

Konsultacje społeczne w sprawie obowiązku pracodawcy
dotyczącego informowania pracowników o warunkach
stosowanych do umowy lub stosunku pracy („dyrektywa w
sprawie pisemnego oświadczenia”)

Dokument referencyjny

Dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia ([dyrektywa 91/533/EWG](#)) w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy – tak zwana dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia – została przyjęta 14 października 1991 r.

Zasadniczo dyrektywa przyznaje pracownikom prawo do otrzymania pisemnych informacji o zasadniczych aspektach dotyczących ich stosunku pracy, kiedy się on rozpoczyna lub wkrótce potem. W przepisach przewidziano również, że informacje dodatkowe muszą zostać udostępnione pracownikom oddelegowanym jeszcze przed ich wyjazdem.

Dyrektywa ma cel społeczny: zwiększenie ochrony pracowników poprzez udostępnienie im wystarczających informacji na temat przysługujących im praw. Wymóg dotyczący przedstawienia na piśmie informacji na temat stosunku pracy może mieć również pozytywny wpływ na ograniczenie zjawiska pracy nierejestrowanej.

Dyrektywa została przyjęta w następstwie przyjęcia Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników (1989 r.), która w punkcie 9

stanowi, że: „Warunki zatrudnienia każdego pracownika Wspólnoty Europejskiej powinny być określone w ustawodawstwie, w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę, zgodnie z przepisami właściwymi dla każdego kraju”.

Obecnie Komisja przeprowadza ocenę tej dyrektywy. W związku z tym chciałaby poznać opinie zainteresowanych stron na temat niektórych najważniejszych kwestii. Pomoże to jej sprawdzić, jakie korzyści przyniosła dyrektywa i co można ulepszyć.

1. Treść dyrektywy

[Dyrektywa](#) zawiera dziesięć artykułów i jest przystępnie napisana. W ramce poniżej przedstawiono pięć pierwszych artykułów dyrektywy. Art. 2 stanowi główny przepis tego aktu prawnego. Określono w nim zasadę, zgodnie z którą pracodawcy są zobowiązani do poinformowania pracowników o zasadniczych aspektach ich umowy lub stosunku pracy, tj. podania np. opisu pracy, daty zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy, czasu ich trwania (jeżeli mają charakter tymczasowy), długości płatnego urlopu i czasu pracy.

Ramka 1. Prezentacja art. 1-5 dyrektywy

W art. 1 określono, kto powinien otrzymać informacje o swoich warunkach pracy: każdy pracownik mający umowę o pracę lub pozostający w stosunku pracy. Państwa członkowskie mogą jednak wyłączyć z zakresu tego przepisu niektóre kategorie pracowników, takie jak osoby pracujące mniej niż 8 godzin tygodniowo lub osoby, których stosunek pracy trwa krócej niż jeden miesiąc. W dyrektywie nie zdefiniowano pojęcia „pracownik” i państwa członkowskie stosują własną definicję tego pojęcia.

Art. 2 stanowi główny przepis dyrektywy. Określono w nim zasadę, zgodnie z którą pracodawcy są zobowiązani do poinformowania pracowników o zasadniczych aspektach ich umowy lub stosunku pracy. Tymi zasadniczymi elementami są (co najmniej):

- a) dane personalne stron;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach oraz podanie miejsca rejestracji firmy lub adresu pracodawcy;
- c) (i) tytuł, stopień, charakter lub kategoria pracy, do której pracownik jest zatrudniony; lub
(ii) krótka charakterystyka lub opis pracy;
- d) data zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy;

- e) w przypadku czasowej umowy lub stosunku pracy, spodziewana długość trwania tej umowy lub stosunku pracy;
- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia umowy i stosunku pracy lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia;
- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- i) długość normalnego dnia lub tygodnia pracy pracownika;
- j) tam gdzie ma to zastosowanie;
 - (i) układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika;
lub
 - (ii) w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwa kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte.

Lista ta nie jest wyczerpująca: wszystkie istotne aspekty stosunku pracy, nie tylko te, które są wymienione w dyrektywie, powinny co do zasady być przekazywane pracownikom. W praktyce jednak ta lista ma pierwszorzędne znaczenie i stanowi standardowy pakiet wymaganych informacji.

W art. 3 pisze, że pracownik powinien otrzymać właściwe informacje na piśmie nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia.

Zgodnie z **art. 4** informacje dodatkowe są dostarczane pracownikom, od których wymaga się pracy za granicą przez okres dłuższy niż jeden miesiąc. Pracownicy ci powinni zostać poinformowani o:

- czasie trwania zatrudnienia za granicą;
- walucie, w której wynagrodzenie ma być wypłacane;
- tam gdzie ma to zastosowanie, świadczeniach pieniężnych lub w naturze, związanych z zatrudnieniem za granicą;
- tam gdzie ma to zastosowanie, warunkach repatriacji pracownika.

Jeśli nastąpią jakiegokolwiek zmiany w informacjach wymienionych w art. 2 i 4, **art. 5** zobowiązuje pracodawców do poinformowania o tym na piśmie pracowników w terminie jednego miesiąca.

2. Cele dyrektywy

Jak wyżej wspomniano, dyrektywa ma przede wszystkim cel społeczny. Wyraźnie zmierza do zapewnienia pracownikom lepszej ochrony przed brakiem poszanowania lub naruszeniem ich praw. Każdy pracownik musi jednak znać swoje prawa, jeśli chce, żeby były szanowane.

Dyrektywa ma także na celu zwiększenie przejrzystości rynku pracy. Przejrzystość oznacza, że łatwo można stwierdzić, jakie warunki pracy mają zastosowanie do określonej kategorii pracowników. Jeżeli na

przykład łatwo można określić ogólne warunki pracy pracowników w sektorze ochrony zdrowia lub w sektorze budowlanym w danym regionie UE, to przejrzystość jest w tych sektorach zadowalająca. Przejrzystość jest zatem przydatna nie tylko dla pracowników, lecz także dla organów publicznych (w ich działaniach na rzecz ograniczenia zjawiska pracy nierejestrowanej) oraz dla pracodawców lub potencjalnych inwestorów, którzy potrzebują pewności prawa.

Przeprowadzana ocena pozwoli również ustalić, czy dyrektywa przynosi inne korzyści, niż te, których bezpośrednio oczekiwano. Na przykład można będzie prawdopodobnie udowodnić, że dyrektywa sprzyja poprawie warunków pracy pracowników.

3. Powody przeprowadzenia oceny

W niedawno przyjętych wytycznych dotyczących lepszego stanowienia prawa ocena została zdefiniowana jako oparte na faktach stwierdzenie tego, w jakim stopniu działania UE były (i) skuteczne i wydajne, (ii) odpowiednie do potrzeb i celów oraz (iii) spójne zarówno wewnątrz, jak i z innymi działaniami UE, i czy (iv) miały europejską wartość dodaną¹.

Komisja Europejska wprowadziła program sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT)². Ogólnym celem programu jest uproszczenie unijnych przepisów, dostosowanie ich do potrzeb, zmniejszenie wynikających z nich kosztów, a tym samym stworzenie jasnych, stabilnych i przewidywalnych ram prawnych sprzyjających wzrostowi gospodarczemu i tworzeniu nowych miejsc pracy.

¹ Wytyczne dotyczące lepszego stanowienia prawa, SWD(2015) 111 final, str. 49.

² Więcej informacji: http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_en.htm

„Dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia” od czasu jej przyjęcia w 1991 r. nigdy nie została odpowiednio oceniona³, choć należy do aktów prawnych, które powinny zostać poddane ocenie REFIT⁴.

Ocena ta jest uzasadniona także z uwagi na zasadnicze zmiany, jakie zaszły na rynku pracy, na którym istnieje dziś większa różnorodność stosunków pracy. Oprócz pracy na czas nieokreślony oraz popularnych form pracy nietypowej, takich jak praca na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu, rozwinęły się nowe formy zatrudnienia. W poniższej tabeli zdefiniowano niektóre z tych nowych form zatrudnienia.

Tabela 1. Definicje „nowych form zatrudnienia” do celów oceny dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia

Telepraca	Forma organizacji lub wykonywania pracy z wykorzystaniem technologii informacyjnych, w przypadku której czynności, które mogłyby być wykonywane również na terenie zakładu pracodawcy, są wykonywane regularnie poza nim.
Praca tymczasowa	Pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związany z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika, aby tam wykonywał tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa.
Umowy nieregulujące godzin pracy (takie jak umowy o pracę na wezwanie)	Pracownik ma stałą umowę, ale nie ma gwarantowanej pracy.
Współdzielenie pracownika	Pracownik jest zatrudniany wspólnie przez grupę pracodawców (którzy nie są klientami tradycyjnych agencji pracy tymczasowej). Tacy pracownicy podlegają rotacji między poszczególnymi przedsiębiorstwami.
Dzielenie pracy	Pojedynczy pracodawca zatrudnia dwóch lub więcej pracowników do wspólnego wykonywania określonego zadania w ramach jednego etatu.
Praca opierająca się na bonach	Stosunek pracy i związane z nim płatności opierają się na bonie, a nie na umowie o pracę. W większości przypadków pracownicy mają status kategorii pośredniej między pracownikiem najemnym a osobą samozatrudnioną.
Zarządzanie tymczasowe	Pracownik – zwykle wysoko wykwalifikowany ekspert – jest

³ Niemniej jednak jej wdrożenie przez każde państwo członkowskie (z wyjątkiem Chorwacji) zostało przeanalizowane albo przez samą Komisję, albo w ramach zleconej przez Komisję analizy badawczej. Sprawozdania i analizy można znaleźć na stronie

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

⁴ Komunikat Komisji „Sprawność i wydajność regulacyjna (REFIT): Wyniki oraz dalsze kroki” (COM(2013) 685). Zob. także programy prac Komisji na lata 2015 i 2016, odpowiednio załącznik 3, działanie w ramach REFIT nr 26 oraz załącznik 2, inicjatywa REFIT nr 23.

	zatrudniony na okres tymczasowy przez pracodawcę, często do przeprowadzenia określonego projektu lub w celu rozwiązania określonego problemu. W przeciwieństwie do tradycyjnych umów na czas określony, zarządzanie tymczasowe charakteryzuje się pewnymi elementami doradztwa, jednak ekspert ma raczej status pracownika niż zewnętrznego doradcy.
Mobilna praca oparta na technologiach ICT	Modele pracy charakteryzujące się tym, że pracownik (pracownik najemny lub osoba samozatrudniona) może wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca poza zakładem pracy (na przykład z domu, w pomieszczeniach klienta lub w terenie) i przy wsparciu nowoczesnych technologii, takich jak laptopy i tablety. Formę tę od zwykłej telepracy odróżnia znacznie mniejsza zależność od miejsca pracy.
Wspólne modele zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacje patronackie, które oferują konkretne usługi administracyjne, takie jak wystawianie klientom faktur lub zajmowanie się kwestiami podatkowymi. • Tzw. coworking, w ramach którego współdzielone są miejsce pracy, realizacja zleceń i zadania pomocnicze. Miejsce pracy niekoniecznie musi być fizycznie dzielone, lecz może to być także wirtualne miejsce spotkań ułatwiające współpracę. • Spółdzielnie, w których przedsiębiorstwa są wspólną własnością i pod demokratyczną kontrolą, cechują się intensywną współpracą między członkami spółdzielni w zakresie produkcji, marketingu i zarządzania strategicznego. W przeciwieństwie do coworkingu miejsce pracy nie jest współdzielone. Spółdzielnie nie są dostępne wyłącznie dla osób samozatrudnionych.

Przepisy dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia dotyczą tylko zakresu informacji, jakich należy udzielać pracownikom. Nie określają, jakie formy zatrudnienia są dozwolone albo zakazane.

Te nowe formy zatrudnienia stanowią jednak wyzwanie związane ze stosowaniem dyrektywy. Państwa członkowskie mają zapewnić stosowanie jej przepisów w odniesieniu do każdej osoby, która jest objęta obowiązującą w ich kraju definicją „pracownika”. Definicja ta znacznie się różni pomiędzy państwami członkowskimi. Na przykład stażyści będą uważani za pracowników w jednym kraju, a w innym już nie.

Wraz z pojawieniem się nowych form zatrudnienia rośnie niepewność co do dokładnego określenia kategorii osób objętych zakresem dyrektywy. Dla Komisji Europejskiej nie jest jasne, w jaki sposób państwa członkowskie gwarantują lub nie, że osoby pracujące zgodnie z tymi nowymi formami zatrudnienia otrzymują informacje wymagane na mocy dyrektywy

(Komisja dokładnie przeanalizuje ustawodawstwo i praktyki państw członkowskich w celu uzyskania lepszego obrazu sytuacji).

Dzięki tej ankiecie Komisja chciałaby dowiedzieć się, czy ten brak jednolitości między państwami członkowskimi stanowi jakiś problem. Czy sensowne byłoby wyraźne potwierdzenie w dyrektywie, że dotyczy ona również osób pracujących w ramach niektórych nowych form zatrudnienia?

4. Podsumowanie

Komisja ma nadzieję, że za pośrednictwem tych konsultacji społecznych uda jej się poznać poglądy wielu zainteresowanych stron na temat dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia.
