# Oświadczenie złożone
# przez senatora Adama Bodnara
# na 60. posiedzeniu Senatu
# w dniu 10 czerwca 2026 r.

Oświadczenie skierowane do wiceprezesa Rady Ministrów, ministra cyfryzacji Krzysztofa Gawkowskiego oraz do minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszki Dziemianowicz-Bąk

23 października 2024 r. Parlament Europejski oraz Rada Unii Europejskiej przyjęły dyrektywę 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Dyrektywa ta ustanawia szczegółowe reguły dotyczące ochrony pracowników wykonujących określone zadania za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, które świadczą usługi na rzecz swoich klientów.

Są to zazwyczaj usługi transportowe, usługi przewozu osób, usługi kurierskie lub usługi sprzątania. Oczywiście cyfryzacja pozwala na lepszy dostęp do świadczenia tego typu usług, upraszcza kontakt z klientami, ale jednocześnie niesie za sobą zagrożenia. W Polsce na rynku platform występuje szereg podmiotów, takich jak Uber, Bolt, Freenow, iTaxi, Uber Eats, Glovo, Wolt, Pyszne.pl, Lisek, Fixly czy Oferia.

Niestety brak regulacji tych usług powoduje, że osoby świadczące pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy nie są w istocie objęte gwarancjami konstytucyjnymi dotyczącymi ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, norm dobowego i tygodniowego czasu pracy, prawa do odpoczynku czy zbiorowego reprezentowania interesów. W świetle obowiązującego prawa w praktyce nic nie stoi na przeszkodzie, aby te osoby były równolegle zatrudniane przez 2–3 podmioty, aby pracowały po kilkanaście godzin dziennie, aby w ogóle nie miały urlopu. To zagraża ich zdrowiu, narusza ich prawa, a pośrednio może mieć znaczenie dla bezpieczeństwa klientów. Wreszcie uderza to w podstawowe wartości konstytucyjne, jakimi są godność pracownika oraz ochrona pracy, wyrażone w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej.

Na te wszystkie problemy odpowiada dyrektywa 2024/2831. Wprowadza ona szereg rozwiązań gwarantujących ochronę podstawowych praw pracowniczych. Ogranicza także algorytmiczne podejmowanie decyzji dotyczących sytuacji osób wykonujących tego typu świadczenia, w tym dotyczących bieżącej oceny ich pracy. Termin na wdrożenie dyrektywy to 2 grudnia 2026 r. Pozostało zatem niecałe 6 miesięcy, aby wprowadzić rozwiązania chroniące wspomnianą grupę pracowniczą.

W związku z powyższym mam następujące pytania.

1. Na jakim etapie są prace dotyczące przygotowania projektu ustawy wdrażającej dyrektywę 2024/2831?
2. Kiedy będzie możliwe poznanie tego projektu?
3. Czy zakładany harmonogram prac przewiduje uchwalenie ustawy przed datą 2 grudnia 2026 r.?

Adam Bodnar