

## Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania

Lp.	Podmiot	Przedstawione stanowisko do projektu	Stanowisko MRPiPS
1.	NSZZ „Solidarność”	<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje projekt <i>ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy</i>. Zasadnicza zaproponowana zmiana jest realizacją postulatu, który NSZZ „Solidarność” popierał już w poprzedniej kadencji Sejmu.</p> <p>Niezależnie od powyższego stanowiska należy zasugerować rozszerzenie zakresu informacji, które powinny zostać potwierdzone przez pracodawcę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę na wchodzącą w dniu 22 lutego 2016 r. nowelizację ustawy Kodeks pracy (Dz. U. 2015 r. poz. 1220), przewidującą nowe zasady limitowania dopuszczalności zawierania umów na czas określony. W tym zakresie niezwykle doniosłe znaczenie ma katalog przypadków pozwalających na wyłączenie umów na czas określony z wprowadzonych limitów ich zawierania (liczby umów i łącznego okresu ich obowiązywania).</p> <p>Z uwagi na ważność informacji o wyłączeniu konkretnej umowy o pracę na czas określony z ograniczeń w ich zawieraniu, pracownikowi informacja ta powinna zostać potwierdzona na piśmie. Odstąpienie od tego obowiązku, w przypadku braku umowy w formie pisemnej, może skutkować powstawaniem sporów, co do istnienia okoliczności wyłączających ograniczenia w zawieraniu umów na czas określonych, ich dokładnej treści, a w konsekwencji, co najmniej utrudnić, jeżeli nie uniemożliwić sądową kontrolę takich klauzul. Z uwagi na fakt, że cel lub okoliczności określone w art. 25 [1] § 4 Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 r., powinny istnieć i być skonkretyzowane już w dniu zawarcia umowy o pracę.</p> <p>Wobec powyższego, w celu wyeliminowania wszelkich wątpliwości oraz dla zapewnienia ochrony pracownikom, zasadne byłoby rozszerzenie przewidzianego w przedstawionym projekcie obowiązku pracodawcy i nadanie art. 29 § 2 Kodeksu pracy następującego brzmienia:</p>	<p>Postulowane uzupełnienie projektowanego przepisu art. 29 § 2 k.p. nie jest konieczne.</p> <p>W przypadku zawarcia umowy na czas określony w celu lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4, ten cel lub te okoliczności powinny zostać określone w pisemnym potwierdzeniu warunków zatrudnienia dostarczanym pracownikowi na podstawie art. 29 § 2 k.p. Będzie to bowiem element warunków umowy o pracę, więc będzie on podlegał wykazaniu w umowie o pracę, zatem również w tym potwierdzeniu.</p>

		<p>„Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy, jej warunków, a w przypadku zawierania umowy na czas określony w celu lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25 [1] § 4, potwierdzić określenie tego celu lub tych okoliczności.”</p> <p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” rozumie, że zaproponowane powyżej brzmienie art. 29 § 2 Kodeksu pracy mogłoby zacząć obowiązywać dopiero od dnia 22 lutego 2016 r.</p>	
2.	OPZZ	<p>Do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych nie zgłasza uwag.</p> <p>Zaproponowane zmiany zdecydowanie poprawią sytuację prawną pracownika i przyczynią się do wyeliminowania nadużyć, jakie mają miejsce na rynku pracy w związku z aktualnym brzmieniem art. 29 § 2 Kodeksu pracy.</p> <p>Nowe regulacje ułatwią również wykonywanie zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, która corocznie wskazywała w swych raportach na rosnącą skalę zatrudniania pracowników bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków. Wzrost praworządności w zakresie prawa pracy to w naszej ocenie krok w stronę budowania uczciwej konkurencji.</p>	<i>Pozytywne stanowisko do projektu.</i>
3.	Konfederacja Lewiatan	<p>Konfederacja Lewiatan zgadza się z kierunkiem proponowanych rozwiązań, które mają przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnianiu pracowników. W pełni popieramy stanowisko, że należy walczyć z szarą strefą, która skutkuje nieuczciwą konkurencją i przynosi straty finansowe dla budżetu państwa oraz wpływa demoralizująco na społeczeństwo.</p> <p>Jednocześnie chcemy zwrócić uwagę, że przedłożona propozycja nowelizacji art. 29 par. 2 k.p. nie rozwiązuje w pełni problemu. Natomiast może generować dodatkowe problemy administracyjne dla dużych firm, o złożonej strukturze organizacyjnej lub gdy główna</p>	<p>Zmiana polega jedynie na przesunięciu momentu dostarczenia pracownikowi na piśmie potwierdzenia warunków zatrudnienia z końca pierwszej dniówki roboczej na jej początek.</p> <p>Vacatio legis zostanie przedłużone do 6 tygodni – zgodnie ze stanowiskiem strony społecznej Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br.</p>

		<p>siedziba jest oddalona od miejsca wykonywania pracy przez pracownika. Ponadto coraz częstszą praktyką jest prowadzenie dokumentacji kadrowo-księgowej firmy przez podmioty zewnętrzne. Zatem proponujemy wydłużenie vacatio legis z proponowanych w projekcie 14 dni do 3 miesięcy. Chodzi bowiem o to, aby dać możliwość pracodawcom zapoznania się z nową regulacją, która będzie wymagała usprawnienia działalności służb kadrowo-księgowych i dać pewną swobodę czasową na odpowiednie przygotowanie się do wykonywania obowiązków administracyjnych związanych z zatrudnianiem pracowników przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy. W naszej ocenie należy przyjąć ogólną regułę w projektach odnoszących się do zagadnień prawa pracy, które są lub będą w przyszłości przygotowywane, że vacatio legis wynosi co najmniej 3 miesiące. Uważamy, że pracodawcy powinni mieć przyznany odpowiedni czas na reorganizację swojej działalności i możliwość dostosowania się do nowych przepisów prawnych.</p>	
4.	BCC	<p>Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy z dnia 14 grudnia 2015 r. wprowadza kilka zmian w zakresie obowiązków pracodawcy dotyczących potwierdzania pracownikowi, z którym zawarta została umowa o pracę bez zachowania formy pisemnej, wzajemnych ustaleń co do stron umowy o pracę, jej rodzaju oraz warunków zatrudnienia. Zmiany te, pomimo tego, iż nie dotyczą zbyt rozległej części uregulowań kodeksu pracy, to jednak mogą znacząco poprawić bezpieczeństwo pracowników zarówno na rynku pracy, jak i w ramach samego stosunku pracy.</p> <p><b>I. Zmiana art. 29 § 2 k.p.</b></p> <p>Obecna regulacja wymaga, aby potwierdzenie pracownikowi na piśmie wszystkich wymaganych ustaleń dotyczących warunków pracy nastąpiło „najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika”. Projektowana nowelizacja wprowadza natomiast inny termin dokonania tych czynności przez pracodawcę, a mianowicie wymaga, aby nastąpiły „przed dopuszczeniem pracownika do pracy”. Zmiana ta doprowadzi do tego, że pracownik już od rozpoczęcia pierwszego dnia pracy będzie</p>	<p><i>Pozytywne stanowisko do projektu.</i></p> <p>Vacatio legis zostanie przedłużone do 6 tygodni – zgodnie ze stanowiskiem strony społecznej Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br.</p>

musiał posiadać pisemne potwierdzenie ustaleń dokonanych w oparciu o art. 29 k.p. Obecna regulacja prowadzić mogła do prób obejścia prawa i przedłużania zatrudnienia pracowników „na próbę” bez formalnego potwierdzenia ich warunków zatrudnienia. Proponowana w przedłożonym projekcie zmiana jest zasadna, gdyż doprowadzi do zabezpieczenia sytuacji pracowników i pozwoli uniknąć tzw. syndromu pierwszej dniówki.

Jednocześnie konsekwencją zmiany art. 29 § 2 k.p. jest propozycja zmiany art. 281 pkt 2 k.p., którą należy zaaprobować. W przedłożonym projekcie nastąpiło bowiem doprecyzowanie, że karze grzywny podlegać będzie niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy.

### **II. Zmiana art. 104<sup>3</sup> § k.p. i art. 200<sup>1</sup> § 5 k.p.**

Poza zmianami dokonany w art. 29 § 2 k.p. projekt z dnia 14 grudnia 2015 roku dokonuje także modyfikacji kilku innych artykułów powiązanych jednak z obowiązkiem potwierdzenia umowy o pracę i warunków zatrudnienia oraz samym nawiązaniem stosunku pracy. Proponowane zmiany prowadzą do ujednoczenia terminologii obowiązującej w k.p. Obecne regulacje odnoszące się do obowiązków pracodawcy np. skierowania pracownika na badania lekarskie (art. 229 § 1 pkt 1 k.p.) oraz zapewnienia szkolenia z zakresu bhp (art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p.) wskazują, iż ma to nastąpić przed dopuszczeniem pracownika do pracy. W stosunku natomiast do innych obowiązków pracodawcy tj. zobowiązaniem pracodawcy do zapoznania pracownika z regulaminem pracy (art. 104<sup>3</sup> § 2 k.p.) oraz młodocianego z wykazem prac lekkich (art. 200<sup>1</sup> § 5 k.p.) wskazują, że ma to nastąpić przed rozpoczęciem przez pracownika pracy.

W przedłożonym projekcie wprowadzono ujednoczenie terminologii i wskazano, że wszystkie powyższe obowiązki pracodawca powinien wypełnić „przed dopuszczeniem pracownika do pracy”. Zmianę tę – z uwagi na jej porządkujący charakter – należy zaaprobować.

### **III. Okres vacatio legis**

Z uwagi na konieczność przygotowania się przez pracodawców do proponowanych zmian, jak również zasadność przeprowadzenia w tym

		zakresie kampanii informacyjnej, w ramach posiedzenia Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia 2016 r. strona pracodawców i pracowników uzgodniła wspólne stanowisko, na podstawie którego rekomenduje wydłużenie okresu vacatio legis do 6 tygodni.	
5.	Pracodawcy RP	<p><b>I. Ocena ogólna</b></p> <p>W związku z sygnalizowaniem przez Państwową Inspekcję Pracy występowania zjawiska tzw. „syndromu pierwszej dniówki” oraz koniecznością podjęcia odpowiednich działań legislacyjnych, które miałyby zapobiec temu problemowi, popieramy rozwiązanie przedstawione w projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy. Przewiduje ono modyfikację art. 29 § 2 k.p. poprzez wprowadzenie obowiązku potwierdzania przez pracodawcę na piśmie – przed dopuszczeniem pracownika do pracy – ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Z uwagi jednak na konieczność dostosowania się pracodawców do nowej regulacji oraz sankcję w postaci kary grzywny za jej nieprzestrzeganie, postulujemy wydłużenie okresu vacatio legis przedmiotowej nowelizacji do 6 tygodni. Tym samym podtrzymujemy wspólne stanowisko organizacji pracodawców i centrali związkowych, które zostało wypracowane przez Zespół problemowy Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy 19 stycznia 2016 r.</p> <p><b>II. Uwagi szczegółowe</b></p> <p>1. Zwracamy uwagę na to, że proponowane rozwiązanie może się okazać problematyczne dla pracodawców, zarówno tych dużych, którzy będą musieli odpowiednio zmodyfikować swoje systemy kadrowe, jak i dla małych – gdzie formalności związane z zatrudnieniem prowadzi właściciel firmy. Stąd postulat wprowadzenia dłuższego – 6 tygodniowego <i>vacatio legis</i> dla przedmiotowej nowelizacji. Jest to zasadne również z uwagi na sankcję przewidzianą w art. 281 pkt 2 k.p. Albowiem niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy stanowiłoby wykroczenie</p>	<p><i>Pozytywne stanowisko do projektu.</i></p> <p>Vacatio legis zostanie przedłużone do 6 tygodni – zgodnie ze stanowiskiem strony społecznej Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br.</p> <p>Vacatio legis zostanie przedłużone do 6 tygodni – zgodnie ze stanowiskiem strony społecznej Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br., która poparła przedstawioną przez stronę rządową propozycję tej ustawy. Zmiana polega jedynie na przesunięciu momentu, w którym pracownik powinien otrzymać pisemne potwierdzenie warunków</p>

		<p>zagrożone karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł.</p> <p>2. Nasze wątpliwości wywołuje użyte w projektowanym przepisie art. 29 § 2 k.p. sformułowanie „na piśmie” – w odniesieniu do obowiązku potwierdzania umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Prawna interpretacja tego zwrotu jest bowiem odmienna od jego rozumienia dosłownego, co może powodować problemy w praktyce i skutkować nałożeniem na pracodawcę kary grzywny. Dlatego warto zastanowić się nad odpowiednim doprecyzowaniem brzmienia przedmiotowego artykułu.</p> <p>3. Należy zauważyć, że zaproponowana regulacja jest dużo bardziej restrykcyjna niż przepisy dyrektywy unijnej oraz regulacje obowiązujące w innych państwach Unii Europejskiej. Przypominamy o tym, iż dyrektywa Rady Unii Europejskiej z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy przewiduje maksymalnie dwumiesięczny termin na potwierdzanie na piśmie warunków zatrudnienia. Tak właśnie jest w Wielkiej Brytanii. Z kolei w Szwecji, Niemczech czy Włoszech pracodawca ma na to miesiąc.</p> <p>4. Naszym zdaniem zaproponowane w projekcie rozwiązanie nie wyeliminuje całkowicie zjawiska „pracy na czarno” czy też wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Ograniczenie tego problemu wymaga bowiem nie tyle zmian legislacyjnych w zakresie wymogów formalnych dotyczących zatrudnienia, ile przede wszystkim zmniejszenia pozapłacowych kosztów pracy i innych obciążeń po stronie pracodawców. W naszej ocenie jest to jedyny skuteczny sposób na redukcję szarej strefy, a także na doprowadzenie do wzrostu legalnego zatrudnienia i liczby umów o pracę.</p> <p>5. W naszej opinii projektowana regulacja nie powinna pociągać za sobą jakichkolwiek zmian w przepisach Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.), a zwłaszcza w art. 13 ust. 4. Specyfika działalności agencji pracy tymczasowej polega przede wszystkim ma</p>	<p>zatrudnienia. Projekt nie przewiduje natomiast żadnych zmian w zakresie formy potwierdzenia – nadal będzie ona pisemna. Do resortu nie trafiały dotychczas postulaty w kwestii konieczności doprecyzowania przepisów dotyczących tej formy. Nie budzi wątpliwości, że w tym zakresie należy sięgać do przepisów art. 78 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.).</p> <p>Dyrektywa określa jedynie maksymalny termin na dostarczenie pracownikom pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia; nic nie stoi na przeszkodzie, aby krajowe regulacje były korzystniejsze dla pracowników, zwłaszcza gdy ich wprowadzenie jest uzasadnione koniecznością ograniczania nielegalnego zatrudniania pracowników.</p> <p>Nieprawidłowości związane z powierzaniem pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków stwierdza Państwowa Inspekcja Pracy w trakcie prowadzonych kontroli (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.).</p> <p>Niniejszy projekt ustawy nie przewiduje żadnych zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p>
--	--	--	--

		<p>szybkim i doraźnym zapewnianiu pracowników dla pracodawców użytkowników. Co więcej, niejednokrotnie w swych umowach agencje zawierają postanowienia zobowiązujące je do zapewnienia w ciągu kilku godzin zastępstwa nieobecnych pracowników. Jednak nawet największe agencje dysponują ograniczoną liczbą konsultantów zajmujących się wręczaniem dokumentacji oraz pracowników kadr, którzy przygotowują i podpisują umowy o pracę. W takiej sytuacji w wielu przypadkach niemożliwym byłoby wręczanie umów o pracę pracownikom tymczasowym przed dopuszczeniem ich do pracy lub powodowałyby to powstawanie wysokich kosztów po stronie agencji. Tym samym praca tymczasowa przestałaby spełniać swoją podstawową funkcję – elastyczności zatrudnienia.</p>	
6.	Związek Rzemiosła Polskiego	<p>Związek Rzemiosła Polskiego nie wnosi uwag do przedmiotowej propozycji.</p> <p>Przedstawione rozwiązania mają na celu wzmocnienie praw pracowniczych nowozatrudnionych, ale jednocześnie zwiększają konkurencyjność uczciwych firm poprzez próbę uporządkowania „syndromu pierwszej dniówki” (umowa zawierana jest w dniu kontroli, mimo powierzania pracy wcześniej przez pracodawców) i ogranicza szarą strefę. Jest to problem wielokrotnie wskazywany w sprawozdaniach Państwowej Inspekcji Pracy (nielegalne zatrudnienie wskazano aż w 18% skontrolowanych podmiotów).</p> <p>ZRP nie kwestionuje także dokonania kolejnych dwóch zmian – w zakresie ujednoczenia nazewnictwa związanego z obowiązkami pracodawcy, które należy wykonać przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Jako organizacja od wielu dekad związana z ochroną zatrudnienia i warunków pracy młodocianych pracowników popieramy doprecyzowanie „dopuszczenia do pracy” jako momentu zapoznania ich z treścią regulaminu i wykazem lekkich prac – zamiast dawnego pojęcia „rozpoczęcia pracy” (wychodzimy z logicznego założenia, iż nie można rozpocząć pracy bez wcześniejszego dopuszczenia do pracy).</p>	<i>Pozytywne stanowisko do projektu.</i>

7.	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Zaprezentowany projekt należy ocenić negatywnie. Jediną konkretną zmianą, którą miałyby wprowadzać nowa regulacja, jest modyfikacja obowiązku potwierdzenia przez pracodawcę pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, w przypadku, gdy umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej. Zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisów, pracodawca ma dokonać tego „najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika”. Według przedstawionego projektu, miałyby to obowiązkowo odbywać się przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Zdaniem projektodawcy, zmiana ta ma na celu ograniczenie możliwości bezkarnego zatrudniania pracowników bez umowy, w „szarej strefie”. Wydaje się, że jest to z gruntu błędne podejście.</p> <p>Problem zatrudniania pracowników „na czarno”, bez regulowania przewidzianych prawem składek i podatku dochodowego, ma swoją realną przyczynę w wysokich pozapłacowych kosztach pracy (wziąwszy pod uwagę składki na ubezpieczenia społeczne płacone zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę; ten podział jest absolutnie sztuczny i nie ma realnego znaczenia, ponieważ ostatecznie liczy się różnica między całkowitym kosztem jednego miejsca pracy, a dochodem netto pracownika). Nie uda się go zatem ostatecznie zwalczyć, jeśli obciążenie podatkowe pracy pozostanie na dotychczasowym poziomie. Żeby to zmienić, należałoby przeformułować cały system podatkowy – w tym zakresie ZPP wielokrotnie przedstawiał stosowne propozycje. W tym miejscu zaznaczyć należy jedynie tyle, że wyłącznie taka gruntowna zmiana systemu podatkowego może w efekcie doprowadzić do znacznego ograniczenia zjawiska „szarej strefy”. Nie sposób oczekiwać zatem, żeby projektowana regulacja przyniosła oczekiwany skutek.</p> <p>Przepis w proponowanym brzmieniu, nie jest ponadto w żadnym stopniu spójny z realiami gospodarczymi, szczególnie w przypadku branż, w których często występują nagłe braki kadrowe, niezbędne do natychmiastowego uzupełnienia. Doskonałym przykładem takiej branży jest – przytoczona w uzasadnieniu do projektu – branża budowlana. Sam projektodawca przywołuje w Ocenie Skutków Regulacji przykłady państw, w których potwierdzenie warunków umowy nie zawartej w</p>	<p>Strona społeczna Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br. zajęła stanowisko, w którym poparła przedstawioną przez stronę rządową propozycję tej ustawy. Dyrektywa określa jedynie maksymalny termin na dostarczenie pracownikom pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia; nic nie stoi na przeszkodzie, aby krajowe regulacje były korzystniejsze dla pracowników, zwłaszcza gdy ich wprowadzenie jest uzasadnione koniecznością ograniczania nielegalnego zatrudniania pracowników.</p> <p>Nieprawidłowości związane z powierzaniem pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków stwierdza Państwowa Inspekcja Pracy w trakcie prowadzonych kontroli (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.).</p>
----	---------------------------------------	---	---



		<p>formie pisemnej może odbyć się w ciągu miesiąca, a nawet dwóch miesięcy (górną granicę wyznaczoną w dyrektywie Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy) od zatrudnienia. Ponadto, projektodawca sam przyznaje również, że ciężko jest ocenić wpływ projektowanej regulacji na ograniczenie nielegalnego zatrudnienia, ponieważ często zdarza się, że nie tylko pracodawca, ale i pracownik preferuje zatrudnienie nierejestrowane, z uwagi na możliwość uzyskania wyższej pensji netto. Można zatem z łatwością ponownie zauważyć, że to nie w zmienianej regulacji tkwi przyczyna zakresu „szarej strefy” w zatrudnieniu – wydaje się nawet, że i projektodawca ma tego świadomość.</p> <p>W związku z powyższym, przedstawiony projekt należy ocenić negatywnie, jako szkodliwy i niepotrzebnie usztywniający normy prawa pracy w sposób kompletnie nieprzystający do charakterystyki wielu branż realnej gospodarki.</p>	
8.	Krajowa Izba Gospodarcza	<p>Przedłożony do konsultacji przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązek potwierdzania pracownikowi na piśmie przez pracodawcę podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Krajowa Izba Gospodarcza, po przeanalizowaniu treści proponowanej nowelizacji stoi na stanowisku, iż proponowana nowelizacja jest niekorzystna dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników, nakłada bowiem na przedsiębiorców dodatkowe ryzyko gospodarcze (m.in. porzucenie przez pracownika pracy).</p> <p><u>Informacje ogólne</u></p> <p>Projektodawca wskazuje w Ocenie Skutków Regulacji (dalej: OSR), iż „projekt ma na celu wzmocnienie ochrony praw pracowników i zapobieganie nielegalnemu wykonywaniu pracy”. W OSR projektodawca twierdzi, iż „zmiana art. 29 § 2 Kodeksu pracy odnosi się do tzw. „syndromu pierwszej dniówki”, tj. sytuacji, w której umowa</p>	<p>Strona społeczna Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br. zajęła stanowisko, w którym poparła przedstawioną przez stronę rządową propozycję tej ustawy.</p> <p>Dyrektywa określa jedynie maksymalny termin na dostarczenie pracownikom pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia; nic nie stoi na przeszkodzie, aby krajowe regulacje były korzystniejsze dla pracowników, zwłaszcza gdy ich wprowadzenie jest uzasadnione koniecznością ograniczania nielegalnego zatrudniania pracowników.</p> <p>Nieprawidłowości związane z powierzaniem</p>

	<p><i>na piśmie zawierana jest w dniu kontroli, podczas gdy w rzeczywistości pracodawcy powierzają pracę wcześniej, bez potwierdzania na piśmie rodzaju umowy i jej warunków oraz nie zgłaszają osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego.”</i> Krajowa Izba Gospodarcza pragnie podkreślić, iż w aktualnie obowiązującym stanie prawnym inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy mogą skutecznie eliminować praktyki pracodawców związane z nielegalnym zatrudnianiem pracowników.</p> <p>W obecnym stanie prawnym, w oparciu o art. 29 § 2 Kodeksu pracy (dalej: KP), jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W praktyce, pracodawca może swój obowiązek wypełnić do końca pierwszego dnia pracy pracownika.</p> <p>Projektodawca proponuje zmianę art. 29 § 2 KP polegającą na nałożeniu na pracodawcę obowiązku potwierdzania pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, jeżeli umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej. Dodatkowo, zgodnie z propozycją zmiany w art. 281 pkt 2 KP karze grzywny przewidzianej w tym artykule będzie podlegało potwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy.</p> <p><u>Informacje szczegółowe</u></p> <p>Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy wskazuje, iż informacja powinna zostać przekazana na piśmie pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia. Patrząc na doświadczenia innych krajów europejskich, praktykowane jest potwierdzanie istotnych warunków zatrudnienia nawet w ciągu dwóch miesięcy, tak jak np. w Wielkiej Brytanii. W Polsce, jak i w Luksemburgu istnieje regulacja dopuszczająca potwierdzenie warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika. Z kolei w</p>	<p>pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków stwierdza Państwowa Inspekcja Pracy w trakcie prowadzonych kontroli (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.).</p> <p>Należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta w innej formie niż pisemna np. ustnie jest tak samo ważna jak umowa zawarta na piśmie. Także w razie zawarcia umowy o pracę w formie ustnej należy ją więc rozwiązać zgodnie z obowiązującymi przepisami, jeżeli następnie jedna ze stron albo obie strony rezygnują ze stosunku pracy. Projekt nic w tym zakresie nie zmienia dla pracodawców, którzy dotychczas postępowali w takiej sytuacji zgodnie z przepisami. Ponadto z nowych regulacji wynika, że pracownik będzie musiał otrzymać pisemne potwierdzenie warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy – zatem najpóźniej w dniu, w którym stawi się do pracy.</p>
--	---	--

		<p>Niemczech i w Szwecji – w ciągu jednego miesiąca od zatrudnienia. Podsumowując, zdaniem KIG nowelizacja wpłynie negatywnie na działalność wielu firm, może bowiem zakłócić funkcjonowanie przedsiębiorstw (np. problem z realizowaniem zamówień, problem z brakiem pracowników szczególnie w takich branżach jak budownictwo czy gastronomia). Zgodnie bowiem z przedstawioną propozycją zapisów, to na pracodawcę spadnie ryzyko nie stawienia się pracownika do pracy pomimo uprzedniego zawarcia umowy z tym pracownikiem (umowy o pracę). Szczególnie zauważalne jest zjawisko porzucenia pracy wśród pracowników sezonowych oraz mniej wykwalifikowanych. Dla przedsiębiorcy – pracodawcy, porzucenie przez pracownika pracy formalnie jest związane z identycznymi obowiązkami jak w sytuacji rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Formalnie bowiem, w takiej sytuacji umowę o pracę pracodawca jest zobowiązany wypowiedzieć zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Może też pojawić się dla pracodawcy problem w rozróżnieniu sytuacji – pomiędzy porzuceniem pracy, a możliwym usprawiedliwieniem nieobecności pracownika w pracy z opóźnieniem (vide orzecznictwo Sądu Najwyższego).</p> <p>W naszej ocenie, w wyniku wejścia w życie regulacji w zakresie art. 29 § 2 KP zatrudnienie może odbywać się przy zwiększonym udziale umów cywilnoprawnych, z uwagi na nałożenie na przedsiębiorcę dodatkowych ryzyk, obowiązków i obostrzeń związanych z prawem pracy.</p>	
9.	Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Według projektodawców celem ustawy jest „wprowadzenie nakazu potwierdzania pracownikowi przez pracodawcę podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna – przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a obecna regulacja w tym zakresie umożliwia pracodawcom nielegalne zatrudnianie pracowników. Praktyka taka jest niekorzystna zarówno dla nielegalnie zatrudnianych pracowników, jak i dla pracodawców zatrudniających pracowników legalnie (którzy mają wyższe koszty pracy, a tym samym są mniej konkurencyjni niż nieuczciwi pracodawcy) oraz dla budżetu państwa</p>	<p><i>Pozytywne stanowisko do projektu.</i></p> <p>Przedmiotem niniejszej nowelizacji jest jedynie zmiana wymaganego terminu na potwierdzenie pracownikowi na piśmie ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna. Proponowane zmiany zostały zaakceptowane przez stronę społeczną w stanowisku Zespołu problemowego Rady</p>

	<p>(ponoszącego straty z tytułu wpływów podatkowych oraz składek ubezpieczeniowych).</p> <p>Obecna regulacja, nakazująca potwierdzić pracownikowi na piśmie podstawowe ustalenia związane z zawarciem umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, oznacza, że pracodawca może wypełnić swój obowiązek do końca pierwszego dnia pracy pracownika. W praktyce regulacja ta może służyć pracodawcom do nielegalnego zatrudniania pracowników, bowiem w razie kontroli prowadzonej przez inspektora pracy regułą jest tłumaczenie przedstawiane przez pracodawców, iż pracownicy nie posiadają jeszcze umów o pracę, ponieważ jest to pierwszy dzień, w którym zostali dopuszczeni do pracy, i pisemne potwierdzenie zostanie dostarczone pracownikom do końca ich dnia pracy, zgodnie z art. 29 § 2 Kodeksu pracy.</p> <p>Proponuje się więc przede wszystkim zmianę art. 29 § 2 Kodeksu pracy. Ma ona polegać na nałożeniu na pracodawcę obowiązku potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy – w sytuacji, gdy umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej. Każdy pracownik wykonujący pracę będzie zatem musiał posiadać albo pisemną umowę o pracę, albo pisemne potwierdzenie podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna.</p> <p>Propozycja zmiany w art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy polega na doprecyzowaniu, że karze grzywny przewidzianej w tym przepisie podlegać będzie niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy.</p> <p>Według Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej propozycja zmiany art. 29 § 2 Kodeksu pracy, polegająca na wprowadzeniu obowiązku potwierdzania na piśmie warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy jest słuszna. Koreluje to z innymi przepisami prawa pracy, które nakładają na pracodawcę obowiązki w zakresie bhp, polegające na nie dopuszczaniu do pracy pracowników, którzy nie odbyli odpowiedniego szkolenia wstępnego w</p>	<p>Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w dniu 19 stycznia br.</p> <p>Natomiast szerszy zakres zmian powinien być rozważony z udziałem partnerów społecznych – w ramach prac w Zespole problemowym Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy.</p>
--	---	---

		<p>zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie posiadają orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Koreluje to także z kodeksowym obowiązkiem zapoznania pracowników z regulaminem pracy przed dopuszczeniem go do pracy. Na pracodawcę nałożono więc liczne obowiązki wobec pracownika, z których zobowiązany jest się wywiązać jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy, nie ma więc przeszkód, aby również był zobowiązany także przed dopuszczeniem pracownika do pracy do potwierdzania na piśmie warunków umowy o pracę.</p> <p>Niewątpliwie w toku prac legislacyjnych warto rozważyć także wprowadzenie do Kodeksu pracy instytucji domniemania istnienia stosunku pracy na wzór regulacji poczynionych przez parlamentarzystów w treści art. 4 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP (Dz. U. 2012 poz. 769). Jeżeli taką regulacją można było zabezpieczyć prawa pracownicze cudzoziemców, to jak się wydaje nic nie stoi na przeszkodzie, aby taką, lub zbliżoną regulacją objąć ogół osób wykonujących pracę najemną, w tym także obywateli Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>Zmiana terminu obowiązku pracodawcy potwierdzania na piśmie warunków umowy o pracę pracownika wpłynęła by w pozytywny sposób na sytuację prawną pracowników poprzez ułatwienie im dokumentowania warunków zatrudnienia oraz przyczyniła by się do efektywniejszej kontroli legalności zatrudnienia realizowanej przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy.</p>	
--	--	---	--