



PREZES RADY MINISTRÓW

Warszawa, dnia 4 marca 2016 r.

RM-10-25-16

Pan Marek KUCHCIŃSKI
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi

projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 29 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. 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 oraz jej warunków.”;

2) w art. 104³ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.”;

3) w art. 200¹ § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.”;

4) w art. 281 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy.”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 tygodni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268 i 1735.

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy ma na celu wprowadzenie nakazu potwierdzania pracownikowi przez pracodawcę podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna przed dopuszczeniem pracownika do pracy i tym samym zwiększenie ochrony praw pracowników oraz zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu. Posiadanie pisemnej umowy o pracę albo pisemnego potwierdzenia podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna przed dopuszczeniem do pracy ułatwi pracownikom dochodzenie przysługujących im świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy, a także korzystanie z ochrony gwarantowanej przez przepisy ubezpieczeń społecznych. Celem projektu jest także udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy bardziej efektywnego narzędzia do zapewnienia skuteczności kontroli w zakresie legalnego zatrudniania pracowników.

Obecna regulacja w tym zakresie umożliwia pracodawcom bezkarne 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 (ponoszącego straty z tytułu wpływów podatkowych oraz składek ubezpieczeniowych). W związku z tym proponuje się dokonanie zmian objętych niniejszym projektem.

Obecny stan prawny

Zgodnie z art. 29 § 2 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli jednak umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, ale np. w formie ustnej albo w sposób dorozumiany (np. przez dopuszczenie pracownika do pracy), to pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Jak wynika z art. 29 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Potwierdzenie sporządzone przez pracodawcę w razie niezawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, zgodnie

z wymaganiem art. 29 § 2 zd. 2 Kodeksu pracy, powinno zawierać wszystkie ww. elementy, a także inne warunki umowy, które zostały wcześniej uzgodnione przez strony (np. dotyczące ustalenia – zgodnie z art. 151 § 5 Kodeksu pracy – dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy).

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. Państwowa Inspekcja Pracy podnosi, iż w praktyce regulacja ta służy 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.

Jak wynika ze sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. „nielegalne zatrudnienie polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego stwierdzono w 18% kontrolowanych podmiotów (w 2013 r. – w 18%, w 2012 r. – w 16%). Nieprawidłowości te dotyczyły 6,2% osób objętych kontrolą (w 2013 r. – 7,4%, w 2012 r. – 6,6%), tj. ponad 10,3 tys. pracobiorców (w 2013 r. – 13,1 tys., w 2012 r. – 11,7 tys.). Tak samo jak w poprzednich latach stwierdzano je najczęściej w następujących sekcjach gospodarki: transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne. W okresie sprawozdawczym zaobserwowano także wzrost liczby przypadków nielegalnego zatrudnienia w edukacji oraz informacji i komunikacji, a także w branży związanej z obsługą rynku nieruchomości”. Ponadto ze sprawozdania wynika, że „analogicznie jak w latach ubiegłych stwierdzono stosowanie przez pracodawców i przedsiębiorców praktyk mających na celu ominięcie przepisów prawa.

Polegały one m.in. na:

- nielegalnym zatrudnianiu na próbę – w celu sprawdzenia przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Opisana praktyka występuje m.in. w budownictwie (w małych firmach podwykonawczych realizujących zlecenia pracochłonne, charakteryzujące się stosunkowo niewielkim zyskiem dla przedsiębiorcy) oraz gastronomii;
- potwierdzaniu warunków umowy o pracę lub zawieraniu umów cywilnoprawnych w dniu kontroli, kiedy zachodzi podejrzenie lub można dowieść, że dana osoba wykonuje pracę od dłuższego czasu (tzw. syndrom pierwszej dniówki)”.

Ze sprawozdania wynika także, że „w ocenie inspektorów pracy przedsiębiorcy powierzają prace nielegalnie, bo obejście przepisów prawa jest stosunkowo łatwe; zatrudnianiu w szarej strefie sprzyjają nieszczelne regulacje prawne. Odnosi się to w szczególności do terminu pisemnego potwierdzenia pracownikowi umowy o pracę (dzień rozpoczęcia pracy) i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (7 dni), które w praktyce umożliwiają pracę bez dopełnienia tych obowiązków przez dłuższy czas”.

Zgodnie z art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Jednak w praktyce, przy takiej jak obecna regulacji zawartej w art. 29 § 2 Kodeksu pracy, inspektor pracy często nie może nałożyć kary grzywny na pracodawcę na podstawie tego przepisu.

Proponowane zmiany

Proponuje się 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. Taka zmiana umożliwi inspektorom pracy stwierdzanie nielegalnego zatrudniania pracowników w każdym przypadku, gdy w razie kontroli okaże się, że praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana przez osoby, z którymi uprzednio nie zawarto pisemnych umów o pracę

ani którym uprzednio nie wydano pisemnego potwierdzenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Potwierdzenie sporządzone przez pracodawcę w razie niezawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, zgodnie z wymaganiem art. 29 § 2 zd. 2 Kodeksu pracy, powinno zawierać wszystkie warunki umowy, które zostały wcześniej uzgodnione przez strony – w przypadku umowy zawieranej na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) (Dz. U. poz. 1220) powinno ono zawierać także określenie tego celu lub okoliczności tego przypadku.

Normie materialnej nakładającej obowiązek na pracodawcę powinna towarzyszyć norma stanowiąca o wykroczeniu w przypadku naruszenia tego obowiązku. Proponuje się zatem dokonanie zmiany także w art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy; ma ona polegać 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.

Proponuje się także dokonanie dwóch innych zmian związanych z nowelizacją art. 29 § 2 Kodeksu pracy. Mają one na celu ujednoczenie stosowanego w Kodeksie pracy nazewnictwa związanego z obowiązkami pracodawcy, które musi wypełnić przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Obecnie, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek skierować go na wstępne badania lekarskie (art. 229 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) i zapewnić szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237³ § 2 Kodeksu pracy). Natomiast z treścią regulaminu pracy oraz wykazem lekkich prac pracodawca jest obowiązany zapoznać odpowiednio pracownika oraz młodocianego przed rozpoczęciem przez nich pracy (art. 104³ § 2 i art. 200¹ § 5 Kodeksu pracy). Proponuje się zastąpić w tych przepisach pojęcie „rozpoczęcie pracy” pojęciem „dopuszczenie do pracy” i tym samym zapewnić spójność tych dwóch przepisów z pozostałymi. Tym samym wszystkie powyższe obowiązki pracodawcy byłyby związane z dopuszczeniem pracownika do pracy.

Osiągnięcie zamierzonych celów będzie monitorowane. Ocena skuteczności regulacji w zakresie walki z nielegalnym zatrudnieniem będzie przeprowadzona

z wykorzystaniem danych Głównego Urzędu Statystycznego na temat liczby pracujących w szarej strefie, w szczególności w kolejnych opracowaniach Głównego Urzędu Statystycznego „Praca nierejestrowana”. Ponadto wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w tym w zakresie potwierdzania na piśmie w wymaganym terminie rodzaju i warunków umowy o pracę, będą przedstawiane w Sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w kolejnych latach.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 6 tygodni od dnia ogłoszenia.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039 oraz z 2004 r. Nr 65, poz. 597).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979 oraz z 2015 r. poz. 1063) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.). Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie ww. ustawy.

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Janina Suzdorf – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 560 e-mail: Janina.Suzdorf@mrpips.gov.pl Bożena Lenart – gł. specjalista ds. legislacji w Wydziale Legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 543 e-mail: Bozena.Lenart@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 26.02.2016 r.</p> <p>Źródło: Exposé Premiera</p> <p>Nr w wykazie prac: UA8</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy ma na celu ograniczenie skali zjawiska zatrudniania pracowników bez uprzedniego zawarcia z nimi umowy o pracę na piśmie lub bez uprzedniego potwierdzenia im na piśmie podstawowych warunków zatrudnienia i tym samym zwiększenie ochrony praw pracowników oraz zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu. Posiadanie pisemnej umowy o pracę albo pisemnego potwierdzenia podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna przed dopuszczeniem do pracy ułatwi pracownikom dochodzenie przysługujących im świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy, a także korzystanie z ochrony gwarantowanej przez przepisy ubezpieczeń społecznych. Celem jest także udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy bardziej efektywnego narzędzia do zapewnienia skuteczności kontroli w zakresie legalnego zatrudniania pracowników.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt przewiduje wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązku potwierdzania pracownikowi na piśmie podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Towarzyszą temu zmiany ściśle związane z powyższą zmianą. W efekcie oczekuje się ograniczenia nielegalnego zatrudniania pracowników.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Na poziomie unijnym standardy przekazywania informacji nt. istotnych warunków zatrudnienia wyznacza 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. Dyrektywa wskazuje, iż informacja powinna zostać przekazana na piśmie pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia. Państwa UE uregulowały te kwestie w zróżnicowany sposób – dopuszczając potwierdzenie warunków w ciągu dwóch miesięcy od zatrudnienia (np. Wielka Brytania), w ciągu jednego miesiąca (np. Szwecja, Niemcy), jak również najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika (np. Luksemburg, Islandia, Łotwa).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Wszystkie podmioty gospodarki narodowej	4120 tys. podmiotów , w tym: 160 przedsiębiorstw państwowych; 414 tys. spółek handlowych; 17,6 tys. spółdzielni; 2961 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.	Mały rocznik statystyczny Polski 2015, (GUS). Dane dotyczą podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON i obejmują osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Dane na koniec 2014 r.	Regulacje w zakresie zawierania kodeksowych umów o pracę obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy rozważają zatrudnienie (np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).

Wszyscy pracownicy	15 986 tys. pracujących , w tym: 2921 tys. pracujących na własny rachunek; 12 586 tys. pracowników najemnych ; 479 tys. pomagających członków rodziny	Kwartałna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015 r. opracowana na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS).	Regulacje w zakresie zawierania kodeksowych umów o pracę obejmą potencjalnie wszystkich pracujących, w szczególności pracowników najemnych.
Pracownicy najemni, którzy zawarli umowę o pracę w formie niepisemnej ¹	379 tys. pracowników najemnych, którzy pracują bez umowy zawartej w formie pisemnej	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS). Własne obliczenia na podstawie danych jednostkowych za drugi kwartał 2015 r.	Proponowane zmiany art. 29 § 2 Kodeksu pracy nakładają na pracodawców obowiązek pisemnego potwierdzenia ustalenia stron, rodzaju oraz warunków umowy (w razie zawarcia umowy w formie innej niż pisemna) przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Wejście w życie regulacji powinno zmniejszyć skalę zjawiska pracy nierejestrowanej*.
Pracownicy młodociani	15 tys. pracujących w wieku 16–17 lat	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS). Własne obliczenia na podstawie danych jednostkowych za drugi kwartał 2015 r.	Zmiana ma charakter porządkowy.

*Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego, przez pracę nierejestrowaną należy rozumieć pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem bez względu na sektor własności (także u osób fizycznych i indywidualnych gospodarstw rolnych), a także pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki). Najbardziej aktualne kompleksowe badanie pracy nierejestrowanej przeprowadzone przez GUS miało miejsce w IV kw. 2014 r. W okresie od stycznia do września 2014 r. pracę nierejestrowaną wykonywało 711 tys. osób, tj. 4,5% ogółu pracujących. W stosunku do roku 2010, kiedy to było przeprowadzone poprzednie badanie, liczba pracujących w szarej strefie zmniejszyła się o 21 tys., kiedy to wynosiła 732 tys. (4,6% udziału wśród pracujących). Porównanie z wcześniejszymi badaniami wskazuje jednoznacznie, że skala zjawiska, choć nadal znacząca, to jednak na przestrzeni lat nastąpiło jej znaczne ograniczenie. Liczba osób przyznających się do pracy w „szarej strefie” wynosiła 2199 tys. w roku 1995, 1431 tys. w roku 1998, 1317 tys. w roku 2004 oraz 785 tys. osób w roku 2009. Nawet uwzględniając, że definicja GUS przyjęta w opracowaniu „Praca nierejestrowana” obejmuje nie tylko pracowników najemnych, ale także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w szarej strefie oraz pomagających członków rodziny, skala zjawiska pracy w szarej strefie niewątpliwie się zmniejsza².

Zmiana art. 29 § 2 Kodeksu pracy odnosi się do tzw. „syndromu pierwszej dniówki”, tj. sytuacji, w której umowa na piśmie zawierana jest w dniu kontroli, podczas gdy w rzeczywistości pracodawcy powierzają pracę wcześniej, bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy i jej warunków oraz nie zgłaszają osoby zatrudnionej lub wykonującej inną

¹ Liczba pracowników najemnych pracujących bez umowy zawartej w formie pisemnej, poza pracującymi w szarej strefie obejmuje także osoby, które pracują legalnie, ale bez sformalizowanej na piśmie umowy (przypadki umów cywilnoprawnych, które mogą być zawierane zgodnie z prawem bez formy pisemnej).

² Zestawiając dane dotyczące liczby pracowników najemnych, którzy pracują bez umowy w formie pisemnej (na podstawie standardowego pytania w ankiecie badania kwartalnego BAEL) oraz wyniki badania modułowego BAEL poświęconego pracy nierejestrowanej, w oparciu o które to GUS opracowuje publikacje „Praca nierejestrowana”, należy mieć ponadto na uwadze, że:

- w badaniu BAEL pracujący odnosi się do swojej sytuacji bieżącej (tj. z tygodnia badania), natomiast w module „Praca nierejestrowana” osoba odnosi się do swojej sytuacji w całym okresie pierwszych 9 miesięcy roku, co przekłada się na większe prawdopodobieństwo, że wykonywała pracę nierejestrowaną;
- w BAEL pracujący odnosi się do swojej pracy głównej (jednej pracy), w module „Praca nierejestrowana” analiza sytuacji obejmuje także pracę dodatkową, co może powodować zwiększenie liczby osób klasyfikowanych jako wykonujących pracę nierejestrowaną.

pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego. Zgodnie ze sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku w 23,9 tys. skontrolowanych podmiotów, w których sprawdzono legalność zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej 166,5 tys. osób, nielegalne zatrudnienie stwierdzono w 18% podmiotów. Nieprawidłowości te dotyczyły 6,2% spośród 166,5 tys. pracobiorców objętych kontrolą, tj. ponad 10,3 tys. osób. Należy mieć jednak na uwadze, że kontrole PIP nie są prowadzone na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw (w dużej mierze działania dotyczą mikropodmiotów, w których występowanie nieprawidłowości jest częstsze), dlatego też statystyki PIP nie są reprezentatywne dla całej gospodarki.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979 oraz z 2015 r. poz. 1063) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) – Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) – Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związkowi Rzemiosła Polskiego oraz Związkowi Pracodawców Business Centre Club.

Ponadto projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. Nr 90, poz. 759).

Przeprowadzono również konsultacje publiczne, które trwały 1 miesiąc. W ramach konsultacji publicznych informacje o projekcie przesłano do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych (organizacje pracodawców i związki zawodowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego) oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami.

Strona społeczna Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy przyjęła w dniu 19 stycznia 2016 r. pozytywne stanowisko do tego projektu, tj. poparła przedstawioną przez stronę rządową propozycję ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, mającą na celu zmianę art. 29 § 2 Kodeksu pracy polegającą na wprowadzeniu nakazu potwierdzania pracownikowi przez pracodawcę na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków w związku z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna – przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Ponadto strona społeczna zarekomendowała stronie rządowej wydłużenie *vacatio legis* wejścia w życie projektu ustawy do sześciu tygodni. Rekomendacja ta została przyjęta. Projekt został uzgodniony także z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego. Szczegółowe omówienie wyników konsultacji zostało zawarte w odrębnej tabeli (dołączonej do raportu z konsultacji).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem												

budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wejście w życie regulacji w zakresie art. 29 § 2 Kodeksu pracy sprawi, że część osób spośród pracujących dotychczas w szarej strefie bez umowy zalegalizuje relację pracowniczą – w ramach stosunku pracy lub na podstawie prawa cywilnego – jednak skala tego przejścia (oraz rozkład pomiędzy poszczególne typy kontraktów) nie jest możliwa do oszacowania.</p> <p>Podjęcie przez strony decyzji o zalegalizowaniu relacji pracowniczej zależy będzie od indywidualnie dokonanej oceny bilansu korzyści czerpanych z procedury nielegalnego zatrudnienia (niższe całkowite koszty pracy) i ryzyka wystąpienia kosztów z tytułu kar finansowych – mandatów, do których nakładania uprawnieni są inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w ramach prowadzonych kontroli oraz ewentualnych dodatkowych kar nakładanych w efekcie postępowania sądowego.</p> <p>W konsekwencji, nie jest możliwe wskazanie wpływu regulacji na sektor finansów publicznych w zakresie dochodów z tytułu odprowadzonych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, podatku dochodowego i ewentualnie – w przypadku umów na podstawie Kodeksu pracy – składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Jednocześnie, regulacja nie niesie za sobą bezpośredniego wzrostu wydatków sektora finansów publicznych.</p> <p>Osiąganie zamierzonych celów będzie monitorowane. Ocena skuteczności regulacji w zakresie walki z nielegalnym zatrudnieniem będzie przeprowadzona z wykorzystaniem danych Głównego Urzędu Statystycznego na temat liczby pracujących w szarej strefie, w szczególności w kolejnych opracowaniach Głównego Urzędu Statystycznego „Praca nierejestrowana”. Ponadto wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w tym w zakresie potwierdzania pracownikom na piśmie w wymaganym terminie rodzaju i warunków umowy o pracę, będą przedstawiane w Sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w kolejnych latach.</p>											
7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe												
Skutki												
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0–10)				
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ... r.)	duże przedsiębiorstwa											
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw											
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe											
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa											
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw											
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe											
Niemierzalne	Przedsiębiorstwa (w tym MSP, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą)	Zgodnie ze sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku, wielu pracodawców łamie przepisy, mimo ryzyka, jakim jest przyjęcie grzywny nakładanej przez inspektora pracy lub sąd i nadal zatrudnia nielegalnie, ponieważ jest to bardziej opłacalne niż przestrzeganie przepisów prawa (źródło: Sprawozdanie z działalności PIP w roku 2014, str. 194). Jednak, w wyniku zmiany regulacji w zakresie art. 29 § 2 Kodeksu pracy, udowodnienie nielegalnego zatrudnienia będzie łatwiejsze. W konsekwencji pracodawcy, którzy będą kontynuować proceder, narażą się na konieczność ponoszenia wyższych kosztów mandatów. Pracodawcy,										

		którzy zdecydują się zalegalizować zatrudnienie w obawie przed wyższymi kosztami kontroli PIP, będą musieli ponieść wydatki z tytułu kosztów pracowniczych, tj. części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wydatków na Fundusz Pracy oraz FGŚP.
	Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Korzyści płynące z zalegalizowania pracy wynikają przede wszystkim z włączenia pracowników do systemu usług publicznych, w tym z możliwości korzystania z publicznej służby zdrowia, a także z objęcia systemem ubezpieczeń społecznych – emerytalnym i rentowym. W przypadku umów kodeksowych, korzyścią dla pracowników będzie także objęcie ich prawami wynikającymi ze stosunku pracy, między innymi płatnym urlopem wypoczynkowym czy wypłatą świadczeń w czasie choroby. Z drugiej strony, w wyniku zmian w przepisach, część osób świadczących dotąd pracę w szarej strefie, których pracodawcy zdecydują się zalegalizować tę pracę, będzie musiała współdzielić koszty z tytułu oskładkowania umów. Legalizacja umów oznacza również, że pracownicy będą musieli odprowadzać podatek od uzyskiwanego dochodu z pracy. Ponadto, w przypadku gospodarstw o najniższych dochodach, może nastąpić utrata otrzymywanych świadczeń socjalnych.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

9. Wpływ na rynek pracy

Należy oczekiwać, że proponowane zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie konieczności potwierdzania pracownikowi na piśmie podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy przyczynią się do ograniczenia pracy nierejestrowanej, ze względu na wzrost prawdopodobieństwa wykrycia nadużyć. Wielkość wpływu jest jednak trudna do oszacowania ze względu na występowanie szeregu innych powodów, dla których zawierana jest tylko umowa ustna, często z woli nie tylko pracodawcy, ale także pracownika. Zgodnie z badaniem GUS jednym z głównych powodów podejmowania się pracy nierejestrowanej jest propozycja otrzymywania wyższego wynagrodzenia netto, co możliwe jest dzięki uniknięciu kosztów opodatkowania, w tym nieodprowadzaniu składek z tytułu ubezpieczeń społecznych. W badaniu modułowym przeprowadzonym w roku 2010 powód ten podało blisko 30% wykonujących pracę nierejestrowaną, przy czym ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Innym wskazywanym powodem pracy w szarej strefie jest ryzyko utraty (części) świadczeń socjalnych w wyniku zalegalizowania uzyskiwanego dochodu.

W wyniku wejścia w życie regulacji w zakresie art. 29 § 2 Kodeksu pracy, część spośród 379 tys. osób pracujących dotychczas bez pisemnej umowy o pracę zalegalizuje relację pracowniczą – w ramach stosunku pracy lub na podstawie prawa cywilnego – jednak skala tego przejścia (oraz rozkład pomiędzy poszczególne typy kontraktów) jest niemożliwa

do oszacowania, ponieważ zależeć to będzie od indywidualnie podejmowanych decyzji wynikających z oceny bilansu korzyści czerpanych z procedury nielegalnego zatrudniania i ewentualnych kosztów wynikających z mandatów za popełnione wykroczenia, nakładanych przez inspektorów pracy w ramach prowadzonych kontroli oraz ewentualnych kosztów postępowania sądowego. Zgodnie z art. 96 § 1a ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia górna granica wysokości mandatu nakładanego przez właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy za pojedyncze wykroczenie wynosi 2000 zł.

Należy oczekiwać, że w celu ograniczenia kosztów wynikających z nawiązania stosunku pracy, legalizacja zatrudnienia będzie odbywać się głównie poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych o zaniżonej wysokości tak, aby składki na ubezpieczenie społeczne oraz pozostałe daniny były odprowadzane jedynie od części rzeczywistego wynagrodzenia. Innym potencjalnym sposobem ograniczania kosztów będzie zawieranie umów o pracę (w przypadku tych prac, których charakter jasno wskazuje, że jest to stosunek pracy, a więc nie ma zastosowania umowa zlecenia) w niepełnym wymiarze czasu pracy, dzięki czemu składki również będą odprowadzane jedynie od części rzeczywistego wynagrodzenia.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input type="checkbox"/> inne:		

Omówienie wpływu	Brak wpływu.
------------------	--------------

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

II kwartał 2016 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Efektywność wprowadzanych rozwiązań prawnych będzie oceniana na podstawie danych z kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz danych z Głównego Urzędu Statystycznego.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.

Raport z konsultacji publicznych i opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 Uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
 - a) Forum Związków Zawodowych,
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029):
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji Lewiatan,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club.

Ponadto informacja o projekcie została przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Załączona tabela zawiera opinie do projektu przedstawione przez: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Konfederację Lewiatan, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Związek Rzemiosła Polskiego, Business Centre Club, Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej, Krajową Izbę Gospodarczą, a także Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz odniesienie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do tych uwag.

Pozostałe ww. organizacje nie przekazały uwag ani opinii do projektu. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie ww. ustawy dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

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. 25¹ § 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>I. Zmiana art. 29 § 2 k.p.</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. 104³ § k.p. i art. 200¹ § 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. 237³ § 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. 104³ § 2 k.p.) oraz młodocianego z wykazem prac lekkich (art. 200¹ § 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>I. Ocena ogólna</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>II. Uwagi szczegółowe</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 ujednolicenia 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</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>w 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 nie 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</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>w 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 potwierdzenia 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</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>w 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>	
--	--	---	--