



Warszawa, 22 maja 2023 r.

**Pani Marlena Małąg**  
**Minister Rodziny i Polityki Społecznej**

Szanowna Pani Minister,

Działając w imieniu Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (AmCham) oraz jej firm członkowskich, pragniemy się zwrócić do Pani Minister w związku z trwającymi pracami na szczęblu Unii Europejskiej nad projektem Dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Niniejszy projekt ustawy wywołuje wiele obaw wśród naszych firm członkowskich i mając to na względzie, chcielibyśmy przedstawić nasze stanowisko - które mogłoby wesprzeć wypracowanie głosu Polski w negocjacjach nad ostatecznym kształtem regulacji.

AmCham jest organizacją zrzeszającą przedsiębiorców amerykańskich w naszym kraju, reprezentujących jednocześnie jedną z największych grup inwestorów zagranicznych, których wartość aktywów w Polsce wynosi 239 mld złotych i którzy kreują 320 tysięcy miejsc pracy. Od 30 lat działamy na rzecz rozwoju wzajemnych relacji gospodarczych, a naszą misją jest poprawa klimatu inwestycyjnego i promocji naszego kraju na rynku amerykańskim.

**Kluczowym postulatem i celem naszego pisma jest zawarcie w brzmieniu dyrektywy punktu wykluczającego stosowanie reguły domniemania zatrudnienia, w przypadku, gdy istnieją inne przepisy unijne bądź krajowe nakładające na platformę obowiązki, takie jak kontrola jakości czy organizacji pracy. Niezawarcie takiej reguły może skutkować ukaraniem platform za zgodność z prawem i wprowadzaniem chaosu na rynku.**

Jednym z najpoważniejszych zastrzeżeń prawnych dotyczących obecnego brzmienia dyrektywy platformowej jest stosowanie domniemania zatrudnienia nawet w przypadkach, gdy inne przepisy krajowe bądź regulacje unijne zobowiązują platformy do działań kwalifikujących uruchomienie zasady domniemania zatrudnienia. Orzeczenia wydane w przeciągu ostatnich lat (na poziomie Sądów Najwyższych) udowodniły, iż taki mechanizm jest niezgodny z porządkiem prawnym.

Kluczowym jest zawarcie zapisu jasno wykluczającego domniemanie zatrudnienia przez platformy, w przypadku stosowania rozwiązań wynikających z regulacji krajowych nakładających wymogi kontrolne. Zwłaszcza, że kryteria zawarte w samej dyrektywie są niezwykle szerokie i często niejasne. Wiele obecnie obowiązujących regulacji mogłoby uruchamiać przesłanki świadczące o zatrudnieniu. Są to obowiązki takie jak: wymagania dotyczące platform nałożone przez RODO, liczne przepisy transportowe lub krajowe wymogi dotyczące sposobu, w jaki platformy powinny funkcjonować.

Za przykład mogą posłużyć tu przewozy taksówkarskie w Budapeszcie, gdzie lokalny legislator reguluje stawki usług transportowych. Skutkuje to wymogiem kontrolnym dla platform pośredniczących przy przewozie osób, celem sprawdzenia wykonywania narzuconego obowiązku. Polskie prawodawstwo również daje władzom samorządowym możliwość wprowadzania stawek maksymalnych. Wymienione przykłady nie są wyjątkami, podobne sytuacje występują również w Rumunii czy Portugalii, gdzie pośrednicy są prawnie zobligowani do kontroli jakości świadczonych usług i zobowiązani do przedstawiania dowodów prowadzenia nadzoru. W przypadku wprowadzenia dyrektywy w obecnym brzmieniu, klasyfikowano by to jako punkt o domniemaniu zatrudnienia, gdyż nosi to znamiona funkcji kontrolnych ze strony platform.

By uniknąć dyskryminacji prawnej platform, dyrektywa powinna zawierać wyraźny przepis, który uniemożliwiłby automatyczną reklasyfikację osób rzeczywiście samozatrudnionych na pracowników platform, tylko ze względu na zgodność z prawem unijnym bądź krajowym. Podczas czeskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej wprowadzono taki zapis (4.2a), został on jednak usunięty przez prezydencję szwedzką. Podczas gdy Rada kontynuuje pracę nad brzmieniem przepisów, ważne jest, aby taka zasada została ponownie wprowadzona do tekstu roboczego. Zadziała to jako realna zachęta dla państw członkowskich, platform oraz związków zawodowych do wspierania dialogu społecznego na rzecz osób samozatrudnionych. Ponadto, ograniczone zostanie również ryzyko zmiany części

przepisów dotyczących mobilności przez państwa członkowskie. Dodatkowo, jeśli taki przepis nie zostanie wprowadzony przez Radę do tekstu operacyjnego, a jedynie utrzymany w preambule, jest wysoce prawdopodobne, iż zostanie on całkowicie wykreślony podczas negocjacji trójstronnych.

**Ponadto, brak jasnego zapisu wyłączonego zasady domniemania zatrudnienia może niekorzystnie wpłynąć na samych dostawców. Znaczna większość z nich wybiera współpracę w ramach platform cyfrowych ze względu na elastyczność zatrudnienia, którą gwarantuje im obecny model.**

W większości krajów europejskich kurierzy platform pośredniczących w dostawie nie są pracownikami owych platform, dzięki temu pracują, kiedy i gdzie chcą. W przeprowadzanych badaniach<sup>1</sup> kurierzy cenią elastyczność i zapewniają wydajność w zaspokajaniu zróżnicowanego popytu z korzyścią dla europejskich konsumentów i całej gospodarki.

Platformy pośredniczące np. w dostawach żywności to platformy cyfrowe, które łączą restauracje, klientów i kurierów. Platformy pośredniczą w zamawianiu dostaw pomiędzy konsumentami, a restauracjami, gdy tylko pojawi się takie zapotrzebowanie. W większości krajów europejskich kurierzy są samozatrudnieni albo zatrudniani przez tzw. partnerów flotowych, którzy współpracują z platformami pośredniczącymi w dostarczaniu żywności. Kurierzy mogą wybrać, kiedy i gdzie logować się do aplikacji platform dostawczych. Po zalogowaniu, platformy oferują im zlecenia dostaw, które mogą zrealizować, a sami kurierzy decydują, które zlecenie przyjmują lub odrzucają.

Przywołując wyniki wspomnianego wcześniej badania - dostawa jest zajęciem uzupełniającym wobec innej pracy bądź studiów dla 72% kurierów i stanowi ponad połowę ich całkowitego dochodu. Kurierzy cenią elastyczną pracę i aktywnie jej poszukują. Elastyczność jest głównym powodem pracy jako kurier dla dwóch trzecich respondentów. Ponad połowa z nich szukałaby elastycznej pracy gdzie indziej, gdyby praca w dostawie, w takim modelu nie była możliwa. Prawie 70% ankietowanych kurierów nie zrezygnowałoby z elastyczności dla stałych grafików, nawet gdyby hipotetycznie oznaczało to 15 proc. więcej dochodów.

Dzięki elastyczności, kurierzy mogą wybierać preferowane godziny pracy i dowolnie je dostosowywać do swoich potrzeb. Platformy mogą uzyskiwać zdolność doręczania, która szybko dostosowuje się do wahań popytu, a tym samym skutecznie obsłużyć większość zleceń. Platformy pośredniczące w dostarczaniu żywności tworzą wartość dla konsumentów, oferując duży wybór, wygodę i niskie koszty wyszukiwania, a także tworzą wartość dla gospodarki, zapewniając możliwości pracy, zwiększając zyski i wydajność restauracji. Platformy dostaw żywności w Europie współpracowały tygodniowo z ponad 375 000 kurierami, realizując ponad 19 mln dostaw. Szacuje się, że system dostaw żywności w Europie wygenerował około 20 mld euro przychodów w 2020 roku. W przypadku zmuszenia kurierów do pracy w godzinach z góry ustalonych przez pracodawcę zamiast elastycznych godzin, nawet 250 000 obecnych kurierów straciłoby możliwość pracy. Należy mieć również na względzie, iż według szacunków największych platform pośredniczących, współpracujący z nimi kierowcy w Europie zarabiają obecnie średnio więcej niż wynosi płaca minimalna w poszczególnych krajach.

**Porzucenie elastycznego i wypracowanego obecnie modelu pracy doprowadziłoby do nieefektywności i zaszkodziłoby całemu ekosystemowi gospodarczemu:**

- Konsumenty zapłaciliby więcej za usługi niższej jakości, w wyniku czego popyt konsumentów może się zmniejszyć,
- Kurierzy mieliby mniej możliwości pracy i niższe zarobki,
- Restauracje odnotowałyby spadek obrotów,
- Platformy pośredniczące w dostarczaniu żywności stracą podstawy funkcjonowania biznesu i będą zmuszone do ponoszenia dodatkowych kosztów.

<sup>1</sup> Badanie Copenhagen Economics (paneuropejskie badanie wśród ponad 16.000 kurierów)



Sytuacja ta kształtuje się analogicznie również do rynku przewozu osób i platform pośredniczących w tym zakresie. Wprowadzenie dyrektywy w planowanym kształcie wpłynie negatywnie na obecny model biznesowy i spowoduje znaczące zmniejszenie liczby osób świadczących usługi przewozu, wzrost ich cen, zmniejszenie dostępności, oraz przesiedanie się dotychczasowych klientów do aut prywatnych. Zmiana statusu zatrudnienia kierowców spowodowałaby zmniejszenie liczby kierowców, by zapewnić rentowność swoich przedsiębiorstw. Według szacunków Move EU wielkość flot współpracujących z platformami zmniejszyłaby się o 54%, co przy obecnej liczbie kierowców świadczących usługi za pośrednictwem platform oznacza zmniejszenie zatrudnienia o 136 tys. osób w UE.

**Należy również podkreślić, iż z perspektywy polskiego prawa - Ustawa o transporcie drogowym reguluje możliwe formy współpracy platform z kierowcami - mogą oni współpracować albo w ramach Jednoosobowej działalności gospodarczej (posiadającego odpowiednią licencję), albo poprzez bycie pracownikiem/kontraktorem podmiotu świadczącego usługi przewozu osób taxi, posiadającego odpowiednią licencję (tzw. Partnerzy flotowi).**

Przeklasyfikowanie kierowców świadczących usługi w obecnym modelu biznesowym na pracowników spowoduje, że cała branża przewozu osób za pomocą platform znajdzie się w niekorzystnej sytuacji strukturalnej w stosunku do tradycyjnego sektora taksówek, ponieważ taksówkarze korzystający z łączności radiowej mógłby pozostać w statusie samozatrudnionego, a kierowcy korzystający z aplikacji mobilnej musieliby stać się pracownikami.

Mając na względzie powyższe, wyrażamy głęboką nadzieję, że nasze argumenty spotkają się ze zrozumieniem Pani Minister i przyczynią się do wypracowania stanowiska rządu – które uwzględni uzasadnione obawy nie tylko rynku, ale też kierowców świadczących usługi w obecnie wypracowanym modelu biznesowym i konsumentów.

W razie jakichkolwiek pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji. Osobą do kontaktu jest Karol Witaszek, Koordynator ds. Prawnych i Polityki Publicznej w AmCham, [karol.witaszek@amcham.pl](mailto:karol.witaszek@amcham.pl), tel. 690 087 660.

Z wyrazami szacunku

Tony Housh, Przewodniczący Rady Dyrektorów Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce

Do wiadomości: Pani Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora w Departamencie Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej