



CO DALEJ Z UMOWAMI B2B? - IMPLEMENTACJA DYREKTYWY W SPRAWIE POPRAWY WARUNKÓW PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH CORAZ BLIŻEJ

Ostatnio znowu częściej mówi się o implementacji przez Polskę dyrektywy unijnej w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Rok 2025 jako termin implementacji staje się coraz bardziej realny.

Chociaż z pozoru wspomniana dyrektywa dotyczy wyłącznie osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, takich jak chociażby Uber, od którego nazwy pochodzi pojęcie „uberyzacji zatrudnienia”, w praktyce jej wpływ na polski rynek pracy może okazać się znacznie szerszy.

1. Co przewiduje dyrektywa?

Dyrektywa przewiduje wprowadzenie domniemania prawnego, polegającego na tym, że stosunek umowny między platformą internetową i osobą wykonującą obowiązki za pośrednictwem tej platformy uznaje się za stosunek pracy.

W rzeczywistości, aby zapewnić równe traktowanie wszystkich pracowników, domniemanie to może zostać rozciągnięte również na inne sektory gospodarki.

2. Jakie będą skutki implementacji dyrektywy?

Projektowane zmiany potencjalnie obejmą nawet kilka milionów osób współpracujących aktualnie z firmami na podstawie umów B2B i innych umów cywilnoprawnych. Konsekwencją implementacji dyrektywy będzie automatyczne zakwalifikowanie tych umów jako umów o pracę.

Zgodnie z projektem dyrektywy domniemanie istnienia stosunku pracy będzie mogło zostać wzruszone w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. Role zostaną więc odwrócone. Aktualnie, osoba współpracująca na podstawie umowy B2B może domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy w sądzie. Natomiast po implementacji – jako że stosunek pracy będzie stosunkiem domniemanym – to firmy będą musiały domagać się ustalenia istnienia stosunku innego niż pracowniczy.

Do momentu wzruszenia domniemania istnienia stosunku pracy, osoby współpracujące dotychczas na B2B będą jednak z urzędu kwalifikowane jako pracownicy, co oznacza, że automatycznie zostaną im przyznane uprawnienia pracownicze, takie jak prawo do minimalnego wynagrodzenia, prawo do płatnego urlopu, jak również wszelkie uprawnienia rodzicielskie wynikające chociażby z niedawnej implementacji dyrektywy dot. work-life balance.

Z drugiej strony, osoby te będą traktowane jak pracownicy również w sferze podatkowej i składkowej. Mając na uwadze aspekt stricte finansowy, dla znacznej części osób współpracujących dotychczas na podstawie umów B2B zmiana będzie niekorzystna.

Zapraszamy do kontaktu w celu wypracowania już teraz optymalnych dla Państwa rozwiązań w zakresie modelu współpracy z zatrudnianymi przez Państwa osobami!

Kontakt:



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl



Miłosz Awedyk

radca prawny, partner
milosz.awedyk@pcslegal.pl



Marcin Szlasa-Rokicki

radca prawny, partner
marcin.szlasa-rokicki@pcslegal.pl



Kinga Rozbicka

aplikantka radcowska, prawniczka
kinga.rozbicka@pcslegal.pl