**Czy unijna dyrektywa platformowa to zmiana, która naprawdę cieszy kierowców?**

**W grudniu 2026 roku wejdzie w życie dyrektywa unijna, której celem jest zrównanie statusu zatrudnienia osób świadczących usługi za pośrednictwem różnego rodzaju platform z pracownikami zatrudnianymi na etatach. To prawdziwa rewolucja, na którą ani rynek, ani prawodawstwo nie są absolutnie gotowi. Co więcej, okazuje się, że w opinii samych gig-workerów, planowane zmiany zupełnie nie odpowiadają realnym potrzebom – samych gig-workerów jaki i współczesnego rynku.**

**Umowa o pracę to nie jedyne słuszne rozwiązanie**

Obecnie pracownicy platformowi świadczą swoje usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Z danych GUS wynika, że z roku na rok jest ich w Polsce coraz więcej. Freelancerzy, graficy, copywriterzy, kurierzy, kierowcy – większość gig-workerów świadomie decyduje się na taki model współpracy, który gwarantuje im niezależność, wolność i swobodę w decydowaniu o swoim czasie i zakresie pracy. To wartości, które cenią zdecydowanie bardziej niż stabilizację, trwałość i zależność od cudzych decyzji.

– Wszelkie wprowadzane odgórnie zmiany powinny brać pod uwagę realne, a nie domniemane potrzeby osób, których dotyczą. To oczekiwania, potrzeby i preferencje gig-workerów powinny kształtować treść nowej dyrektywy, dlatego apelujemy o szeroko zakrojoną dyskusję, zanim wprowadzimy trwałe zmiany w polskim prawodawstwie - postuluje Wiktor Grejber, Co-founder Natviol, aplikacji rozliczeniowej dla kierowców i kurierów.

Wprowadzenie nowych przepisów wiąże się z koniecznością precyzyjnego określenia kryteriów ustalania statusu pracowników platformowych oraz zmian Kodeksu Pracy. Dyrektywa przewiduje bowiem domniemanie prawne istnienia stosunku pracy pomiędzy platformami a usługodawcami, którzy z nich korzystają, przy spełnieniu takich kryteriów, jak:

* narzucone limity wynagrodzenia,
* nadzór (także elektroniczny) nad wykonywaniem pracy,
* kontrola dystrybucji lub przydzielania zadań,
* kontrola warunków pracy i ograniczenie swobody wyboru godzin pracy,
* ograniczenie swobody organizowania własnej pracy oraz wprowadzenie zasad dotyczących wyglądu lub zachowania pracowników.

Niestety, współczesny rynek pracy jest na tyle zróżnicowany, że trudno wprowadzić jakiekolwiek jednolite kryteria odzwierciedlające rzeczywistość we wszystkich przypadkach. Umowa o pracę to nie jedyne słuszne rozwiązanie. Jak pokazują wyniki badań Polskiego Związku Partnerów Aplikacyjnych, aż 42% usługodawców wykonuje swoją pracę w wymiarze poniżej 40 godzin tygodniowo, a 22% respondentów deklaruje, że wymiar ich czasu pracy różni się w zależności od konkretnego tygodnia. Aż 60% ankietowanych, w celu maksymalizacji swoich zarobków, korzysta równocześnie z wielu platform i aż 90% badanych nie chce, by liczba godzin pracy była im w jakikolwiek sposób odgórnie narzucana.

– Domniemanie zaistnienia stosunku pracy nie powinno prowadzić do automatycznego uznania zatrudnienia. Każda taka sytuacja powinna być rozpatrywana indywidualnie, ponieważ w praktyce dotyczy bardzo wielu branż, profesji i form współpracy. Kluczem do sukcesu jest znalezienie równowagi między ochroną praw i zapobieganiem nadużyciom, a zapewnieniem elastyczności i swobody w decydowaniu o własnym życiu. Nowe przepisy nie powinny zmuszać nikogo do zmiany statusu niezależnego współpracownika wbrew jego woli – podkreśla Łukasz Witkowski, Co-founder Natviol, aplikacji rozliczeniowej dla kierowców i kurierów.

**Kogo czekają rewolucyjne zmiany?**

Zdaniem ekspertów i obserwatorów rynku, nowe przepisy dotkną najbardziej osób świadczących usługi kurierskie i przewozowe, opiekę domową i pomoc w sprzątaniu oraz freelancerów z branż kreatywnych, edukacyjnych i IT. Jej skutki odczują nie tylko usługodawcy, ale przede wszystkim ich klienci – osoby prywatne i przedsiębiorcy. Dostosowanie się do nowych przepisów oznacza dodatkowe koszty, które trzeba będzie uwzględnić w wycenie usług. Także same platformy będą musiały dostosować się do nowych przepisów i zmienić zasady współpracy, a nawet model biznesowy, zgodnie z którym prowadzą swoją działalność.

Wyniki badań Polskiego Związku Partnerów Aplikacyjnych pokazują, że część usługodawców łączy obowiązki kierowcy i kuriera, co świadczy o tendencji do bardziej zróżnicowanego podejścia do świadczenia usług za pośrednictwem popularnych aplikacji. Niektórzy traktują współpracę z aplikacjami jako długoterminowe źródło dochodu, a dla innych jest to tylko epizod, wynikający z chwilowej dostępności. Często decyzja o dłuższej współpracy z aplikacjami wynika właśnie z elastyczności modelu oraz możliwości swobodnego dopasowania grafiku do indywidualnego stylu życia.

61% uczestników wspomnianych badań świadczy swoje usługi na podstawie umowy zlecenie i wskazuje przy tym na liczne zalety tej współpracy. Elastyczność w samodzielnym ustalaniu godzin wykonywanych zleceń, możliwość otrzymywania wyższego wynagrodzenia dzięki mniejszym obciążeniom podatkowym, zwolnienie z podatku dochodowego studentów oraz możliwość łączenia świadczenia usług z realizacją innych pasji i obowiązków – to realne potrzeby gig-workerów, które nowa dyrektywa znacząco ograniczy.

--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Natviol** – polska aplikacja rozliczeniowa dla kierowców i kurierów pracujących z największymi aplikacjami na rynku jak Uber, Bolt czy Glovo. Partnerzy podejmujący współpracę z Natviol mają zagwarantowane rozliczenie swoich przychodów bez konieczności zakładania działalności gospodarczej. Dodatkowo, firma jest odpowiedzialna za zatrudnienie, rozliczenie należnych podatków, wypłacenie środków czy współpracę z urzędami.

--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Kontakt dla mediów**

Patrycja Ogrodnik

PR Manager

[p.ogrodnik@commplace.com.pl](http://p.ogrodnik@commplace.com.pl)

tel. 692 333 175