

Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152

Obligation to inform workers about working conditions in the light of the new EU Directive 2019/1152

Streszczenie

Artykuł dotyczy obowiązku informowania pracownika o warunkach zatrudnienia wynikającego z nowej dyrektywy unijnej w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE. Autorka wskazuje na cel wydania nowej dyrektywy, ale przede wszystkim koncentruje uwagę na zmianach, jakie zostały w niej wprowadzone w porównaniu z rozwiązaniami przyjętymi w omawianym zakresie w obowiązującej jeszcze dyrektywie 91/53/EWG, biorąc pod uwagę zakres podmiotowy, przedmiotowy oraz sposób realizacji tytułowego obowiązku. W artykule podjęto również próbę wstępnej, ogólnej oceny przepisów prawa polskiego z tej perspektywy.

Słowa kluczowe

obowiązek informacyjny, warunki pracy, stosunek pracy

JEL: J81, J83, J41

Abstract

This article deals with the obligation to inform workers about working conditions under the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union. The author points to the purpose of the new directive, but focuses primarily on the amendments made to the new Directive in relation to Directive 91/53 EEC. The article presents the purpose, subject matter and scope of application of the directive and how the obligation indicated in the title is to be implemented. The article also provides an overall assessment of Polish law from this perspective.

Keywords

obligation to provide information, employment relationship, working conditions

Uwagi wprowadzające

Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia jest już od wielu lat przedmiotem regulacji prawa europejskiego. Kwestie te określa bowiem obowiązująca jeszcze dyrektywa 91/53/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. UE L 288 z 18.10.1991, s. 32). Celem tej dyrektywy — jak wynika z jej postanowień — jest wzmocnienie ochrony pracowników, a więc osób zatrudnionych w ra-

mach stosunku pracy, oraz zapewnienie większej przejrzystości na rynku pracy. Obowiązek przekazania wszelkich istotnych postanowień odnośnie do warunków wykonywania pracy staje się bardzo ważny w świetle obserwowanych na rynkach pracy tendencji do rozwoju nietypowych form zatrudnienia, a przede wszystkim odchodzenia od zatrudnienia pracowniczego na rzecz umów cywilnoprawnych. Chodzi bowiem o to, by osoba świadcząca pracę miała rozeznanie w kwestii swojego statusu prawnego — rodzaju zatrudnienia, podstawowych uprawnień i ewentualnych późniejszych roszczeń.

20 czerwca 2019 r. została jednak przyjęta nowa dyrektywa dotycząca tytułowego zagadnienia — dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE z 11.07.2019, L 186, s. 105), która, odmiennie niż obowiązujący jeszcze akt, obejmuje nie tylko kwestie dotyczące informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, ale określa również minimalny poziom podstawowych uprawnień pracownika w wybranych obszarach. U podstaw jej uchwalenia legło kilka przyczyn, z których większość została bezpośrednio wskazana w samej dyrektywie — zwłaszcza w jej preambule (rozbudowanej pierwszej części dyrektywy)¹. Jednym z głównych motywów podjęcia działań na rzecz stworzenia nowego aktu prawnego w omawianym zakresie były wyraźnie obserwowane, dynamiczne zmiany zachodzące na europejskim i krajowych rynkach pracy, związane przede wszystkim z pojawieniem się i rozwojem nietypowych form zatrudnienia, wobec których dotychczasowa regulacja okazała się niewystarczająca. W dużej mierze bowiem w efekcie uelastyczniania rynku pracy i przyjmowania niestandardowych form wykonywania pracy, sytuacja prawna znaczącej grupy pracowników zatrudnionych w ich ramach cechowała się brakiem dostatecznej stabilności, jasności i przewidywalności². Ustalono m.in., że zmiany, o których wyżej mowa, w powiązaniu z nieprecyzyjnie określonymi przez ustawodawcę unijnego wyłączeniami podmiotowymi zawartymi w obowiązującej dyrektywie 91/53/EWG, uzasadnianymi koniecznością zachowania pewnego poziomu elastyczności w stosunkach pracy, powodują ostatecznie, że dość duży odsetek osób odpłatnie świadczących pracę pozostaje poza ochroną wynikającą ze wspomnianego aktu³. Ponadto niektóre spośród nowych form zatrudnienia różnią się na tyle od tych wcześniej występujących, zwłaszcza pod względem ich „przewidywalności”, że zwykle wywołują niepewność co do ostatecznego poziomu praw i ochrony socjalnej przysługujących pracownikom, których te formy dotyczą. W związku z powyższym pojawiły się wyraźne apele i oczekiwania co do rozszerzenia dotychczasowych norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa UE, zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów UE i zapewnienie każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw, niezależnie od typu umowy lub stosunku pracy⁴. Parlament Europejski w swojej rezolucji w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia z 4 lipca 2017 r. wezwał więc Komisję do dokonania przeglądu dotychczasowej dyrektywy (Dz. Urz. UE z 2018 r., C 334/09, s. 88). Tym samym jednym z głównych powodów wydania nowego aktu, zwłaszcza w kontekście wskazanych wyżej problemów, była wyraźnie wyartykułowana potrzeba zmiany zakresu i zwiększenia skuteczności wcześniej przyjętej w tym obszarze regulacji (zob. pkt 7 preambuły).

Trzeba też podkreślić, że celem analizowanej dyrektywy jest na pewno zwiększenie świadomości wszystkich pracowników w UE co do istotnych warunków zatrudnie-

nia, w jakim pozostają (poprzez nie tylko obowiązek prawidłowego przekazania stosownych informacji, ale też odpowiednie rozszerzenie zakresu tych informacji, podyktowane koniecznością uwzględnienia niestandardowych form zatrudnienia), a przez to również zwiększenie efektywności realizacji praw pracowniczych. Niemniej ustawodawca europejski dostrzegł potrzebę nie tylko zmiany obowiązującego stanu prawnego na rzecz pełniejszego informowania wszystkich pracowników w UE o zasadniczych warunkach ich pracy, w stosownym terminie i w formie pisemnej oraz w sposób łatwo dla nich dostępny, ale przede wszystkim, obok przejrzystości, uznano za konieczne zagwarantowanie im minimalnego poziomu bezpieczeństwa w stosunkach pracy poprzez określenie (co jest istotnym novum w stosunku do starszej dyrektywy) podstawowych standardów odnośnie do wybranych, wskazanych w dyrektywie uprawnień. Ma ona tym samym przyczynić się do pewnego ujednolicenia rozwiązań prawnych w państwach członkowskich dotyczących określonych praw i obowiązków stron stosunku pracy⁵, przy jednoczesnym zachowaniu zdolności adaptacyjnej rynku pracy — głównie przez zapewnienie jego elastyczności w zakresie utrzymania i rozwoju nietypowych form zatrudniania (pkt 4 postanowień ogólnych dyrektywy). Nowa dyrektywa ma służyć temu, by rozwojowi tych form nadano odpowiednie ramy prawne (zob. pkt 4). Doszło zatem do wyraźnego rozszerzenia celów wydania omawianej dyrektywy w porównaniu do jej poprzedniczki.

W związku z powyższą kwestią należy podkreślić, że nowo uchwalona dyrektywa staje się też jednym z narzędzi przyczyniających się do wdrożenia przynajmniej niektórych spośród zasad sformułowanych w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych (dokument UE podpisany w Göteborgu 17 listopada 2017 r., Dz. Urz. UE C 248, 2017, s. 10), co znalazło zresztą swe bezpośrednie odzwierciedlenie w jej pierwszej części (zob. też uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia omawianej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r. oraz Świątkowski, 2020, s. 15; Surdykowska, 2018). Twórcy dyrektywy odwołali się w niej bowiem do kilku kluczowych z punktu widzenia zakresu tematycznego dyrektywy zasad proklamowanych w tym dokumencie (zasady 5 i 7⁶), jak również do art. 31 Karty praw podstawowych UE ustanawiającego prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie zdrowia, bezpieczeństwa i godności, w tym ograniczania czasu pracy oraz gwarancji w zakresie odpoczynku dobowego, tygodniowego i rocznego. Przyjęcie omawianej dyrektywy może być zatem postrzegane w tym kontekście jako element walki ze zjawiskiem prekaryzacji zatrudnienia w związku ze zmianami struktury rynków pracy, o których była mowa wcześniej (tak: Świątkowski, 2020, s. 15). Wydaje się bowiem sprawą oczywistą, że również prawidłowa realizacja obowiązku informowania pracowników o istotnych warunkach pracy przekłada się w znacznej mierze na poziom świadomości prawnej pracowników, a zarazem możliwość pełniejszego korzystania z praw gwarantowanych odpowiednimi przepisami prawa UE, a potencjalnie także na stopień ich egzekwowania.

Podsumowując, zgodnie z uzasadnieniem Komisji Europejskiej, ogólnym celem dyrektywy 2019/1152 jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a jednocześnie zapewnienie zdolności adaptacyjnej rynku pracy oraz poprawa warunków życia i pracy wszystkich pracowników w UE (por. też art. 1 dyrektywy). Do celów szczegółowych leżących u podstaw wydania omawianego aktu należy:

1) poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy,

2) poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a jednocześnie zachowanie zdolności adaptacyjnej i innowacyjności rynku pracy,

3) poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów oraz

4) poprawa przejrzystości na rynku pracy przy jednoczesnym unikaniu nakładania nadmiernych obciążeń na przedsiębiorstwa różnej wielkości.

Mimo iż dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 zastąpi obowiązującą dyrektywę 91/533/EWG dopiero z dniem 1 sierpnia 2022 r., to warto ogólnie zaprezentować zmiany, jakie zostały w niej wprowadzone w porównaniu z obowiązującym stanem prawnym, oraz dokonać, na razie jeszcze wstępnej, ogólnej oceny przepisów prawa polskiego z tej perspektywy, co jest zasadniczym celem niniejszego artykułu.

Zakres podmiotowy obowiązku informacyjnego w świetle nowej dyrektywy

W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 wprowadzono w pierwszej kolejności pewne modyfikacje w sposobie określenia zakresu podmiotów podlegających jej postanowieniom i dopuszczalnych w tym obszarze wyłączeń. Nie są to zmiany tak szerokie jak początkowo planowano — w projekcie pojawiła się bowiem koncepcja zdefiniowania pojęcia pracownika, pracodawcy oraz stosunku pracy. Obawiano się bowiem, że pozostawienie tych pojęć, jak to było dotychczas, ustawodawcom krajowym może sprzyjać wykluczeniu pewnej części osób świadczących pracę spod regulacji zawartej w przedmiotowej dyrektywie (uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia omawianej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r.). Ostatecznie jednak w art. 2 dyrektywy zdecydowano się na podobną do obecnej formułę, a mianowicie że prawa wynikające z dyrektywy obejmują, co do zasady, każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez prawo krajowe, ale też w obecnym brzmieniu dyrektywy doprecyzowano, że mogą to być również obowiązujące w nim umowy zbiorowe czy istniejąca praktyka. Co istotne, wyraźnie zastrzeżono przy tym w przepisie, że musi się to odbywać z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Tym samym, jak się wydaje, w nowej dyrektywie zobligowano państwa członkowskie by wzięły jednak pod uwagę w tym względzie ustanowione przez TSUE kryteria determinu-

jące zakres pojęciowy terminu pracownik i dotyczącą ich wykładnię (zob. też pkt 8 części ogólnej dyrektywy), choć sam sposób ujęcia tego wymogu rodzi pewne zastrzeżenia, o czym dalej. Warto zatem przypomnieć, że w swych licznych orzeczeniach odnoszących się do omawianego pojęcia TSUE wypracował autonomiczną definicję pracownika⁷ i uznał, że pracownikiem w UE jest każda osoba, która osobiście wykonuje przez pewien okres konkretne i rzeczywiste zajęcie na rzecz innej osoby (lub podmiotu) i pod jej kierownictwem, za które w zamian uzyskuje wynagrodzenie lub inne świadczenie wzajemne⁸. W konsekwencji należy przyjąć, co zresztą zostało bezpośrednio wyrażone w postanowieniach początkowych nowej dyrektywy (pkt 8), że m.in. także pracownicy domowi, wykonujący pracę „na żądanie”, pracę dorywczą, pracę w systemie bonów usługowych, za pośrednictwem platform internetowych, stażyści czy praktykanci powinni zostać objęci postanowieniami dyrektywy 2019/1152, jeśli tylko spełniają te kryteria. Generalnie natomiast nie ma ona zastosowania do osób, które faktycznie (a nie jedynie pozornie) pozostają w samozatrudnieniu. Chodzi tu zatem, jak się wydaje, wyłącznie o tzw. niezależnych samozatrudnionych (Świątkowski, 2015, s. 57 i n.). W przepisach wprowadzających dyrektywę zwrócono w tym aspekcie też uwagę, że częstym zjawiskiem staje się nadużywanie statusu osoby samozatrudnionej, co stanowi jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, powiązaną z pracą nierejestrowaną. Samozatrudnienie należy uznać za pozorne w sytuacji, gdy dana osoba w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych jest zgłoszona jako osoba samozatrudniająca się, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Jak wynika z punktu 8 części ogólnej dyrektywy, takie osoby bez wątpienia powinny zostać objęte jej postanowieniami, bowiem przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę okoliczności świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek prawny.

Oceniając w tym kontekście rozwiązania prawa polskiego, w doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, że wypracowana w UE współczesna koncepcja pracownika, oparta na wymienionych kryteriach sformułowanych przez Trybunał, jest generalnie zgodna — tak pod względem materialnym, jak i procesowym — z obowiązującymi w Polsce przepisami oraz przyjętym orzecznictwem (Świątkowski, 2019, s. 55). Trzeba jednak zauważyć, iż w praktyce na tle analizowanych postanowień dyrektywy mogą powstawać w poszczególnych państwach członkowskich UE określone problemy i wątpliwości dotyczące rzeczywistego zakresu podmiotów objętych jej ochroną i związanego z tym skutecznego wdrażania ustanowionych w niej norm.

Przed wszystkim pewne kontrowersje musi wywoływać sam sposób wyznaczenia zakresu podmiotowego tytułowej dyrektywy, w której odwołano się jednocześnie i do pojęcia pracownika ustalonego w krajowych systemach prawnych, i do kryteriów dotyczących tego pojęcia wypracowanych w ramach orzecznictwa TSUE, w którym, jak już wspomniano wcześniej, skonstruowano autono-

miczną, bardziej nowoczesną i często szerszą od uregulowań prawa wewnętrznego państw członkowskich, koncepcję pracownika. Nie jest zatem w tej kwestii do końca jasne, jaki ma być rzeczywisty zakres podmiotowy wprowadzanych w poszczególnych krajach regulacji prawnych służących realizacji celów dyrektywy. W moim przekonaniu, mając na uwadze również wspomniane wcześniej motywy jej wydania, musi to być zakres co najmniej zgodny z tym, jaki definicji prawnej pracownika nadaje europejskie orzecznictwo.

Powstaje także pewna obawa związana ze stopniem sprecyzowania poszczególnych kryteriów, jakimi kieruje się TSUE odnosząc się na tle indywidualnych przypadków do pojęcia pracownika, oraz jednolitym sposobem ich oceny. Chociaż bowiem ogólna koncepcja pracownika przyjmowana przez TSUE przy wykładni norm prawa unijnego jest zasadniczo dość klarowna i spójna, to jednak zwracano w przeszłości uwagę, że w kontekście niektórych aktów prawa europejskiego Trybunał, poddając analizie konkretny stan prawny i oceniając na jego tle szczegółowe kryteria przesądzające o zakwalifikowaniu danych osób do grona pracowników w rozumieniu tego prawa (np. regularny charakter pracy, liczba godzin pracy i wysokość wynagrodzenia), stosował bardziej liberalne podejście (Świątkowski, 2019, s. 50).

Również na gruncie prawa polskiego, choć jak wskazano wyżej jest ono oceniane jako zasadniczo zgodne z unijną koncepcją pracownika, prezentowana regulacja może rodzić określone pytania i wątpliwości na etapie wdrażania przepisów dyrektywy i ich późniejszego stosowania. Odwołanie się w dyrektywie do dorobku TSUE odnośnie do kryteriów ustalania statusu pracownika w kontekście jej zakresu podmiotowego powoduje, że wszystkie osoby świadczące pracę, bez względu na formę zatrudnienia, jego podstawę, nazwę nadaną przez strony zawartej umowy (por. m.in. wyrok TSUE z 11 listopada 2010 r. w sprawie *Danosa v. LKB Lizings SIA*, C 232/09), spełniające wskazane warunki, muszą zostać objęte uregulowaniami omawianego aktu. W praktyce może to jednak wywoływać pewne trudności.

Po pierwsze, jeśli powszechną akceptację zyska prezentowany wcześniej pogląd, że przyjęta w naszym prawie koncepcja pracownika jest generalnie zgodna z tą unijną, to obowiązek informacyjny, o którym mowa w dyrektywie, i odpowiadające mu uprawnienia, będą formalnie nadal adresowane głównie do podmiotów pozostających w stosunku pracy. Odwołując się do aktualnej regulacji prawa polskiego, warto podkreślić, że choć daje ona możliwość dochodzenia przez zatrudnionego ustalenia istnienia stosunku pracy w określonych warunkach, to formalnie obowiązek informacyjny spoczywa na pracodawcy i jest realizowany wobec osób mających status pracownika. W sytuacjach, w których ma miejsce swego rodzaju „ukrycie” zatrudnienia pracowniczego pod pozorem umowy cywilnoprawnej, nie dochodzi więc do przekazania pracownikowi stosownych informacji w terminie podanym w dyrektywie. Artykuł 22 § 1¹ k.p. stanowi co prawda, zgodnie zresztą z wytycznymi sformułowanymi w części ogólnej omawianej dyrektywy, że zatrudnienie w warunkach

charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem pracowniczym bez względu na nazwę zawartej umowy, ale faktycznie dopiero podjęcie określonych kroków prawnych i ustalenie w ich efekcie istnienia stosunku pracy będzie pociągało za sobą również konieczność realizacji wspomnianego obowiązku. Dotyczy to także osób pozostających w pozornym samozatrudnieniu.

Po drugie, trzeba zauważyć, że samo ustalenie istnienia stosunku pracy, w razie podjęcia w tym zakresie stosownych kroków przez zatrudnionego czy inspektora pracy, biorąc pod uwagę dotychczasowe orzecznictwo sądowe, nie jest pewne, nawet jeśli wykonywana praca spełnia cechy charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego. Wynika to m.in. z braku konkretnej, jednolitej wykładni przepisów kodeksowych dotyczących cech definicyjnych stosunku pracy — w tym zwłaszcza podporządkowania, co w efekcie prowadzi wręcz w niektórych przypadkach do odmiennych rozstrzygnięć w podobnych sprawach. Przyczyny takiego stanu rzeczy bywają różne, niemniej trudności w zakresie skutecznego rozróżniania między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym niektórzy autorzy wiążą z pewnymi przeobrażeniami, jakie pod wpływem rozwoju techniczno-organizacyjnego i społecznego następują w sposobie i formach wykonywania pracy przez pracownika, co ostatecznie skutkuje m.in. również zmianami w zakresie formuły pracowniczego podporządkowania (Gersdorf, 2013, s. 39 i n.; Świątkowski, 2015, s. 68 i n.; Mitrus, 2011, s. 123 i n.). Problemy te powodują, że chociaż zasadniczo, jak wspomniano, nazwa umowy nie ma rozstrzygającego znaczenia, to w judykaturze stosuje się regułę, według której jeśli w ocenie sądu nie można jednoznacznie stwierdzić z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia, bo żadne z cech nie przeważają, decydującą rolę przyznaje się ostatecznie nazwie zawartej umowy. Wszystko to w praktyce stwarza realne zagrożenie, że mimo podobieństwa polskiej i unijnej koncepcji pracownika, na gruncie prawa polskiego część zatrudnionych może pozostać poza ochroną wynikającą z omawianej dyrektywy, chociaż warunki w jakich świadczą pracę odpowiadają kryteriom wskazanym przez TSUE.

Aktualny pozostaje też problem osób aktywnych zawodowo, które na podstawie umów prawa cywilnego o świadczenie usług wykonują pracę osobiście (niekiedy podobną lub nawet tę samą co pracownicy), za wynagrodzeniem, na rzecz jednego podmiotu, w warunkach pewnej ekonomicznej zależności, ale bez możliwości, z różnych względów, uzyskania statusu pracownika w rozumieniu art. 22 k.p. Mając na uwadze cel wydania nowej dyrektywy, jak też jej przepisy ogólne, nie można, jak się wydaje, wykluczyć potrzeby objęcia również tej grupy osób ochroną gwarantowaną przedmiotową dyrektywą, niemniej wiele zależy od sposobu interpretacji pojęcia „kierownictwo”, do którego odwołuje się często w swych wyrokach TSUE (na temat możliwości występowania kierownictwa w stosunkach o świadczenie usług — por. Musiała, 2018, s. 8 i n.), determinującego uznanie ich za pracowników w rozumieniu prawa europejskiego. Z drugiej strony, zakres informacji wymienionych w dyrektywie bardziej wskazuje na to, że adresatem tych norm są osoby podpo-

rządkowane podmiotowi zatrudniającemu co do miejsca i czasu pracy oraz korzystające z podstawowych uprawnień pracowniczych — np. urlopowych. Oczywiście jest pewna grupa informacji, które mogłyby zostać przekazane wymienionym osobom wykonującym pracę na podstawie umów prawa cywilnego, ale zwykle i tak wynikają one już z zawartej przez nie umowy. Jako pewien wyjątek jawi się tu jednak umowa o pracę nakładczą z uwagi na przyznanie chałupnikom części uprawnień, z których korzystają pracownicy. Objęcie tej grupy tytułowym obowiązkiem można uznać za celowe. Chociaż bowiem w tym przypadku podstawowe uprawnienia świadczących pracę na tej podstawie, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (DzU z 1976 r. nr 3, poz. 19), powinny być wprost uregulowane w umowie (zwłaszcza rodzaj umowy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia pracy, zasady wynagradzania), to jednak pozostaje choćby kwestia przekazania nakładcy informacji objętych dyrektywą, a dotyczących np. procedury obowiązującej strony w zakresie rozwiązania umowy (w tym zwłaszcza o regulowanych rozporządzeniem okresach wypowiedzenia czy prawie odwołania się do sądu pracy), prawa do urlopu wypoczynkowego czy spodziewanego czasu trwania umowy — przy umowach na czas określony lub okresu próbnego — jeśli umowa została zawarta na okres próbny (por. § 2 ust. 2 rozporządzenia).

Odwołanie się w dyrektywie do dorobku TSUE odnośnie do kryteriów ustalania statusu pracownika w kontekście zakresu podmiotów, które powinny zostać objęte ochroną wynikającą z omawianego aktu, ale także sformułowane na wstępie powody wydania nowej dyrektywy, czynią też zasadnym pytanie o ewentualną potrzebę lub konieczność objęcia wynikającym z dyrektywy prawem do informacji innych jeszcze osób, które formalnie i celowo nie są zaliczane przez naszego ustawodawcę do grona pracowników, chociaż wykonują często pracę w warunkach podobnych do zatrudnienia pracowniczego. Chodzi tu przede wszystkim o praktykantów i stażystów, na których zwrócono uwagę wprost w przepisach ogólnych dyrektywy jako na potencjalnych adresatów jej postanowień (zob. pkt 8). Odnośnie staży w zaleceniu Rady w sprawie ram jakości staży (zalecenie Rady z 10 marca 2014 r., Dz. Urz. UE C 88, s. 1) dostrzeżono bowiem już wcześniej problem m.in. braku dostatecznej jasności co do zakresu stosowanych do nich przepisów prawnych i przejrzystości oraz odpowiedniego poziomu ochrony w zakresie warunków pracy (pkt 9 i 10 zalecenia). Zakłada się, że pisemna umowa o staż, zawarta między stażystą a podmiotem go organizującym, powinna określać wyraźnie jego cele edukacyjne, odpowiednie warunki pracy, prawa i obowiązki oraz rozsądny czas jego trwania (pkt 11 zalecenia), a dodatkowo też ewentualne przesłanki i okresy wypowiedzenia takiej umowy.

Z analizowanej perspektywy istotny jest na przykład status prawny osób odbywających staż na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2020 r. poz. 1409 ze zm.) czy osób świadczących pracę w ramach praktyk absolwenc-

kich, o których stanowi ustawa z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenczkich (DzU z 2018 r. poz. 1244). Ocena tego, czy wymienione przykładowo grupy spełniają warunki niezbędne do zakwalifikowania ich do unijnej koncepcji pracownika, wymaga z pewnością pogłębionej analizy, wstępnie warto jednak podkreślić, że w odniesieniu do wymienionych praktyk, jeśli chodzi o ich prawną kwalifikację, zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie brakuje jednolitego stanowiska (szerzej por. Barański, 2018, s. 527 i n.). W niektórych orzeczeniach sformułowano nawet tezę, iż nie mogą one być rozpatrywane jako forma zatrudnienia (wyrok SA we Wrocławiu z 24 czerwca 2014 r., III AUa 12/14, LEX 1511777). Znaczna część przedstawicieli doktryny opowiada się jednak za uznaniem ich za postać zatrudnienia niepracowniczego (głównie z uwagi na istniejącą konstrukcję przepisów prawa polskiego) z wyraźnymi elementami pracy podporządkowanej (np. Rączka, 2011, s. 11). Dowodzi się, że zawierana umowa wykazuje istotne podobieństwa do umowy o pracę (szerzej por. Barański, 2018, s. 531 i n.). Ustawodawca natomiast wyłącza wobec osób, które są związane w tym zakresie stosowaną umową, możliwość stosowania przepisów prawa pracy, z nielicznymi wyjątkami, które jednak nie obejmują regulacji dotyczących obowiązku informacyjnego (por. art. 4 ustawy). Zamiast tego art. 5 ustawy wskazuje na pewne podstawowe informacje, które powinny być przekazane odbywającym taką praktykę (rodzaj pracy, tygodniowy wymiar czasu pracy itd.). Zakres tych danych będzie musiał zostać zweryfikowany pod kątem wymogów dyrektywy w razie uznania praktykanta za pracownika w rozumieniu unijnej judykatury. Nie mniej wątpliwości natury prawnej budzi również status osób odbywających staże, który jak podkreśla się w piśmiennictwie jest bardzo złożony (por. Staszewska, 2018, s. 1059; Skąpski, 2015, s. 238 i n.). Z przepisów regulujących staż dla bezrobotnych wynika, że osoby te świadczą pracę osobiście i odpłatnie (choć nie uzyskują wynagrodzenia, ale stypendium wypłacane przez starostę), a do ich obowiązków należy przestrzeganie ustalonego przez dany podmiot rozkładu czasu pracy oraz sumienne i staranne wykonywanie przydzielonych zadań objętych programem stażu, jak również stosowanie się do poleceń opiekuna czy organizatora owego stażu (§ 6 ust. 2 rozporządzenia MPlPS z 20 sierpnia 2009 r. dotyczącego szczegółowych warunków odbycia stażu, DzU nr 142, poz. 1160). Z drugiej strony nie ma formalnej umowy między odbywającym staż a podmiotem go organizującym, co zawęża z pewnością możliwy zakres informacji przekazywanych stażyście. Nie rozstrzygając jednoznacznie sformułowanych wyżej wątpliwości, trzeba jednak podkreślić, że również tego typu aktywności (szczególnie uwzględniając wielość form i rodzajów staży) należy mieć na uwadze analizując rzeczywisty zakres oddziaływania omawianej dyrektywy, zwłaszcza że — jak sygnalizowano w doktrynie — uznanie przez TSUE za pracownika w rozumieniu prawa unijnego praktykanta czy stażysty było możliwe niezależnie od wieku tych osób (np. przy braku pełnoletniości) oraz od tego, że szkolenia czy nauka zawodu były zorganizowane w sposób umożliwiający im dopiero zdobycie prawdziwych umiejętności zawo-

dowych (Świątkowski, 2019, s. 51). Trybunał przyjmował również, iż bez znaczenia dla zakwalifikowania danej osoby do grupy pracowników w rozumieniu prawa wspólnotowego jest pochodzenie środków finansowych, z jakich jest płacone wynagrodzenie czy jego ograniczona wysokość (por. np. wyrok TSUE z 30 marca 2006 r. w sprawie C-10/05, Mattern i Cikotic, pkt 22).

Mimo iż, jak podkreślano, jednym z głównych motywów ustanowienia nowej dyrektywy było dążenie do objęcia jej zakresem możliwie największej liczby pracowników, to, podobnie jak w dyrektywie obowiązującej, pozostawiono państwom członkowskim pewną swobodę pod względem wprowadzenia dopuszczonych w przepisach dyrektywy wyłączeń podmiotowych. Niemniej w przyjętym akcie zostały one bardziej skonkretyzowane w porównaniu ze sposobem ich ujęcia w dyrektywie 91/533/EWG.

Mając na uwadze zakres omawianych wyłączeń można je podzielić na 3 grupy.

Pierwsza z nich obejmuje pracowników, w odniesieniu do których państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu wszystkich obowiązków wymienionych w dyrektywie 2019/1152. Zgodnie z jej art. 1 ust. 3 dotyczy to pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie 3 godziny tygodniowo w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie (a zatem nie więcej niż 12 godzin w czterotygodniowym okresie). Chodzi tu o cały faktycznie przepracowany czas, a zatem łącznie z godzinami nadliczbowymi czy ponadwymiarowymi. Ponadto, przy ustalaniu owej średniej wynoszącej maksymalnie trzy godziny tygodniowo należy uwzględniać czas przepracowany dla wszystkich pracodawców, jeśli tworzą oni lub należą do jednego przedsiębiorstwa, grupy lub podmiotu. W razie przekroczenia przez pracownika wskazanego progu godzinowego, zgodnie z pkt 11 pierwszej części dyrektywy, powinno się przyjąć, że od tego momentu przepisy dyrektywy należy do niego stosować niezależnie od liczby godzin przepracowanych później czy określonych formalnie w umowie, co miałooby przeciwdziałać, jak należy przypuszczać, możliwemu nadużywaniu omawianego wyjątku. Wydaje się jednak, że w sytuacjach incydentalnych tego rodzaju konsekwencje mogą być postrzegane jako zbyt daleko idące.

Wyjątek, o którym wyżej mowa, nie może jednak znaleźć zastosowania w przypadku tych stosunków pracy, dla których przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby płatnych godzin pracy (art. 1 ust. 3 dyrektywy 2019/1152). Przyjmuje się zatem, że jeśli godziny pracy nie zostały wcześniej określone, np. w przypadku tzw. umów na żądanie, wówczas wyłączenie to nie może zostać wprowadzone, bowiem czas trwania pracy jest w tych przypadkach nieznany (uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia omawianej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r.).

W kontekście powyższego istotne wydają się postanowienia początkowe omawianego aktu, w których podkreślano, że w stosunku do szczególnych grup pracowników, których umowy nie gwarantują godzin pracy, w tym

zwłaszcza pracowników „zerogodzinowych” czy realizujących niektóre „umowy na żądanie”, powinno się stosować przepisy dyrektywy bez względu na liczbę godzin, w jakich faktycznie świadczą pracę (pkt 12).

Druga grupa wyjątków odnosi się do pracowników, wobec których dopuszcza się możliwość wyłączenia rozdziału trzeciego dyrektywy 2019/1152, tj. poświęconego minimalnym wymogom dotyczącym warunków pracy. Jeśli przemawiają za tym obiektywne względy państwo członkowskie może postanowić, że przepisy te nie będą miały zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych lub innych organów ścigania. Uwzględniając jednak postanowienia części ogólnej dyrektywy należy przyjąć, że takie wyłączenia powinny być dokonywane wówczas, gdy jest to uzasadnione obiektywnymi względami, w tym zwłaszcza szczególnym charakterem wykonywanych obowiązków lub specyficznymi warunkami.

Wreszcie trzecią grupę ograniczeń podmiotowych stanowią pracownicy, w stosunku do których mogą zostać wyłączone tylko wybrane, konkretne unormowania wymienione w dyrektywie, zamieszczone w powołanym wcześniej jej rozdziale trzecim, ale też w rozdziale czwartym zawierającym postanowienia horyzontalne. Chodzi tu o osoby fizyczne w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeżeli praca jest wykonywana na rzecz tych gospodarstw. Nałożenie na gospodarstwa domowe wszystkich obowiązków wskazanych w dyrektywie wydaje się bowiem nieproporcjonalne do ich możliwości i faktycznych potrzeb.

Ostatnie dwie grupy wyjątków nie odnoszą się zatem stricte do kwestii związanych z obowiązkiem informacyjnym pracodawcy, uregulowanym zasadniczo w rozdziale drugim dyrektywy 2019/1152.

Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, że odmiennie, niż to obecnie jeszcze jest możliwe, nie dopuszcza się wprowadzania w przepisach krajowych wyłączeń w zakresie wspomnianego obowiązku z uwagi na sam okres zawarcia umowy o pracę czy innego aktu nawiązującego stosunek pracy (aktualnie chodzi o okres zatrudnienia nieprzekraczający jednego miesiąca) bądź ogólnie określony dorywczy czy specjalny charakter zatrudnienia, jeśli niestosowanie dyrektywy daje się uzasadnić obiektywnymi przyczynami. Jednym z celów przyjęcia nowej dyrektywy było bowiem wyraźne ograniczenie dopuszczalności wykluczania przez państwa członkowskie z zakresu gwarantowanej przez nią ochrony pracowników objętych krótkoterminowym stosunkiem pracy czy pracą o charakterze dorywczym (uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia omawianej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r.).

Potwierdzono natomiast w nowej dyrektywie jej zastosowanie w zakresie regulacji obowiązku informacyjnego w stosunku do marynarzy i rybaków, bez uszczerbku dla odpowiednich dyrektyw ich dotyczących, z pewnymi ograniczeniami przedmiotowymi, ściśle wskazanymi w dyrektywie, podyktowanymi szczególnymi warunkami ich pracy. Ograniczenia te obejmują m.in. informacje z zakresu czasu pracy, zabezpieczenia społecznego, dodatkowe in-

formacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa, a także pewne postanowienia z zakresu minimalnych wymogów dotyczących warunków pracy (w tym np. przepisy o zatrudnieniu równoległym czy dotyczące minimalnej przewidywalności pracy). Z części pierwszej dyrektywy wynika jednak, że na potrzeby omawianego aktu marynarze i rybacy powinni być uznawani za pracujących w UE wówczas, gdy pracują na statkach lub statkach rybackich zarejestrowanych w jednym z państw członkowskich lub pływających pod banderą jednego z takich państw (por. pkt 10).

Podtrzymano również w przyjętej dyrektywie 2019/1152 sformułowaną już w projekcie regułę, zgodnie z którą państwa mogą określić osoby odpowiedzialne za wykonanie omawianego obowiązku informacyjnego, ale tak, by wymogi dyrektywy zostały spełnione — w tym także mogą zdecydować o powierzeniu całości lub części tych obowiązków osobie fizycznej bądź prawnej niebędącej stroną stosunku pracy (art. 1 ust. 5 dyrektywy). Ma to, jak się wydaje, szczególne znaczenie w przypadku pracy tymczasowej, w ramach której pracownik zatrudniony przez agencję wykonuje pracę na rzecz pracodawcy użytkownika⁹. Przynajmniej niektórych z przewidzianych w dyrektywie informacji skuteczniej i pełniej może udzielić ten ostatni (np. w zakresie rodzaju pracy — w tym jej charakterystyki, czasu pracy). Niemniej, w omawianej dyrektywie czyni się jednocześnie zastrzeżenie, że powyższy przepis pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej.

Postanowieniami dyrektywy 2019/1152, podobnie jak ma to miejsce obecnie, objęto również tych pracowników, którzy zostają skierowani do pracy za granicę. Jednak w związku z potrzebą dostosowania przepisów niniejszej dyrektywy do unijnych aktów prawnych dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (por. uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia dyrektywy z 21 grudnia 2017 r.), rozszerzono zakres zastosowania omawianego obowiązku informacyjnego w związku z wyraźnym postanowieniem, że dodatkowe informacje mają zostać przekazane pracownikom wysyłanym nie tylko do państwa trzeciego, ale również innego państwa członkowskiego. W wyniku powyższych zmian doszło też *de facto* do wyjaśnienia wątpliwości, jakie pojawiły się w przeszłości m.in. na gruncie prawa polskiego odnośnie do obowiązującego jeszcze aktu, w kwestii podmiotowego zakresu zastosowania tych norm. W treści dyrektywy 91/533/EWG odwołano się bowiem do pracowników, od których wymaga się pracy w państwie lub państwach innych niż państwo członkowskie, którego ustawodawstwu lub praktyce podlega dana umowa czy stosunek pracy (art. 4 ust. 1). Kwestią sporną stało się, czy chodzi o osoby kierowane do pracy na terytorium państwa, które nie wchodzi w skład Unii Europejskiej (tak np. Lewandowski, 2003, s. 389; Florek, 2007, s. 95; Maniewska, 2013, s. 67), czy także do innego państwa członkowskiego (Świątkowski, 2015, s. 159; Mitrus, 2001/2002, s. 258).

Artykuł 7 analizowanej dyrektywy traktujący o dodatkowych informacjach dla pracowników delegowanych lub

wysyłanych za granicę wprost stanowi, że powinny być one przekazane zarówno tym pracownikom, od których wymaga się pracy w innym państwie członkowskim, jak i tych, którzy będą swe obowiązki wypełniać w państwie trzecim, jeżeli każdy okres pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zwykle świadczy pracę, przekracza cztery kolejne tygodnie (o ile państwo członkowskie nie postanowi inaczej).

Powyższa regulacja oznacza konieczność dokonania w przyszłości odpowiednich modyfikacji w przepisach prawa polskiego. Chociaż bowiem w zakresie obowiązku informacyjnego nie zdecydowano się na wprowadzenie wyjątków o charakterze podmiotowym (być może ustawodawca skorzysta z takiej możliwości wdrażając nową dyrektywę), to przepisy dotyczące pracowników delegowanych adresowane są aktualnie wyłącznie do tych osób, które mają świadczyć pracę na obszarze państwa niebędącego członkiem UE (art. 29¹ k.p.). Tymczasem z powołanego art. 7 dyrektywy 2019/1152 wyraźnie wynika, że rozszerzony katalog informacji przekazywanych pracownikom delegowanym ma obejmować również osoby kierowane do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

Katalog informacji przekazywanych pracownikom

W nowej dyrektywie istotnym modyfikacjom uległ katalog informacji, jakie powinny zostać przekazane pracownikom.

Z jednej strony nadal obowiązuje ogólna reguła, według której pracodawcy powinni poinformować pracowników o wszystkich zasadniczych aspektach umowy o pracę (art. 4 ust. 1 dyrektywy). Oznacza to, że zestaw konkretnych informacji wymienionych w dyrektywie objętych omawianym obowiązkiem nie ma zamkniętego, wyczerpującego charakteru. Potwierdza to treść ust. 2 powołanego artykułu, w którym wprost stanowi się, że informacje, o których mowa w ust. 1, powinny obejmować „co najmniej” następujące elementy. Wynika z tego, że jeżeli w danym stosunku pracy można wskazać inne niż te wprost określone w dyrektywie istotne jego warunki, pracownik powinien być o nich również informowany w ramach realizacji obowiązku wynikającego z prawa unijnego. Wniosek ten znalazł swoje potwierdzenie w orzecznictwie TSUE, które, jak należy przypuszczać, zachowa w omawianej kwestii swą aktualność również na gruncie nowych przepisów¹⁰.

Z drugiej strony rozszerzono i w jakiejś mierze doprecyzowano w nowej dyrektywie minimalny wymiar przedmiotowego obowiązku. Katalog informacji udzielanych pracownikowi na podstawie obowiązującej jeszcze dyrektywy rozszerzono w szczególności o dane dotyczące:

- czasu trwania i warunków ewentualnego okresu próbnego;
- prawa do szkoleń, jeśli takie będą zapewniane przez pracodawcę (np. liczby przysługujących pracownikowi szkoleń, polityce szkoleniowej prowadzonej przez pracodawcę);
- procedury obowiązującej pracodawcę i pracownika w razie rozwiązania stosunku pracy, w tym zwłaszcza, po-

za okresami wypowiedzenia, wymogów formalnych z tym związanych (także, jak wynika z pkt 18 preambuły, terminu odwołania się do sądu pracy);

□ sposobu wypłaty wynagrodzenia (a nie tylko określenia jego składników i częstotliwości wypłaty, jak dotychczas);

□ nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz ochrony związanej z takim zabezpieczeniem, zapewnianej przez pracodawcę; w świetle motywu 22 preambuły — informacja taka ma się odnosić m.in. do świadczeń z tytułu choroby, macierzyństwa, urlopu rodzicielskiego, świadczeń z tytułu ojcostwa, ale też starości, inwalidztwa, rent rodzinnych czy świadczeń przedemerytalnych, ewentualnie też do objęcia pracownika dodatkowymi programami emerytalnymi, o których stanowi się w odrębnych dyrektywach¹¹;

□ nazwy przedsiębiorstw użytkowników, jeśli są lub staną się znane (w zakresie pracy tymczasowej).

Doprecyzowano również, że informacja odnosząca się do nawiązania stosunku pracy ma dotyczyć daty jego rozpoczęcia (a nie daty zawarcia umowy, jak alternatywnie dopuszczono w obowiązującej dyrektywie), co w szczególności na gruncie prawa polskiego może mieć istotne znaczenie. Daty te bowiem nie zawsze się pokrywają.

W odmienny sposób unormowano wreszcie kwestie związane z czasem pracy. W przepisach dotychczasowej dyrektywy stanowi się ogólnie o obowiązku poinformowania pracownika o długości „normalnego dnia i tygodnia pracy”. W nowym akcie wprowadzono z kolei m.in. podział na pracowników objętych systemem czasu pracy całkowicie lub w dużej mierze przewidywalnym lub nieprzewidywalnym (w projekcie była mowa o dysponujących niezmiennym harmonogramem czasu pracy i tych, których harmonogram jest w całości lub w większej części zmienny). Pierwsi z wymienionych pracowników muszą być informowani o długości normalnego dnia lub tygodnia pracy, ale też, o czym wprost stanowi nowa dyrektywa, o ustaleniach dotyczących godzin nadliczbowych i wynagrodzeniu za nie, a także — w przypadku pracy zmianowej — o ustaleniach dotyczących przejścia ze zmiany na zmianę. Natomiast pracownicy, których harmonogram czasu pracy jest zmienny, powinni zostać poinformowani o tym fakcie oraz dodatkowo o zagwarantowanej liczbie odpłatnych godzin pracy, wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te zagwarantowane godziny, o godzinach i dniach, w których pracownik może być zobowiązany do pracy, a także minimalnym terminie wcześniejszego powiadomienia o przydzielonej pracy, które pracownik powinien otrzymać przed jej rozpoczęciem, oraz w odpowiednich przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy. Jak bowiem wynika z dyrektywy 2019/1152 — chodzi o to, by w sytuacjach braku stałego harmonogramu czasu pracy, uzasadnionego charakterem zatrudnienia, pracownicy mieli świadomość tego, w jaki sposób ten zmienny harmonogram będzie ustalany, jakie są przedziały czasowe, w których mogą zostać wezwani do świadczenia pracy, oraz by znali obowiązujący pracodawcę minimalny okres, który powinien upłynąć między chwi-

łą poinformowania pracownika o nowym zadaniu a momentem rozpoczęcia wykonywania tej pracy. Stanowi to bowiem konieczny element zagwarantowania przewidywalności pracy w opisanych przypadkach.

Zmiany nastąpiły także w odniesieniu do informacji przekazywanych pracownikom kierowanym do pracy za granicę będących pracownikami delegowanymi w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE. Poza standardowymi informacjami dodatkowymi, o których mowa w dyrektywie 91/533/EWG, uzyskali oni także prawo do informacji o wynagrodzeniu przysługującym zgodnie z prawem państwa przyjmującego, w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem, o ustaleniach związanych ze zwrotem wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania oraz o linku do oficjalnej strony internetowej opracowanej przez to państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE.

Jak z powyższego wynika, rozbudowanie zakresu przedmiotowego obowiązku informacyjnego, którego dotyczy omawiana dyrektywa, będzie wymuszało, przynajmniej w jakiejś mierze, również na polskim ustawodawcy rozszerzenie minimalnego zakresu informacji przekazywanych pracownikom. Dotyczy to chociażby pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa, o których wyżej mowa, ale też pracowników świadczących pracę w Polsce, którzy według nowych przepisów powinni uzyskać wiedzę w zakresie np. sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, w moim przekonaniu, konieczność poinformowania pracownika nie tylko o częstotliwości, miejscu i terminie wypłaty, jak wynika z obowiązującego art. 29 k.p. oraz z samej dyrektywy, ale także o tym, czy wypłata nastąpi w sposób gotówkowy lub bezgotówkowy, a nawet o formie, w jakiej to wynagrodzenie będzie spełnione, jeśli przewidziana jest w danym wypadku wypłata części wynagrodzenia w postaci innej niż pieniężna. Ponadto zakres przekazywanych pracownikom informacji będzie musiał zostać rozbudowany także o wiadomości odnoszące się choćby do prawa do szkoleń (zwłaszcza jeśli w danym zakładzie jest prowadzona konkretna polityka), podstawowych kwestii związanych z procedurą obowiązującą każdą ze stron przy rozwiązywaniu stosunku pracy (a zatem, jak się wydaje, np. formie, w jakiej powinno dojść do złożenia oświadczenia woli w sprawie rozwiązania umowy, ewentualnej konieczności wskazania przyczyny jej rozwiązania, prawie odwołania się do sądu itp.), czy do niektórych spraw z obszaru zabezpieczenia społecznego.

Podsumowując warto podkreślić, że na gruncie nowego prawa katalog informacji, jakie co najmniej powinny zostać udostępnione pracownikom przez pracodawcę, został ujęty stosunkowo szeroko. Z pewnością pewnym obciążeniem dla pracodawców jest dopuszczalność przekazania części z nich poprzez odesłanie do odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych, przepisów statutowych czy układowych. Wskazana możliwość dotyczy tych wcześniej wymienionych informacji, które odnoszą się do: czasu trwania i warunków okresu próbnego, szkoleń, urlopu wypoczynkowego, procedury związanej z roz-

wiązaniem stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, czasu pracy oraz zabezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym nałożono jednak na państwa członkowskie wyraźny obowiązek zagwarantowania powszechnej, łatwej, pełnej i nieodpłatnej dostępności do tych aktów na odległość za pomocą środków elektronicznych, z wykorzystaniem m.in. istniejących portali internetowych (art. 5 ust. 3 dyrektywy).

Sposób i termin realizacji obowiązku informacyjnego

Zgodnie z postanowieniami nowej dyrektywy, informacje, które powinny zostać udostępnione pracownikom, mogą zostać ujęte w formie jednego lub większej liczby dokumentów. Nie został w związku z tym ostatecznie zrealizowany wcześniej zgłaszany postulat ograniczenia liczby możliwych dokumentów przekazywanych pracownikowi w celu wykonania omawianego obowiązku oraz wyraźnego ujednolicenia ich wzorów¹². Stanowi się jedynie o możliwości opracowania przez państwa w omawianym zakresie odpowiednich formularzy oraz o udostępnieniu ich pracownikom i pracodawcom na jednej oficjalnej stronie internetowej lub w inny, odpowiedni sposób.

Ustawodawca europejski wymaga, by informowanie pracowników przez pracodawcę o podstawowych warunkach ich zatrudnienia następowało zawsze na piśmie (co wynika już pośrednio z powyższego, ale zostało także wyraźnie określone w art. 3 dyrektywy). Jednocześnie w przepisach dyrektywy dopuszczono możliwość przekazania tych wiadomości nie tylko w formie papierowej, ale również elektronicznej. Mając jednak na uwadze pewne obawy, zgłaszane również w polskiej literaturze przedmiotu, związane z koniecznością optymalnej realizacji celu dyrektywy, który wymaga wzięcia pod uwagę, że nie wszyscy pracownicy mają dostęp do tego rodzaju źródeł pozyskiwania informacji czy umiejętność obsługiwanie danych systemów (Drozd, 2009, s. 38), zastrzeżono w dyrektywie, że druga forma może być stosowana tylko po spełnieniu pewnych warunków. Chodzi o zapewnienie, że przekazywane w ten sposób informacje będą faktycznie i łatwo dostępne dla danego pracownika, będą mogły zostać wydrukowane i przechowywane, a pracodawca zachowa dowód przekazania tych informacji lub ich otrzymania przez uprawnionego. Możliwe staje się zatem w świetle nowych przepisów wysłanie tych informacji e-mailem na adres służbowy czy nawet prywatny pracownika, udostępniony pracodawcy, z jednoczesną prośbą o potwierdzenie otrzymania danej wiadomości i zapoznania się z jej treścią.

W przyjętej dyrektywie 2019/1152 dokonano jednak przede wszystkim pewnych zmian w stosunku do obecnego stanu prawnego w zakresie terminu informowania pracowników.

W przepisach dyrektywy określono dwa maksymalne terminy realizacji tytułowego obowiązku w zależności od rodzaju informacji przekazywanych pracownikom.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy część informacji w niej wskazanych powinna być przekazana indywidual-

nie pracownikowi w okresie maksymalnie siedmiu dni kalendarzowych, licząc od pierwszego dnia pracy, jeśli pracownik nie uzyskał tych informacji wcześniej. Dotyczy to takich kwestii jak oznaczenie stron umowy, miejsce pracy, rodzaj pracy i data jej rozpoczęcia, czas trwania zatrudnienia terminowego, okres próbny, wynagrodzenie za pracę oraz w przypadku przewidywanego systemu czasu pracy — długość standardowego dnia lub tygodnia pracy, godziny nadliczbowe i ewentualnie przejście na inną zmianę.

Pozostałe informacje, o których mowa w dyrektywie (np. odnoszące się do szkoleń, urlopu, okresów wypowiedzenia), mają być natomiast przekazane indywidualnie pracownikowi w ciągu miesiąca liczonego od pierwszego dnia pracy.

Z kolei informacje dodatkowe w przypadku osób kierowanych do pracy za granicę, zgodnie z art. 7 dyrektywy, powinny zostać przekazane przed ich wyjazdem.

Analizując obowiązujące przepisy prawa polskiego pod kątem wskazanych wyżej wymagań należy uznać, że zasadniczo odpowiadają one uregulowaniom zawartym w nowej dyrektywie, mimo iż dokonano w tym zakresie pewnych zmian w stosunku do przepisów dyrektywy pierwotnej. Wynika to przede wszystkim z faktu, że wdrażając postanowienia dyrektywy 91/533/EWG do polskiego porządku prawnego w kodeksie pracy sformułowano wymogi dalej idące w stosunku do minimum w niej określonego, m.in. gdy chodzi o termin na przekazanie stosownych informacji. W świetle art. 29 § 3 k.p. pracodawca ma bowiem obowiązek uczynić to w ciągu siedmiu dni od dnia zawarcia umowy, zaś ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju oraz zasadniczych warunków pracy są wskazywane bezpośrednio w umowie, ewentualnie, w razie zawarcia jej w formie ustnej, mają być potwierdzone pracownikowi na piśmie przed dopuszczeniem go do pracy. Biorąc pod uwagę wskazane wyżej dwa maksymalne terminy realizacji obowiązku informacyjnego wynikające z nowej dyrektywy — siedmiodniowy i miesięczny — trzeba stwierdzić, że powołany przepis kodeksowy nadal ustanawia w tym zakresie wyższe wymagania.

Nie jest również problemem to, że wymagane informacje będą zamieszczane w różnych dokumentach — część z nich wynika z umowy czy pisemnego potwierdzenia jej warunków — gdyż, jak już wcześniej wspomniano, nie zdecydowano się ostatecznie na wprowadzenie w nowej dyrektywie obowiązku przekazania informacji w formie jednego formularza.

Do uregulowania pozostaje natomiast kwestia możliwości przekazania pracownikowi stosownych pism zawierających określone informacje drogą elektroniczną.

Skutki nieprawidłowej realizacji obowiązku

W postanowieniach dyrektywy 2019/1152 wyraźnie zobowiązano państwa członkowskie do określenia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji za naruszenie obowiązków wynikających z przepisów krajowych przyjętych na jej podstawie.

Jednocześnie wprowadzono do omawianej dyrektywy odrębny rozdział traktujący o instrumentach, które powinny zostać ustanowione w prawie wewnętrznym w celu skutecznego egzekwowania swych uprawnień przez pracownika w analizowanym zakresie. Warto podkreślić, że regulacja ta została istotnie rozbudowana w stosunku do obowiązującej dyrektywy 91/533/EWG, w której zawarto w zasadzie tylko jeden artykuł dotyczący powyższej kwestii. Wynika z niego ogólne prawo pracownika do dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów, które to prawo może być generalnie powiązane z obowiązkiem uprzedniego zawiadomienia pracodawcy oraz brakiem jego reakcji w stosownym terminie.

W rozdziale IV dyrektywy 2019/1152 ustanowiono kilka wymogów związanych z niedopełnieniem czy niewłaściwą realizacją obowiązków określonych w dyrektywie.

Przede wszystkim rozstrzygnięto wątpliwość, która pojawiała się również w kontekście prawa polskiego, związaną z przekazaniem pracownikowi tylko części wymaganych dokumentów czy niedopełnieniem w odpowiednim czasie obowiązku informacyjnego w ogóle. Zgodnie bowiem z przepisami przyjętej w ubiegłym roku dyrektywy — państwa członkowskie są zobligowane do zastosowania w takich przypadkach co najmniej jednego z dwóch wskazanych w nich środków. Artykuł 15 dyrektywy stanowi, że w sytuacji, gdy pracownik nie otrzyma we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów, o których wcześniej była mowa, zawierających konieczne informacje, wówczas powinno znaleźć do niego zastosowanie korzystne dla tego pracownika domniemanie prawne określone w prawie wewnętrznym danego państwa członkowskiego¹³ (które pracodawca będzie mógł wzruszyć) lub/i pracownikowi należy zagwarantować możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu w celu uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób. W uzasadnieniu do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia nowej dyrektywy zwracano uwagę, że takim organem/podmiotem może być organ sądowy lub inspekcja pracy. Istotne jest natomiast to, by organ ten miał prawo do ustalenia okoliczności faktycznych sprawy, nakazania pracodawcy przekazania brakujących informacji oraz nałożenia grzywny, gdy obowiązek ten nie zostanie wykonany.

Państwo ma prawo wyboru jednego z podanych rozwiązań bądź też wprowadzenia ich łącznie. Może również uzależnić ich zastosowanie od spełnienia wymogu uprzedniego powiadomienia pracodawcy o powstałych brakach oraz nieprzedstawienia przez niego stosownych informacji w określonym terminie od takiego zawiadomienia.

Niezależnie od powyższego, w art. 16 dyrektywy potwierdzono konieczność zagwarantowania pracownikom, również tym, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, prawa do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawa do dochodzenia swych roszczeń w przypadku naruszenia ich uprawnień wynikających z analizowanej dyrektywy.

Mając na uwadze potrzebę zagwarantowania pracownikom możliwości skutecznego dochodzenia swych roszczeń w omawianym zakresie, dużo miejsca w nowej dyrektywie poświęcono ich ochronie przed negatywnymi konsekwencjami podejmowanych działań prawnych. Na państwach członkowskich spoczywa obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków służących ochronie pracowników i ich przedstawicieli przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi skutkami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy lub wynikającymi ze wszczętego przeciwko niemu postępowania mającego na celu wyegzekwowanie przestrzegania praw przyjętych w dyrektywie. W szczególności państwa członkowskie powinny przyjąć odpowiednie instrumenty prawne chroniące pracowników przed zwolnieniem z pracy. Jak wynika z art. 18 dyrektywy, chodzi przy tym nie tylko o zakaz rozwiązania stosunku pracy z omawianego powodu czy choćby podejmowania w tym zakresie określonych przygotowań, ale również zakaz stosowania swego rodzaju „równoważników” takiego rozwiązania. Wydaje się, że dotyczy to zwłaszcza zakazu wypowiedzenia zmieniającego, dokonywanego z opisywanych powodów, które może w swych skutkach doprowadzić ostatecznie do ustania zatrudnienia. Rozważać można również odmowę przedłużenia zatrudnienia z pracownikiem w okolicznościach, o których wyżej mowa (choć ta ostatnia kwestia, głównie przez wzgląd na zasadę wolności pracy oraz kwestie procesowe, jawi się jednak jako mocno problematyczna). W każdym razie pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni (czy objęci środkami o równoważnym skutku) z powodu skorzystania z praw gwarantowanych przedmiotową dyrektywą, mają prawo wystąpić do pracodawcy o wskazanie na piśmie konkretnych przyczyn uzasadniających podjęcie wobec nich tego rodzaju działań. Na pracodawcy, w razie sporu sądowego (czy sporu przed innym kompetentnym organem lub podmiotem), spoczywa również ciężar udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych przyczyn niż te, o których stanowi dyrektywa. Niemniej pracownik, zgodnie z art. 18 ust. 3 dyrektywy, powinien przedstawić fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego prawnie zabronionego zwolnienia, chyba że państwo członkowskie zdecyduje o przyjęciu w tym zakresie reguł dowodowych korzystniejszych dla pracownika (art. 18 ust. 4 dyrektywy).

Od omawianych zasad dowodowych dotyczących pracownika i pracodawcy można odstąpić również wówczas, gdy ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego podmiotu oraz w przypadku postępowań karnych (zasadniczo, w myśl art. 18 ust. 6 dyrektywy, ta regulacja nie ma do tego typu postępowań zastosowania, o ile dane państwo nie postanowi inaczej).

Niewątpliwie rozbudowanie przepisów dyrektywy w analizowanym obszarze wymusza również na polskim ustawodawcy wprowadzenie odpowiednich uregulowań do wewnętrznego porządku prawnego, choćby odnośnie do zakazu stosowania działań odwetowych przez pracodawcę. Niemniej i w aspekcie wyboru określonych instrumentów oraz skutecznych sankcji za naruszenie obowiązków ustanowionych dyrektywą powinny zostać przyjęte

w polskim prawie konkretne unormowania. Obecne rozwiązania wydają się bowiem pod tym względem niewystarczające i budzą szereg wątpliwości. Dotyczy to choćby sankcji, jakie mogą być zastosowane w stosunku do pracodawcy, który nie realizuje swych zobowiązań w opisanym zakresie. Właściwie nie zostały one bezpośrednio określone. Z pewnością brak pisemnego potwierdzenia zawartej z pracownikiem umowy stanowi wykroczenie przeciw prawom pracownika zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 2 k.p.), ale już kwestią sporną jest to, czy omawiane wykroczenie popełnia tylko ten pracodawca, który w ogóle nie potwierdza zawartej umowy, czy również ten, który nie potwierdza nie tylko faktu zawarcia umowy, ale i jej minimalnej treści wynikającej z art. 29 k.p. (Książek, 2018, s. 1534). Ponadto nie jest do końca jasne, czy nieprzekazanie pracownikowi drugiej części informacji, o jakich mowa w art. 29 § 3 czy art. 29¹ § 2 k.p., może również skutkować taką odpowiedzialnością. Jeśli tak, to jedynie pośrednio. Z uwagi bowiem na to, że potwierdzenie dostarczenia takiej informacji pracownikowi stanowi część dokumentacji pracowniczej (zob. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, DzU poz. 2369), o odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wykroczenia w opisanym przypadku można mówić, jeśli dokonując wykładni art. 281 pkt 6 k.p. przyjmie się, że popełnia je nie tylko ten, kto zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu „nie prowadzi dokumentacji pracowniczej” w ogóle, ale też ten, kto prowadzi ją w sposób niepełny, co jednak jest w doktrynie prawa pracy przedmiotem kontrowersji (Nałęcz, 2007, s. 1191). Stąd formułowany bywa pogląd o w istocie braku zabezpieczenia przestrzegania omawianego obowiązku odpowiednią normą sankcjonującą jego niedopełnienie (nie wpływa to na ważność zawartej umowy i nie towarzyszy jego naruszeniu sankcja karno-administracyjna) (Świątkowski, 2006, s. 137).

Należy też przypomnieć, że w świetle nowej dyrektywy każde państwo członkowskie powinno zdecydować o przyjęciu co najmniej jednego ze wskazanych w niej instrumentów, w sytuacji, gdy pracownik nie otrzyma we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów zawierających konieczne informacje. Chodzi o korzystne dla tego pracownika domniemanie prawne określone w prawie wewnętrznym danego państwa członkowskiego lub/i prawo złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu w celu uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń. Oba te elementy, choć w jakiejś mierze obecne w prawie polskim i praktyce jego stosowania, wymagają jednak, jak się wydaje, wyraźnego, kompleksowego uregulowania. Kwestia bowiem domniemania przyjmowanego w przypadku braku określonych postanowień w umowie o pracę nie wynika zwykle wprost z przepisów prawa pracy — np. w sprawie rodzaju zawartej umowy¹⁴. Wskazuje się na nie jednak w doktrynie (por. Muszański, 2007, s. 98 i n.) i orzecznictwie. Ma to związek z pewną wadliwością obecnego stanu prawnego, w ramach którego w razie nieuwzględnienia części informacji w umowie o pracę, jako jednej z form realizacji omawianego obowiązku, ustawodawca, biorąc pod uwagę literalne brzmie-

nie przepisów, odmiennie niż w razie zawarcia ustnej umowy o pracę, nie obliuguje pracodawcy do potwierdzenia na piśmie ustalonych, ale niewskazanych w umowie podstawowych warunków zatrudnienia, ani też nie odsyła w zakresie dopuszczonym w dyrektywie, do określonych przepisów, które wówczas mogłyby w miejsce postanowień umownych znaleźć swoje zastosowanie. W związku z tym mogą wystąpić pewne luki w zakresie wymaganej przez dyrektywę informacji, która w formie pisemnej powinna zostać przekazana pracownikowi. Pozostaje też rozstrzygnięcie kwestii stosowania domniemania w odniesieniu do pozostałej grupy informacji, zawieranych w odrębnym dokumencie, o których stanowi art. 29 § 3 k.p.

Również pod względem możliwości wystąpienia ze skargą do określonego organu czy podmiotu, który mógłby skutecznie i szybko wspomóc pracownika w wyegzekwowaniu omawianej informacji, brakuje w polskim ustawodawstwie stosownych, kompleksowych unormowań. Rozważając rolę Państwowej Inspekcji Pracy jako potencjalnego podmiotu bezpośrednio zabezpieczającego realizację wynikającego z przepisów obowiązku, trzeba zauważyć, że w świetle obecnego stanu prawnego jej uprawnienia są w tym zakresie dość wątpliwe i jeśli już, to odnoszą się jedynie pośrednio do informacji wynikających z umowy o pracę (por. wcześniejsze uwagi). W pozostałym zakresie inspektor może co najwyżej we wnioskach pokontrolnych zalecić pracodawcy ich uzupełnienie. Gdy chodzi zatem o uruchomienie określonego trybu administracyjnoprawnego w razie niedopełnienia tytułowego obowiązku, obecnie nie jest to w zasadzie przez prawo przewidziane.

Ponadto zwraca uwagę fakt, że pracownik, którego prawa sformułowane w dyrektywie (i odpowiednio w prawie polskim) zostały naruszone, nie ma bezpośredniego roszczenia, które mógłby zrealizować na drodze sądowej, o przekazanie mu na piśmie przez pracodawcę stosownych informacji we właściwym terminie. W przypadku, o jakim wyżej mowa, pozostaje mu jedynie wystąpienie do sądu pracy z roszczeniem o ustalenie treści umowy czy konkretnego, spornego uprawnienia, np. wysokości wynagrodzenia. Pracownik ma bowiem interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, nawet w przypadku, jak przyjęto w jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego, gdy wynikające z niego roszczenia mogą powstać dopiero w przyszłości (wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194).

Wymogi minimalne dotyczące warunków pracy

Bardzo istotnym novum zawartym w przyjętej dyrektywie jest ustalenie podstawowych standardów w zakresie wybranych warunków pracy. Trzeba bowiem podkreślić, że o ile dyrektywa 91/533/EWG nie wpływa na kształt obowiązujących w danym państwie warunków zatrudnienia pracowniczego, ustanawiając jedynie określony poziom wymagań formalnych co do informacji o tych warunkach, które należy przekazać pracownikowi (Mitrus, 2001/2002, s. 252; Tomaszewska, 2004, s. 240) (określana jest w lite-

raturze często mianem dyrektywy o dokumentowaniu stosunku pracy — por. Lewandowski, 2003, s. 389), nie jest nakierowana na harmonizację krajowych ustawodawstw pracy¹⁵, o tyle nowa dyrektywa oprócz elementu informowania pracownika o jego podstawowych prawach i obowiązkach ustanawia również w pewnym zakresie minimalne wymagania dotyczące treści wybranych praw. Zostały one określone w rozdziale III dyrektywy 2019/1152 i dotyczą maksymalnej długości okresu próbnego, zatrudnienia równoległego, minimalnej przewidywalności pracy, przeciwdziałania nadużywaniu tzw. umów na żądanie, przejścia do innych form zatrudnienia, szkoleń obowiązkowych. Odnosząc się do konkretnych minimalnych wymagań wynikających z dyrektywy warto wskazać choćby na zakaz stosowania okresów próbnych dłuższych niż, co do zasady, 6 miesięcy, prawo pracownika do podejmowania dodatkowego zatrudnienia, które może być ograniczone tylko z przyczyn obiektywnych wymienionych w dyrektywie, prawo do bezpłatnych i wliczanych do czasu pracy obowiązkowych szkoleń związanych z wykonywaną pracą. Szersza analiza tych kwestii wykracza jednak poza ramy tytułowego zagadnienia.

Uwagi końcowe

Obowiązek informowania pracownika o podstawowych warunkach zatrudnienia jest już przedmiotem regulacji prawa polskiego w związku z obowiązującą jeszcze dyrektywą 91/53/EWG. Tym samym wejście w życie nowej dyrektywy nie spowoduje, jak się wstępnie wydaje, konieczności gruntownej zmiany przepisów. Niemniej, jak wynika z powyższych rozważań, przyjęte w Polsce w omawianym obszarze unormowania będą musiały zostać w niektórych aspektach nieco rozbudowane czy

zmodyfikowane. Dotyczy to przede wszystkim minimalnego zakresu przedmiotowego przekazywanych informacji czy sposobu i formy realizacji wspomnianego obowiązku, ale też ustalenia zakresu podmiotów, które w związku z unijną koncepcją pracownika powinny zostać objęte tytułowym obowiązkiem. Stosunkowo największym wyzwaniem stojącym przed polskim ustawodawcą będzie wdrożenie postanowień horyzontalnych dyrektywy, trzeba bowiem stwierdzić, że w tym zakresie w kodeksie pracy brak jest w zasadzie wprost określonych instrumentów prawnych gwarantujących szybkość i skuteczną egzekucję praw przewidzianych w dyrektywie. Nowelizacja przepisów podyktowana wejściem w życie nowej dyrektywy stwarza też niewątpliwie okazję do wyeliminowania wielu wątpliwości powstających w kontekście obowiązującej jeszcze pierwotnej dyrektywy, na które, przynajmniej częściowo, zwracano uwagę w niniejszym artykule¹⁶.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej powinna zostać wdrożona do polskiego porządku prawnego do końca lipca 2022 r. Należy jednocześnie mieć na uwadze, że chociaż prawa i obowiązki w niej ustanowione, jak wynika z przepisów przejściowych tej dyrektywy, będą miały od 1 sierpnia 2022 r. zastosowanie do wszystkich stosunków pracy, to w zakresie tytułowego obowiązku informacyjnego pracodawca będzie zasadniczo zobligowany do przedstawienia lub uzupełnienia wskazanych dokumentów pracownikom wcześniej zatrudnionym jedynie na ich wniosek. Brak takiego wniosku nie wyłącza natomiast ich praw w zakresie minimalnych wymogów dotyczących warunków pracy, o których wyżej wspomniano.

Przypisy/Notes

¹ Szczegółowe uzasadnienie w zakresie potrzeby wydania nowej dyrektywy zostało także zawarte w złożonym w tej sprawie przez Komisję Europejską wniosku — Wniosek dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy z 21 grudnia 2017 r., COM (2017) 797 final, 2017/0355 (COD).

² W wielu umowach „niestandardowych” — m.in. określanych jako umowy na żądanie — brakowało niejednokrotnie postanowień wyraźnie wskazujących na to, jak długo pracownicy będą wykonywać pracę — por. wniosek Komisji z 21 grudnia 2017 r.

³ Zob. projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, 2017/0355 (COD), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10299_2018_INIT&from=EN (dostęp 11.02.2018 r.). Kwestię tę podniesiono wyraźnie w przyjętej, nowej dyrektywie.

⁴ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych, Dz. Urz. UE z 2018 r., C 242, s. 24.

⁵ Zwrócono bowiem uwagę, że w odpowiedzi na wskazane wyżej problemy i wyzwania związane z przekształceniami w zakresie struktury rynku pracy wiele państw podjęło indywidualne działania prawne, w efekcie czego doszło do znacznego zróżnicowania przepisów prawnych w UE w poszczególnych aspektach, a tym samym nasilenia ryzyka konkurencji polegającej na zaniżaniu norm zabezpieczenia społecznego — por. uzasadnienie do wniosku Komisji Europejskiej z 21 grudnia 2017 r. w sprawie przyjęcia nowej dyrektywy, 2017/0355 (COD).

⁶ Zasada nr 5 stanowi o prawie pracowników, niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, do sprawiedliwego i równego traktowania w zakresie warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Wskazuje się również na potrzebę wspierania przechodzenia do stałych form zatrudnienia, ale też pewnej elastyczności rynku pracy, innowacyjnych form pracy gwarantujących wysoką jakość warunków pracy oraz na potrzebę zachęcania do przedsiębiorczości i samozatrudnienia, ułatwiania mobilności zawodowej. Jednocześnie należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy — m.in. poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. W ramach tej zasady podkreśla się również konieczność zagwarantowania rozsądnych okresów próbnych. Zasada nr 7 dotyczy natomiast prawa pracownika do: pisemnej

informacji o jego prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy otrzymywanej w momencie jego nawiązania, także w okresie próbnym, wcześniejszej informacji o przyczynach zwolnienia z pracy, rozsądnych okresów wypowiedzenia, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, dochodzenia roszczeń związanych z nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy.

⁷ Por. wyrok TSUE z 14 października 2010 r. w sprawie *Union syndicale Solidaires Isere przeciwko Premier ministre, Ministere du travail i in.*, C-428/09, www.eur-lex.europa.eu. Oznacza to, że definicja ta jest niezależna od unormowań prawnych przyjętych przez władze poszczególnych krajów UE w ich prawie wewnętrznym. Zob. też: Świątkowski 2014, s. 192; 2015, s. 55 i n.

⁸ Por. m.in. wyrok TSUE z 17 lipca 2008 r. w sprawie *Andrea Raccanelli przeciwko Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, C-94/07, www.eur-lex.europa.eu. Na temat wymienionych w definicji kryteriów — zob. szerzej: Świątkowski, 2019, s. 43 i n.

⁹ Komisja uzasadniając wniosek w sprawie przyjęcia nowej dyrektywy zwróciła uwagę, że część obowiązków informacyjnych może zostać spełnionych przez agencję pracy tymczasowej, a część przez pracodawcę użytkownika — por. uzasadnienie do wniosku Komisji w sprawie przyjęcia omawianej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r.

¹⁰ Rozpatrując jedną ze spraw w kontekście prawa niemieckiego, Trybunał uznał, że w świetle ogólnej zasady wynikającej z dyrektywy 91/533/EWG pracodawca ma obowiązek przekazania pracownikowi informacji o wszystkich warunkach mających zasadniczy charakter dla stosunku pracy — por. wyrok z 8 lutego 2001 r. w sprawie *C-350/99 Wolfgang Lange v. Georg Schünemann*, [2001] ECR, s. I-1061. W wyroku Trybunał jednoznacznie stwierdził też, że wymienione w art. 2 ust. 2 dyrektywy 91/533/EWG istotne elementy stosunku pracy nie zostały ujęte w formę wyliczenia zamkniętego — por. pkt 22.

¹¹ Chodzi o dyrektywę Rady 98/49/WE z 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE L 209 z 25 lipca 1998 r., s. 46) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwieszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz. Urz. UE L 128 z 30 kwietnia 2014 r., s. 1).

¹² Artykuł 4 ust. 1 i 2 projektu dyrektywy stanowił bowiem o „dokumencie” zawierającym określone informacje wskazane w przepisach dyrektywy, który musi być dostarczony pracownikowi najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy (czy odpowiednio przed wyjazdem do pracy w innym kraju) i którego modele i wzory mają zostać opracowane przez państwa członkowskie oraz udostępnione zainteresowanym na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej (jak również inną, odpowiednią drogą).

¹³ W powoływanym już uzasadnieniu do wniosku Komisji w sprawie wydania nowej dyrektywy z 21 grudnia 2017 r. podkreślono, że chodzi przynajmniej o domniemanie zatrudnienia na czas nieokreślony (w razie braku informacji o czasie trwania stosunku pracy), domniemanie pracy w pełnym wymiarze (przy braku informacji o wymiarze czasu pracy) oraz domniemanie o braku okresu próbnego (jeśli nie ma informacji o jego istnieniu lub nie określono czasu jego trwania).

¹⁴ Tak podkreślono w uzasadnieniu wyroku z 17 maja 1995 r., I PRN 11/95, OSP 1996/1/15. Sąd Najwyższy zwraca uwagę m.in., że przepisy prawa pracy nie przewidują domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony, jeśli strony w umowie nie określiły jej rodzaju. Niemniej, zdaniem SN, w typowej sytuacji, jeżeli z oświadczeń stron oraz okoliczności sprawy nie wynika nic innego, to należy przyjąć, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony.

¹⁵ Por. m.in. pkt 81 opinii Rzecznika Generalnego (J. Kokott) z 18 maja 2004 r. w sprawie *C-313/02 Wippel*, ECLI:EU:C:2004:308.

¹⁶ Szerzej na temat zgodności prawa polskiego z obowiązującą dyrektywą — por. Nowak, 2020, s. 323 i n.

Bibliografia/References

- Barański, M. (2018). Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką. *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, (XXVII).
- Drozd, A. (2009). Obowiązek informowania pracownika o warunkach zatrudnienia. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo*, CCCVII (3082).
- Florek, L. (2007). *Europejskie prawo pracy*. Warszawa.
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa.
- Książek, D. (2018). W: K. W. Baran (red.). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Lewandowski, H. (2003). Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na polskie prawo pracy. W: H. Lewandowski i D. Makowski (red.), *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne. Przykład Francji i Polski*. Warszawa.
- Maniewska, E. (2013). *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*. Warszawa.
- Mitrus, L. (2011). Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy. W: L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa.
- Mitrus, L. (2001/2002). Wspólnotowa Dyrektywa 91/533 dotycząca obowiązku informowania pracowników o warunkach zatrudnienia a prawo polskie. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*.
- Musiś, A. (2018). Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (5).
- Muszalski, W. (2007). W: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Nałęcz, M. (2007). W: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Nowak, M. (2020). W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. Warszawa.
- Rączka, K. (2011). O praktykach zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Skąpski, M. (2015). Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę absolwencką oraz staż absolwencki. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa.

- Staszewska, E. (2018). Świadczenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. W: K. W. Baran i M. Włodarczyk (red.), *System prawa pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*. Warszawa.
- Surdykowska, B. (2018). Projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE — element implementacji Europejskiego filaru prawa socjalnych, *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Świątkowski, A. (2006). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Świątkowski, A. M. (2014). Swoboda przepływu „pracy”: pracowników czy zatrudnionych wewnątrz Unii Europejskiej. *Roczniki Administracji i Prawa*, 14(2).
- Świątkowski, A. M. (2015). *Prawo pracy UE*. Warszawa.
- Świątkowski, A. (2019). Uznanie za pracownika osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica*, (88). <https://doi.org/10.18778/0208-6069.88.05>
- Świątkowski, A. (2020). Dyrektywa 2019/1152 — przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1). *Europejski Przegląd Sądowy*, (4).
- Tomaszewska, M. (2004). W: Z. Brodecki (red.), *Zatrudnienie i ochrona socjalna*. Warszawa.

Dr hab. Monika Nowak, prof. UŁ, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor UŁ w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Dr hab. Monika Nowak, prof. UŁ, Assistant Professor in the Institute of Labour Relations Law, Faculty of Law and Administration University of Lodz.

Zapowiedź

Klara Dygaszewicz • Piotr Zapadka

**PRAWO
STATYSTYKI
PUBLICZNEJ**

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Polecamy

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl