych i z technicznego punktu widzenia to nie jest stanowisko oficjalne. Jeżeli będziemy robić... Jakie są obciążenia pracodawców – będzie to w dużej konsultacji z Ministerstwem Rozwoju i Technologii, bo oni odpowiadają za gospodarkę.

Druga rzecz, na którą proszę zwrócić uwagę – że według BAEL, a nie mamy lepszych danych, w grupie wiekowej 15–64 lata dotyczy to 0,6% osób z badanej populacji. Czyli skala zjawiska jest na razie mała – 150 tys. osób. Zakładając, że część osób ma uregulowany stosunek pracy, działa dobrze – nie chcę tu używać jakichś złych słów – to ta skala osób, gdzie trzeba zrobić poprawę, będzie mała. Rozumiemy, że za dwa lata może się to bardzo rozwinąć, w ogóle praca platformowa. Czyli nawet jak pomnożymy te 150 tys. do 0,5 mln osób, to skala nie będzie duża.

I druga rzecz, że dyrektywa jest wdrażana – takie moje spostrzeżenie – w całej Unii Europejskiej. Jak tutaj wspomniała pani dyrektor, firmy w Polsce – chyba nie powiedziała tego dokładnie tak – to są takie znane firmy, działają we wszystkich krajach Unii Europejskiej i one będą wdrażać dyrektywę we wszystkich krajach, również w Polsce. Czyli one na pewno się przygotowują, żeby od strony prawnej wszystko było w porządku.

Nie wiem, czy dobrze, ale być może tu jest temat pośredników... Może przedstawiciele platform się na ten temat wypowiedzą, że jest to istotne – że platforma będzie musiała odpowiadać – w pewnym sensie, może nie prawnym, tylko mówię tak kolokwialnie – za to, w jaki sposób działają pośrednicy i czy oni przestrzegają w tym zakresie prawa. To tak na gorąco. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Proszę bardzo.

Prezes zarządu Związku Cyfrowa Polska Michał Kanownik:

Dosłownie jedno zdanie. Pani poruszyła bardzo istotny wątek – że w większości chodzi o duże platformy. Są to platformy działające w całej Europie, stąd tak istotne jest, żeby ta implementacja nie była w każdym kraju zupełnie inna. To też jest, proszę zwrócić uwagę, obciążenie dla przedsiębiorcy implementacją – dostosowaniem jego modelu biznesowego do przepisów, kiedy w każdym kraju mamy przyjęty inny model, a dyrektywa pozwala w tym zakresie państwom członkowskim na pewną swobodę podejmowania decyzji. To też będzie dodatkowe obciążenie dla tej platformy, która działa w całej Europie. Stąd przynajmniej w konsultacjach będziemy starali się zwracać państwu uwagę, żebyśmy tych przepisów nie fragmentaryzowali w skali europejskiej, ale starali się jednak budować w całej Europie uniwersalny model implementacji tych przepisów, choćby o formułę tej umowy o pracę, która będzie przyjęta w Polsce. Żebyśmy po prostu nie zrobili więcej problemu niż oczywistych korzyści wynikających z tej dyrektywy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo, panie prezesie.

Oddałabym teraz głos właśnie przedstawicielom firm, które działają na bazie platform cyfrowych. Są z nami przedstawiciele firmy Pyszne.pl – pan dyrektor. Zapraszam, proszę bardzo.

Dyrektor zarządzający Pyszne.pl Arkadiusz Krupicz:

Dzień dobry. Dziękuję za głos.

Chciałem zwrócić uwagę na nieco szerszy zakres wpływu tej dyrektywy, bo mówimy tu tylko o pracownikach, a uważam, że to jest zbyt wąskie spojrzenie, i zaraz postaram się też wytłumaczyć dlaczego. Jeżeli chodzi o naszą platformę, funkcjonujemy w Polsce już od piętnastu lat na rynku *food delivery*. Wydaje nam się, że znamy ten rynek dość dobrze. Jesteśmy jedną z pięciu takich tylko i wyłącznie platform w Polsce. Jedną z platform – ale codziennie z naszych usług korzysta ponad 3,5 mln Polaków tak naprawdę, regularnie. I to jest tylko jedna platforma, więc jeżeli zsumujemy użytkowników wszystkich platform, to ten wpływ jest znacznie, znacznie szerszy. Ponadto musimy popatrzeć też, że jeżeli spojrzymy na przedsiębiorstwa, które też będą dotknięte konsekwencjami tej dyrektywy, to w tym momencie mówimy też o kilkudziesięciu tysiącach podmiotów gospodarczych, które współpracują z platformami – i ta liczba bardzo szybko rośnie. Więc ten sektor się bardzo szybko rozwija, a już mówimy o kilkudziesięciu tysiącach.

Jesteśmy za tym, żeby ta dyrektywa... To znaczy tak naprawdę nie mamy wyboru, ale jesteśmy za tym, żeby tę dyrektywę wykorzystać do tego, żeby stworzyć pewien lepszy standard dla kurierów. Też wszystkie te elementy, o których mówiła wcześniej pani dyrektor – one są istotne i uważamy, że uregulowanie z jednej strony stworzy lepszy standard dla kurierów, ale pozwoli też stworzyć pewne jednakowe warunki konkurencji samych platform i to będzie z korzyścią dla wszystkich. To, co jest tutaj istotne i czego się najbardziej obawiamy, to to, że zapomnimy o pewnym elemencie, który jest kluczowy dla naszej działalności. Tym elementem jest zapewnienie elastyczności. Jeżeli popatrzymy na nasz biznes, na kurierów, to jest pewna specyficzna grupa ludzi, która wykonuje tę pracę w pewien sposób. To jest zwykle praca dorywcza. I teraz my w naszej grupie prawie 4 tys. kurierów przeprowadziliśmy badanie. Z tego badania wyszło, że 70% mówi, że tak naprawdę umowa-zlecenie powinna być standardem w całej branży, a 90% chce móc wybierać godziny i dni pracy. To nie jest tak, że oni pracują cały czas o tych samych godzinach w te same dni. Kurierzy po prostu potrzebują elastyczności i to jest dla nich kluczową kwestią. Więc ten *impact* jest znacznie szerszy.

Do tego jeszcze mamy kurierów, którzy nie chcą umowy o pracę za wszelką cenę. Z drugiej strony mamy też oczywiście konsumentów. Mówiliśmy – to są miliony Polek i Polaków, którzy korzystają z tego typu usług. Przeprowadziliśmy wewnętrznie analizę i okazało się, że koszty dostawy wzrosną o 12 zł. Teraz to jest 5–7 zł i już wiemy, że dla wielu osób to jest za dużo – one wzrosną do prawie 20 zł. To będzie powodowało, że ludzie po prostu przestaną zamawiać. To z kolei spowoduje, że będzie mniej pracy dla samych zainteresowanych kurierów i mniej zamówień. Zwróćmy też uwagę, że wiele z tych przedsiębiorstw... Niektóre firmy, restauracje, które są w centrach miast, pracują

też bardzo dużo na ludziach, którzy przychodzą do restauracji. Ale na obrzeżach miast jest bardzo dużo i coraz więcej lokali, które bazują na dowozie. Jeżeli nagle tak bardzo zwiększy się koszt dostawy, to klient po prostu przestanie zamawiać. Jeżeli restauracje będą musiały za to zapłacić, to znaczy dla nich jakby dodatkowy podatek rządu ok. 15%, patrząc na średnią wartość zamówienia. Dlatego tak ważne jest, wydaje mi się, żebyśmy byli częścią tego dialogu, bo jeszcze nigdy nie było umowy o pracę na rynku *food delivery*. To będzie pierwszy raz, więc musimy to zrobić – a jak widać, tak naprawdę nikt nie jest fanem tej umowy o pracę. My zgadzamy się co do zapewnienia lepszego standardu, ale uważamy, że umowa o pracę może po prostu zabić rynek dostaw. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo, panie dyrektorze.

Czy ktoś z państwa jeszcze chciałby? Proszę bardzo, proszę się przedstawić i powiedzieć, jaką instytucję pan reprezentuje.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dzień dobry, pani przewodnicząca, dzień dobry państwu. Robert Lisicki, radca prawny, dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan. Jestem również członkiem Komitetu ds. Społecznych w BusinessEurope – to jest największa organizacja do spraw biznesu w Unii Europejskiej.

Rzeczywiście ten temat pracy platformowej, platform cyfrowych jest tematem dyskusowanym na poziomie unijnym tak naprawdę na dobrą sprawę już od trzech lat i myślę, że niestety, patrząc na historię tej dyskusji na poziomie unijnym, szeregu wątpliwości i ryzyk związanych z podjęciem tego tematu – podjęciem w zakresie regulacji prawnych – do dzisiaj nierozstrzygniętym. Tym bardziej jesteśmy zobowiązani za podjęcie tej dyskusji, bo tak jak powiedzieli tutaj przedmówcy, ten temat jest bardziej złożony i trzeba spojrzeć na niego o wiele bardziej wielowątkowo, niż wydawałoby się z samego tytułu tej dyrektywy. Dlaczego tak się dzieje? Po pierwsze, bardziej generalna uwaga, wychodząca poza sam... Może pytanie. Kiedy słyszymy hasło „platforma”, z jakim rodzajem biznesu się ono nam kojarzy? I mniej więcej, a szczególnie dzisiaj, mamy przedstawicieli jednego z tych środowisk najbardziej kojarzonych z platformą. Natomiast głównym zastrzeżeniem w stosunku do tej dyrektywy i tym tematem, który będzie dyskusyjny, jest tak naprawdę, jak rozumiemy platformę cyfrową. I czytając definicję w dyrektywie, nie jesteśmy w stanie dzisiaj powiedzieć w pełni, jaki będzie zakres zastosowania tej dyrektywy, jeżeli chodzi o nasz rynek. Dlatego o ile możemy przedstawiać pewne dane... I to był też główny zarzut do oceny skutków regulacji przedstawionej przez Komisję Europejską. Komisja Europejska przyjęła pewne założenie, natomiast to założenie dzisiaj nie pokrywa się z regulacjami prawnymi i definicjami, jakie widzimy w dyrektywie. To jest pierwszy punkt, jaki będziemy musieli przedyskutować tutaj, na poziomie krajowym.

To, co było natomiast pozytywne w odbiorze Komisji Europejskiej, w materiale przedstawionym przez Komisję Europejską, i myślę, że na tym najbardziej zależałoby nam w dyskusji tutaj, w Polsce – to jest właśnie takie zrównoważenie akcentów w trakcie tej rozmowy. Bo z jednej strony na pewno nie budzi wątpliwości, że dążymy do poprawienia przejrzystości, współpracy między współpracownikami a platformami, a z drugiej strony – dobrze, że pojawiają się też te elementy związane ze skutkami gospodarczymi wdrożenia tej dyrektywy, dotyczącymi nie tylko samych platform i ich podwykonawców, ale również wspomnianych przed chwilą kontrahentów, głównie małych, mikro- i średnich przedsiębiorców w różnych częściach naszego kraju, co będzie miało przełożenie na całe łańcuchy, jeżeli chodzi o naszą gospodarkę. Komisja Europejska – i to też warto podkreślać – w swoim materiale wyjściowym, rozpoczynając pracę nad projektem dyrektywy, jednoznacznie przecież podkreśliła, że widzi pozytywne elementy rozwoju platform cyfrowych. Ta inicjatywa Komisji Europejskiej nie miała elementu negatywnego – że potrzebujemy tylko tu i teraz coś uporządkować, ale Komisja Europejska również wskazywała, że platformy cyfrowe są sektorem, który będzie się rozwijał w krajach unijnych, i mają one tak naprawdę pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy, jak i także na możliwość zatrudnienia osób, które akurat na danym etapie swojej kariery

życia zawodowego poszukują takiego a nie innego modelu współpracy, co też jest bardzo istotne, jeżeli mówimy o tym kontekście rynku pracy i skutków potencjalnego wdrożenia dyrektywy.

To, co my jako strona pracodawców odbieramy pozytywnie, jeżeli chodzi o tekst dyrektywy, to jest fakt – i to też trzeba podkreślać – że dyrektywa nie mówi o tym, że wszystkie osoby współpracujące z platformami mają mieć stosunek pracy. To, co pojawiło się w mediach, pewna taka narracja: dyrektywa znaczy obowiązek wprowadzenia umowy o pracę w zakresie współpracy z platformami – to z dyrektywy nie wynika. Dyrektywa mówi po prostu, że na poziomie krajowym musimy w miarę przejrzystości i – mam nadzieję – w przewidywalny sposób rozstrzygnąć kwestię, kiedy mówimy o osobie mającej status pracownika, a kiedy mówimy o osobie, która tego statusu nie ma, ale jest to tak naprawdę zgodne z zasadami, regulacjami krajowymi. I to też chcielibyśmy bardzo w tej rozmowie podkreślać, że nie ma tutaj do czynienia z takim automatyzmem, przynajmniej w ocenie mojej organizacji, co do tego, że musimy mówić tylko o powszechnym zastosowaniu umowy o pracę. Zresztą część postanowień dyrektywy w kolejnych przepisach i rozdziałach już nie dotyczy umów o pracę – dyrektywa wyraźnie podkreśla, że dotyczy również osób współpracujących z platformami na innej podstawie.

Miałem też przygotowane pewne elementy statystyczne, ale zostały one przez poprzedników wypowiedziane – czyli te kwestie dotyczące badań i tu, w Polsce, ale także badań przeprowadzonych przez obiektywne instytucje naukowe na poziomie unijnym, które rzeczywiście wskazywały, że ok. 70% kurierów czy osób współpracujących z platformami nie oczekuje tak naprawdę wejścia w takie sztywne regulacje, szczególnie jeżeli chodzi o czas pracy, podporządkowanie wynikające z prawa pracy. Zresztą duża część tych kurierów wskazywała w trakcie prac nad dyrektywą, że czuje się niereprezentowana, jeżeli chodzi o tę dyskusję i ten dialog dotyczący samych prac nad wprowadzeniem dyrektywy na poziomie unijnym.

Więc brak jasności, skutki, które trudno jest nam dzisiaj tak naprawdę ocenić, patrząc na całą gospodarkę, na cały rynek pracy – i to też będzie musiało być elementem ostrożnej dyskusji, w jaki sposób i w jakim zakresie chcemy wdrożyć tę dyrektywę. Bo może się okazać za dwa lata, że pewne przedsiębiorstwa się zdziwią, że nie całe przedsiębiorstwa, ale jeden z ich oddziałów działa na zasadzie platformy cyfrowej. W takim przypadku czy całe przedsiębiorstwo traktujemy jako platformę cyfrową? Czy też dany dział, który po prostu wykorzystuje w swojej działalności aplikacje i pewne zautomatyzowane procesy decydowania o tym, jak przypisać zamówienie konsumenta do określonego wykonawcy.

I na koniec chciałbym podkreślić, że rzeczywiście jako partnerzy społeczni mamy pewne diagnozy tego, ile wyzwań jest związanych z wdrożeniem tej dyrektywy – i stąd też zapadła decyzja w ramach zespołu problemowego do spraw prawa pracy Rady Dialogu Społecznego – to, o czym mówiła pani dyrektor Agnieszka Wołoszyn – decyzja, że będziemy podejmowali dialog autonomiczny. Myślę, że pierwsze spotkania w sprawie tego dialogu autonomicznego to będzie grudzień tego roku bądź początek stycznia roku 2025. I zarówno stronie pracodawców, jak i stronie związkowej zależało na tej rozmowie, dlatego że to jest po prostu szansa na to, żeby zrozumieć perspektywę obu stron i też żeby sprowadzić to wdrożenie dyrektywy do jakiegoś wspólnego mianownika, przynajmniej z próbą wypracowania założeń tego, co moglibyśmy w Polsce zrobić. Więc tak, wiążemy duże nadzieje z tym dialogiem autonomicznym. Tak jak wspomniałem, on się rozpocznie lada moment, temu będzie też towarzyszyła dyskusja na poziomie Unii Europejskiej we wspomnianej grupie ekspertów przy Komisji Europejskiej, która też ma wypracować pewne wytyczne co do podejścia do poszczególnych artykułów dyrektywy. Bo naprawdę wiele z tych przepisów, które obecnie są w tekście dyrektywy, na dzień dzisiejszy budzi wiele kontrowersji czy wątpliwości, jak możemy do nich podejść, implemmentując je do prawa krajowego. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze, za właśnie ten głos – otwierający chęć dialogu i wypracowania najlepszych rozwiązań. Bo mamy jeszcze na to czas. Tak żeby po prostu żadna ze stron, których dotyczy ten proces, nie czuła się poszkodowana, a gdzieś na końcu żeby

Polak, który chce zamówić tę usługę, nie musiał za nią zapłacić więcej. Więc widzimy, że pole interpretacji tej dyrektywy jest jednak dosyć szerokie i trzeba pewnie znaleźć ten kompromis.

Pan się zgłaszał na samym końcu, bardzo proszę.

Prezes zarządu Forum Przewoźników Ekspresowych Wojciech Arszewski:

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca. Wojtek Arszewski, Forum Przewoźników Ekspresowych, związek pracodawców takich firm kurierskich, nie chcę może powiedzieć – bardziej tradycyjnych, ale zdecydowanie nie z branży *food delivery*, tylko raczej kojarzonych z rynkiem e-commerce.

Pan dyrektor podniósł tutaj bardzo ciekawy temat, tzn. kto tak naprawdę jest tą pracą platformową, kto jest tym przedsiębiorcą platformowym. Odnoszę się tutaj niestety wyłącznie do doniesień medialnych, natomiast padały deklaracje, że takie klasyczne firmy kurierskie miałyby być również objęte tą dyrektywą i jej polskim wdrożeniem. Tymczasem my nie jesteśmy żadnym, nazwijmy to, nowym zjawiskiem, część firm istnieje kilkadziesiąt lat i od samego początku istnienia tej branży logistycznej w Polsce jesteśmy w dużej mierze oparci na bardzo złożonej relacji z podwykonawcami. Jesteśmy natomiast branżą bardzo uregulowaną, tzn. nie wymykamy się moim zdaniem żadnym regulacjom. Jesteśmy regulowani przez Urząd Lotnictwa Cywilnego, przez Urząd Komunikacji Elektronicznej, przez urzędy celne itd. I tutaj miałbym bardzo ważne pytanie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Czy wśród tych... Jak wymieniali państwo listę, wymieniali państwo liczby – czy wśród tych przedsiębiorstw, które potencjalnie mogą być platformami, wliczacie państwo nas, tzn. takie firmy logistyczne, które nie realizują dostaw żywności, nie są łączone z konsumentem? Czy państwo mają nas na myśli, czy my raczej nie jesteśmy w państwa polu zainteresowania w tym zakresie?

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Zanim pani dyrektor odpowie, chciałam jeszcze tutaj przekazać głos panu posłowi Adamowi Gomole.

Posel Adam Gomola (niez.):

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca.

Szanowni państwo, ja tutaj z jedną tak naprawdę ważną uwagą, tzn. żebyśmy rozróżnili dwie kwestie. Jedna rzecz to jest kwestia obecnego kształtu rynku pracy w Polsce, tego, jak konstruowane jest prawo i ten dualizm między umowami cywilnoprawnymi a umowami o pracę. Chyba zgodzimy się, że jest to dość archaiczny kształt – taki, jak obecnie funkcjonuje w naszym kraju. I pewnie też jako ministerstwo, też generalnie jako rząd będziemy ten obszar reformować, bo on na pewno musi być dostosowany do obecnych realiów, jakie funkcjonują. A drugą, osobną kwestią jest oczywiście kwestia statusu pracownika, o którym ta dyrektywa mówi, i tego, jak to będzie interpretowane w polskim prawie. Tak że bardzo nie chciałbym, żeby na etapie prac, przygotowania implementacji tej dyrektywy zostało, mówiąc tak potocznie, wylane dziecko z kąpielą i potraktowane właśnie w ten sposób, że status pracownika reguluje tylko i wyłącznie umowa o pracę.

Natomiast mam jeszcze tutaj jedno pytanie do pani przedstawiciel ministerstwa. Mianowicie zdajemy sobie na pewno sprawę, że duża część tych osób współpracujących z platformami cyfrowymi to są cudzoziemcy. Bo rynek pracy w Polsce wygląda tak, jak wygląda. W ciągu ostatniej dekady ponad 2 mln osób ubyło z rynku pracy, jednocześnie PKB, nasza gospodarka zwiększyła się o ponad 50%. Natomiast czy państwo w ministerstwie dysponują takimi danymi, ile procent z tych pracowników, z tych osób współpracujących z platformami cyfrowymi to są cudzoziemcy? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Dokładnie dwa tygodnie temu mieliśmy posiedzenie tej podkomisji też na ten temat, z udziałem przedstawiciela... Z inną panią dyrektorem. I dyskutowaliśmy ogólnie nad pomysłem właśnie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, który się pojawił i też wzbudził ogromne emocje – że wszyscy cudzoziemcy w Polsce powinni być zatrudnieni

na umowę o pracę. Więc tutaj też była bardzo żywa dyskusja. Oczywiście strona społeczna w swoich głosach nie zostawiła suchej nitki na tym pomysle.

Pani dyrektor, proszę zatem o odpowiedź.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Jeżeli chodzi o to, kogo mamy na myśli, mówiąc o pracy platformowej – to nie mamy... Dane, którymi się posługujemy, to są dane, które są powszechnie dostępne, tam nie są konkretnie wymienione firmy, które są objęte zakresem tego badania. Natomiast sama dyrektywa wprowadza definicję, która, jak podkreślił tu pan dyrektor z Lewiatana, może dla niektórych jest niejasna, ale ją tutaj przytoczę. Cyfrowa platforma pracy jest to osoba fizyczna lub prawna świadcząca usługę spełniającą wszystkie następujące wymogi: praca jest udostępniania przynajmniej częściowo na odległość za pomocą środków elektronicznych (takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna), jest świadczona na żądanie usługobiorcy, jako niezbędny i istotny element obejmuje – i to było w trakcie negocjacji bardzo wiele razy podkreślane – organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet, czy w określonym miejscu, obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Poza zakresem dyrektywy jest, gdy platformy jedynie umożliwiają osobom fizycznym niebędącym profesjonalistami odsprzedaż towarów, organizują działania wolontariuszy, by zapewnić środki, za pomocą których usługodawcy mogą dotrzeć od użytkownika końcowego bez dalszego udziału platformy, kiedy głównym celem jest wykorzystywanie aktywów lub dzielenie się nimi.

Jeżeli chodzi o drugie pytanie, pana posła – nie mamy takich danych, ile osób z państw trzecich świadczy pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Trudno jest zdobyć takie dane, właśnie dlatego, że platformy nie mają obowiązku zgłaszania pracy wykonywanej na terytorium danego państwa ani liczby pracowników. Takie regulacje będziemy dopiero wprowadzać, ponieważ ta dyrektywa będzie tego wymagała. Wtedy będziemy mogli mieć też wiarygodne i powszechnie dostępne dane na temat osób świadczących pracę za pośrednictwem platform. Nie wiem, czy akurat dane dotyczące tego, jakiej narodowości i czy to jest osoba z państwa trzeciego... To są dane, które będziemy też zbierać jako... Nie możemy też dyskryminować obywateli niebędących obywatelami Polski, ale może to nam jakoś pomoże w posiadaniu bardziej wiarygodnych danych na temat pracy platformowej. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Naczelnik w departamencie MRPiPS Ewelina Taratuta:

Może ja jeszcze do tych danych GUS? Jeżeli państwo trafili na to badanie, o którym wspominaliśmy – z BAEL, to sam GUS bardzo dobitnie podkreśla, że to jest pilotaż i żeby się nie przywiązywać do tych danych, czy za dużo nie wnioskować. Jeżeli byśmy się nawet zwrócili o więcej informacji, to prawdopodobnie nam nie przekażą, bo to będą dane niewiarygodne. Ale powiedzmy, te dominujące platformy, które mogłyby takie dane przygotować dla nas, tzn. w ogóle dla opinii... Mamy też inne i oczywiście próbujemy szukać albo nawet zamówiliśmy takie badanie, które miało zbadać pracę platformową, było bardzo trudne do zrobienia i na podstawie bardzo niskiej próby. Nie będę też państwu przytaczać danych, ale tak, można potwierdzić, że praca platformowa, zwłaszcza jeżeli chodzi o usługi dowożenia jedzenia i kurierskie – jest tam dużo obcokrajowców. A mamy tutaj państwa przedstawicieli platform – może się z nami podzielić i będziemy mieli w tym momencie większą wiedzę na ten temat.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Pan poseł, proszę.

Poseł Adam Gomoła (niez.):

Tak, jeszcze doprecyzuję, żeby była jasność. Moje pytanie dotyczące cudzoziemców absolutnie nie idzie w kierunku jakiegokolwiek dyskryminacji. Kwestia tego, jak dużą pulą z tych osób współpracujących są cudzoziemcy, dotyczy tego, że gdyby zmusić ich

do podjęcia umowy o pracę, rodzi to szereg pewnych takich dodatkowych kosztów, które byłyby zupełnie nieuzasadnione. Chociażby kwestia składki zdrowotnej czy ubezpieczenia zdrowotnego jest oczywiście jeszcze jakoś wytłumaczalna, chociaż większość z tych osób, które się rotacyjnie czy też wahadłowo pojawiają na rynku pracy w Polsce, jest raczej ubezpieczona w sektorze prywatnym, ale już składki emerytalne, które musiałyby być uregulowane razem z taką umową, prawdopodobnie dla osób, które pracują w Polsce przez kilka miesięcy czy może nawet kilka lat, po prostu są dla nich kosztem, który ponoszą, a nie będą miały z tego żadnych świadczeń. Więc w takim kontekście, mając to na względzie, jak duży procent stanowi udział cudzoziemców na tym rynku cyfrowym, bo tak prawdopodobnie możemy zakładać – że jest bardzo duży, to myślę, że to musi być wzięte pod uwagę przy tworzeniu takiego prawa. I to tylko o to mi chodziło, jeżeli chodzi o to pytanie, które do państwa skierowałem. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś ze strony społecznej chce jeszcze zabrać głos? Proszę bardzo.

Pełnomocniczka ds. rynku pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Iwona Szmitkowska:

Dzień dobry. Iwona Szmitkowska, Pracodawcy RP, doradca ds. rynku pracy.

Dużo rzeczy zostało już tutaj powiedzianych, więc zbiorę może tak troszeczkę to, co zrozumiałam, ale też chciałabym się podzielić wynikami badań, które zrobiliśmy jako Pracodawcy RP, bo nie pytaliśmy, tak jak Pyszne.pl pytało – tylko o swoich pracowników, zleceniobiorców, co jest słuszne, tylko my pytaliśmy w ogóle osoby, które są zatrudnione, i osoby, które nie są zatrudnione, jakie są ich preferencje dotyczące form zatrudnienia. Oczywiście nie jest zaskoczeniem, że największą preferencją jest umowa o pracę. To jest zupełnie logiczne, nikt z tym nie dyskutuje, bo to jest jasne. Ale jedna czwarta odpowiedzi sugerowała, że również elastyczne formy zatrudnienia, w tym umowy-zlecenia, są dla nich bardzo ciekawe, bo pozwalają łączyć życie osobiste właśnie z różnymi innymi aktywnościami zawodowymi w taki sposób, w jaki chcą teraz. Z innych badań wynika – cały świat o tym mówi – że zetki i milenialsi bardzo sobie cenią pracę elastyczną, taką, która pozwala im się realizować zawodowo i prywatnie, i chcą o tym decydować, więc wszystkie te takie bardzo uregulowane, sztywne formy zatrudnienia są trochę... Patrząc na przyszłość rynku pracy – co się może wydarzyć? Dlaczego tak mówię? Bo wczoraj byłam, proszę państwa – podzielię się tą myślą, bo sądzę, że jest bardzo ważna – na podsumowaniu wielkiej konferencji HR, która odbyła się w Paryżu dwa miesiące temu – gdzie mówiono o przyszłości pracy właśnie w kontekście HR, co te HR będą robiły. I jak tutaj mówiliśmy o pracy platformowej, tej definicji, co nią de facto jest, to powiem szczerze, te plany HR, które tam są, pokazują, że właściwie wszędzie będzie praca platformowa, bo agenci AI, którzy wejdą do życia i będą nas wspierać – to wszystko jest algorytm, to nie jest nic innego. Więc my, pracując tutaj, zastanawiając się, jak ma wyglądać ta przyszłość, właściwie mówimy o perspektywie 2026 r. A te wszystkie algorytmy mówią... To, co było pokazywane w Paryżu, była mowa, że za dwa, trzy miesiące już wchodzi pierwsze rzeczy, potem kolejne... Musimy wziąć pod uwagę też trendy, a trendy mówią: elastyczność, elastyczność, elastyczność. I ona jest bardzo potrzebna, dla pracodawców, co jest oczywiste, bo my też jesteśmy... Jest wiele zmian na rynku pracy, to nie jest jedyna zmiana, do której trzeba się przygotować, ale ta jest bardzo ważna. Ale też pracownicy – pracownicy chcą mieć wpływ, pracować elastycznie i mieć wybór. I ten wielki trend, który idzie, związany ze sztuczną inteligencją – więc gdzieś musimy się z tym wszystkim spotkać. To jest bardzo trudne, ale nie możemy wszystkich kosztów ponosić od razu, bo po prostu jako pracodawcy nie damy rady. Padło tutaj też takie pytanie, kiedy będziemy... kiedy musimy czy kiedy będziemy w pewnych rozwiązaniach liderem. Chciałabym tak powiedzieć – no, nie bądźmy tutaj liderem, bądźmy liderem w innych obszarach, a tutaj po prostu bądźmy z tyłu, żeby zobaczyć po prostu, co się będzie działo na ogólnym rynku, żeby wysłuchać... Żebyśmy mogli – wszystkie firmy, które to mają – porzeczlić, dostosować się do tego. To jest po prostu ogrom pracy, ale też ogrom kosztów, które będą się przekładały na całą ekonomię. Bo tak jak tu była mowa o pizzy, która... Jeżeli w tej chwili mielibyśmy zapłacić za dowóz pizzy 15 zł więcej – pizza jest jednym z tańszych posiłków w tej

chwili, młodzi ludzie z tego korzystają, ludzie najmniej zarabiający z tego korzystają. No jak mają z tego skorzystać, jeżeli to po prostu sam... I możemy się kłócić, czy to będzie 13 zł, czy to będzie 15 zł. To nie ma znaczenia. Właściwie każda podwyżka tutaj, nie taka, która idzie z całą inflacją, z całym rynkiem, tylko jest po prostu czymś takim ad hoc, jest trudna. Po prostu bardzo trudna dla wszystkich stron, które tutaj są – i pracodawców, i pracowników. Dziękuję uprzejmie.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję za ten głos.

Proszę panią.

Liderka ds. polityki publicznej w Europie Środkowo-Wschodniej Uber Polska Kamila Sotomska:

Szanowna pani przewodnicząca, panie pośle, pani dyrektor, nazywam się Kamila Sotomska, reprezentuję firmę Uber. Dziękuję za możliwość zabrania głosu w dzisiejszej dyskusji.

Uważamy, że implementacja dyrektywy o pracy platformowej pozwoli na ustanowienie jasnych ram tego rynku w Polsce i umożliwi zrównoważony rozwój platform cyfrowych, ale też mamy nadzieję, że będzie pozwalać na elastyczne możliwości osiągania przychodów dla kierowców i kurierów. Działamy w Polsce od ponad dziesięciu lat. Uber ma siedzibę w Unii Europejskiej. To też wybrzmiało w tej dyskusji, dlatego chciałam podkreślić na wstępie. Polska jest szczególnie ważna dla Ubera, prowadzimy stąd operacje w dziewięciu krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Mamy nasze centrum usług wspólnych, które zatrudnia ponad 400 osób – tam pracują osoby wysoko wyspecjalizowane, które zajmują się supportem, też naszych kierowców, ale równocześnie zajmują się też różnego rodzaju obsługą naszych klientów, konsumentów i co też jest szczególnie istotne – współpracą z decydentami, regulatorami z wielu krajów przy różnego rodzaju incydentach dotyczących bezpieczeństwa, które choć nie chcemy, aby się zdarzały, niestety mają miejsce.

W pierwszej kolejności chciałam odnieść się do słów dyrektora Wołoszyn. Myślę, że to podsumowanie wszystkich zapisów, które są ujęte w dyrektywie, było bardzo ważne, bo myślę, że pokazało też całą gamę rzeczy, którymi będziemy się zajmować, i trochę rozszerzyło perspektywę z tych kwestii, które są rzeczywiście najbardziej kontrowersyjne i budzą gdzieś wiele emocji, takich jak domniemanie stosunku pracy, a jednocześnie pokazało... Ja słuchałam tych zapisów i zupełnie szczerze odhaczałam sobie w głowie rzeczy, które już w tym momencie robimy. Czyli na przykład jeśli chodzi o ochronę danych wrażliwych – absolutnie nie zbieramy takich danych. Nawet, odnosząc się tutaj też do pani dyrektor z Departamentu Analiz Ekonomicznych, jeśli chodzi o dane o narodowości, mamy takie dane na poziomie dokumentów, natomiast nie zbieramy danych o narodowości. Mamy dane o języku, który jest wykorzystywany przez użytkowników aplikacji, natomiast na poziomie zbierania danych absolutnie... Dane wrażliwe są chronione.

Przechodząc do kwestii elastyczności – pani dyrektor Wołoszyn wspomniała, że można się w wyniku implementacji dyrektywy spodziewać spadku zarobków kurierów, ponieważ platformy będą rekompensować wzrost kosztów. Kwestia przerzucania później kosztów czy to na kurierów, czy konsumentów jest kwestią wtórną, ale chciałam też zwrócić uwagę na fakt, że przede wszystkim można spodziewać się spadku zarobków kurierów w momencie, w którym oni zostaną w pewien sposób, jeśli wprowadzimy takie sztywne domniemanie stosunku pracy, zmuszeni do przejścia na umowę o pracę, ponieważ wtedy będą pracować tylko dla jednej platformy. To nijak ma się do tego, w jaki sposób działa rynek, ponieważ kurierzy obecnie wykonują zlecenia na rzecz kilku zleceńobiorców jednocześnie, co określa się mianem zjawiska *multi-apping*. Dzięki temu kurierzy mogą porównywać dostępne zlecenia i przyjmować te najkorzystniejsze. Jednocześnie nic nie stoi na przeszkodzie, aby kurierzy optymalizowali i realizowali kilka zleceń jednocześnie, oczywiście jeśli tylko będą dostępne zlecenia w podobnym obszarze. Tak że tutaj obawiamy się, że rzeczywiście kwestia przejścia na umowę o pracę będzie oznaczać, że kurier będzie musiał pracować tylko dla jednej platformy – i efektywnie te zarobki spadną.

Już kończąc, chciałam też może wspomnieć i rozwiązać pewne mity dotyczące współpracy z platformami. Pragnę podkreślić, że kurierzy UberX, jak wszystkie osoby wykonujące umowę-zlecenie, są objęci ubezpieczeniem społecznym, czyli też te składki

są odprowadzane, jak wspomniał pan poseł Gomoła. Mogą też dobrowolnie zdecydować się na ubezpieczenie chorobowe, a dodatkowo Uber zapewnia kurierom ubezpieczenie na czas wykonywania zleceń, które chroni ich w razie nieszczęśliwych wypadków. Tak że wierzymy, że narzucenie umowy o pracę może oczywiście ograniczyć tę elastyczność, bo nie oszukując się, też ta praca... Esencja tej pracy polega na elastyczności i na tym, że kurierzy i kierowcy mogą dowolnie kształtować swój grafik, są panami swojego czasu. No nie są to przywileje dostępne dla pracujących na umowę o pracę. Natomiast jesteśmy otwarci na współpracę, dialog z rządem, z parlamentem w celu wypracowania rozwiązań, które zapewnią kurierom odpowiednie zabezpieczenia, jednocześnie zachowując elastyczność modelu platformowego. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor, za ten głos. Ta elastyczność, elastyczność, elastyczność – to się przejawia cały czas. To jest tak, jak pani powiedziała, esencja, jakby istota tej pracy kurierskiej, więc to jest bardzo ważne, żeby... Widzę, że pani dyrektor też bardzo... Gdzieś tam się zgadza się z tym oczywistym stwierdzeniem.

Proszę bardzo.

Przedstawiciel Wolt Polska Dariusz Łaska:

Bardzo dziękuję. Dariusz Łaska, Wolt. Wolt również jest od ponad dziesięciu lat w Polsce, jest absolutnie europejską firmą, obecną w wielu krajach Unii Europejskiej.

Chcę powiedzieć w uzupełnieniu wypowiedzi przedmówców reprezentujących stronę społeczną – to jest rola bardzo trudna, bo już prawie wszystko zostało powiedziane, w związku z tym nie będę powtarzał, ale w trzech, czterech punktach chciałbym uzupełnić za zgodą pani przewodniczącej.

Po pierwsze, kwestia implikacji rynkowych i ogólnogospodarczych wdrożenia dyrektywy, to, o czym mówił pan prezes, że istotną rzeczą jest, aby pamiętać o implikacjach dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Tych podmiotów współpracujących z platformami jest naprawdę bardzo dużo i one w tej swojej masie, gdybyśmy całą skalę wzięli pod uwagę, stanowią już, że tak powiem, ważny element w naszym dialogu o implikacjach gospodarczych. W momencie, gdybyśmy wdrażali tę dyrektywę w sposób, nie chcę powiedzieć – nierozważny, nieodpowiedzialny, nieracjonalny, ale gdybyśmy po prostu nie wsłuchali się w głosy właśnie resortu rozwoju i technologii, rzecznika małych i średnich przedsiębiorstw, żeby po prostu wysłuchać wszystkich głosów...

Druga kwestia – wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy. Chcę powiedzieć, że myślę, że istotną rzeczą jest, aby wdrażając konkretnie ten przepis do krajowego porządku prawnego, mieć na uwadze jasność kryteriów uruchamiania tego domniemania oraz prawidłowości realizacji tej współpracy przez umowę-zlecenie, tak aby osoby, które uczciwie realizują współpracę i elastycznie zarobkują, świadcząc usługi na platformach – miały pewność, że nie są narażone na przykład na taki zarzut, że właściwie pojawia się jakieś znamie czy przesłanka uruchomienia domniemania stosunku pracy, bo wiemy dobrze, że... I trochę mi niezręcznie, bo nie ma głównego inspektora pracy, pana Staneckiego, ale brałem udział w jednym z wystąpień pana głównego inspektora pracy, który powiedział, że nie wolno na siłę nikogo uszczęśliwiać, czyli krótko mówiąc, jeśli są osoby współpracujące z platformą, dla których to ma sens tylko tak długo, dopóki jest to w formule elastycznej, na zasadzie umowy-zlecenia, to dlaczego zmuszać je do zmiany kwalifikacji tej formuły współpracy? O to prosilibyśmy jako, powiedzmy, takie oczekiwanie, myślę, też istotne ze strony społecznej – zastrzegając, że absolutnie nie wchodzimy w szczegóły, bo to jest nasze pierwsze spotkanie i mamy nadzieję, że takich okazji do rozmów będzie więcej.

I ostatnie zdanie. Myślę, że moje koleżanki i koledzy z innych firm branżowych mogliby to również potwierdzić, że właściwie branża nie była przeciwko dyrektywie. Wprost przeciwnie, właśnie Wolt od początku mówi, że regulacja jest jak najbardziej potrzebna, ma sens, ponieważ z jednej strony operatorom platform ułatwia funkcjonowanie, modelowanie biznesowe itd., a z drugiej strony osobom decydującym się na współpracę z platformami daje takie poczucie zabezpieczenia ich interesów. Interesów społecznych, zdrowotnych, bezpieczeństwa itd. I właściwie szereg operatorów platformowych, w tym Wolt

jest przykładem takiego operatora – te *best practices* w wielu krajach były wdrażane bez oglądania się na regulacje, bez czekania na regulacje, tylko po to właśnie, żeby po prostu poprawiać poczucie bezpieczeństwa u partnerów kurierskich. Więc jesteśmy jak najbardziej zainteresowani dialogiem, możliwością znajdowania najlepszych możliwych rozwiązań przy implementacji tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Myślę, że będzie jeszcze nie raz okazja mówić o szczegółach.

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo panu dziękuję.

Proszę bardzo. Proszę się przedstawić.

Szefowa ds. polityk publicznych w Europie Środkowo-Wschodniej Bolt Magdalena Mazur:

Magda Mazur, firma Bolt.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, po pierwsze, chciałam podziękować za możliwość tego spotkania i za możliwość prowadzenia dialogu na tak ważny temat, jakim jest implementacja dyrektywy. Chciałam też podziękować Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej za dotychczasową otwartość na to, żeby słuchać głosów wszystkich stron w tym dialogu, i bardzo się też cieszymy, że ze słów pani dyrektor – ja się bardzo cieszę, królewskie „my” – wynika, że ta otwartość pozostaje i dalej na to liczymy.

Nie chcę powtarzać tych wszystkich ważnych punktów, które już padały, dotyczących elastyczności, dotyczących powagi jasno sprecyzowanych przepisów dotyczących kwestii małych, średnich i mikroprzedsiębiorców. Ale chciałam podnieść jeszcze jedną kwestię istotną w kontekście grupy eksperckiej, o której pani dyrektor mówiła – z taką prośbą, jeżeli chodzi o regulacje bardziej skupiające się na kwestiach algorytmicznych, o wzięcie pod uwagę harmonijności podejścia do tych regulacji na terenie całej Unii Europejskiej, bo wiadomo, że regulacje dotyczące bezpośrednio prawa pracy w bardzo dużym stopniu wynikają też z lokalnej specyfiki. Jak pani słusznie wspomniała – też jak obie panie wspomniały – wiele z platform, które będą objęte regulacją, działa na terenie całej Unii Europejskiej. Dla nas jako europejskiej – estońskiej – platformy jest to szczególnie ważne. W związku z tym takie harmonijne podejście też usprawni, ułatwi proces implementacji całej dyrektywy.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Mam pytanie, zanim oddam paniom głos, czy jest z nami pan Jarosław Korczyński z Ministerstwa Rozwoju i Technologii?

Starszy specjalista w Departamencie Gospodarki Cyfrowej Ministerstwa Rozwoju i Technologii Jarosław Korczyński:

Jestem. Dzień dobry.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dzień dobry. Czy zanim oddam głos stronie społecznej, pan, jako przedstawiciel ministerstwa, chciałby...

Starszy specjalista w departamencie MRiT Jarosław Korczyński:

Nie reprezentuję oczywiście w żaden sposób pionu decyzyjnego, natomiast jako przedstawiciel resortu słucham, jestem świadomy, że w odpowiednim momencie, kiedy wyjdziemy już z tego etapu rozmowy o ogólnikach, a wejdziemy na etap szczegółowy, ministerstwo na pewno będzie już nie takim pasywnym, ale bardziej aktywnym uczestnikiem procesu, nie tylko jeżeli chodzi o wsparcie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jeżeli chodzi o zapewnienie danych, czy bycie *backupem* przy budowaniu OSR, ale na pewno będziemy uwzględniali wszystko, co słyszymy, i tak jak w przypadku innych inicjatyw legislacyjnych, będziemy starali się o to, żeby przede wszystkim MŚP były uwzględnione, i będziemy dbać o to, żeby regulacja, zależnie od tego, jaki kształt będzie jej nadany, uwzględniała interesy i konkurencyjność.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Starszy specjalista w departamencie MRiT Jarosław Korczyński:

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

To było bardzo istotne.

Oddaję pani głos, proszę.

Specjalista ds. komunikacji i wsparcia operacyjnego Polskiego Związku Partnerów Aplikacyjnych Iwona Różańska:

Dzień dobry państwu.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, ja ze strony pośredników, którzy moim zdaniem i naszym zdaniem są trochę pomijani w dyskusji. Bo tak naprawdę jesteśmy jako PZPA – moje nazwisko: Iwona Różańska – największym i jedynym związkiem pracodawców, który zrzesza polskich przedsiębiorców, którzy umożliwiają pracę dla 70% rynku kurierów aplikacyjnych i aż 55% kierowców taxi. To są właśnie tzw. pracownicy platformi, o których tutaj rozmawiamy – tzw. gigworkerzy. To my jako Polski Związek Partnerów Aplikacyjnych zajmujemy się pomocą w legalizacji pobytu pracowników, wyrabianiem dla nich licencji oraz wypisów oraz zapewnianiem im też takich podstawowych narzędzi, które umożliwiają im komfortową pracę i w ogóle umożliwiają tę pracę – nie tylko komfortową, ale w ogóle umożliwiają. To my stanowimy pierwszy kontakt, jeśli chodzi o komunikację z gigworkerami. To do pracodawców, którzy są zrzeszeni w ramach PZPA gigworker zgłosi się, napotkawszy problem zawodowy.

Jako związek uważamy też zgodnie, że istnieje ogromna potrzeba przeprowadzenia szerokich konsultacji społecznych, uwzględnienia interesu wszystkich stron i również dla nas jako jedynego takiego dużego przedstawiciela ważne jest stałe i niezakłócone uczestnictwo w procesie legislacyjnym. Mamy też nadzieję, że ustawodawca, czyli państwo, ministerstwo, umożliwi nam ten udział.

I zgadzam się z przedmówcami – chcę powiedzieć, że z naszych badań, przeprowadzonych przez nas, także wynika to, że gigworker uważa umowę-zlecenie za najlepszą formę pracy dla niego. A jeśli już mowa o obcokrajowcach, to trzeba podjąć też dyskusję o ułatwieniach w dostępności rynku pracy dla krajów, dla których w tym momencie są nałożone ograniczenia – i jesteśmy tutaj jako Polski Związek Partnerów Aplikacyjnych, aby wspierać dalsze konsultacje. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Czy ktoś chciałby jeszcze zabrać głos? Proszę bardzo.

Ekspert ds. społeczno-gospodarczych Federacji Przedsiębiorców Polskich Wioletta Żukowska-Czaplicka:

Dzień dobry. Wioletta Żukowska-Czaplicka, reprezentuję Federację Przedsiębiorców Polskich, więc też trochę z innej strony...

Oczywiście dziękujemy tutaj pani dyrektor za tę otwartość na dialog – na dialog autonomiczny, bowiem jako federacja sami też o ten dialog apelowaliśmy. Liczymy też, że w ramach tego dialogu uda się wypracować złoty środek i takie rozwiązania, które będą akceptowalne dla wszystkich stron, czyli z jednej strony oczywiście zabezpieczą interesy pracowników, a z drugiej strony zapewnią pewną elastyczność dla całej branży.

To, na co chciałabym jeszcze zwrócić uwagę, to konkretnie kwestia domniemania, która jest zapisana w dyrektywie. Może dzisiaj w dyskusji nie było na ten temat zbyt dużo mowy, ale to jest też poważne wyzwanie dla ustawodawcy. Bo przypomnę tylko, że w tym domniemaniu mamy dwie przesłanki, to jest tylko i wyłącznie kontrola i kierownictwo – to, co się znalazło w ostatecznej wersji dyrektywy. I mam pytanie do ministerstwa – czy macie już jakąś wizję, koncepcję, cokolwiek, jeżeli chodzi o to, jak to domniemanie miałooby zostać zapisane? Nie tylko w odniesieniu do branży, ale czy przewidują już państwo jakąkolwiek zmianę w zakresie art. 22 k.p.? Czy jakaś koncepcja w tym zakresie się pojawia? Bo mamy w przestrzeni medialnej wypowiedzi głównego inspektora pracy, który już jakieś przesłanki próbuje sformułować, więc na ile to się pokrywa z wizją ministerstwa? Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Pani dyrektor, zechce pani odpowiedzieć.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak jak mówiłam, na tym etapie są jeszcze tylko wstępne analizy. Czekamy też tutaj na wynik pracy partnerów społecznych, więc na tym etapie – nie, nie mamy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

No szkoda, bardzo żałujemy, że nie ma z nami pana Marcina Staneckiego i nikogo z Państwowej Inspekcji Pracy.

Czy ktoś z państwa jeszcze chciałby wziąć udział w dyskusji? Bardzo proszę.

Radca prawny w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców Grzegorz Steć:

Grzegorz Steć, radca prawny w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Chciałem tylko króciutko, bo określenie „mały i średni przedsiębiorca” wielokrotnie padało w toku tego spotkania, więc chciałem tylko zaznaczyć, że rzeczywiście dostrzegamy duże zainteresowanie strony społecznej czy środowiska przedsiębiorców właśnie tą tematyką i to zarówno jeżeli chodzi o zakres tego domniemania stosunku pracy – czy to będzie także rozciągane na inne branże, czy tylko na platformy internetowe. Ale nawet gdyby to nie było rozciągane, to także widzimy ryzyka i potrzebę uwzględnienia specyfiki działalności małych i średnich przedsiębiorców, którzy wykorzystują takie platformy w swojej działalności, więc chciałbym zaznaczyć, że widzimy duże zainteresowanie tym tematem i będziemy także... Zaangażujemy się już w te konkretne prace legislacyjne nad rozwiązaniami wymagającymi implementacji. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Czy jeszcze ktoś chciałby zabrać głos?

Nie widzę. Zatem dziękuję państwu serdecznie za to dzisiejsze spotkanie, za tę otwartość i bardzo się cieszę właśnie z tego, że mieliśmy dzisiaj możliwość po prostu zwyczajnej rozmowy wszystkich stron – i przygotowującej ustawę, którą jest ministerstwo, i strony zainteresowanej, czyli biznesu, który w tym uczestniczy. Mamy na to jeszcze trochę czasu, myślę, że może będzie jeszcze potrzeba za kilka miesięcy, kiedy pojawią się już zręby czy będzie jakiś wstępny kształt tych rozwiązań – może będzie potrzeba, żebyśmy wtedy jeszcze o tym podyskutowali. Więc deklaruję tutaj ze swojej strony pełną otwartość na to, żebyśmy takie spotkanie zorganizowali w przyszłym roku.

Dziękuję serdecznie za te wszystkie głosy.

Zamykam dyskusję oraz posiedzenie podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości, dziękując państwu serdecznie.