



Fairwork



**CISZA PRZED BURZĄ?
ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W PRACY
PLATFORMOWEJ W POLSCE NA ROK PRZED
TRANSPOZYCJĄ DYREKTYWY UNIJNEJ**

***FAIRWORK
POLSKA
2025***

SPIS TREŚCI

3	Streszczenie
5	Najważniejsze wnioski
7	Wstęp: Cisza przed burzą? Stan gospodarki platformowej w Polsce w 2025 r.
8	Projekt Fairwork: Dążymy do godnych standardów pracy w gospodarce platformowej
10	Ramy metodologiczne projektu Fairwork
14	Kontekst krajowy: Cyfrowe platformy pracy w Polsce
17	Wyniki Fairwork Polska 2025, według zasad
18	Wyjaśnienie wyników
23	Szczegółowe spojrzenie na: Babysits
26	Szczegółowe spojrzenie na: Pyszne.pl/Just Eat Takeaway
29	Szczegółowe spojrzenie na: Historie pracowników
32	Temat przewodni: Bezpieczeństwo, zdrowie i ubezpieczenie społeczne w pracy na platformach
39	Kierunek zmian
41	Deklaracja Fairwork
42	Załącznik I: System punktacji Fairwork
50	Załącznik II: Komentarze ocenianych firm
51	Podziękowania i finansowanie
54	Przypisy końcowe

Streszczenie

Drugi raport Fairwork Polska analizuje cyfrowe platformy pracy w kontekście zmieniającego się rynku pracy i trwających dyskusji politycznych na temat Dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie poprawy warunków pracy w tym sektorze. W badaniu oceniono siedem platform działających w sektorach przewozów pasażerskich, dostaw żywności i opieki domowej pod względem zgodności z pięcioma zasadami Fairwork: uczciwym wynagrodzeniem, uczciwymi warunkami pracy, uczciwymi umowami, uczciwym zarządzaniem i uczciwą reprezentacją.

W raporcie stwierdzono, że warunki pracy nie uległy poprawie w porównaniu z raportem Fairwork Polska z 2024 r.¹ Osoby pracujące za pomocą platform nadal borykają się z poważnymi wyzwaniami, takimi jak niestabilność wynagrodzeń i brak

przejrzystości umów, ograniczony dostęp do systemu zabezpieczenia społecznego oraz niewystarczające mechanizmy wsparcia w problematycznych sytuacjach. Problemy te pogłębiają stosowane powszechnie w pracy platformowej skomplikowane umowy, a także niektóre przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego. W szczególności młodzi studenci, którzy stanowią znaczną część siły roboczej na platformach, pozostają efektywnie wykluczeni z wielu zabezpieczeń socjalnych.

Proces oceny opiera się na badaniu danych zastanych, wywiadach z 55 osobami świadczącymi pracę oraz wymianach informacji z zarządami ocenianych platform. Punkty są przyznawane, gdy badacze znajdują dowody wskazujące na zgodność warunków pracy z kryteriami Fairwork.



Polska 2025



		Minimalne standardy	Fairwork
Pyszne.pl/ Just Eat Takeaway	8/10	● ● ● ● ● ● ● ● ○ ○	
Glovo	2/10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Babysits	1/10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Bolt	0/10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Uber	0/10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Uber Eats	0/10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Wolt	0/10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	

Najważniejsze wnioski

W ramach cyklu ocen za rok 2025 zespół badawczy Fairwork Polska ocenił siedem platform. Tylko jedna z nich – Pyszne.pl/Just Eat Takeaway – uzyskała stosunkowo wysoką ocenę 8 na 10 punktów. Wynik ten odzwierciedla odmienne podejście platformy do zarządzania kurierami oraz pozytywny wpływ działań związku zawodowego na warunki pracy panujące na platformie. Kolejna platforma, Glovo, otrzymała 2 punkty na 10, co wskazuje, że nadal pozostają nierozwiązane istotne kwestie, takie jak na przykład stabilność wynagrodzenia. Jedna platforma – Babysits – otrzymała jeden punkt za udowodnienie istnienia efektywnego systemu wsparcia dla nian, umożliwiającego terminowe i skuteczne rozpatrywanie ich problemów. W przypadku pozostałych czterech platform – Bolt, Uber, Uber Eats i Wolt – zespół Fairwork nie znalazł wystarczających dowodów, aby przyznać im jakiegokolwiek punkty.



UCZCIWE WYNAGRODZENIE:

Tylko Pyszne.pl/Just Eat Takeaway wykazało, że zapewnia wynagrodzenie przekraczające ustawową stawkę minimalną za godzinę pracy. Platforma zatrudnia kurierów na podstawie umowy zlecenia – bezpośrednio lub przez agencje pracy tymczasowej – i gwarantuje im co najmniej minimalną stawkę godzinową za faktycznie przepracowany czas. W przypadku kurierów pracujących w pełnym wymiarze czasu stawka ta przekracza poziom uznawany za wystarczający do utrzymania (tzw. „*living wage*”). Zespół Fairwork nie znalazł natomiast dowodów na to, że osobom świadczącym pracę za pośrednictwem pozostałych platform zagwarantowano ustawową minimalną stawkę godzinową. Babysits umożliwia wykonawcom i klientom samodzielne negocjowanie wynagrodzeń, ale nadal możliwe jest otrzymanie przez opiekunki stawki niższej niż minimalna. Na pięciu pozostałych platformach, gdzie wynagrodzenie jest wypłacane za wykonanie konkretnego zlecenia, jego wysokość ustalana jest algorytmicznie, co wiąże się z ryzykiem zarabiania poniżej poziomu ustawowego minimum.



UCZCIWE WARUNKI:

Pyszne.pl/Just Eat Takeaway było także jedyną platformą, która dostarczyła dowody na istnienie kompleksowych mechanizmów ochrony bezpieczeństwa i zdrowia kurierów. W przypadku pozostałych platform zespół Fairwork nie znalazł wystarczających dowodów, które uzasadniałyby przyznanie punktu w tej kategorii.



UCZCIWE UMOWY:

Tylko dwie platformy – Pyszne.pl/Just Eat Takeaway i Glovo – wykazały, że posiadają jasne i przejrzyste warunki kontraktowe, zgodne z polskimi przepisami. W przypadku platform Babysits, Bolt, Uber, Uber Eats i Wolt nie ma jednoznacznych dowodów na to, że osoby świadczące

pracę otrzymują zawsze przejrzyste umowy. Na platformach poza Pyszne.pl/Just Eat Takeaway respondenci zgłaszali następujące problemy, takie jak na przykład: nagłe zmiany zasad działania platform bez uprzedzenia, brak przejrzystości w algorytmicznym ustalaniu stawek oraz niewystarczający nadzór nad pośrednikami, którzy często stosują skomplikowane konstrukcje prawne łączące umowy cywilnoprawne z umowami najmu.



UCZCIWE ZARZĄDZANIE:

Trzy platformy – Babysits, Glovo i Pyszne.pl/Just Eat Takeaway – wykazały, że posiadają procedury umożliwiające odwołanie się od decyzji wpływających na sytuację zawodową osób świadczących pracę, takich jak niskie oceny, problemy z płatnościami, dezaktywacją konta czy innymi sankcjami. W przypadku platform Bolt, Uber, Uber Eats i Wolt zespół Fairwork nie znalazł dowodów na to, że osoby świadczące pracę mają dostęp do efektywnej pomocy udzielanej przez człowieka w rozsądnym czasie. Tylko Pyszne.pl/Just Eat Takeaway wykazało konkretne działania na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Choć wiele platform, wliczając w to Babysits, Bolt, Glovo, Uber, Uber Eats, i Wolt, posiada generalne polityki antydyskryminacyjne, nie dostarczono wystarczających dowodów na ich faktyczne wdrażanie. Dowody zebrane od osób pracujących wskazują również na obawy dotyczące algorytmów związane z ryzykiem generowania dyskryminujących skutków.



UCZCIWA REPREZENTACJA:

Jedynie Pyszne.pl/Just Eat Takeaway wykazało, że uznaje zbiorowy głos kurierów i prowadzi negocjacje ze związkami zawodowymi działającymi zarówno w Takeaway, jak i u pośrednika Trenkwalder&Partner. W przypadku pozostałych platform nie znaleziono dowodów na istnienie formalnych mechanizmów reprezentacji osób pracujących ani gotowości do uznawania niezależnych organizacji pracowniczych. Żadna platforma nie wykazała także działań na rzecz demokratycznego współzarządzania.

WSTĘP

Cisza przed burzą? Stan gospodarki platformowej w Polsce w 2025 r.

Chociaż termin transpozycji Dyrektywy dotyczącej pracy platformowej przypada już na grudzień 2026 r., sytuacja pracy na platformach w Polsce w 2025 r. pozostaje w dużej mierze podobna do tej opisywanej w raporcie Fairwork Polska 2024. Platformy nadal opierają relacje z osobami wykonującymi pracę głównie na nieprzejrzystych formach zatrudnienia, takich jak umowy zlecenia i umowy najmu. Rzadko zatrudniają bezpośrednio, a zamiast tego decydują się na outsourcing za pośrednictwem tzw. partnerów flotowych.

Raport wskazuje na utrzymującą się ciągłość – brak jest widocznych, istotnych popraw warunków pracy. Platformy zdają się wstrzymywać z wprowadzaniem zmian do czasu transpozycji Dyrektywy, w kontekście niejasności, jak będzie wyglądać sytuacja regulacyjna po wdrożeniu unijnych regulacji.

W ramach prac nad raportem przeanalizowano również skutki przyjętych w lipcu 2024 r. przepisów wymagających od kierowców posiadania polskiego prawa jazdy. Wielu kierowców liczyło na to, że ograniczenie liczby osób pracujących doprowadzi do wzrostu stawek i realnych zarobków. Nasi respondenci nie zaobserwowali jednak znaczącej poprawy dochodów. Zarówno nasze badania, jak i doniesienia medialne wskazują, że niektóre platformy nie egzekwowały konsekwentnie nowego wymogu wobec migrantów². Obejście wprowadzonych regulacji

ułatwiają pośrednicy, którzy zatrudniają kierowców platform przewozowych jako kurierów dostarczających jedzenie, co pokazują zarówno nasze bada-

nia terenowe, jak i doniesienia medialne³. Sytuacja ta pokazuje, że platformy mogą skutecznie omijać działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa klientów oraz warunków pracy, korzystając z pośredników. W związku z tym decydenci polityczni powinni rozważyć ograniczenie roli pośrednictwa w pracy platformowej, jak rekomendowaliśmy już w raporcie Fairwork Polska 2024. W przeciwnym razie podejmowane próby regulacyjne mogą nie przynieść praktycznych efektów.

Tak jak we wszystkich raportach Fairwork, warunki pracy oceniane są na podstawie pięciu zasad uczciwej pracy: uczciwego wynagrodzenia, uczciwych warunków, uczciwych umów, uczciwego zarządzania i uczciwej reprezentacji. W tym roku zespół Fairwork Polska przeanalizował zasady działania siedem platform działających w sektorach przewozów pasażerskich, dostaw jedzenia oraz usług opieki domowej. Wyniki stanowią niezależną analizę warunków pracy na platformach cyfrowych, która może służyć decydentom politycznym, firmom platformowym, pracownikom i konsumentom. Analiza ta powinna zostać wzięta pod uwagę w trwającym procesie transpozycji dyrektywy dotyczącej pracy platformowej.



PROJEKT FAIRWORK:

Dążymy do godnych standardów pracy w gospodarce platformowej

FAIRWORK OCENIA WARUNKI PRACY NA PLATFORMACH INTERNETOWYCH. NASZE OCENY OPIERAJĄ SIĘ NA PIĘCIU KRYTERIACH, KTÓRE CYFROWE PLATFORMY PRACY POWINNY SPEŁNIAĆ, ABY ZAPEWNIĆ PODSTAWOWE MINIMALNE STANDARDY UCZCIWOŚCI.

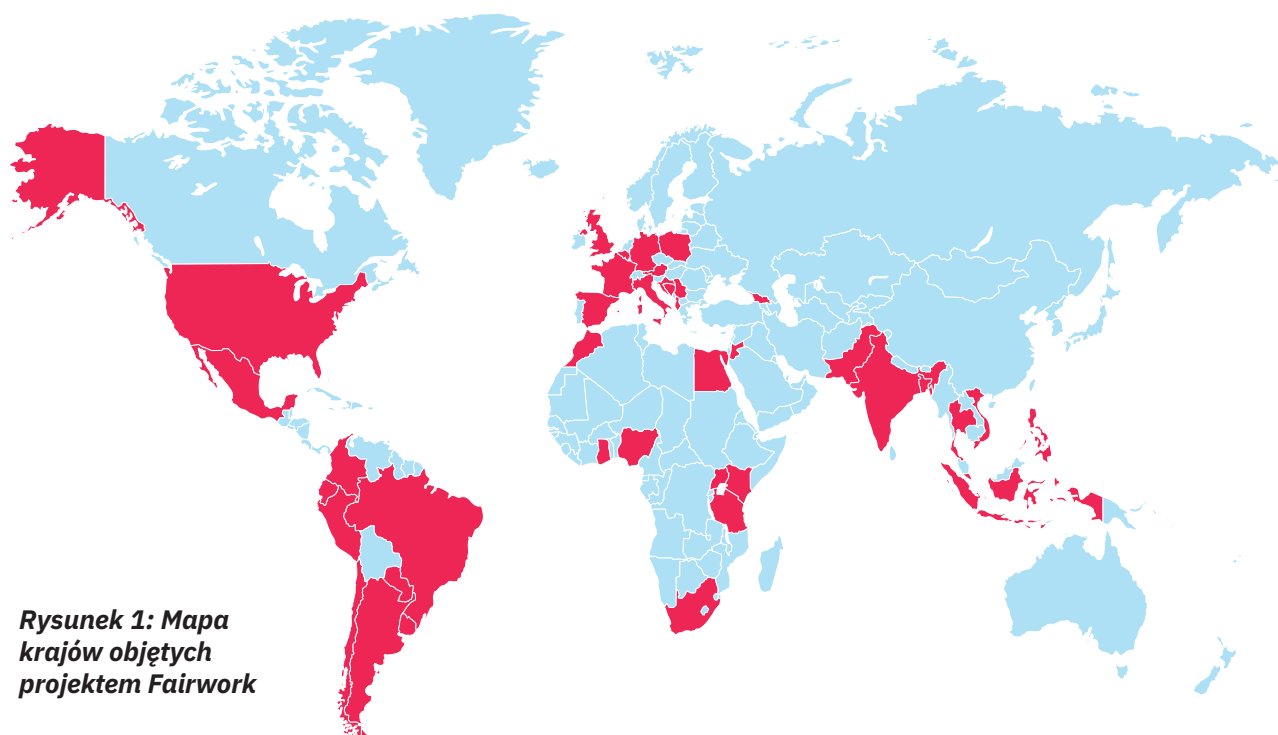
Co roku oceniamy platformy według tych samych zasad, aby pokazać nie tylko to, jak wygląda obecnie gospodarka platformowa, jak również to, czym mogłaby się ona stać. Oceny Fairwork dostarczają niezależnego spojrzenia na

warunki pracy na platformach twórcom polityk publicznych, firmom platformowym, osobom pracującym na platformach i konsumentom. Naszym celem jest pokazanie, że w gospodarce platformowej możliwe są lepsze i bardziej sprawiedliwe miejsca pracy.

Projekt Fairwork jest koordynowany przez Oxford Internet Institute na Uniwersytecie Oksfordzkim oraz WZB Berlin Social Science Center. Nasza sieć badaczy ocenia platformy w 38 krajach na pięciu kontynentach. W każdym kraju Fairwork ściśle współpracuje z osobami świadczącymi pracę, platformami, podmiotami i osobami działającymi na rzecz poprawy sytuacji oraz twórcami polityk publicznych, aby promować bardziej uczciwą przyszłość pracy platformowej. W Polsce badania te prowadzą badacze z Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instytutu Badań Strukturalnych w Warszawie.



FAIRWORK MAPA KRAJÓW



Rysunek 1: Mapa krajów objętych projektem Fairwork

AFRYKA:

**Egipt, Ghana, Kenia, Maroko, Nigeria,
RPA, Tanzania, Uganda**

AZJA:

Bangladesz, Indie, Indonezja, Jordania, Liban, Pakistan, Filipiny, Singapur, Tajlandia, Wietnam

EUROPA:

Albania, Austria, Belgia, Bośnia i Hercegowina, Chorwacja, Francja, Gruzja, Niemcy, Włochy, Polska, Serbia, Hiszpania, Wielka Brytania

AMERYKA POŁUDNIOWA:

**Argentyna, Brazylia, Chile, Kolumbia,
Ekwador, Paragwaj, Peru, Urugwaj**

AMERYKA PÓŁNOCNA:

Meksyk, Stany Zjednoczone

Ramy metodologiczne projektu Fairwork

Fairwork ocenia warunki pracy na cyfrowych platformach pracy i tworzy ranking na podstawie uzyskanych wyników. W tym celu stosujemy pięć kryteriów, które platformy powinny spełnić, aby można je było uznać za oferujące „uczciwe warunki pracy”. Pięć zasad Fairwork zostało opracowanych podczas wielostronnych warsztatów w Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i wielu innych spotkań w różnych krajach. Od tego czasu zasady i ich stosowanie były dalej dopracowywane. Aby zapewnić, że te globalne zasady mają zastosowanie w polskim kontekście, dokonaliśmy ich przeglądu w porozumieniu z osobami świadczącymi pracę na platformach i ekspertami. Więcej szczegółów na temat każdej zasady oraz kryteriów stosowanych do ich oceny można znaleźć w Załączniku.

PIĘĆ ZASAD

Uczciwe wynagrodzenie

Osoby świadczące pracę na platformach, niezależnie od rodzaju umowy, na jakiej są zatrudnione, powinny otrzymywać godne wynagrodzenie po uwzględnieniu kosztów związanych z pracą. Oceniamy zarobki zgodnie z obowiązującą płacą minimalną w miejscu świadczenia pracy, a także aktualną płacą niezbędną do utrzymania (tzw. „*living wage*”). Ponieważ osoby świadczące pracę na platformach w Polsce są

prawie wyłącznie zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, oceniamy zarobki w odniesieniu do minimalnej stawki godzinowej przewidzianej dla umów zlecenia, co reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wyliczenie płacy wystarczającej na utrzymanie zostało dokonane na podstawie danych o wydatkach gospodarstw domowych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych skorygowanych o wyższe ceny w lokalizacjach, w których przeprowadzaliśmy wywiady⁴.



Uczciwe warunki

Platformy powinny wdrożyć polityki mające na celu ochronę osób świadczących pracę przed podstawowymi zagrożeniami wynikającymi z wykonywania pracy. Powinny także podejmować proaktywne działania w celu ochrony i promowania bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uczciwe umowy

Umowy oraz regulaminy świadczenia usług (*terms and conditions*), powinny być dostępne, czytelne i zrozumiałe. Strona zawierająca umowę z osobą świadczącą pracę musi podlegać lokalnemu prawu i musi być określona w umowie. Niezależnie od rodzaju umowy, powinna być ona wolna od klauzul, które w nieuzasadniony sposób wyłączają odpowiedzialność użytkownika i/lub platformy.

Uczciwe zarządzanie

Powinna istnieć procedura, w ramach którego osoby świadczące pracę mogą być wysłuchane, odwoływać się od dotyczących ich decyzji i być informowane o przyczynach podjęcia tych decyzji. Powinien istnieć jasny kanał komunikacji, obejmujący możliwość odwołania się od decyzji menedżerów lub dezaktywacji konta. Stosowanie algorytmów powinno być przejrzyste i skutkować sprawiedliwymi rezultatami dla osób świadczących pracę. Powinna istnieć możliwa do zidentyfikowania i udokumentowana polityka, która zapewnia uczciwość w sposobie zarządzania osobami świadczącymi pracę na platformie (na przykład w zakresie zatrudniania, dyscyplinowania lub zwalniania).

Uczciwa reprezentacja

Platformy powinny udokumentować istnienie procedury wyrażania głosu przez osoby świadczące pracę. Niezależnie od klasyfikacji zatrudnienia (rodzaju umo-

wy), osoby świadczące pracę powinny mieć prawo do zrzeszania się, a platformy powinny być przygotowane do współpracy i negocjacji z nimi. W Polsce prawa te są gwarantowane osobom świadczącym pracę w ramach niestandardowych form zatrudnienia, takich jak umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie, na mocy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zmienionej w wyniku orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r.

METODOLOGIA

**PROJEKT FAIRWORK
WYKORZYSTUJE TRZY SPOSOBY,
ABY SKUTECZNIE BADAĆ
UCZCIWOŚĆ WARUNKÓW PRACY NA
CYFROWYCH PLATFORMACH PRACY:
BADANIE DANYCH ZASTANYCH,
POZYSKIWANIE INFORMACJI
BEZPOŚREDNIO OD PLATFORM ORAZ
PRZEPROWADZANIE WYWIADÓW
Z OSOBAMI ŚWIADCZĄCYMI PRACĘ.**

Za pomocą tych trzech metod szukamy dowodów na to, czy platformy działają zgodnie z pięcioma zasadami Fairwork.

Badanie danych zastanych

Każdy roczny cykl oceny Fairwork rozpoczyna się od badania danych zastanych w celu identyfikacji platform do analizy. Następnie szukamy osób kontaktowych pośród przedstawicieli platform, opracujemy scenariusze wywiadów i strategie rekrutacji osób świadczących pracę. Dla

każdej platformy gromadzimy i analizujemy szeroki zakres publicznie dostępnych dokumentów, w tym umów, opublikowanych polityk i procedur. Badamy także interfejsy aplikacji. Odnajdujemy również wszelkie publicznie dostępne informacje, które mogą pomóc nam w ocenie różnych platform: na przykład dodatkowe usługi udostępniane na rzecz osób świadczących pracę lub istnienie wcześniejszych lub trwających sporów.

Po sfinalizowaniu listy platform, każda z nich jest zapraszana do udziału w corocznym badaniu rankingowym Fairwork i otrzymuje informacje na temat tego procesu. W tym roku zidentyfikowaliśmy, kierując się kryterium roli w polskiej gospodarce, siedem istotnych platform działających w największych polskich miastach – w Warszawie, Gdańsku, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu i Katowicach.

Kontakt z platformą

Druga metoda polega na pozyskaniu dowodów bezpośrednio od platform. Kierownictwo platformy jest proszone o omówienie stopnia zgodności platformy z każdą z zasad Fairwork. Dowody mogą obejmować opublikowane polityki i/lub standardowe procedury, ogłoszone zobowiązania oraz funkcjonalności strony internetowej/aplikacji. Dowody te zapewniają wgląd w działanie i model biznesowy platformy, jednocześnie otwierając dialog, w ramach którego platforma mogłaby zgodzić się na wdrożenie zmian w oparciu o zasady Fairwork. W przypadkach, w których kierownictwo platformy nie wyraża zgody na udział w badaniu, ograniczamy naszą ocenę do dowodów uzyskanych w ramach badań danych zastanych i wywiadów z osobami świadczącymi pracę.

Wywiady z osobami świadczącymi pracę

Trzecią metodą jest bezpośredni wywiad z osobami świadczącymi pracę na platformach. W Polsce przeprowadzono 55 wywiadów w sześciu dużych miastach. Wywiady te nie mają na celu zapewnienia statystycznie reprezentatywnego zestawu doświadczeń. To raczej studia przypadków, które mają za zadanie przybliżyć polityki i praktyki platform w kontekście zasad Fairwork, z uwzględnieniem sposobu organizacji, zarządzania oraz indywidualnych doświadczeń osób świadczących pracę. W szczególności umożliwiają one wgląd w motywacje osób do podjęcia pracy na platformie, w jaki sposób te osoby wyobrażają sobie swoją karierę w obrębie gospodarki platformowej, i jak ich doświadczenie pracy platformowej jest kształtowane przez relacje z innymi osobami świadczącymi pracę i resztą rynku pracy.



Wywiady były częściowo ustrukturyzowane i wykorzystywały serię pytań odnoszących się do 10 kryteriów Fairwork. Aby zakwalifikować się do wywiadów, osoby musiały mieć ukończone 18 lat i przynajmniej dwumiesięczne doświadczenie pracy na platformie. W Polsce wywiady te były przeprowadzane w języku polskim i angielskim.

Tworzenie pełnego obrazu

To trójtorowe podejście pozwala na sprawdzenie informacji przedstawionych przez platformy i umożliwia zebranie dowodów z różnych źródeł. Ostateczną punktację ustala wspólnie zespół Fairwork, opierając się na analizie wszystkich trzech rodzajów dowodów. Punkty są przyznawane wyłącznie wtedy, gdy dla każdego kryterium istnieją wystarczające dowody.

Jak przyznajemy punkty

Każda z pięciu zasad Fairwork jest podzielona na dwa mniejsze punkty: pierwszy oraz drugi punkt, który może być przyznany tylko wtedy, gdy zostaną spełnione kryteria przyznania pierwszego. Łącznie każda platforma może zatem otrzymać 10 punktów. Platformy otrzymują punkt tylko wtedy, gdy mogą w zadowalający sposób udowodnić wdrożenie danej zasady.

Ocena obejmuje szereg etapów. Najpierw zespół krajowy zbiera dowody i przypisuje wstępną punktację. Zebrane dowody są następnie wysyłane do zewnętrznych recenzentów w celu niezależnej oceny. Recenzentami są zarówno członkowie zespołów Fairwork w innych krajach, jak i członkowie centralnego zespołu Fairwork. Po przyznaniu punktów przez zewnętrznych recenzentów, wszyscy recenzenci spotykają się, aby omówić wyniki i zdecydować o ostatecznej punktacji. Platformy mają możliwość przedstawienia dalszych dowodów, aby zdobyć punkty, których początkowo im nie przyznano. Wyniki te stanowią następnie ostateczną roczną punktację, która jest publikowana w rocznym raporcie Fairwork dla danego kraju.

Przed publikacją niniejszego raportu ocenione platformy miały możliwość zapoznania się z jego ustaleniami i skomentowania ich. Wszystkie odpowiedzi znajdują się w Załączniku II.

Dalsze szczegóły dotyczące systemu punktacji Fairwork znajdują się w Załączniku.

**NIEUZYSKANIE PUNKTU
NIEKONIECZNIE OZNACZA, ŻE
PLATFORMA NIE PRZESTRZEGA DANEJ
ZASADY. OZNACZA TO PO PROSTU, ŻE -
Z JAKIEGOKOLWIEK POWODU - NIE
ZNALEŹLIŚMY WYSTARCZAJĄCEGO
DOWODU NA TO, ŻE PLATFORMA
SPEŁNIA JEGO WARUNKI.**



KONTEKST KRAJOWY:

Cyfrowe platformy pracy w Polsce

Platformy pracy w Polsce funkcjonują w bardzo rozproszonym otoczeniu regulacyjnym i pozostają słabo nadzorowane.

Kontekst rynku pracy

Cyfrowe platformy pracy pojawiły się w Polsce w 2014 r. i szybko zdobyły znaczącą pozycję, zwłaszcza w sektorach dostaw żywności i przewozów osób. Do końca 2025 r. w Polsce wciąż nie wprowadzono przepisów odnoszących się bezpośrednio do warunków pracy na platformach. Ich rozwój ułatwił warunki systemowe: słabe umocowanie negocjacji zbiorowych w porządku prawnym oraz szerokie stosowanie niestandardowych form zatrudnienia.

Rozwój platform przebiegał w okresie relatywnie wysokiego wzrostu gospodarczego: w całym tym okresie, PKB i płace znacząco wrosły i trend ten utrzymuje się⁵. Jednocześnie, w ostatnim czasie istnieją sygnały o pogarszającej się sytuacji na rynku pracy – stopa bezrobocia wzrosła z 5% we wrześniu 2024 r. do 5,6% we wrześniu 2025 r.⁶

Na sytuację w gospodarce platformowej wpływają dwa istotne czynniki społeczno-demograficzne. Po pierwsze, liczba pracowników migrujących – którzy stanowią znaczną część pracowników platformowych – nadal rośnie i przekroczyła milion osób⁷. Choć dominują osoby z Ukrainy i Białorusi, rośnie udział migrantów z Azji Środkowej, Azji Południowo-Wschodniej i Ameryki Południowej. Po drugie, mimo starzenia się społeczeństwa, bezrobocie wśród najmłodszych pracowników (15–24 lata) wzrosło z 9,3% do 11,3%. Ta grupa stanowi drugą kluczową część siły roboczej platform⁸.

Kontekst regulacyjny

W POLSCE BRAK JEST PRZEPISÓW WYMAGAJĄCYCH OD PLATFORM ZATRUDNIANIA OSÓB JAKO PRACOWNIKÓW LUB SAMOZATRUDNIONYCH. PLATFORMY DZIAŁAJĄ W RAMACH OGÓLNYCH REGULACJI, KTÓRE POZWALAJĄ KSZTAŁTOWAĆ RELACJE Z OSOBAMI ŚWIADCZĄCYMI PRACĘ ZA POMOCĄ RÓŻNYCH NIESTANDARDOWYCH FORM ZATRUDNIENIA.

Ważną cechą niestandardowego zatrudnienia w Polsce jest fakt, że pracownicy niestandardowi są objęci relatywnie szerokim zakresem świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej, co jest dziedzictwem uniwersalistycznego podejścia przyjętego przez rząd socjalistyczny. W latach 60. i 70. XX wieku różne kategorie pracowników niestandardowych – w tym członkowie spółdzielni, osoby samozatrudnione w handlu i rolnictwie, artyści i pracownicy domowi – były stopniowo włączane do systemu ubezpieczeń społecznych⁹. Uzupełnieniem tego było niemal powszechne ubezpieczenie

zdrowotne, finansowane bezpośrednio z budżetu państwa w czasach socjalistycznych. Te podstawowe zasady włączenia osób samozatrudnionych do systemu zabezpieczenia społecznego, a także zasada powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego,¹⁰ zostały utrzymane pomimo znacznych zmian finansowych i strukturalnych zarówno w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, jak i w finansowaniu opieki zdrowotnej po transformacji gospodarczej po 1989 r.¹¹

W okresie światowego kryzysu finansowego w 2008 r. w Polsce nastąpił gwałtowny wzrost wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia w postaci tak zwanych umów cywilnoprawnych. Umowy te w coraz większym stopniu zastępowały zarówno zatrudnienie na podstawie Kodeksu pracy, jak i samozatrudnienie, ponieważ orzecznictwo i praktyka gospodarcza umożliwiły ich stosowanie w sytuacjach podobnych do stosunku pracy. Tendencja ta wynikała w dużej mierze ze stosunkowo wysokiego obciążenia podatkowego zarówno niskopłatnej pracy na podstawie kodeksowej, jak i niski dochodowej działalności gospodarczej¹². W szczególności osoby samozatrudnione ponosiły wysokie koszty stałe związane ze składkami na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie, kolejne rządy wprowadzały znaczne podwyżki ustawowej płacy minimalnej, co sprawiło, że umowy cywilnoprawne – nieobjęte przepisami dotyczącymi wynagrodzenia minimalnego – stały się bardziej atrakcyjne finansowo dla pracodawców. W rezultacie po 2008 r. w Pol-

sce znacznie wzrosło wykorzystanie umów cywilnoprawnych.¹³

Kiedy w 2014 r. na polski rynek weszły cyfrowe platformy pracy, zaczęły one stosować umowy cywilnoprawne jako podstawowy sposób kształtowania relacji z osobami pracującymi za ich pośrednictwem. Co istotne, rozwiązania te – omijające zarówno ochronę regulacyjną przysługującą pracownikom zatrudnionym na podstawie Kodeksu pracy, jak i ramy prawne regulujące samozatrudnienie – nie zostały wymyślone przez platformy, ale raczej zaadaptowane z istniejących już wcześniej praktyk gospodarczych.

W miarę jak niekorzystne skutki braku ochrony dla wykonawców umów cywilnoprawnych stawały się coraz bardziej widoczne (nie tylko w pracy platformowej, ale także w sektorach takich jak handel detaliczny, hotelarstwo i przetwórstwo przemysłowe), kolejne rządy wprowadzały szereg środków „normalizacyjnych” mających na celu zmniejszenie różnic między umowami cywilnoprawnymi a standardowymi umowami o pracę. Reformy te obejmowały rozszerzenie zakresu ubezpieczenia społecznego na umowy cywilnoprawne o zlecenie (2014 r.), wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla wykonawców cywilnoprawnych i osób samozatrudnionych (2016 r.) oraz uznanie prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych dla wykonawców cywilnoprawnych i osób samozatrudnionych (2019 r.)¹⁴. Chociaż środki te poprawiły ochronę osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, zwiększyły również koszty związane z ich zatrudnianiem.

Jednocześnie rząd obserwował rosnące znaczenie cyfrowych platform pracy. W 2016 r. władze wezwały platformy do rejestrowania swojej działalności i wypełniania obowiązków podatkowych i składowych. W odpowiedzi platformy rozpoczęły współpracę z pośrednikami – tzw. partnerami flotowymi lub rozliczeniowymi – którzy przejęli odpowiedzialność za kształtowanie stosunków kontraktowych



z osobami świadczącymi pracę.¹⁵ Pośrednicy ci, działający jako formalnie zarejestrowane podmioty prowadzące działalność gospodarczą, zawierają umowy B2B z platformami, a następnie podzlecają pracę indywidualnym zleceniobiorcom. W sektorze przewozów osób pośrednicy zarządzają również „wypisami z licencji na taksówkę” dla kierowców za ułamek standardowego kosztu licencji – zazwyczaj od 1% do 10% – co pozwala działać przy znacznie niższych kosztach.

Aby zrównoważyć rosnące koszty zatrudniania na umowach cywilnoprawnych wynikające m.in. z rządowej polityki „normalizacji” zatrudnienia cywilnoprawnego, pośrednicy zaczęli opracowywać nowe metody optymalizacji podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Jedną z takich metod polega na połączeniu umowy zlecenia określającej ryczałtową sumę, pokrywającą tylko ułamek wynagrodzenia, razem z umową najmu, która służy do rozliczenia pozostałej, większej części wynagrodzenia. W ramach tych ustaleń można także (często wyłącznie teoretycznie) wynająć pojazd pośrednikowi lub wynająć taki pojazd od pośrednika, co czasami wiąże się z kolejnymi cyklami podnajmu w celu dalszej optymalizacji podatkowej.¹⁶

Głównym celem stosowania umów najmu jest zmniejszenie zobowiązań po-

datkowych i składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo, umowy najmu pozwalają zmniejszać podstawę opodatkowania poprzez odliczanie kosztów związanych z pojazdem – takich jak paliwo i ubezpieczenie – jako kosztów najmu. Takie rozwiązania, łączące umowy zlecenia na niewielką kwotę i umowę najmu opiekującą na większość wynagrodzenia, dominują w polskich sektorach przewozów pasażerskich i dostaw jedzenia, pozwalając na uniknięcie obowiązków podatkowych, składekowych, ponieważ wynagrodzenie jest faktycznie wypłacane jako czynsz. Pośrednicy również zakładają, że ze względu na akordowy charakter pracy platformowej, ten schemat kontraktowy nie jest objęty przepisami ochronnymi o minimalnej stawce godzinowej.

Takie działania platform i pośredników nie znajdują przeciwdziałania poprzez negocjacje zbiorowe. Choć istnieją dwa związki zawodowe – jeden związany z Konfederacją Pracy/OPZZ i działający w ramach Pyszne.pl/Just Eat Takeaway, a drugi z Inicjatywą Pracowniczą, mający na celu reprezentowanie głównie kurierów Glovo – skupiają się one jednak głównie na nieformalnych negocjacjach z platformami. W polskiej gospodarce platformowej nie zawarto jednak żadnych układów zbiorowych.



WYNIKI FAIRWORK POLSKA 2025, WEDŁUG ZASAD

	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	Łącznie
Pyszne.pl/Just Eat Takeaway	●	●	●	○	●	●	●	●	●	○	8
Glovo	○	○	○	○	●	○	●	○	○	○	2
Babysits	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	1
Bolt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Uber	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Uber Eats	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Wolt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0

Wyniki przedstawione w niniejszym raporcie opierają się na danych zebranych przy użyciu ram Fairwork, opisanych w poprzedniej sekcji. Po przeprowadzeniu badań danych zastanych, zespół Fairwork Polska przeprowadził 55 wywiadów z osobami świadczącymi pracę na siedmiu platformach i zebrał dowody od osób zarządzających platformami. Załącznik I zawiera dalsze szczegóły dotyczące dowodów wykorzystanych do przyznania punktów w 2025 r. oraz sposobu ich zebrania.

WYJAŚNIENIE WYNIKÓW

W 2025 r. Fairwork Polska oceniło siedem platform działających lokalnie platform. Ocena objęła dwie platformy przewozu osób (Bolt i Uber), cztery platformy dostaw jedzenia (Glovo, Pyszne.pl/Just Eat Takeaway, Uber Eats i Wolt) oraz jedną platformę pośredniczącą w usługach opiekuńczych (Babysits).

Uczciwe wynagrodzenie

Platformy, które płacą co najmniej minimalną stawkę godzinową po odliczeniu kosztów związanych z pracą, mogą zdobyć pierwszy punkt w ramach tej zasady. Aby uzyskać drugi punkt, muszą zapewnić wynagrodzenie w wysokości co najmniej płacy wystarczającej na utrzymanie (tzw. „*living wage*”), po odliczeniu kosztów. Przy przyznawaniu punktów w ramach tej zasady, polski zespół badawczy odnosił się do zgodności z ustawową stawką minimalną za godzinę pracy w przypadku umów zlecenia i osób samozatrudnionych, zgodnie z polską ustawą z dnia 10 października 2002 r. o płacy minimalnej. Ze względu na stosunkowo wysoką płacę minimalną w Polsce¹⁷ spełnienie pierwszego progu w ramach tej zasady oznacza, że platforma może automatycznie otrzymać drugi punkt, ponieważ wypłacanie gwarantowanej płacy minimalnej w przypadku pełnego wymiaru pracy w Polsce oznacza, że osoba świadcząca pracę zarabia również *living wage*. Na podstawie danych z badania budżetów gospodarstw domowych (BBDG) szacunkowe średnie wydatki na osobę w Warszawie w 2024 r. wyniosły bowiem 3385 PLN, czyli nieco poniżej płacy minimalnej.

**SPOŚRÓD PLATFORM OBJĘTYCH
BADANIEM W NINIEJSZYM
RAPORCIE, PYSZNE.PL/JUST EAT
TAKEAWAY BYŁA JEDYNĄ, KTÓRA
MOGŁA WYKAZAĆ WYPŁACANIE
GWARANTOWANEGO USTAWOWEGO
MINIMUM PRZY JEDNOCZESNYM
POKRYCIU KOSZTÓW ZWIĄZANYCH
Z DOSTAWĄ, JAK SPRZĘT.**

Te ustawowe minima są przestrzegane zarówno w przypadku kurierów zatrudnionych bezpośrednio przez platformę, jak i zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. W związku z tym Pyszne.pl/Just Eat Takeaway otrzymało również drugi punkt, ponieważ kurierzy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie wyższe niż płaca wystarczająca na utrzymanie.

Nie znaleźliśmy jednak dowodów na to, że osobom świadczącym pracę za pomocą innych platform gwarantuje się



ustawową minimalną stawkę godzinową. Babysits zapewnia opiekunom i klientom możliwość indywidualnego negocjowania wynagrodzenia. Chociaż platforma zamierza wyświetlać ostrzeżenie, gdy użytkownik ustali stawkę godzinową poniżej obowiązującej lokalnie stawki minimalnej, system ten nie został jeszcze wdrożony. Nawet wtedy ostrzeżenie nie gwarantuje opiekun(k)om wynagrodzenia powyżej ustawowego minimum, a jedynie ostrzega o potencjalnej niezgodności z przepisami.

POZOSTAŁE PLATFORMY - W TYM BOLT, GLOVO, UBER, UBER EATS I WOLT - DZIAŁAJĄ W OPARCIU O PŁACĘ ZA KONKRETNE ZLECENIE (AKORDOWĄ), KTÓRA DODATKOWO JEST USTALANA ALGORYTMICZNIE I NIE GWARANTUJE KURIEROM I KIEROWCOM WYNAGRODZENIA RÓWNEGO LUB WYŻSZEGO OD USTAWOWEJ MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ.

Takie algorytmiczne ustalanie wynagrodzeń może prowadzić do znacznych różnic w zarobkach i zmniejsza stabilność dochodów¹⁸.

Uczciwe warunki

Aby platforma spełniła pierwszy próg tej zasady, musi wykazać, że jest świadoma zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia osób świadczących pracę oraz podejmuje działania ograniczające te ryzyka. Uzyskanie drugiego punktu wymaga dodatkowo wykazania, że platforma wprowadza realne rozwiązania w zakresie zabezpiecze-

nia społecznego – tak, by wykonawcy nie ponosili negatywnych skutków niezdolności do pracy, aby obowiązywały zasady chroniące przed ryzykiem związanym z wykonywanymi zadaniami, oraz by algorytmiczne ustalanie wynagrodzeń nie zachęcało do podejmowania nadmiernego ryzyka.

Fairwork otrzymał od Pyszne.pl/Just Eat Takeaway dowody potwierdzające stosowanie kompleksowych środków BHP, w tym zapewnianie ubezpieczenia oraz sprzętu ochronnego. W Polsce umowy cywilnoprawne obejmują jednak ubezpieczenie chorobowe jedynie na żądanie zleceniobiorcy, co wymaga ponoszenia dodatkowych kosztów. Ponieważ wielu kurierów otrzymuje wynagrodzenie na poziomie zbliżonym do minimalnego, często rezygnują oni z tego ubezpieczenia, co oznacza, że znaczna część siły roboczej pozostaje bez ochrony na wypadek choroby. W związku z tym nie mogliśmy przyznać platformie drugiego punktu w obrębie tej zasady.

W przypadku Babysits platforma przedstawiła Fairwork dowody na istnienie systemu wsparcia osób pracujących, udzielającego odpowiedzi w rozsądnym czasie. Jednocześnie jednak zgłoszenia respondentek wskazywały, że często pracują one u klientów nieformalnie, ponosząc ryzyko związane z brakiem podstawowych zabezpieczeń BHP, co jest niezgodne z kryterium 2.1. Oznacza to



również, że opiekunki pracowały bez jakiegokolwiek ubezpieczenia, co jest niezgodne z wymaganiami drugiego progu zasady sprawiedliwych warunków pracy.

W przypadku Glovo dowody wskazują, że platforma zapewnia kurierom szkolenia, responsywny system wsparcia i kompleksowy pakiet ubezpieczeniowy. Jednak dowody przedstawione przez kurierów wskazują również, że sprzęt potrzebny do wykonywania zadań, taki jak torby dostawcze, nie jest zapewniany bezpłatnie, co jest niezbędne do spełnienia pierwszego progu. Niespełnienie kryteriów punktu 2.1 uniemożliwia nam przyznanie platformie punktów za punkt 2.2, mimo że platforma oferuje kurierom stosunkowo hojne ubezpieczenie od wypadków.¹⁹

W przypadku platformy Wolt dowody zebrane przez Fairwork wskazują, że oferuje ona swoim kurierom sprzęt ochronny, a także stosunkowo dobrze oceniany system wsparcia i ubezpieczenie od wypadków. Jednak dowody dotyczące szkoleń z zakresu BHP, które są niezbędne do przyznania pierwszego progu, były niejednoznaczne, co uniemożliwiło przyznanie platformie punktów za realizację tej zasady.

W przypadku pozostałych platform zespół badawczy Fairwork nie znalazł dowodów na istnienie kompleksowych szkoleń BHP, zapewnianie sprzętu lub istnienie skutecznego systemu wsparcia, co uniemożliwiło nam przyznanie punktów w ramach tej zasady.

Uczciwe umowy

Aby spełnić pierwsze kryterium w obrębie tej zasady, platformy muszą zapewnić, że osoby świadczące pracę są w stanie zrozumieć obowiązujące umowy i regulaminy świadczenia usług, zgadzają się na nie, i mają stały dostęp do zasad obowiązujących w pracy (w tym regulaminów). Aby uzyskać drugi punkt, platformy muszą wykazać, że odpowiedzialność jest spr-

wiedliwie rozłożona między stronami, zmiany warunków świadczenia pracy są notyfikowane z odpowiednim wyprzedzeniem, pośrednicy są odpowiednio monitorowani, a systemy algorytmiczne określające ceny, premie, oceny lub przydzielanie zadań są przejrzyste.

Pyszne.pl/Just Eat Takeaway otrzymało pierwszy punkt w ramach tej zasady za zapewnienie kurierom przejrzystych i zrozumiałych umów zlecenia. Umowy są zawierane przed rozpoczęciem pracy, są zgodne z wymogami dotyczącymi ochrony danych oraz przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów prawnych. Platforma spełnia również kryteria drugiego progu, ponieważ istotne zmiany warunków umowy wymagają formalnej renegotiacji umowy, umowy nie zawierają klauzul o ograniczeniu odpowiedzialności, platforma nie korzysta z pośredników, z wyjątkiem agencji pracy tymczasowej, w której warunki pracy są takie same jak w przypadku umów zawieranych bezpośrednio z platformą, a ogólne funkcjonowanie algorytmu jest przejrzyste dla kurierów.

Glovo spełnia również pierwsze kryterium w obrębie tej zasady. Warunki oferowane przez platformę są jasno sformułowane, dostępne i przedstawiane kurierom przed zarejestrowaniem się na platformie. Firma wykazała również przestrzeganie etycznych standardów ochrony i zarządzania danymi. Fairwork Polska nie znalazło wystarczających dowodów, aby przyznać Glovo punkt za kryterium 3.2. Chociaż platforma posiada politykę regulującą współpracę z partnerami flotowymi, zidentyfikowano wiele przypadków, w których partnerzy ci nie spełniali deklarowanych przez Glovo standardów – np. dokonywali płatności „pod stołem” lub zatrudniali kurierów na podstawie umów najmu. Ponadto, nie znaleźliśmy wystarczających dowodów na to, że algorytm stosowany przy dynamicznym określaniu stawek, który wpływa na wynagrodzenie osób świadczących pracę, jest przejrzysty.

W przypadku Babysits, dowody zgromadzone w ramach interakcji z opiekunkami i zarządem platformy wskazują, że od opiekunek oczekuje się, że samodzielnie uregulują swoje relacje kontraktowe z klientami. W związku z tym wszystkie opiekunki, z którymi przeprowadzono wywiady, świadczyły usługi nieformalnie, co uniemożliwiło nam przyznanie platformie punktów zarówno za zasadę 3.1, jak i 3.2.

W przypadku Bolt, Uber, Uber Eats i Wolt większość osób pracowała na podstawie połączenia umów cywilnoprawnych i umów najmu, co sprawiało, że ich sytuacja umowna była złożona i trudna do zrozumienia dla tychże osób. Chociaż zasada Fairwork dotycząca uczciwych umów nie wymaga od platform bezpośrednich stosunków umownych z osobami świadczącymi pracę, wymaga ona jednak, aby umowy jasno wskazywały stronę zawierającą umowę z taką osobą. Stosowanie połączenia umowy cywilnoprawnej z umową najmu może prowadzić do sytuacji, w której strona zawierająca umowę z osobą świadczącą pracę na platformie nie jest czytelna dla osoby pracującej, szczególnie w sytuacji wielu umów najmu i podnajmu pojazdu. Ponadto, nie znaleziono dowodów na to, że którakolwiek z czterech platform posiadała politykę zapobiegającą stosowaniu takich umów, co dyskwalifikowało je z uzyskania punktu za zasa-

dę 3.1. Chociaż nie znaleziono żadnych klauzul wyłączających odpowiedzialność, nie znaleziono również wystarczających dowodów wskazujących na istnienie skutecznego nadzoru nad pośrednikami. Ponadto, nie znaleziono dowodów na to, że algorytmy stosowane do ustalania stawek i przydzielania zadań są w pełni przejrzyste dla osób świadczących pracę.

Uczciwe zarządzanie

Aby spełnić pierwszy warunek tej zasady, platformy muszą posiadać ustalone mechanizmy otwartej komunikacji z osobami świadczącymi pracę, szczególnie w odniesieniu do warunków pracy. Obejmuje to dostępne kanały wsparcia (np. e-mail, czat lub kontakt osobisty) oraz jasne procedury odwoływania się od działań dyscyplinarnych, takich jak zawieszenie, dezaktywacja lub brak wypłaty wynagrodzenia. Aby spełnić drugi warunek w obrębie tej zasady, platformy muszą wykazać, że posiadają politykę przeciwdziałania dyskryminacji, ale także że promują integrację oraz dążą do usuwania barier dla grup osób świadczących pracę znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

W przypadku trzech platform – Babysits, Glovo i Pyszne.pl/Just Eat Takeaway – znaleziono wystarczające dowody potwierdzające skuteczność procedur za-



pewniających udział w procesach zarządzania, umożliwiającym osobom świadczącym pracę możliwości odwołania się od niskich ocen, niepłacenia wynagrodzenia, dezaktywacji i innych kar. Pyszne.pl/Just Eat Takeaway uzyskało dodatkowy punkt, ponieważ dostarczyło nam dowody na istnienie skutecznych polityk i standardowych procedur umożliwiających postępy w zakresie inkluzywnego zarządzania.

Nie mamy wystarczających dowodów, aby przyznać punkty za realizację tej zasady innym platformom uwzględnionym w niniejszym badaniu. Osoby świadczące pracę zgłaszały trudności w uzyskaniu pomocy od ludzkiego pracownika platformy w rozsądnym terminie, a platformy nie przedstawiły dowodów na to, że dysponują skutecznymi metodami wsparcia kurierów i kierowców. Chociaż platformy posiadają ogólne polityki antydyskryminacyjne, nie znaleźliśmy wystarczających dowodów na ich skuteczne funkcjonowanie. Nadal istnieją obawy dotyczące stronniczości algorytmów, które mogą wpływać na gorsze traktowanie niektórych grup kurierów i kierowców.

Uczciwa reprezentacja

Aby spełnić pierwsze kryterium w obrębie tej zasady, platformy powinny zapewnić swobodę wyrażania zbiorowego głosu osób pracujących za pośrednictwem platform poprzez formalne uznanie związku zawodowego i nieograniczanie swobody zrzeszania się. Aby uzyskać dodatkowy punkt, platformy muszą wykazać, że wspierają demokratyczne zarządzanie, co oznacza, że osoby świadczące

pracę na platformie powinny odgrywać znaczącą rolę w zarządzaniu platformą.

JEDYNI PYSZNE.PL/JUST EAT TAKEAWAY WYKAZAŁO, ŻE SPEŁNIA PIERWSZY PRÓG TEJ ZASADY, UZNAJĄC I PROWADZĄC NEGOCJACJE ZE ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM DZIAŁAJĄCYM W TAKEAWAY I W POŚREDNIKU TRENKWALDER & PARTNER.

Chociaż kierownictwo dostarczyło zespołowi badawczemu informacje na temat negocjacji ze związkiem zawodowym i udowodniło, że przyjęło niektóre z jego postulatów, dowody te nie zostały uznane za wystarczające, aby przyznać Pyszne.pl/Just Eat Takeaway punkt za zgodność z zasadą 5.2. Wynika to z faktu, że – zgodnie z dowodami zgromadzonymi podczas wywiadów z kurierami – firma wprowadziła zmianę w sposobie obliczania premii wbrew oczekiwaniom kurierów i związku zawodowego. Nasze dowody wskazują, że firma nie przyjęła żądań kurierów, mimo że twierdziła, iż nie spowoduje to wzrostu kosztów po stronie platformy. Świadczy to o bardziej konfrontacyjnym podejściu platformy. W naszej ocenie uniemożliwia to uznanie platformy za „demokratycznie zarządzaną”, co jest wymagane do uzyskania drugiego punktu w obrębie tej zasady.

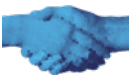
W przypadku innych platform brakowało dowodów potwierdzających istnienie udokumentowanego mechanizmu zbiorowego wyrażania opinii przez osoby świadczące pracę oraz formalnej gotowości do uznawania organizacji osób pracujących lub związków zawodowych lub prowadzenia z nimi negocjacji.



SZCZEGÓŁOWE SPOJRZENIE NA:

Babysits

Babysits, holenderska platforma opieki nad dziećmi, została założona w 2008 roku,²⁰ działa w ponad 121 krajach na całym świecie i ma ponad 7 milionów użytkowników.²¹

Zasada	Punkt pierwszy	Punkt drugi	Łącznie
 Uczciwe wynagrodzenie	 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę minimalną po odliczeniu kosztów	 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę wystarczającą na utrzymanie się ("living wage") po odliczeniu kosztów.	
 Uczciwe warunki pracy	 Ogranicza ryzyko związane z wykonywaniem zleceń	 Zapewnia bezpieczne warunki pracy i siatkę bezpieczeństwa	
 Uczciwe umowy	 Zapewnia jasne i przejrzyste warunki współpracy	 Gwarantuje, że w umowach nie są narzucane żadne nieuczciwe warunki	
 Uczciwe zarządzanie	 Zapewnia uczciwe procedury podejmowania decyzji dotyczących osób świadczących pracę	 Zapewnia uczciwość w procesie zarządzania	
 Uczciwa reprezentacja	 Zapewnia wolność zrzeszania się i wyrażania opinii przez osoby świadczące pracę	 Wspiera demokratyczne zarządzanie	

Łączny wynik Babysits



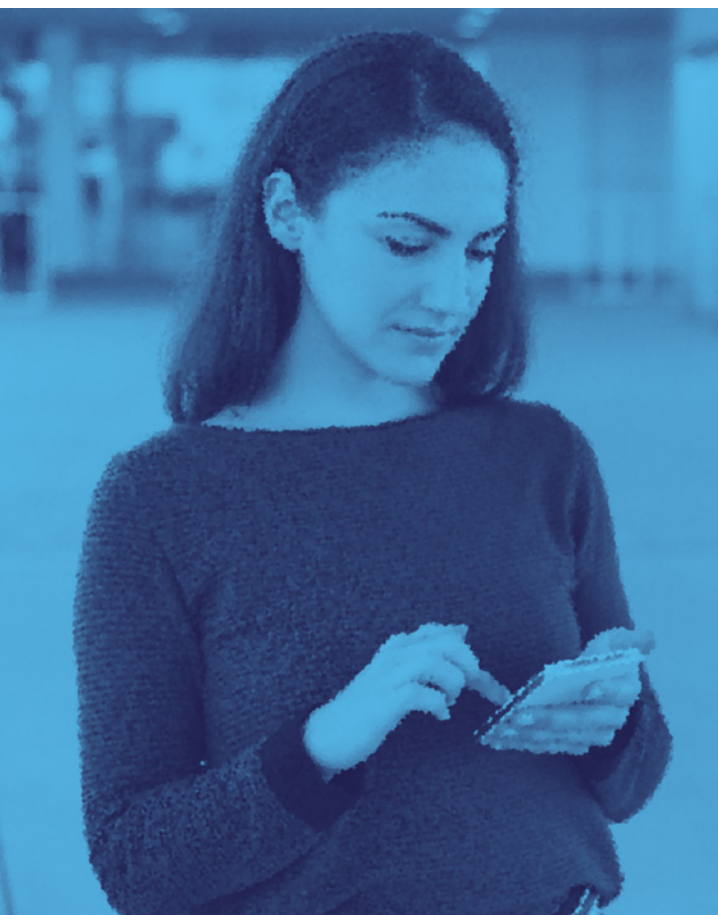
Babysits jest jedną z niewielu platform cyfrowych działających w sektorze usług opieki domowej w Polsce. Sektor ten funkcjonuje w Polsce w dużej mierze w szarej strefie, a większość pracy wykonywana jest całkowicie poza formalnymi ramami regulacyjnymi. Niektórzy naukowcy wyrażali nadzieje, że platformy pracy mogą pomóc w sformalizowaniu sektora usług domowych i poprawie warunków pracy opiekunów i opiekunek.²²

Korzystanie z serwisu Babysits jest bezpłatne dla osób świadczących pracę, natomiast klienci muszą wykupić abonament, aby skontaktować się z opiekunkami. Utworzenie profilu nie wymaga podania wszystkich danych osobowych, chociaż widoczność profilu i dostęp do niektórych funkcji zależą od przesłania skanów dokumentów tożsamości i dodatkowej weryfikacji. Im bardziej kompletny profil, tym większa dostępność funkcji. Dla opiekunek profil pełni funkcję strony-portfolio, zawierającej informacje o ich dostępności, kwalifikacjach, wykształceniu i doświadczeniu. Zawiera również opinie poprzednich klientów oraz stawkę godzinową.

Klienci i opiekunki nawiązują kontakt za pośrednictwem strony internetowej lub aplikacji mobilnej Babysits. Obie strony mogą rozpocząć rozmowę za pośrednictwem zintegrowanego czatu, aby uzgodnić godziny pracy i określić zakres obowiązków, w tym wynegocjować stawkę godzinową. Chociaż większość opiekunek zarabia więcej niż ustawowa minimalna stawka godzinowa, pod koniec roku 2025 nadal można znaleźć oferty poniżej tej stawki w wyszukiwarce na stronie. W trakcie procesu oceny platforma udostępniła zespołowi Fairwork informacje wskazujące, że trwają prace nad systemem wyświetlającym ostrzeżenie, gdy użytkownik ustawi stawkę godzinową poniżej minimalnego wynagrodzenia, ale system ten nie został jeszcze wdrożony.

Platforma utrzymuje, że działa jako zwykły pośrednik, a jej regulamin stanowi, że opiekunki i klienci są odpowiedzialni za samodzielne organizowanie swoich relacji kontraktowych.²³ Żadna z opiekunek, z którymi przeprowadzono wywiady w ramach procesu oceny, nie miała podpisanej pisemnej umowy z klientami, a ich status umowny pozostawał niejasny. W związku z tym praca świadczona za pośrednictwem platformy nadal odbywa się głównie w szarej strefie i pozostaje nieformalna. Według opiekunek, z którymi przeprowadzono wywiady, nie oferuje się im również szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ani ubezpieczeń. Pozostawia to opiekunki bez ochrony w przypadku choroby lub wypadku w pracy.

Platforma przedstawiła dowody potwierdzające funkcjonowanie systemu wsparcia dla opiekunek z rozsądnym czasem odpowiedzi. System wsparcia oferuje możliwość odwołania się od negatywnych opinii klientów, co pozwoliło nam przyznać platformie punkt za realizację zasady 4.1. Dowody zebrane w ramach wywiadów z nianiami sugerują, że opiekunki bardzo często samodzielnie rozwiązują problemy związane z pracą, mimo że mają dostęp do systemu wsparcia. Obejmuje to radzenie



sobie z agresywnymi lub lekceważącymi rodzinami, a także nawigowanie trudnych sytuacji, w których klienci nieoczekiwanie żądają dodatkowych zadań lub usług, które nie zostały wcześniej uzgodnione (takich jak sprzątanie). Wskazuje to na fakt, że platforma mogłaby uczynić swój system wsparcia bardziej widocznym. Chociaż platforma dostarczyła nam informacji na temat ogólnych zasad przeciwdziałania dyskryminacji, brakowało dowodów potwierdzających ich skuteczność.

Na podstawie informacji przekazanych przez opiekunki oraz dowodów dostarczonych przez platformę stwierdziliśmy, że Babysits nie uznaje ani nie zmierza do uznania jakiegokolwiek organizacji reprezentującej osoby pracujące.

Niezależnie od tego powyższych rozważań, wiele opiekunek zauważało, że czuje się bezpieczniej korzystając z Baby-

sits w porównaniu z poszukiwaniem pracy jako opiekunka dzieci poza platformą. To poczucie bezpieczeństwa przypisywano weryfikacji tożsamości klientów przez platformę oraz korzystaniu z funkcji czatu w aplikacji, która rejestruje negocjacje i może służyć jako dowód w przypadku sporów. Ponadto, Babysits oferuje mechanizm ochrony zarobków w przypadku usług rezerwowanych bezpośrednio za pośrednictwem platformy, wymagający przedpłaty od klientów. System ten chroni opiekunki przed niepłacącymi klientami – powszechnym problemem w usługach opieki domowej. Niemniej jednak kilka opiekunek zauważyło, że pomimo tych funkcji praca za pośrednictwem Babysits nadal przypomina nieformalne zatrudnienie. Jak wyjaśniła jedna z naszych respondentek:

“Babysits na nic nie wpływa [w zakresie wsparcia, relacji z klientami, problemami pracy], szczerze mówiąc. Mam wrażenie, że Babysits to apka, w której poznajesz osobę. Ale potem poznajesz się z rodziną i Babysits nie ma znaczenia, chyba że szukasz kolejnych klientów albo coś w tym stylu.”

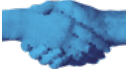
Chociaż zespół Fairwork Polska zdaje sobie sprawę, że usługi opieki domowej w Polsce są powszechnie świadczone w szarej strefie, zachęcany kierownictwo platformy do podjęcia bardziej aktywnych działań w celu poprawy i ochrony warunków pracy opiekunek dzieci.



SZCZEGÓŁOWE SPOJRZENIE NA:

Pyszne.pl/Just Eat Takeaway

Pyszne.pl/Just Eat Takeaway jest dużą międzynarodową platformą dostarczającą jedzenie, zatrudniającą około 4000 kurierów w Polsce.²⁴

Zasada	Punkt pierwszy	Punkt drugi	Łącznie
 Uczciwe wynagrodzenie	1 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę minimalną po odliczeniu kosztów	1 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę wystarczającą na utrzymanie się ("living wage") po odliczeniu kosztów.	2
 Uczciwe warunki pracy	1 Ogranicza ryzyko związane z wykonywaniem zleceń	 Zapewnia bezpieczne warunki pracy i siatkę bezpieczeństwa	1
 Uczciwe umowy	1 Zapewnia jasne i przejrzyste warunki współpracy	1 Gwarantuje, że w umowach nie są narzucane żadne nieuczciwe warunki	2
 Uczciwe zarządzanie	1 Zapewnia uczciwe procedury podejmowania decyzji dotyczących osób świadczących pracę	1 Zapewnia uczciwość w procesie zarządzania	2
 Uczciwa reprezentacja	1 Zapewnia wolność zrzeszania się i wyrażania opinii przez osoby świadczące pracę	 Wspiera demokratyczne zarządzanie	1

Łączny wynik
Pyszne.pl/Just Eat Takeaway



W Polsce platforma działa pod marką *Pyszne.pl*. Założone w 2010 roku we Wrocławiu, *Pyszne.pl* początkowo funkcjonowało jako platforma do zamawiania jedzenia. W 2014 roku stała się częścią holenderskiej grupy Takeaway, która później – w 2020 r. – połączyła się z Just Eat. W lutym 2025 roku Just Eat Takeaway zostało przejęte przez holenderską firmę inwestycyjną Prosus, która posiada również częściowe udziały w Delivery Hero – spółce matce Glovo.

Patrząc międzynarodowo, Just Eat Takeaway znana jest ze swojego charakterystycznego podejścia do zarządzania kurierami. W przeciwieństwie do konkurencji, platforma oferowała bardziej standardowe formy zatrudnienia, w niektórych krajach zatrudniając kurierów bezpośrednio na umowach o pracę oraz prowadząc negocjacje zbiorowe ze związkami zawodowymi.²⁵ Ostatnio jednak firma wydaje się przechodzić na model zbliżony do tego stosowanego przez konkurentów, szczególnie w krajach takich jak Niemcy²⁶ i Austria²⁷, gdzie przyjęła bardziej konfrontacyjne stanowisko wobec kurierów.²⁸

W POLSCE PYSZNE.PL/ JUST EAT TAKEAWAY NADAL DZIAŁA W SPOSÓB WYRÓŻNIAJĄCY SIĘ NA TLE INNYCH PLATFORM DOSTAWY JEDZENIA.

Kurierzy są zatrudniani bezpośrednio lub za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej na podstawie umów zlecenia i otrzymują wynagrodzenie w wysokości co najmniej ustawowej stawki minimalnej za godzinę. Ponadto otrzymują oni rekompensatę za korzystanie z własnych pojazdów, telefonów komórkowych i odzieży roboczej. W rezultacie kurierzy pracujący przez wystarczającą liczbę godzin zarabiają powyżej płacy minimalnej, a osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie wystarczające

na utrzymanie (tj. „*living wage*”).

Platforma organizuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w ramach procesu wdrażania nowych kurierów. Nowi kurierzy wykonują dostawy próbne pod nadzorem kierowników floty, którzy zapoznają ich z zagrożeniami BHP i zasadami bezpiecznego dostarczania przesyłek. W kilku miastach *Pyszne.pl* / Just Eat Takeaway prowadzi również huby, w których kurierzy mogą odpocząć i zregenerować siły między zmianami. Kurierzy otrzymują bezpłatnie sprzęt ochronny i torby dostawcze.

Ponieważ kurierzy są wynagradzani według stawki godzinowej i otrzymują co najmniej ustawową płacę minimalną, platforma nie motywuje ich do podejmowania ryzykownych zachowań w celu uzyskania sensownego dochodu. Ubezpieczenie chorobowe pozostaje jednak dobrowolne dla wielu kurierów zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W przeciwieństwie do osób pracujących na innych platformach, którzy są zatrudniani na podstawie umów cywilnoprawnych i umów najmu, kurierzy *Pyszne.pl* / Just Eat Takeaway, którzy zdecydują się opłacać składki na ubezpieczenie chorobowe, mają prawo do pełnych świadczeń chorobowych.

Umowy są przejrzyste i zrozumiałe, a polityka ochrony danych stosowana przez platformę – odpowiednia. Każda istotna zmiana warunków zatrudnienia wymaga renegotjacji umowy cywilnoprawnej. Umowy nie zawierają klauzul, które są sprzeczne z obowiązującymi ramami prawnymi. W przypadku pośrednictwa pracy przez agencje pracy tymczasowej kurierzy są traktowani na równi z osobami zatrudnionymi bezpośrednio przez platformę i otrzymują identyczne warunki umowne. Algorytmy są wykorzystywane do wspierania zarządzania kurierami, ale ich zastosowanie jest ograniczone; koordynatorzy i dyspozytorzy również odgrywają aktywną rolę w przydzielaniu zadań. Ogólne działanie algorytmu jest jasne dla kurierów.

Firma posiada również dobrze rozwinięty i responsywny system wsparcia. Kurierzy mogą zwracać się o pomoc do dyspozytorów podczas zmian oraz kontaktować się z koordynatorami lub kierownictwem wyższego szczebla w razie potrzeby. Nie znaleziono żadnych dowodów na to, żeby kurierzy spotykali się z niekorzystnym traktowaniem za zgłaszanie swoich wątpliwości i problemów. Platforma posiada jasną politykę antydyskryminacyjną, angażuje się w inicjatywy na rzecz różnorodności, równości i integracji (DEI) oraz przedstawiła dowody na prowadzenie programów szkoleniowych dla restauracji w celu podnoszenia świadomości na temat potencjalnych praktyk dyskryminacyjnych.

Platforma nadal uznaje i współpracuje ze związkiem zawodowym zrzeszonym w Konfederacji Pracy/OPZZ. W ocenie z 2024 r. zespół Fairwork Polska docenił wysiłki firmy na rzecz uwzględnienia kilku postulatów zgłoszonych przez przedstawicieli kurierów. Jednak w ocenie z 2025 r. istnieją ograniczone dowody na stałą współpracę ze związkiem zawodowym, które wystarczyłyby do wykazania, że kurierzy odgrywają znaczącą rolę w zarządzaniu platformą. Wydaje się, że firma przyjęła bardziej ostrożne i selektywne podejście do uwzględniania postulatów

osób pracujących. Dotyczy to w szczególności nowego sposobu obliczania premii wyrównawczych, który został wprowadzony wbrew oczekiwaniom wielu kurierów i związku zawodowego.

Pomimo uzyskania wysokiego wyniku 8 punktów na 10, kurierzy wskazali kilka kwestii budzących niepokój. Chociaż zarobki są zasadniczo zgodne z ustawowymi minimalnymi stawkami, ostatnie zmiany w metodzie obliczania wynagrodzenia za użytkowanie pojazdu zmniejszyły przejrzystość. Wcześniej kurierzy otrzymywali stałe opłaty za dostawę, zróżnicowane w zależności od środka transportu. W nowym systemie wynagrodzenie jest ustalane algorytmicznie na podstawie odległości pokonanej podczas dostawy. Kurierzy twierdzą, że takie podejście jest mniej przejrzyste i trudniejsze do zweryfikowania. Jednak wynagrodzenie za użytkowanie pojazdu określane algorytmicznie nie powoduje spadku zarobków poniżej ustawowej płacy minimalnej i płacy wystarczającej na utrzymanie, dlatego nadal przyznaliśmy platformie punkty za realizację zasady 1.1 i 1.2.

Ponadto kurierzy wyrazili pragnienie większej otwartości ze strony kierownictwa oraz silniejszego zaangażowania w prawdziwą współpracę ze związkiem zawodowym.



SZCZEGÓŁOWE SPOJRZENIE NA:

Historie pracowników

Tomek*, kurier dostarczający jedzenie w Glovo

Tomek jest 22-letnim kurierem dostarczającym jedzenie i pochodzi z małego miasteczka pod Krakowem. Po utracie poprzedniej pracy w sektorze hotelarskim zdecydował się podjąć pracę w Glovo, ponieważ w jego okolicy możliwości zatrudnienia dla osób bez wyższego wykształcenia były ograniczone. Znalazł tę pracę dzięki ogłoszeniu zamieszczonemu na stronie przez partnera flotowego. Co istotne, Tomek nie jest studentem, a praca kuriera w Glovo jest jego jedynym źródłem dochodu.

Aby rozpocząć pracę, Tomek podpisał umowę z pośrednikiem. Podobnie jak większość osób pracujących na platformach, Tomek ma umowę zlecenia okre-

ślającą nominalne wynagrodzenie w wysokości 200 PLN, a także umowę najmu, na mocy której formalnie wynajmuje swój samochód pośrednikowi, który następnie za darmo użycza go Tomkowi do pracy. W praktyce, jego rzeczywiste zarobki są rozliczane jako „czynsz” w obrębie umowy najmu. Każdego miesiąca płaci pośrednikowi od 140 do 300 zł za obsługę podatków i składek na ubezpieczenie społeczne – co stanowi dla niego znaczny wydatek. Koszty paliwa i utrzymania pojazdu pozostają stosunkowo przystępne, ponieważ Tomek zainwestował w bardzo efektywny pod względem spalania samochód. Tomek jest zadowolony, że pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie prowadzi własną działalność gospodarczą, wyjaśniając:

“Powiem tak, bo tutaj w moim mieście były także osoby, które kiedyś pozakładały firmy i pracowały z Glovo w postaci B2B, wzięły sobie auta w leasing i tak dalej i naprawdę im się fajnie powodziło, ale teraz to naprawdę ciężko jest się z tego utrzymać. Ja bym powiedział, że nawet teraz w przypadku mniejszych miast praktycznie niemożliwe jest utrzymanie się z tego.”

Choroby i wypadki są dla Tomka poważnym problemem. Z prawnego punktu widzenia, jako wykonawca na umowie cywilnoprawnej, jest objęty obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym. Świadczenie, które otrzymałby w przypadku wypadku, byłoby jednak minimalne, ponieważ jego umowa zlecenia przewiduje niską kwotę ryczałtową, a większość jego rzeczywistego wynagrodzenia jest wypłacana na podstawie umowy najmu. Chociaż mógłby dobrowolnie opłacić ubezpie-

czenie chorobowe, zdecydował się tego nie robić, świadczenie byłoby znikome – z tego samego powodu, dla którego niskie jest świadczenie w przypadku wypadku.

Wobec braku skutecznej ochrony socjalnej Tomek polega na własnych oszczędnościach, aby pokryć potencjalne straty dochodów. Po niezwiązanej z pracą wypadku był zmuszony kontynuować pracę pomimo faktycznej niezdolności do pracy, bo możliwe do uzyskania świadczenie byłoby bardzo niskie. Chociaż jego

uraz nie spowodował długotrwałych konsekwencji, zastanawia się, co by się stało w przypadku poważniejszego wypadku. Jego skromne oszczędności – mające służyć jako zabezpieczenie – są często zużywane przez podstawowe potrzeby i wakacje, ponieważ ani platforma, ani pośrednik nie zapewniają płatnego urlopu.

Chociaż Tomek mówi o braku zabezpieczenia społecznego w spokojny, rzeczowy sposób, zdaje sobie sprawę, że jest to powszechny problem wśród młodych pracowników, z których wielu wchodzi na rynek pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak sam to ujął, „młodzi nie mają prawa chorować”.

Tym, co budzi u niego większą frustrację, są ostatnie zmiany w strukturze wynagrodzeń Glovo i przejrzystości algorytmów. Kiedyś Glovo oferowało gwarantowane stawki godzinowe w określonych

przedziałach czasowych, zapewniając minimalny dochód kurierom zalogowanym do aplikacji. Aplikacja wyświetlała również sposób obliczania wynagrodzenia – z uwzględnieniem odległości, mnożników w sytuacji wzmożonego popytu oraz złych warunków pogodowych – co dawało kurierom pewną przewidywalność. Tomek wspomina, że Glovo zrezygnowało niedawno zarówno z gwarantowanych stawek, jak i przejrzystości wynagrodzeń. Kurierzy nie mają teraz wglądu w to, jak ustalane są ich zarobki. Tomek zauważa, że czasami dostarcza dokładnie to samo zamówienie do tego samego klienta z tej samej restauracji, ale za każdym razem otrzymuje istotnie inną stawkę. Chciałby, aby Glovo powróciło do poprzedniego, bardziej przejrzystego i przewidywalnego systemu.

“Dużym tutaj ułatwieniem byłby powrót do minimalnej stawki godzinowej, którą mieliśmy w kilku miastach i która została wycofana. Byłoby to bardzo duże ułatwienie i tak dalej, wtedy to już można by było spokojnie sobie czekać w restauracjach i tak dalej stać na przestojach, bo była jednak ta minimalna stawka godzinowa. Również przejrzyste wynagrodzenie, żeby to powróciło do starej aplikacji, gdzie my wiedzieliśmy, za co dostaliśmy. Teraz odkryliśmy, że nasze stawki spadły o 30%. I jeżeli chodzi o taką poprawę, to na pewno wprowadzenie lepszego wsparcia, pomocy w wypadku właśnie kolizji, wypadków i tym podobnych sytuacji”.

Tomek jest świadomy istnienia różnych protestów i działań zbiorowych podejmowanych przez dostawców pracujących na platformach, ale wątpi w ich skuteczność. Jego zdaniem „jedyną realną opcją jest uzyskanie wsparcia od państwa poprzez odpowiednie regulacje prawne – ale mam wrażenie, że rząd nie jest szczególnie chętny do działania”. Podobnie jak wielu kurierów, Tomek ma ambiwalentne stanowisko wobec unijnej dyrektywy w sprawie pracy platformowej. Uważa, że platformy „już coś kombinują, żeby to jakoś obejść” i nie jest pewien, czy osobiście wolalby umowę

o pracę. Niemniej jednak wyraża wyraźne pragnienie większej przejrzystości w obliczaniu wynagrodzeń oraz dostępu do odpowiedniego ubezpieczenia w przypadku wypadku lub choroby.

Adam*, kierowca na Bolt i Uber

Adam jest 45-letnim kierowcą z Gdańska, który pracuje jednocześnie dla Bolt i Uber. Niedawno rozpoczął pracę na platformie, aby uzyskać dodatkowy dochód po tym, jak w swojej głównej pracy został

zmuszony do przejścia na część etatu. Korzysta z własnego pojazdu i ponosi wszystkie związane z tym koszty utrzymania. Podobnie jak wielu innych kierowców, Adam ma umowę zlecenie przewidującą kwotę 200 zł oraz umowę najmu z pośrednikiem, za pośrednictwem której rozliczane jest jego rzeczywiste wynagrodzenie.

Dla Adama praca na platformie wiązała się z wieloma nieprzyjemnymi niespodziankami. Nie przeszedł żadnego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – takie nie zostało zorganizowane ani przez platformy, ani pośrednika. Adam regularnie ma do czynienia z pijanymi lub agresywnymi pasażerami, a także niebezpiecznymi sytuacjami, takimi jak przewożenie psów bez kagańca czy smyczy. Ponieważ przejazdy z udziałem zwierząt są droższe, wielu klientów celowo wybiera zwykłe kategorie przejazdów i mimo to próbuje przewozić zwierzęta, stwarzając zagrożenie zarówno dla bezpieczeństwa, jak i higieny.

Chociaż obie platformy oferują syste-

my wsparcia, kierowcy muszą najpierw poradzić sobie z obsługą oferowaną przez boty, zanim dotrą do pomocy udzielanej przez człowieka. Sfrustrowany tym Adam wypracował samodzielne sposoby radzenia sobie z ryzykownymi sytuacjami. Opracował własny „kodeks postępowania”, odmawiając świadczenia usług pasażerom, którzy wyglądają na pijanych lub próbują podróżować ze zwierzętami bez wybrania odpowiedniej opcji przejazdu. Zainstalował również kamerę, aby rejestrować niebezpieczne zdarzenia i chronić się przed ewentualnymi skargami ze strony klientów.

Adam krytycznie odnosi się do warunków umownych narzucanych przez pośredników, które określa jako „taką formę optymalizacji podatkowej”. Zauważa, że formy umowne stosowane przez nich pozbawiają kierowców ochrony społecznej, ponieważ ubezpieczenie i świadczenia chorobowe są obliczane na podstawie sztucznie zaniżonego wynagrodzenia określonego w umowie cywilnoprawnej:

“Mamy takie fora, gdzie na przykład ktoś pyta, czy może iść na L4. No, to oczywiście, że może, ale nic nie dostanie”.

Adam nie uważa pracy na platformie jako kierowcy za opłacalną i planuje odejść z branży, twierdząc, że „tak naprawdę jedynym plusem jest elastyczność, reszta finansowo nie do końca jest atrakcyjna”, ponieważ jest to „praca pod najniższą krajową”. Z ostrożnym optymizmem oczekuje transpozycji Dyrektywy w sprawie pracy platformowej. Wyraża nadzieje związane z uregulowaniem statusu zatrudnienia, wyższymi i bardziej przejrzystymi stawkami wynagrodzenia, a także łozenia przez platformy na koszty ubezpieczenia, które obecnie stanowią duże obciążenie finansowe.

** Imiona i niektóre szczegóły zostały zmienione w celu ochrony anonimowości osób pracujących*



TEMAT PRZEWODNI:

Bezpieczeństwo, zdrowie i ubezpieczenie społeczne w pracy na platformach

Wyzwania związane z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy platformowej

Praca na platformach w Polsce koncentruje się w sektorach narażonych na ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), takich jak przewozy pasażerskie i dostawy jedzenia. Praca w opiece domowej, choć ma inny charakter, również wiąże się ze specyficznym ryzykiem ze względu na nieuregulowany charakter prywatnych gospodarstw domowych jako miejsc pracy oraz często niejasny status prawny opiekunek dzieci.²⁹ W tych sektorach osoby pracujące raportują szereg zagrożeń fizycznych, psychologicznych oraz socjalnych.

Po pierwsze, wiele osób pracujących za pośrednictwem platform podkreśla fizyczne zagrożenie wypadkami i urazami. Jeden z kurierów opisał pracę na platformie jako „niezwykle niebezpieczną”, opowiadając o kilku przypadkach, w których o włos uniknął poważnych obrażeń. Ryzyko jest szczególnie wysokie w przypadku kurierów poruszających się na rowerach lub skuterach. Chociaż dane ilościowe dotyczące Polski nie są jeszcze dostępne, badania międzynarodowe wskazują, że ponad 20% kurierów dostarczających posiłki doznało urazów związanych z pracą.³⁰

Druga ważna kategoria ryzyk wynika z zachowań klientów. Wielu respondentów opowiadało o doświadczeniach związanych z agresją słowną lub fizyczną ze



strony klientów. W szczególności kierowcy przewozu osób zgłaszali częste spotkania z nietrzeźwymi lub agresywnymi pasażerami, a opiekunki do dzieci opisywały niewłaściwe zachowania, a w niektórych przypadkach mających charakter molestowania seksualnego. Chociaż brakuje danych ilościowych dotyczących Polski, istnieją dane z innych krajów – takie jak badanie przeprowadzone w Nowym Jorku, w którym co piąty kurier dostarczający jedzenie zgłosił, że padł ofiarą napaści, a także raporty Fairwork z Brazylii, Filipin, RPA i Stanów Zjednoczonych³¹ – które sugerują, że takie zagrożenia są powszechne.

Praca na platformach wiąże się również z podwyższonym ryzykiem psychospołecznym.³² Ciągłe monitorowanie i ocena algorytmiczna sprzyjają poczuciu bycia ciągle nadzorowanym, niskiej autonomii i zwiększonemu stresowi.³³ Presja ta potęgowana jest przez niestabilność dochodów, niejasny status umowny i izolujący społecznie charakter pracy. Połączenie kontroli algorytmicznej i niepewności ekonomicznej powoduje wyższy poziom stresu niż w porównywalnych tradycyjnych miejscach pracy.

Kilka czynników strukturalnych potęguje te zagrożenia w porównaniu z zatrudnieniem tradycyjnym, nawet w podobnych sektorach, takich jak logistyka i transport.

**PO PIERWSZE, JAK POKAZANO
W NASZYM RAPORCIE, WIĘKSZOŚĆ
PLATFORM ZAPEWNI JEDYNI
MINIMALNE SZKOLENIA BHP.**

Zwykle są one oferowane w formie krótkich samouczków w aplikacji, są one jednak zazwyczaj powierzchowne i nie wyposażają osób pracujących w wiedzę niezbędną do radzenia sobie z rzeczywistymi zagrożeniami.

Po drugie, osoby pracujące często zgłaszają, że platformy albo nie zapewniają odpowiedniego sprzętu, albo wymagają od nich zakupu tego sprzętu samodzielnie. Biorąc pod uwagę niskie zarobki, wiele osób pracujących wybiera tańszy lub niewystarczający sprzęt, co zwiększa ryzyko.³⁴ W przeciwieństwie do tradycyjnych pracowników, od osób pracujących na platformach oczekuje się zazwyczaj pokrycia wszystkich kosztów związanych z pracą – w tym napraw pojazdu, paliwa i ubezpieczenia – co może spowodować, że ich dochód netto spadnie poniżej ustawowego minimum.

Po trzecie, osoby pracujące na platformach często napotykają przeszkody w poszukiwaniu wsparcia. Platformy często stosują zautomatyzowane systemy wsparcia oparte w pierwszej kolejności o boty, co efektywnie zniechęca do zgłaszania incydentów lub zagrożeń. W rezultacie osoby pracujące na platformach często polegają na nieformalnych sieciach pracowniczych i forach internetowych, aby uzyskać porady i pomoc w problematycznych sytuacjach.

Po czwarte, algorytmiczne systemy obliczania stawek i monitorowania wydajności nasilają zachowania zwiększające ryzyko. Wynagrodzenie opierające się o indywidualne zadania motywuje do szybszej pracy – często kosztem bezpieczeństwa – oraz do przyjmowania zleceń w niekorzystnych warunkach pogodowych, kiedy oferowane są premie i mnożniki. Kurierzy i kierowcy często opisują, że czują presję, aby podejmować pracę w niebezpiecznych warunkach również w celu utrzymania wysokich ocen lub uniknięcia dezaktywacji.

Wreszcie, ryzyka są potęgowane przez profil demograficzny osób pracujących na platformach – przeważnie migrantów lub osób młodszych. Osoby te często mają ograniczoną wiedzę na temat swoich praw i nie mają dostępu do wsparcia instytucjonalnego, co sprawia, że są bardziej narażone na wyzysk i zagrożenia zawodowe.

Ochrona socjalna osób pracujących za pośrednictwem platform

Zakres ubezpieczenia społecznego dla osób pracujących za pośrednictwem platform w Polsce jest zagadnieniem bardzo złożonym, kształtowanym przez niejasność stosunków zatrudnieniowych w obrębie pracy platformowej oraz przez konkretne wyłączenia zawarte w ogólnych ramach systemu ubezpieczeń społecznych. W praktyce, osoby pracujące za pośrednictwem platform mają ograniczony dostęp do ochrony socjalnej, chociaż charakter i zakres tego ograniczenia różni się w zależności od grupy.

Po pierwsze, niektóre osoby świadczące pracę są wykluczone z ochrony socjalnej z powodu braku pisemnych umów. Jest to szczególnie widoczne wśród opiekunek do dzieci objętych naszym badaniem – żadna z nich nie miała podpisanej pisemnej umowy ze swoimi klientami. Badania sugerują również, że niektóre osoby w branży przewozu osób lub dostawy jedzenia również nie mają podpisanych umów.³⁵ Kowalik, Lewandowski i Kaczmarczyk oszacowali, że około 18% kierowców i dostawców jedzenia w Polsce pracowało nieformalnie w 2022 r.³⁶ Sytuacja mogła ulec pewnej poprawie po wprowadzeniu w 2024 r. obowiązkowej weryfikacji kierowców, ponieważ żaden z ankietowanych przez nas kierowców i dostawców nie pracował bez podpisanej umowy. Osoby pracujące bez pisemnej umowy są wykluczone zarówno z systemu ubezpieczeń społecznych, jak i publicznej opieki zdrowotnej, chociaż niektórzy, zwłaszcza studenci, zachowu-

ją dostęp do opieki zdrowotnej w ramach ubezpieczenia oferowanego studentom.

Po drugie, większość kierowców i kurierów – tych, którzy pracują na podstawie kombinacji umów zlecenia i umowy najmu – ma ograniczony dostęp do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego i wypadkowego. Składki na ubezpieczenie społeczne są opłacane wyłącznie na podstawie umowy o zlecenie, która zazwyczaj przewiduje nominalne i niskie wynagrodzenie (200 PLN). W rezultacie wszelkie świadczenia wypłacane w przypadku choroby lub wypadku są niezwykle niskie, do tego stopnia, że kurierzy i dostawcy uważają wnioskowanie o nie za bezsensowne. Stosowanie połączenia umów zlecenia i najmu przyczynia się również do zwiększonego ryzyka ubóstwa w podeszłym wieku, ponieważ składki odprowadzane na indywidualne konta emerytalne pozostają znikome. Problem ten jest podobny, ale jest znacznie bardziej dotkliwy niż ten, z którym borykają się osoby samozatrudnione w Polsce, które są również narażone na podwyższone ryzyko ubóstwa emerytalnego.³⁷

Po trzecie, osoby pracujące za pośrednictwem platform – w tym studenci poniżej 26 roku życia – są objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Biorąc pod uwagę ich niskie i niestabilne zarobki, bardzo niewiele osób decyduje się na przystąpienie do ubezpieczenia, również dlatego, że potencjalne świadczenia są minimalne ze względu na sztucznie obniżone dochody deklarowane w umowach zlecenia. Jak ujął to jeden z kurierów dostarczających jedzenie:

“Tak, w teorii mogę dołączyć do ubezpieczenia chorobowego. Ale po co? Ile dostanę? Kilkadziesiąt złotych.”

Wreszcie, studenci poniżej 26 roku życia znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji. Oprócz dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, dobrowolne jest

również ubezpieczenie emerytalne i rentowe. W naszej próbie żaden z pracujących studentów pracujących nie zdecydował się na objęcie ubezpieczeniem. Ponadto,

studenci poniżej 26 roku życia są wyłączeni z publicznego ubezpieczenia wypadkowego i nie mogą do niego dobrowolnie przystąpić. Choć mogą wykupić pry-

watne ubezpieczenie wypadkowe, robią to rzadko ze względu na ogólnie niskie i niestabilne dochody. Jak wyjaśnił jeden ze studentów:

“My nie mamy żadnych ubezpieczeń wypadkowych, nic. Więc jak mamy wypadek i nie pracujemy, to nie mamy za co jeść”.

Co więcej, osoby pracujące przez platformy, ze względu na skomplikowaną i nieprzejrzystą sytuację, często doświadczają problemów przy ubieganiu się o świadczenia. Dobrze ilustruje to przypadek kurierki, która w 2021 r. uległa wypadkowi, w wyniku którego doznała trwałego uszczerbku na zdrowiu – na szczęście, bez wpływu na

zdolność do pracy. Mimo że była zatrudniona bezpośrednio przez platformę na podstawie umowy zlecenia i objęta ubezpieczeniem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, błędy administracyjne ze strony platformy znacznie opóźniły wypłatę odszkodowania:

“Wtedy byłam właśnie zatrudniona na umowie zlecenie z platformą, no i miałam ubezpieczenie z ZUS-u. Tylko, że potem były spore problemy. To znaczy teoretycznie nie było problemów, tylko się okazało, że jak platforma miała wysłać wniosek i dokumenty, które ja zaniostałam do nich, to oni twierdzili, że ten wniosek wysłali, a tego wniosku nie wysłali. I ja potem czekałam na odpowiedź z ZUS-u. Mijał czas, mijał czas. No i się okazało, że jednak oni tego wniosku nie wysłali. I ja musiałam teraz, w 2024 roku, wszystkie te dokumenty jeszcze raz gromadzić. Chodzić do lekarzy, żeby tam dostać zaświadczenie o zakończeniu leczenia. Dopiero po tych kilku wizytach mogłam jeszcze raz wszystko wysłać I tym razem platforma wysłała te dokumenty. Całość trwała do 2024 r.”



Przypadek ten ilustruje trudności administracyjne i skomplikowanie regulacyjne, z którymi często borykają się osoby pracujące przez platformy, gdy chcą ubiegać się o świadczenia, w szczególności, gdy platformy nie wywiązują się ze swoich obowiązków.

Wreszcie, osoby pracujące przez platformy są wykluczone z kilku kluczowych regulacji ochronnych, które mają fundamentalne znaczenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Mowa tu o limitowanym czasie pracy, obowiązkowych okresach odpoczynku oraz prawie do płatnego urlopu wypoczynkowego. Praca przez nadmierną liczbę godzin bez odpowiedniego czasu na odpoczynek przyczynia się do ciągłego zmęczenia, stresu i zwiększonego ryzyka zdrowotnego.

Ochrona socjalna i nadchodząca Dyrektywa w sprawie pracy platformowej

Dyrektywa UE w sprawie pracy platformowej nie reguluje bezpośrednio kwestii ochrony socjalnej. Jej podejście opiera się na zapewnieniu istnienia stosunku pracy w przypadku błędnie sklasyfikowanych pracowników, którzy mają być objęci ochroną na tych samych zasadach, co pozostali pracownicy na umowach o pracę. Osoby samozatrudnione mają natomiast

korzystać ze środków określonych w Zaleceniu Rady Unii Europejskiej z dnia 8 listopada 2019 r., w którym wzywa się państwa członkowskie do zapewnienia formalnego i rzeczywistego dostępu, odpowiedniości i przejrzystości systemów zabezpieczenia społecznego dla wszystkich pracowników i osób samozatrudnionych.³⁸

Realizacja takich założeń w Polsce wiąże się z kilkoma trudnościami. Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudnione, posiadające zarejestrowaną działalność gospodarczą) pracujące za pośrednictwem platform są objęte zabezpieczeniem społecznym, ponieważ ich składki na ubezpieczenie społeczne są obliczane od podstawy nie niższej niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Natomiast osoby zatrudnione w gospodarce platformowej wyłącznie na umowach cywilnoprawnych mają znacznie mniejszy zakres ochrony. Wynika to z faktu, że wynagrodzenie określone w umowach zlecenia nie stanowi całości ich zarobków, a ich wynagrodzenia są faktycznie rozliczane za pośrednictwem umów najmu. Ponadto, osoby na umowach cywilnoprawnych są często wykluczone z części systemu zabezpieczenia społecznego, jak wyjaśniono już wcześniej.

Zapewnienie skutecznej ochrony socjalnej w pracy platformowej wymaga uznania jej szczególnych cech. Należą do nich zwiększone ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, niestabilność dochodów, która zwiększa podatność osób pracujących na zagrożenia, oraz stosowanie algorytmicznego zarządzania, które jeszcze bardziej komplikuje warunki pracy. Konieczne wydaje się zapewnienie bardziej rozbudowanego i kompleksowego systemu ochrony, aby odpowiednio sprostać tym wyzwaniom. Przemawia to za szerszym stosowaniem umów o pracę w ramach pracy platformowej.

Choć nie jest to preferowane przez nas rozwiązanie, politycy mogą jednak rozważać pozostawienie umów cywilno-



prawnych jako opcji świadczenia pracy na platformach. W tym kontekście należy przeanalizować następujące rozwiązania regulacyjne:

Opcja 1. Zapewnienie efektywnej reklasyfikacji osób pracujących za pośrednictwem platform

Pierwsza opcja zakłada wprowadzenie szerokiego domniemania stosunku pracy w celu skutecznego ograniczenia stosowania niestandardowych form zatrudnienia w ramach pracy na platformach. Należy zauważyć, że sama dyrektywa nie wyjaśnia w pełni dokładnego zakresu tego domniemania, stwierdzając, że domniemuje się, że stosunki umowne są „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”. Jest to kwestia, która została poruszona na przykład przez przedstawicieli pracodawców podczas dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego. Chociaż w innych kontekstach posiadanie orientacyjnych kryteriów włączających domniemanie może prowadzić do obejścia domniemania,³⁹ zespół Fairwork uważa, że w kontekście polskim, gdzie sądy zazwyczaj nie są szczególnie skłonne do interweniowania w sposób, w jaki strony umowy kształtują swoje stosunki umowne⁴⁰, takie orientacyjne kryteria mogą być konieczne do dalszego doprecyzowania



domniemania. Mogą one opierać się na wykazie zaproponowanym w projekcie dyrektywy Komisji Europejskiej z 2021 r.⁴¹ Projekt Komisji zawierał kryteria mające wskazywać na istnienie stosunku pracy, takie jak na przykład: ustalanie wynagrodzenia przez platformę; nakładanie wiążących zasad postępowania wobec klientów lub dotyczących wykonywania pracy; nadzorowanie wykonywania pracy lub weryfikowanie jej jakości; skuteczne ograniczanie swobody osoby świadczącej pracę w zakresie organizowania zadań lub odmawiania przyjęcia zleceń; oraz ograniczanie możliwości budowania niezależnej bazy klientów. Spełnienie jednego lub dwóch z tych kryteriów powodowałoby powstanie domniemania stosunku pracy.

Podczas gdy wiele osób pracujących za pośrednictwem platform wyraża obawy, że umowy o pracę mogą zwiększyć koszty, potencjalnie obniżyć dochody netto i zmniejszyć elastyczność, inni uznają, że typowa praca na platformie oferuje niewiele więcej niż minimalne wynagrodzenie, pozostawiając ich bez podstawowej ochrony. Jak ujął to jeden z respondentów:

“Umowa o pracę jest bardziej bezpieczna, najbardziej bezpieczna jest pod każdym możliwym względem. Wtedy by nam jeszcze jakieś urlopy płatne przysługiwały. A przy tych zleceniach, najmach czy umowach o dzieło nie ma takiej możliwości. I jest problem z wypadkami. Takie jest moje zdanie na ten temat: powinno być tak, że te firmy powinny zatrudniać na umowę o pracę po prostu.”

Co ważne, zapewnienie umów o pracę osobom świadczącym pracę za pośrednictwem platform rozszerzyłoby również zakres ubezpieczenia społecznego na studentów poniżej 26 roku życia, którzy są obecnie wyłączeni z tego zakresu ze względu na zwolnienie umów cywilnoprawnych ze składek na ubezpieczenie społeczne. Działanie takie może jednak spotkać się z oporem samych studentów, ponieważ spowodowałoby to faktyczny wzrost ich składek na ubezpieczenie społeczne i mogłoby obniżyć ich dochody netto.

Opcja 2. Prawidłowe stosowanie umów zlecenia

Jeśli polscy decydenci polityczni zdecydują się utrzymać stosowanie umów cywilnoprawnych w ramach pracy platformowej, konieczne jest zapewnienie, aby umowy zlecenia były stosowane prawidłowo i nie podważały istniejących regulacji zatrudnienia. Wymagałoby to wyeliminowania istniejącej praktyki łączenia umów zlecenia z umowami najmu, a także zapewnienia osobom pracującym za pośrednictwem platform ochrony przez minimalną stawkę godzinową. Obie te praktyki znacznie obniżają składki na ubezpieczenie społeczne (w przypadku osób, które nie są studentami poniżej 26 roku życia). Powodują one również, osoby pracujące za pośrednictwem platform nie mają realnego dostępu do świadczeń chorobowych i wypadkowych.

Warto zauważyć, że taka reforma nie zmieniłaby znacząco sytuacji w zakresie ochrony socjalnej studentów poniżej 26 roku życia, ponieważ pozostają oni zwolnieni ze składek na ubezpieczenie społeczne i zasadniczo nie opłacają ich dobrowolnie. Poprawiłoby to jednak stabilność zarobków ze względu na zapewnienie skutecznego egzekwowania prze-

pisów o ustawowej minimalnej stawki godzinowej.

Kwestia ubezpieczenia społecznego studentów

Istnieje poważna luka w zakresie ochrony socjalnej osób świadczących pracę za pośrednictwem platform, którzy są studentami poniżej 26 roku życia i są zatrudnieni na podstawie umów zlecenia w Polsce. W obecnych ramach prawnych osoby te korzystają ze specjalnego statusu podatkowego i składkowego – są zwolnione z podatku dochodowego i obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Chociaż w perspektywie krótkoterminowej może się to wydawać korzystne, naraża ich to na trudności w przypadku choroby lub wypadku i utrudnia odkładanie składek emerytalnych, co zmniejsza ich świadczenia w przyszłości.

Chociaż szczegółowy projekt rozwiązania tego problemu wykracza poza zakres niniejszego raportu, jednym z potencjalnych rozwiązań byłoby wprowadzenie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego dla studentów poniżej 26 roku życia pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym stawki składek byłyby stopniowo zwiększane każdego roku, aż do osiągnięcia przez nich wieku 26 lat. Ten stopniowy model złagodziłby również obecnie odczuwaną gwałtowną zmianę, gdy osoby te osiągną 26 lat i nagle muszą ponosić pełne składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy, co prowadzi do nagłego spadku dochodów netto.

W idealnym przypadku obniżone składki mogłyby być uzupełniane przez dopłaty z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, aby zapewnić pełny zakres ubezpieczenia. Jednak biorąc pod uwagę obecne nierównowagi finansowe w Zakładzie, takie rozwiązanie może nie być wykonalne w praktyce.

Kierunek zmian:

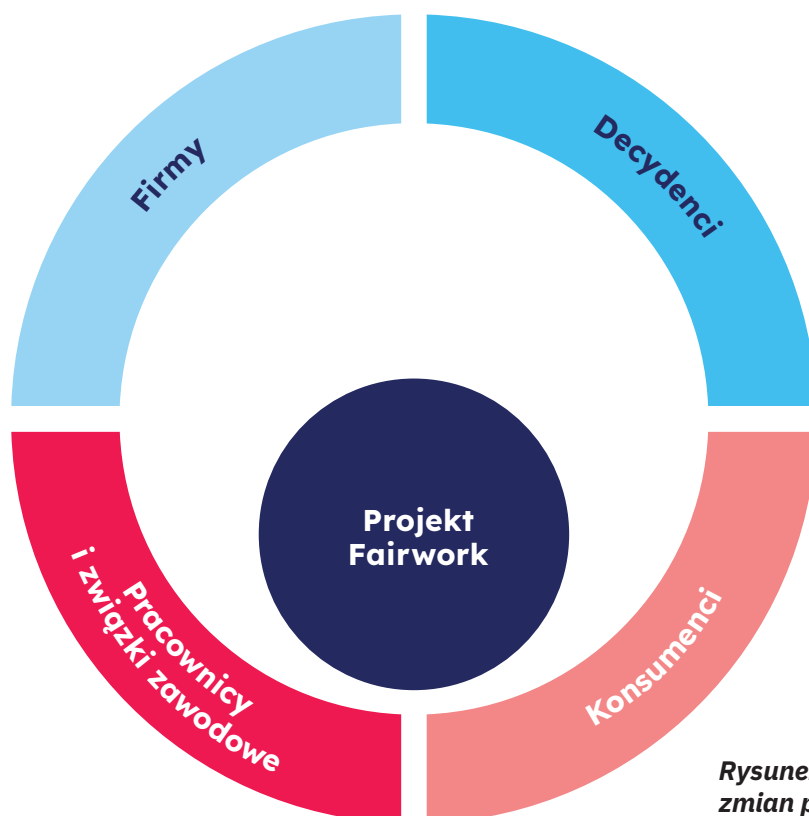
Teoria zmian Fairwork opiera się na humanistycznej wierze w siłę empatii i wiedzy. Jeśli konsumenci mają ekonomiczne możliwości wyboru, wielu z nich będzie świadomie wybierać firmy, z których korzystają.

Nasze coroczne oceny pozwalają konsumentom wybierać platformy, które uzyskały najwyższe wyniki. Tym samym chcemy wywierać presję na firmy, by poprawiały warunki pracy i podnosiły standardy usług. Wspierając solidarność konsumentów z osobami świadczącymi pracę, wspomagamy szerszy ruch na rzecz sprawiedliwszych warunków pracy. Nasze oceny mają znaczenie nie tylko dla indywidualnych decyzji konsumentów – stanowią również cenne źródło informacji dla organizacji podejmujących decyzje o zamówieniach, inwestycjach i współpracy, dzięki czemu mogą wybierać partnerów stosujących uczciwe praktyki pracy.

To druga edycja rocznych ocen Fairwork w Polsce. W tym kontekście dostrzegamy cztery kluczowe ścieżki zmian (rysunek 2).

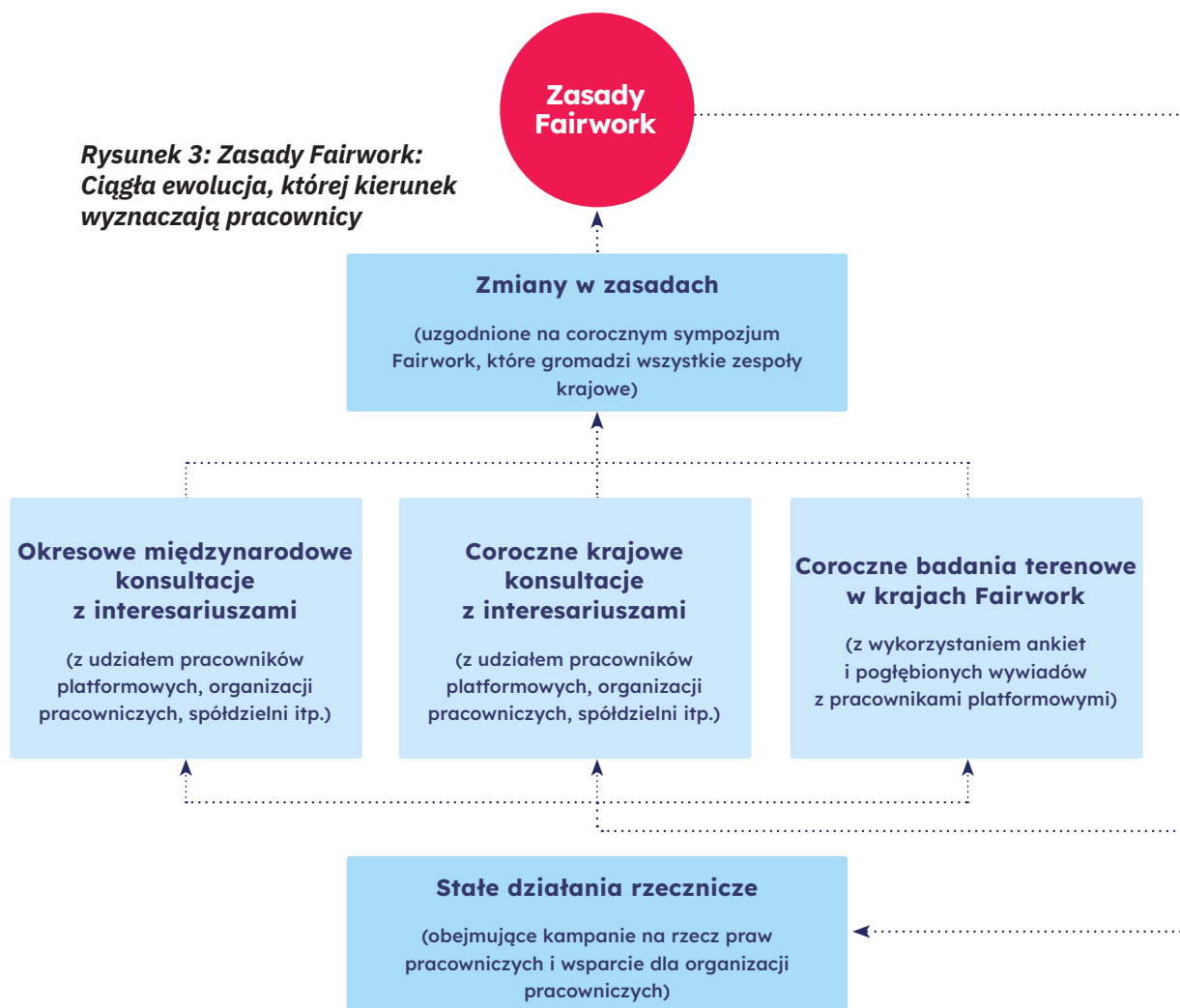
Najprostszą i najbardziej bezpośrednią drogą do poprawy warunków pracy na platformach cyfrowych w Polsce jest aktywne zaangażowanie samych platform. Jak wspomniano wcześniej, nie zaobserwowaliśmy jednak żadnych znaczących działań ze strony platform, które wydają się przyjmować postawę wyczekującą w kontekście zbliżającego się momentu transpozycji Dyrektywy w sprawie pracy platformowej.

Współpracujemy również z decydentami politycznymi i rządem, opowiadając się za rozszerzeniem odpowiedniej ochrony prawnej na wszystkie osoby świadczące pracę na platformach, niezależnie od ich statusu prawnego. W ciągu ostatniego roku uczestniczyliśmy w posiedzeniach



Rysunek 2: Ścieżki zmian proponowane przez Fairwork

Rysunek 3: Zasady Fairwork:
Ciągła ewolucja, której kierunek wyznaczają pracownicy



Rady Dialogu Społecznego, gdzie przedstawiliśmy wyniki raportu Fairwork Polska 2024 i nasze podejście do transpozycji obowiązków z Dyrektywy o pracy platformowej. Mamy nadzieję, że będziemy dalej zaangażowani w dyskusje nad procesem transpozycji.

Wreszcie, co najważniejsze, pracownicy i ich organizacje stanowią sedno modelu Fairwork. Pozostajemy w kontakcie zarówno z związkami zawodowymi działającymi w polskiej gospodarce platformowej, jak i z nieformalnymi organizacjami pracowników i wspieramy ich wysiłki na rzecz poprawy warunków pracy w ramach pracy platformowej.

Niekorzystne warunki pracy w gospodarce platformowej nie są nieuniknione. Platformy mają istotny wpływ na kształtowanie miejsc pracy, które organizują –

nawet jeśli czasami twierdzą inaczej. Osoby świadczące pracę na platformach cyfrowych są, w istocie, pracownikami i nie ma uzasadnienia dla pozbawiania ich podstawowych praw i ochrony, przysługujących ich odpowiednikom w sektorze formalnym. Nasze wyniki pokazują, że współczesna gospodarka platformowa przybiera różnorodne formy – niektóre platformy wykazują większą dbałość o potrzeby osób świadczących pracę niż inne. Wierzymy, że niskie wynagrodzenia, trudne warunki pracy, brak równości oraz głosu pracowników nie muszą stanowić normy w tym sektorze. Mamy nadzieję, że nasze wyniki, przez ukazanie obecnych realiów gospodarki platformowej, staną się punktem odniesienia dla jej przyszłych, bardziej sprawiedliwych standardów.

Deklaracja Fairwork

Aby wspierać proces zmian w gospodarce platformowej zdecydowaliśmy się wprowadzić Deklarację Fairwork. Deklaracja wykorzystuje zakres swobody wprowadzania polityk zakupowych, inwestycyjnych i partnerskich przez firmy do wspierania bardziej uczciwych warunków pracy w sektorze platformowym. Organizacje takie jak uniwersytety, szkoły, firmy czy organizacje charytatywne, które korzystają z pracy platformowej, mają możliwość dokonywania realnej zmiany, wspierając lepsze praktyki pracy, kierując się naszymi pięcioma zasadami uczciwej pracy. Organizacje, które podpiszą Deklarację, będą mogły umieszczać naszą plakietkę na swoich materiałach promocyjnych.

Deklaracja składa się z dwóch poziomów. Pierwszy poziom to deklaracja Wspierającego Fairwork, która potwierdza publiczne zaangażowanie w uczciwsze warunki pracy na platformach oraz udostępnienie zasobów dla pracowników i członków organizacji, aby pomóc im podejmować świadome decyzje o współpracy z platformami. Drugi poziom zobowiązania obejmuje organizacje, które zobowiązują się do konkretnych i istotnych zmian w swoich własnych praktykach jako oficjalni Partnerzy Fairwork, na przykład poprzez wybór lepiej ocenianych platform, jeśli istnieje taka możliwość.



**WIĘCEJ INFORMACJI
O DEKLARACJI I SPOSOBIE RE-
JESTRACJI MOŻNA ZNALEŹĆ NA
STRONIE**

fair.work/pledge



ZAŁĄCZNIK I:

System punktacji Fairwork

Które firmy są objęte badaniem Fairwork?

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) definiuje „cyfrową platformę pracy” jako przedsiębiorstwo, które pośredniczy i ułatwia „wymianę pracy między różnymi użytkownikami, takimi jak firmy, pracownicy (*workers*) i konsumenci”.⁴² Obejmuje to cyfrowe „rynki pracy”, na których „firmy określają zadania, a platformy dopasowują je do globalnej puli pracowników, którzy mogą wykonać zadania w określonym czasie”.⁴³ Rynki, które nie ułatwiają wymiany siły roboczej – na przykład Airbnb (który łączy właścicieli nieruchomości z osobami chcącymi wynająć zakwaterowanie na krótki termin) i eBay (który łączy kupujących i sprzedających towary) są oczywiście wyłączone z definicji. Definicja MOP „cyfrowej platformy pracy” jest powszechnie akceptowana i obejmuje wiele różnych modeli biznesowych.⁴⁴

**BADANIA FAIRWORK OBEJMUJĄ
CYFROWE PLATFORMY PRACY,
KTÓRE MIESZCZĄ SIĘ W TEJ
DEFINICJI I MAJĄ NA CELU
ŁĄCZENIE INDYWIDUALNYCH
USŁUGODAWCÓW Z KONSUMENTAMI
USŁUG ZA POŚREDNICTWEM
INTERFEJSU PLATFORMY.**

Badania Fairwork nie obejmują platform, które pośredniczą w ofertach zatrudnienia (zarówno długoterminowego,

jak i tymczasowego) między osobami fizycznymi a pracodawcami.

Fairwork rozróżnia dwa rodzaje platform. Pierwszy z nich to platformy „świadczące usługi na miejscu”, w których praca musi być wykonywana w określonej lokalizacji. Przykładami jest dostarczanie jedzenia z restauracji do mieszkania, przewożenie osoby z jednej części miasta do drugiej lub sprząatanie. Są one często określane jako część tzw. „gig economy”. Drugie to platformy „pracy w chmurze”, gdzie praca może być teoretycznie wykonywana z dowolnego miejsca za pośrednictwem internetu.

Progi spełnienia poszczególnych zasad różnią się w zależności od typu platformy. Platformy świadczące usługi na miejscu mogą być oceniane z uwzględnieniem lokalnych czynników rynkowych, ryzyk, zagrożeń oraz obowiązujących przepisów, podczas gdy platformy pracy w chmurze nie podlegają takim ograniczeniom. Wynika to z faktu, że praca na tych platformach może być wykonywana z dowolnego miejsca, a zatem różne czynniki rynkowe, ryzyka i przepisy mają zastosowanie w zależności od lokalizacji, w której praca jest wykonywana.

Platformy objęte badaniem Fairwork na całym świecie różnią się pod względem modeli biznesowych, źródeł finansowania i struktur zarządczych. Wśród nich znajdują się platformy oparte na standardowym zatrudnieniu, pośrednictwie/podwykonawstwie, prowizji, franczyzie, stawkach akordowych, pracy zmianowej oraz subskrypcji. Niektóre z tych modeli obejmują platformy dokonujące bezpośrednich płatności na rzecz pracowników, w tym za pomocą pośredników.

Jak działa system punktacji?

Pięć zasad Fairwork (uczciwej pracy) zostało opracowanych na podstawie szczegółowego przeglądu literatury naukowej dotyczącej jakości pracy, konsultacji z zainteresowanymi stronami w ramach UNCTAD i MOP w Genewie (w tym operatorami platform, twórcami polityk publicznych, związkami zawodowymi oraz naukowcami), a także spotkań krajowych z lokalnymi interesariuszami.

Każda zasada Fairwork jest podzielona na dwa progi. Kryteria umożliwiają uzyskanie pierwszego punktu za spełnienie pierwszego progu oraz drugiego dodatkowego punktu za spełnienie drugiego progu (patrz Tabela 1). Drugi punkt można przyznać wyłącznie po otrzymaniu pierwszego punktu w ramach tej samej zasady. Progi określają wymagane dowody do uzyskania punktu. Jeśli nie ma dostępnych możliwych do weryfikacji dowodów na spełnienie wymagań związanych z danym

progiem, platforma nie otrzymuje punktu.

Platforma może więc zdobyć maksymalnie dziesięć punktów Fairwork. Wyniki są aktualizowane corocznie; dane przedstawione w niniejszym raporcie pochodzą z okresu od listopada 2024 r. do września 2025 r. i pozostają ważne do listopada 2026 r.

Zasada 1: Uczciwa płaca

1.1 – Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę minimalną po odliczeniu kosztów (jeden punkt).

Osoby świadczące pracę na platformach często ponoszą znaczne koszty związane z pracą, takie jak koszty paliwa, ubezpieczenia i napraw pojazdu.⁴⁵ Ponoszone koszty oznaczają, że zarobki mogą spaść poniżej lokalnego wynagrodzenia minimalnego.⁴⁶ Osoby świadczące pracę ponoszą również koszty, gdy spędzają czas na czekaniu lub



Tabela 1: System punktacji Fairwork

Zasada	Punkt pierwszy	Punkt drugi	Łącznie
 Uczciwe wynagrodzenie	1 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę minimalną po odliczeniu kosztów	1 Zapewnia osobom świadczącym pracę co najmniej lokalną płacę wystarczającą na utrzymanie się ("living wage") po odliczeniu kosztów.	2
 Uczciwe warunki pracy	1 Ogranicza ryzyko związane z wykonywaniem zleceń	1 Zapewnia bezpieczne warunki pracy i siatkę bezpieczeństwa	2
 Uczciwe umowy	1 Zapewnia jasne i przejrzyste warunki współpracy	1 Gwarantuje, że w umowach nie są narzucane żadne nieuczciwe warunki	2
 Uczciwe zarządzanie	1 Zapewnia uczciwe procedury podejmowania decyzji dotyczących osób świadczących pracę	1 Zapewnia uczciwość w procesie zarządzania	2
 Uczciwa reprezentacja	1 Zapewnia wolność zrzeszania się i wyrażania opinii przez osoby świadczące pracę	1 Wspiera demokratyczne zarządzanie	2

Maksymalny możliwy wynik Fairwork:

przemieszczaniu się między miejscami pracy, a także podczas innych nieodpłatnych czynności, takich jak obowiązkowe szkolenia, które są również uważane za aktywne godziny pracy.⁴⁷ Aby osiągnąć ten punkt, platformy muszą zapewnić, że koszty związane z wykonywaniem pracy nie spowodują, że osoby świadczące pracę zarabiają poniżej lokalnego wynagrodzenia minimalnego.

Platforma podejmuje odpowiednie kroki w celu zapewnienia obu poniższych elementów:

- Płatność musi być na czas i wykonana w całości.
- Osoby świadczące pracę zarabiają co najmniej lokalne wynagrodzenie minimalne lub wynagrodzenie ustalone w zbiorowym układzie

branżowym (w zależności od tego, które z nich jest wyższe w zależności od tego, która kwota jest wyższa) w miejscu wykonywania pracy, za czas, w którym są aktywni, po uwzględnieniu kosztów związanych z wykonywaną pracą.⁴⁸

1.2 – Zapewnienie osobom świadczącym pracę wynagrodzenia na poziomie co najmniej lokalnej płacy wystarczającej na utrzymanie się („living wage”) po odliczeniu kosztów (jeden dodatkowy punkt).

W niektórych regionach płaca minimalna nie zapewnia osobom świadczącym pracę podstawowego, ale godziwego standardu życia. Aby uzyskać ten punkt, platformy muszą zagwarantować, że koszty związane z pracą nie sprawiają, że zarobki osób świadczących pracę spadną poniżej poziomu lokalnej płacy wystarczającej na utrzymanie się. Platforma podejmuje odpowiednie kroki, aby zapewnić, że:

- Osoby świadczące pracę otrzymują co najmniej lokalne wynagrodzenie minimalne lub wynagrodzenie ustalone w zbiorowym układzie branżowym (w zależności od tego, która kwota jest wyższa) w miejscu wykonywania pracy, za czas, w którym są aktywni, po uwzględnieniu kosztów związanych z wykonywaną pracą.⁴⁹

Zasada 2: Uczciwe warunki pracy

2.1 – Zmniejszanie ryzyka związanego z wykonywanymi zadaniami (jeden punkt)

Osoby świadczące pracę na platformach mogą napotkać różnorodne zagrożenia podczas pracy, takie jak wypadki, urazy, narażenie na szkodliwe substancje czy ryzyko związane z przestępczością i przemocą. Aby zdobyć ten punkt, platformy muszą udowodnić, że są świadome tych ryzyk i podejmują podstawowe działania

w celu ich zminimalizowania.

Platforma musi spełniać następujące wymagania:

- Zapewnia odpowiedni sprzęt ochronny oraz szkolenia, które mają na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa osób świadczących pracę przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą.⁵⁰ Powinny one zostać przeprowadzone bez dodatkowych kosztów dla tych osób.
- Ogranicza ryzyko związane z pracą w odosobnieniu, zapewniając odpowiednie wsparcie i projektując procesy z myślą o bezpieczeństwie i higienie pracy.
- Podejmuje znaczące działania w celu zapewnienia, że osoby świadczące pracę nie poniosą dużych kosztów w wyniku wypadku, urazu lub choroby związanej z wykonywaną pracą.

2.2 – Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy oraz systemu zabezpieczenia (jeden dodatkowy punkt)

Osoby świadczące pracę na platformach są narażone na ryzyko nagłej utraty dochodów w wyniku nieprzewidzianych lub zewnętrznych okoliczności, takich jak choroba czy wypadek. Większość krajów zapewnia system zabezpieczenia, aby chronić osoby świadczące pracę przed ubóstwem w wyniku takich sytuacji⁵¹. Niemniej jednak, osoby świadczące pracę na platformach, ze względu na status niezależnych podwykonawców, zazwyczaj nie kwalifikują się do świadczeń takich jak zasiłek chorobowy. W związku z tym, uznając, że wiele takich osób jest zależnych od dochodów z pracy na platformie, platformy powinny zapewnić odpowiednią rekompensatę w przypadku utraty dochodu z powodu niezdolności do pracy. Ponadto, platformy powinny podejmować działania na rzecz minimalizacji ryzyka chorób i urazów, nawet jeśli podstawowe kroki zostały już podjęte.

Platforma musi spełniać WSZYSTKIE poniższe wymagania:

- Platforma podejmuje znaczące kroki w kierunku zapewnienia ochrony socjalnej osobom świadczącym pracę za jej pośrednictwem.
- Zapewnienie, że niezdolność do pracy przez dłuższy czas z powodu nieprzewidywanych okoliczności nie wpłynie negatywnie na pozycję na platformie.
- Wdrożenie polityk lub praktyk, które chronią osoby świadczące pracę przed ryzykiem związanym z wykonywanymi zadaniami, w tym zapewnienie, że system wynagrodzeń nie zachęca tych osób do podejmowania nadmiernego ryzyka.



Zasada 3: Uczciwe umowy

3.1 – Zapewnia jasne i przejrzyste zasady umowne (jeden punkt)

Zapisy zasad umownych oraz regulaminów (*terms and conditions*) nie zawsze są jasne i dostępne dla osób świadczących pracę.⁵² Aby osiągnąć ten punkt, platforma musi wykazać, że osoby świadczące pracę mają pełną możliwość zrozumienia, zaakceptowania i w razie potrzeby ponownego uzyskania dostępu do zasad umownych w każdej chwili, a także, że mają prawo do odwołania się, jeśli te warunki zostaną naruszone przez drugą stronę.

Platforma musi spełniać WSZYSTKIE poniższe wymagania:

- Strona zawierająca umowę z osobą świadczącą pracę musi być wyraźnie określona w umowie, a jej warunki podlegają prawu kraju, w którym osoba świadczy pracę.
- Umowa i zapisy regulaminu muszą być przedstawione w pełni, w jasnym i zrozumiałym języku, dostosowanym do wszystkich osób świadczących pracę.
- Osoby świadczące pracę muszą podpisać umowę i/lub zaakceptować świadomie regulamin po zarejestrowaniu się na platformie.
- Umowa oraz zapisy regulaminu muszą być łatwo dostępne dla osób świadczących pracę w formie papierowej lub za pośrednictwem aplikacji/platformy przez cały czas.
- Umowa oraz zapisy nie mogą zawierać klauzul zmieniających obowiązujące przepisy prawne w danym kraju.
- Platforma musi podejmować odpowiednie, odpowiedzialne i etyczne środki ochrony danych, zgodne z polityką zarządzania danymi.⁵³

3.2 – Zapewnienie, że nie są narzucane nieuczciwe warunki umowy (jeden dodatkowy punkt)

W niektórych przypadkach, zwłaszcza w modelu, gdy osoby świadczące pracę uznawane są za „niezależnych podwykonawców”, ponoszą oni nadmierne ryzyko związane z zawarciem umowy z usługobiorcą. Może to obejmować odpowiedzialność za szkody powstałe podczas pracy, a nieuczciwe klauzule mogą utrudniać dochodzenie roszczeń w przypadku skarg. Aby spełnić ten punkt, platformy muszą wykazać, że ryzyko i odpowiedzialność związane z zatrudnieniem są sprawiedliwie dzielone między strony.

Niezależnie od statusu kontraktowego osoby świadczącej pracę (rodzaju umowy), platforma musi spełniać WSZYSTKIE poniższe wymagania:

- Osoby świadczące pracę muszą być odpowiednio powiadamiane o proponowanych zmianach w regulaminie i zasadach kontraktowych w jasnym, zrozumiałym języku i w rozsądnych ramach czasowych przed ich wprowadzeniem. Zmiany te nie powinny unieważniać już nabytych korzyści ani naruszać rozsądnych przekonań, na których osoby świadczące pracę opierały swoje decyzje.
- Umowa nie może zawierać klauzul, które zwalniają platformę z odpowiedzialności za zaniedbanie lub w sposób nieuzasadniony ograniczają jej odpowiedzialność za warunki pracy. Platforma musi podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić, że umowa nie zawiera zapisów uniemożliwiających osobom świadczącym pracę skuteczne dochodzenie roszczeń związanych z zatrudnieniem.
- W przypadku, gdy platforma organizuje zatrudnienie za pomocą pośredników, musi wdrożyć skuteczny



system monitorowania, aby upewnić się, że pośrednicy przestrzegają tych samych standardów warunków pracy, jakie są wymagane od samej platformy.

- W przypadku stosowania dynamicznego ustalania cen usług (stawek), dane i obliczenia wykorzystywane do ustalania stawek muszą być przejrzyste i udokumentowane w sposób dostępny dla osób świadczących pracę.

Zasada 4: Uczciwe zarządzanie

4.1 – Zapewnienie właściwego procesu podejmowania decyzji dotyczących osób świadczących pracę (jeden punkt)

Osoby świadczące pracę na platformach mogą zostać arbitralnie zdezaktywowane; można im zablokować dostęp do platformy bez wyjaśnienia, co skutkować będzie utratą dochodów. Mogą również być poddani innym karom lub decyzjom dyscyplinarnym, bez możliwości kontaktu z platformą lub użytkownikami usługi w celu zakwestionowania tych decyzji. Aby spełnić ten punkt, platformy muszą zapewnić osobom świadczącym pracę możliwość skutecznego odwołania się od takich decyzji.

Platforma musi spełniać WSZYSTKIE poniższe warunki:

- Osoby świadczące pracę muszą mieć łatwy dostęp do kanału komunikacji z przedstawicielem platformy w celu

rozwiązania problemów. Kanał ten powinien być opisany w umowie i dostępny w interfejsie platformy. Platformy powinny odpowiadać osobom świadczącym pracę w rozsądnych ramach czasowych.

- Osoby świadczące pracę muszą mieć możliwość skutecznego odwołania się od decyzji, takich jak niskie oceny, brak płatności, problemy związane z wynagrodzeniem, dezaktywacja konta, oraz innych kar i działań dyscyplinarnych. Proces odwoławczy powinien być udokumentowany w umowie i dostępny w interfejsie platformy.
- W przypadku dezaktywacji proces odwoławczy musi być dostępny dla osób świadczących pracę, które nie mają już dostępu do platformy.
- Osoby świadczące pracę nie są karane za wyrażanie obaw lub odwoływanie się od działań dyscyplinarnych.

4.2 – Zapewnia równość w procesie zarządzania (jeden dodatkowy punkt)

Większość platform nie prowadzi aktywnej dyskryminacji określonych grup osób świadczących pracę. Niemniej jednak, mogą one nieświadomie pogłębiać istniejące nierówności w wyniku swojej konstrukcji i sposobu zarządzania. Na przykład, w wielu przypadkach występuje segregacja płciowa między różnymi rodzajami pracy na platformach. Aby uzyskać ten punkt, platformy muszą nie tylko wykazać, że posiadają politykę przeciwdziałania dyskryminacji, ale także, że podejmują działania mające na celu promowanie otwartości i eliminowanie barier dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

Platforma musi spełniać WSZYSTKIE poniższe warunki:

- Platforma musi posiadać skuteczną

politykę antydyskryminacyjną, która zawiera jasny proces zgłaszania, korygowania i karania przypadków dyskryminacji osób świadczących pracę na platformie, z uwagi na takie cechy jak: rasa, pochodzenie społeczne, kasta, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, tożsamość i ekspresja płciowa, orientacja seksualna, niepełnosprawność, religia lub przekonania, wiek, lub jakikolwiek inny status.⁵⁴

- Platforma dysponuje środkami mającymi na celu promowanie różnorodności, równości i integracji, podejmując praktyczne działania, aby zapewnić równość szans dla osób świadczących pracę z grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Obejmuje to m.in. racjonalne dostosowania związane z ciążą, niepełnosprawnością, a także religią lub przekonaniami.
- W przypadku, gdy osoby z grup defaworyzowanych (np. kobiety) są niedostatecznie reprezentowane wśród ogółu osób świadczących pracę, platforma dąży do identyfikacji i usunięcia barier, które utrudniają dostęp do pracy tej grupie.
- Jeżeli algorytmy są wykorzystywane do ustalania dostępu do pracy, wynagrodzenia, rodzaju zleceń lub skali wynagrodzeń dostępnych dla osób świadczących pracę, muszą być one przejrzyste i nie prowadzić do dyskryminacji osób świadczących pracę z grup historycznie lub obecnie marginalizowanych.
- Platforma wdraża mechanizmy mające na celu zminimalizowanie ryzyka dyskryminacji osób świadczących pracę z grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, zarówno w zakresie dostępu do pracy, jak i wykonywania jej.

Zasada 5: Uczciwa reprezentacja

5.1 – Zapewnia wolność zrzeszania się i wyrażania opinii osób świadczących pracę (jeden punkt)

Wolność zrzeszania się jest podstawowym prawem wszystkich osób pracujących, uznanym przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz zawartym w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Prawo do organizowania się, zbiorowego wyrażania opinii oraz, co równie istotne, do bycia wysłuchanym, stanowi kluczowy element sprawiedliwych warunków pracy. Mimo to, wskaźniki uzwiązkowienia wśród osób świadczących pracę na platformach pozostają wciąż niskie. Aby spełnić ten punkt, platformy muszą stworzyć warunki sprzyjające zbiorowemu wyrażaniu opinii osób świadczących pracę i aktywnie wspierać ich prawo do organizowania się.

Platformy muszą spełniać WSZYSTKIE poniższe warunki:

- Istnieje udokumentowany mechanizm⁵⁵ umożliwiający osobom świadczącym pracę na wyrażanie zbiorowego głosu, który zapewnia im wszystkim, niezależnie od statusu zatrudnienia, możliwość uczestnictwa bez groźby reperkusji.
- Platforma posiada formalne, pisemne oświadczenie potwierdzające gotowość do uznania i negocjowania z niezależnym, zbiorowym organem reprezentującym osoby świadczące pracę (np. związkiem zawodowym), które jest wyraźnie komunikowane wszystkim osobom świadczącym pracę i publicznie dostępne.⁵⁶
- Wolność zrzeszania się nie jest ograniczana, a osób świadczące pracę nie ponoszą żadnych negatywnych konsekwencji za zgłaszanie swoich obaw, wyrażanie życzeń czy żądań, ani za chęć tworzenia niezależnych organów reprezentacji zbiorowej.

5.2 – Wspiera demokratyczne zarządzanie (jeden dodatkowy punkt)

Choć wskaźniki uzwiązkowienia wśród osób świadczących pracę za pośrednictwem platform pozostają niskie, coraz częściej pojawiają się stowarzyszenia i organizacje na platformach w różnych sektorach i krajach. Również liczba platform będących własnością osób świadczących pracę rośnie. Aby zapewnić uczciwą reprezentację, osoby świadczące pracę muszą mieć wpływ na warunki swojej pracy. Może to mieć miejsce w ramach demokratycznego zarządzanego modelu spółdzielczego, formalnie uznanego związku zawodowego lub poprzez możliwość prowadzenia negocjacji zbiorowych z platformą.

Platforma musi spełniać przynajmniej JEDEN z poniższych warunków:

- Osoby świadczące pracę mają istotny wpływ na sposób zarządzania platformą.
- Platforma, w pisemnym dokumencie dostępnym przez cały czas w interfejsie aplikacji/strony internetowej, publicznie i formalnie uznaje niezależny organ zbiorowy osób świadczących pracę, wybraną radę zakładową lub związek zawodowy. Uznanie to nie jest wyłączne; jeśli przepisy prawne na to pozwalają, platforma powinna uznać każdy znaczący organ zbiorowy ubiegający się o reprezentację.



ZAŁĄCZNIK II:

Komentarze ocenianych firm

Przed publikacją wszystkie oceniane platformy miały możliwość zapoznania się z niniejszym raportem i przestania komentarza. Poniżej znajdują się wszystkie odpowiedzi otrzymane od firm.

Bolt

W Bolt dążymy do zapewniania dobrych i transparentnych warunków współpracy osobom świadczącym usługi za pośrednictwem naszej platformy w całej Europie, w tym w Polsce. Jednak tego-roczny raport Fairwork pomija jedną z najważniejszych cech świadczenia usług za pośrednictwem platform: elastyczność.

We wszystkich badaniach, które przeprowadziliśmy wśród osób korzystających z naszej aplikacji, elastyczność – możliwość wyboru, kiedy, gdzie i jak długo wykonywać zlecenia – jest konsekwentnie oceniana jako najważniejszy powód, dla którego decydują się one korzystać z platformy. Dla wielu, zwłaszcza studentów, osób opiekujących się bliskimi i migrantów, elastyczność nie jest dodatkiem – jest warunkiem koniecznym. Bez niej ta forma aktywności po prostu nie byłaby możliwa.

Ramy oceny Fairwork nie oddają w pełni tej rzeczywistości. Skupiając się głównie na kryteriach zbliżonych do tradycyjnego zatrudnienia, mogą promować rozwiązania, które ograniczyłyby wybór i autonomię osób wykonujących usługi za pośrednictwem platform.

Wierzimy, że osoby korzystające z platform powinny mieć zapewnione zarówno uczciwe warunki współpracy, jak i elastyczność. Przyszłość świadczenia usług za pośrednictwem platform nie powinna polegać na odwzorowywaniu modeli etatowych, lecz na podnoszeniu standardów przy zachowaniu tego, co najbardziej cenią osoby świadczące usługi. Zachęcamy zespół Fairwork do bardziej wyraźnego uwzględnienia tych preferencji w swojej metodologii, aby uzyskać pełniejszy i bardziej zrównoważony obraz współpracy.

Wolt

Wolt ceni uczciwe warunki pracy, przejrzystość oraz ciągłe doskonalenie w gospodarce platformowej. Ocena Fairwork opiera się na szeregu metod badawczych i kryteriów, które – choć przyświecają im dobre intencje – nie odzwierciedlają w pełni złożoności ani ograniczeń prawnych naszego modelu operacyjnego, będącego również modelem powszechnie stosowanym w sektorze platformowym w Polsce. Pozostajemy otwarci na konstruktywny dialog ze wszystkimi interesariuszami na temat dalszego wzmacniania uczciwości i przejrzystości w pracy platformowej. Wolt nadal aktywnie wnosi wkład w te działania poprzez inicjatywy wyznaczające standardy branży, takie jak nasz Raport o Przejrzystości Algorytmicznej.



PODZIĘKOWANIA I FINANSOWANIE:

Fairwork to projekt prowadzony przez Oxford Internet Institute na Uniwersytecie Oksfordzkim i Berlin Social Science Center, korzystający z wiedzy i doświadczenia pracowników Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) na American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chulalongkorn University, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Georgetown University, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, Institute for Social Research in Zagreb (ISRZ), Instytutu Badań Strukturalnych (IBS), International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Policy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Pretoria, University of Manchester, Uniwersytetu Warszawskiego, University of the Western Cape and XU University.

Autorzy:

Karol Muszyński, Zuzanna Kowalik, Tobias Kuttler, Mark Graham.

Zespół Fairwork:

Abdul Bashiru Jibril, Aditya Singh, Adriansyah Dhani Darmawan, Ahmad Awad, Ainan Tajrian, Akkanut Wantanasombut, Alberto Riesco-Sanz, Alejandra S.Y. Dinegro Martínez, Alessio Bertolini, Alexis Harrell, Álvaro Briaes, Ambreen Riaz, Amela Kurta, Ana Chkareuli, Ana Flavia Marques, Ana Negro, Ananya Raihan, Andrea Ciarini, Annmercy Wairimu, Antonio Corasaniti, Antonio Ramírez, Arabella Wang, Arturo Arriagada, Arturo Lahera-Sánchez, Athar Jameel, Balaji Parthasarathy, Batoul El-Mehdar, Beatriz Motta, Beka Natsvlshvili, Bilahari M, Bonnita Nyamwire, Branka Andjelkovic, Bresena Dema Kopliku, Brikena Kapisyzi Dionizi, Carla Schutte, Carolina Pérez, Caroline A Omware, Chana Garcia, Chau Nguyen Thi Minh, Cheryll Ruth Soriano, China Patricia Villanueva, Chris King Chi Chan, Christian Nedu Osakwe, Cindy Li, Claudia Marà, Claudia Nociolini Rebecchi, Cosmin Popan, Dana Elbashbishy, Daniel Vizuete, Daviti Omsarashvili, David Sutcliffe, Debarun Dutta, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Didem Özkiziltan Wagenführer, Dinh Thi Chien, Eduardo Carrillo, Eiser Carnero Apaza, Eisha Afifi, Elisa Errico, Eloísa González, Elvira Drishti, Ermira Hoxha Kalaj, Farah Galal, Federico Rosenbaum Carli, Felipe Moda, Francesca Pasqualone, Francisca Gutiérrez Crocco, Francisco Ibáñez, Francisco José Fernández-Trujillo, Frederick Pobee, Funda Ustek Spilda, Gabriela Salomao, Giulia Varaschin, Ha Do, Hayford Amegbe, Henry Chavez, Hilda Mwakatumbula, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Iftikhar Ahmad, Ilma Kurtovi,

Jack Linchuan Qiu, Jackeline Gameleira, Jaka Primorac, Jamal Msami, Jana Ababneh, Janaki Srinivasan, Janice Roman Tamesis, Jayvy R. Gamboa, Jing Wang, Jelena Ostojić, Jenica Villanueva, Jeremy Tintiangko, Joe Buckley, Jonas Valente, Jorge Leyton, Joshua Baru, Juan-Carlos Revilla, Julice Salvagni, Karol Muszyński, Katarina Jaklin, Katherine Zhou, Katie J. Wells, Kemi Ogunyemi, Khadiga Hassan, Khatia Dzamukashvili, Kiko Tovar, Ladin Bayurgil, Laura Clemencia Mantilla León, Laureano Martínez, Lola Brittain, Lucas Katera, Luis Jorge Hernández Flores, Luis Pablo Alonzo, Luisa De Vita, Luke Troynar, Mabel Rocío Hernández Díaz, Maja Kovac, Manzer Imam, Mar Maira, Marcos Aragão, Margreta Medina, María Arnal, María Belen Albornoz, Maria Catherine, María Inés Martínez Penadés, Maria Laura Birgillito, Maricarmen Sequera, Marie-Simone Kadurira, Mark Graham, Marta D'Onofrio, Martin Krzywdzinski, Massimo De Minicis, Matías Dodel, Meghashree Balaraj, Milena Franke, Michelle Ogolla, Moisés K. Rojas Ramos, Morad Kutkut, Mubassira Tabassum Hossain, Nabila Salwa Fitri, Nadine Weheba, Nagla Rizk, Name, Nasratullah Zarghoon, Natalia Muniz, Neema Iyer, Nermin Oruc, Nur Huda, Oğuz Alyanak, Olayinka David-West, Olebogeng Selebi, Oluwatobi A. Ogunmokun, Oscar Javier Maldonado, Pablo Aguera Reneses, Pablo Egaña, Pablo Meseguer, Pamela Custodio, Patrick Feuerstein, Pía Garavaglia, Rafael Grohmann, Raiyaan Mahbub, Raktima Kalita, Razan Ayesha, Rendani Tshivhangani, Revin Muhammad Alsidais, Revaz Karanadze, Richard Heeks, Rodrigo Carelli, Roseli Figaro, Rusudan Moseshvili, Sami Atallah, Sami Zoughaib, Sandra Fredman, Sean Kruger, Seemab Haider, Shamarukh Alam, Shanza Sohail, Shilpa Joseph, Shikoh Gitau, Sidra Nizam-buddin, Slobodan Golusin, Sopo Japari-dze, Tadiwanashe Mpofu, Tanja Jakobi, Tariq Ahmed, Tasmeena Tahir, Tat Chor Au-Yeung, Teo Matković, Tobias Kuttler, Tony Mathew, Úrsula Espinoza Rodríguez,

ez, Valeria Pulignano, Veena Dubal, Victor Manuel Hernandez Lopez, Victor Riesgo, Virgel Binghay, Wasel Bin Shadat, Wassim Maktabi, Wesley Rosslyn-Smith, Wirawan Agahari, Zeynep Karlıdağ, Zuzanna Kowalik.

Zewnętrzni recenzenci dokonujący oceny:

Patrick Feuerstein oraz Alberto Riesco

Recenzenci raportu:

Oğuz Alyanak

Edycja wersji anglojęzycznej:

David Sutcliffe

Prosimy cytować jako:

Fairwork (2025) *Fairwork Polska 2025: Cisza przed burzą? Zabezpieczenie społeczne w pracy platformowej w Polsce na rok przed transpozycją Dyrektywy unijnej*. Oxford, Wielka Brytania; Berlin, Niemcy; Warszawa, Polska

Niniejszy raport zawiera sekcje wspólne z innymi raportami Fairwork, w szczególności Ramy metodologiczne projektu Fairwork, części sekcji Kierunek zmian oraz Załącznika.

Projekt raportu:

One Ltd.

Komunikacja i skład:

Studio Grafpa

Fundatorzy:

Ten raport został opublikowany ze wsparciem Instytutu Badań Strukturalnych.

Szczególne podziękowania:

Niniejszy raport nie byłby możliwy bez pracy i wsparcia studentów i studentek zajęć prowadzonych przez Karola Muszyńskiego na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, którzy przeprowadzili wywiady z osobami świadczącymi pracę na potrzeby niniejszego badania. Studentami i studentkami tymi byli (w kolejności alfabetycznej): Mikołaj Bilski, Sonia Burdyna, Bartłomiej Chądryński, Szymon Chlebowicz, Paulina Delega, Katarzyna Gdesz, Krzysztof Józef Gromnicki, Wiktoria Karczewska, Apolonia Kowalczyk, Oskar Majkrzak, Melania Migdalska, Dominika Nikiel, Adam Ochwat, Stanisław Okrzejski, Aniela Partyga, Małgorzata Paszko, Julia Rałowska, Wojciech Steć, Paulina Wasiluk, Paulina Wojciechowska, Maja Wróblewska, Michał Wrzostek, Michał Zarski oraz Alicja Zielińska.

Chcielibyśmy również podziękować Katarzynie Rakowskiej za konsultację naukową.

Oświadczenie o konflikcie interesów:

Żaden z badaczy nie ma żadnego związku z żadną z platform, a podjęte prace nie otrzymały żadnego finansowania ani wsparcia w naturze od żadnej platformy ani żadnej innej firmy i deklarujemy, że nie ma konfliktu interesów.

Współpraca pomiędzy:



PRZYPISY KOŃCOWE

¹ Fairwork (2024). *Raport Fairwork Polska 2024: Partnerzy flotowi i prawa osób pracujących w gospodarce platformowej*. Warszawa, Polska; Oxford, Wielka Brytania; Berlin, Niemcy.

² Duszczyk, M. (2024) *Taksówkowy chaos i dłuższe oczekiwanie. Wylał się tylko Uber*, Rzeczpospolita, dostępne pod adresem: <https://www.rp.pl/transport/art40656411-taksowkowy-chaos-i-dluzsze-oczekiwanie-wylał-sie-tylko-uber?sfnswa>

³ Górski, R. (2024) *Uber interpretuje prawo po swojemu. Kierowcy znaleźli nowy sposób na obchodzenie przepisów*, Gazeta Wyborcza, dostępne pod adresem: <https://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,31123864,uber-w-szarej-strefie-kierowcy-obchodza-prawo-jezdzac-jako.html>

⁴ Wykorzystaliśmy badanie budżetów gospodarstw domowych (HBS), reprezentatywne badanie gospodarstw domowych w krajach UE, które dostarcza szczegółowych informacji na temat wydatków gospodarstw domowych. Na podstawie tych danych obliczyliśmy, że średnie miesięczne wydatki na osobę w gospodarstwach domowych w Warszawie (najdroższym mieście w Polsce) w 2024 r. wynoszą 3385 PLN, wliczając spłatę kredytu hipotecznego za pierwszy dom/mieszkanie. Z wszystkich kategorii wydatków w HBS wykluczaliśmy podatki i opłaty jednorazowe, wydatki kapitałowe, wydatki na trwałe wyposażenie związane z rekreacją i kulturą (w tym łódzie, samoloty, kampery itp.), wydatki kapitałowe na pojazdy, wpływy finansowe (z wyłączeniem kredytu hipotecznego na pierwszy dom), bieżące i kapitałowe wydatki związane z gospodarstwem rolnym. Rynek pracy w Polsce jest wyjątkowy, ponieważ płaca minimalna jest stosunkowo wysoka w porównaniu z medianą wynagrodzenia, a znaczna część pracowników zarabia płacę minimalną. Ponadto pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy rzadko są uzależnieni od systemu opieki społecznej. W związku z tym stwierdzamy, że płaca wystarczająca do życia w Polsce wynosi około płacy minimalnej.

⁵ GUS. (2025) *Wynagrodzenia i świadczenia społeczne. Dane za sierpień 2025 r.*, dostępne pod adresem: https://ssgk.stat.gov.pl/Wynagrodzenia_i_swiadczenia_spoleczne.html

⁶ GUS. (2025) *Rynek pracy. Dane za styczeń-wrzesień 2025 r.*, dostępne pod adresem: https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek_pracy.html; należy wspomnieć, że część osób interpretuje wzrost bezrobocia rejestrowanego jako pochodną zmian w przepisach dotyczących wyrejestrowania się osób poszukujących pracy, nie zaś realnie pogarszającej się sytuacji na rynku pracy.

⁷ GUS. (2025) *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w styczniu w 2025 r.*, dostępne pod adresem: <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-styczniu-w-2025-r-,15,26.html>

⁸ GUS. (2025) *Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Dane za 2 kwartał 2025 r.*, dostępne pod adresem: https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek_pracy_BAEL.html

⁹ Zieleniecki M. (2013) *Zakres przedmiotowy ubezpieczenia społecznego*, w: Ł. Kucharczyk-Rok, R. Rawski, A. Zółna (red.) *Ubezpieczenie społeczne – dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, Warszawa, s. 45.

¹⁰ Istnieje ograniczona grupa osób objętych ubezpieczeniem dobrowolnym, z których jedną ważną grupą są osoby zatrudnione na podstawie tzw. umów o dzieło.

¹¹ Olszewska, M. (2013) *Zakres przedmiotowy ubezpieczenia społecznego*, w: Ł. Kucharczyk-Rok, R. Rawski, A. Zółna (red.) *Ubezpieczenie społeczne – dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, Warszawa, s. 45.

¹² Arak, P., Lewandowski, P., Żakowiecki, P. (2014) *Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*. IBS: Warszawa.

¹³ Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia*. Warszawa: Scholar.

¹⁴ Muszyński, K. (2019). Normalizacja „umów śmieciowych”. *Polityka publiczna wobec zatrudnienia na podstawie prawa cywilnego w Polsce. Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*: 46 (3), 11-28.

¹⁵ Mika, B., Polkowska, D. (2023). Work-on-demand in patchwork capitalism: The peculiar case of Uber's fleet partners in Poland. *New Technology, Work and Employment*, 38(3), 513-528.

¹⁶ Fairwork (2024). *Raport Fairwork Polska 2024: Partnerzy flotowi i prawa osób pracujących w gospodarce platformowej*. Warszawa, Polska; Oxford, Wielka Brytania; Berlin, Niemcy.

¹⁷ Więcej informacji można znaleźć w Eurostat (2025) *Statystyki dotyczące płacy minimalnej*, dostępne pod adresem: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

¹⁸ Rani, U. i Gobel, N. (2022). Job instability, precarity, informality, and inequality: Labour in the gig economy. W: *The Routledge handbook of the gig economy* (s. 15-

-32). Routledge; Kadolkar, I., Kepes, S., & Subramony, M. (2025). Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration. *Journal of Organizational Behavior*, 46(7), 1057-1080.

¹⁹ Glovo (2025) Czy doznałeś wypadku? Jesteśmy tutaj, aby Ci pomóc, dostępne pod adresem: <https://glovo.ferrerojeda.com/pl-pl/> (data dostępu: 12.11.2025)

²⁰ Informacja zaczerpnięta ze strony Babysits, dostęp: <https://www.babysits.com/about-us/> (data dostępu: 12.11.2025)

²¹ Informacja zaczerpnięta ze strony Babysits, dostęp: <https://www.babysits.org/> (data dostępu: 12.11.2025)

²² Ticona, J., & Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New media & society*, 20(11), 4384-4404.

²³ Regulamin Babysits, dostęp na: <https://www.babysits.pl/regulamin/> (data dostępu: 12.11.2025)

²⁴ Horecatrends.pl (2014) *Pyszne.pl: Kurierzy są naszym najważniejszym ogniwem*, dostępne pod adresem: https://www.horecatrends.pl/delivery/117/pyszne_pl_kurierzy_sa_naszym_najwazniejszym_ogniwem_wywiad,55532.html

²⁵ Muszyński, K., Pulignano, V., & Marà, C. (2022). Product markets and working conditions on international and regional food delivery platforms: A study in Poland and Italy. *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), 295-316.

²⁶ Fairwork (2025) *Fairwork Germany Ratings 2025*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany

²⁷ Schaffer, T. (2025) *Lieferando kündigt alle Fahrer:innen – Prekär Beschäftigte sollen Profite sichern*, dostęp na: <https://www.moment.at/story/lieferando-entlaesst-fahrer-boten/>

²⁸ Sassmannshausen, F. (2025) *Lieferando: Konflikt mit Gewerkschaft NGG eskaliert*, dostęp na: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1193225.lieferdienst-lieferando-konflikt-mit-gewerkschaft-ngg-eskaliert.html>

²⁹ Niejasność wynika z faktu, że wiele opiekunek pracuje bez pisemnej umowy. Można jednak argumentować, że opiekunki są zatrudniane na podstawie umów zlecenia, które mogą być zawierane ustnie i – w niektórych przypadkach (np. przy podpisywaniu umowy ze studentem poniżej 26 roku życia) – nie wymagają zgłaszania i mogą być zwolnione z podatku. Jednocześnie, jeśli osoby pracujące ci otrzymują wynagrodzenie godzinowe, co zazwyczaj ma miejsce, zleceniodawca (tj. klient) powinien prowadzić ewidencję czasu pracy. Podsumowując, chociaż większość sektora należy traktować jako szarą strefę, wiele

specyficznych cech polskiego systemu prawnego utrudnia i komplikuje interpretację statusu prawnego opiekunów i opiekunek.

³⁰ Laskaris, Z., Hussein, M., Stimpson, J. P., Vignola, E. F., Shahn, Z., Cohen, N., & Baron, S. (2024). A price too high: injury and assault among delivery gig workers in New York City. *Journal of urban health*, 101(3), 439-450.

³¹ Fairwork (2025). *Fairwork Brazil Ratings 2025*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany; Fairwork (2025). *Fairwork Philippines Ratings 2025*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. Manila, Philippines; Fairwork (2023); *Fairwork South Africa Ratings 2023: Advocating for safety, and dignity in the Platform Economy*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany; Fairwork (2025) *Fairwork US Ratings 2025: When AI Eats the Manager*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.

³² *Fairwork Philippines Ratings 2025*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. Manila, Philippines.

³³ Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*. W *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems*, s. 1603-1612.

³⁴ Rusli, R., Mohammad, M. Z., Kamaluddin, N. A., Bakar, H., & Isa, M. H. M. (2022). A comparison of characteristics between food delivery riders with and without traffic crash experience during delivery in Malaysia. *Case studies on transport policy*, 10(4), 2244-2250.

³⁵ Fairwork (2025) *Fairwork Germany Ratings 2025: The German Platform Economy in the Face of the EU Platform Directive*. Berlin, Germany; Oxford, United Kingdom

³⁶ Kowalik, Z., Lewandowski, P., & Kaczmarczyk, P. (2023) *Job quality gaps between migrant and native gig workers: evidence from Poland*. IZA Discussion Papers, No. 16216, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn

³⁷ Petelczyc, J., Lasocki, T. (2024). *Dobrowolne ubóstwo. O konsekwencjach dobrowolnego ZUS dla samozatrudnionych*. Polska Sieć Ekonomii.

³⁸ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01)

³⁹ Fairwork (2023) *Fairwork Recommendations for the EU Directive on Platform Work*

⁴⁰ Grzebyk P. (2015) *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Za-*

trudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne, Warszawa

⁴¹ Projekt Komisji – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM/2021/762 final.

⁴² MOP (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Organization. s. 31. Dostęp: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm.

⁴³ Raport MOP 2021, s. 107

⁴⁴ De Stefano, V. (2016). *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. Genewa: Międzynarodowa Organizacja Pracy.

⁴⁵ Koszty związane z pracą to wydatki ponoszone przez osobę świadczącą pracę bezpośrednio podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Mogą one obejmować między innymi transport między miejscami realizacji zadań, zakup niezbędnych materiałów, naprawy i konserwację pojazdu, paliwo, opłaty drogowe oraz ubezpieczenie pojazdu. Nie uwzględnia się w nich jednak kosztów dojazdu do i z miejsca pracy (chyba że dotyczy to przemieszczania się między zadaniami) ani podatków, składek na ubezpieczenie społeczne czy zdrowotne.

⁴⁶ MOP definiuje płacę minimalną jako „minimalną kwotę wynagrodzenia, którą pracodawca jest zobowiązany zapłacić pracownikom za pracę wykonaną w danym okresie, która nie może zostać obniżona na mocy układu zbiorowego lub indywidualnej umowy”. Przepisy dotyczące płacy minimalnej chronią osoby świadczące pracę przed zbyt niskim wynagrodzeniem i pomagają im osiągnąć minimalny standard życia. Konwencja MOP z 1970 r. dotycząca ustalania płacy minimalnej C135 określa warunki i wymagania dotyczące ustalania płacy minimalnej i wzywa wszystkie kraje ratyfikujące do działania zgodnie z nią. Przepisy dotyczące płacy minimalnej obowiązują w ponad 90% państw członkowskich MOP.

⁴⁷ Oprócz bezpośrednich godzin pracy, podczas których osoby świadczące pracę realizują swoje zadania, poświęcają oni również czas na nieodpłatne czynności niezbędne do wykonywania swojej pracy. Obejmują one między innymi oczekiwanie na zamówienia w restauracjach, przemieszczanie się między miejscami realizacji zadań oraz udział w obowiązkowych szkoleniach wymaganych przez platformę, aby móc kontynuować pracę. Te pośrednie godziny pracy również zaliczają się do czasu aktywności, ponieważ są przeznaczane na działania związane z platformą. W związku z tym pojęcie „aktywne godziny” obejmuje

zarówno czas bezpośredniej pracy, jak i godziny spędzone na czynnościach pośrednich.

⁴⁸ Aby to udowodnić, w przypadku gdy platforma jest odpowiedzialna za płacenie osobom świadczącym pracę, platforma musi: (a) posiadać udokumentowaną politykę, która zapewnia, że osoby świadczące pracę otrzymują co najmniej lokalną płacę minimalną po kosztach w „aktywnych godzinach pracy”; lub (b) przedstawić odpowiednie statystyki, podsumowujące transakcje i koszty.

⁴⁹ Aby zrozumieć, w jaki sposób odnieśliśmy się do wysokości „płacy wystarczającej na utrzymanie” w Polsce, zapoznaj się z przypisem 4.

⁵⁰ MOP uznaje bezpieczeństwo i higienę pracy za prawo podstawowe. Tam, gdzie platforma bezpośrednio zatrudnia pracownika, punktem wyjścia jest Konwencja MOP dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy z 1981 r. (C155). Stanowi ona, że pracodawcy powinni być zobowiązani do tego, by „tak dalece, jak jest to rozsądnie wykonalne, miejsca pracy, maszyny, urządzenia i procesy znajdujące się pod ich kontrolą były bezpieczne i nie stwarzały zagrożenia dla zdrowia” oraz że „w razie potrzeby należy zapewnić odpowiednią odzież ochronną i sprzęt ochronny, aby zapobiec, tak dalece, jak jest to rozsądnie wykonalne, ryzyku wypadków lub niekorzystnego wpływu na zdrowie”.

⁵¹ Konwencja MOP dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r., nr 102, ustanawia dziewięć typów świadczeń (świadczenia w związku z opieką lekarską oraz zasiłki chorobowe, w czasie bezrobocia, świadczenia na starość, świadczenia w razie wypadków i chorób zawodowych, świadczenia rodzinne, macierzyńskie, w razie inwalidztwa oraz w razie śmierci żywiciela rodziny). Źródło: <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k102.html>

⁵² Konwencja MOP o pracy na morzu z 2006 r. (MLC 2006), Reg. 2.1, oraz Konwencja o pracownikach domowych z 2011 r. (C189), art. 7 i 15, służą jako pomocne przykłady odpowiednich postanowień w zakresie warunków pracy pracowników, a także dostępu pracowników do tych warunków.

⁵³ Zgodnie z międzynarodowymi standardami etyczna ochrona danych obejmuje takie aspekty, jak legalność i zgodność z prawem, proporcjonalność zbierania danych, ograniczenie celu, przejrzystość, prawa osób, których dane dotyczą (dostęp, sprostowanie, ocena, usunięcie i przenoszenie) oraz odpowiedzialność za naruszenia. Ponadto podczas korzystania ze sztucznej inteligencji należy zapewnić prawo do informacji na jej temat oraz prawo do interfejsu ludzkiego.

⁵⁴ Zgodnie z Konwencją MOP nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz obowiązującym prawem krajowym.

⁵⁵ Mechanizm umożliwiający osobom świadczącym pracę wyrażanie zbiorowego głosu powinien zapewnić im aktywny udział, aby mogli podnosić kwestie, które są dla nich najważniejsze. Może on przyjąć formę fizycznych spotkań lub wirtualnych platform, takich jak wideokonferencje, ale powinien opierać się na bezpośredniej i znaczącej interakcji, a nie ograniczać się do narzędzi takich jak ankiety. Kluczowe jest, aby mechanizm ten gwarantował WSZYSTKIM osobom świadczącym pracę możliwość uczestnictwa w regularnych spotkaniach z przedstawicielami kierownictwa.

⁵⁶ Na przykład, „[platforma] będzie wspierać wszelkie wysiłki osób świadczących pracę zmierzające do zbiorowego organizowania się lub tworzenia związków zawodowych. Negocjacje zbiorowe za pośrednictwem związków zawodowych często mogą przynieść korzystniejsze warunki pracy”.

Dowiedz się więcej

 **fair.work**

 **info@fair.work**

 **@TowardsFairwork**

 **@towardsfairwork.bsky.social**

 **TowardsFairWork**

ISBN: 978-1-918367-03-4

