



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

III kadencja

Prezes Rady Ministrów

RM 10-48-01

Druk nr 2916
Warszawa, 12 maja 2001 r.

Pan
Maciej Płażyński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku.

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- **o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw,**

co do którego Rada Ministrów zadeklarowała, że ma na celu dostosowanie polskiego ustawodawstwa do prawa Unii Europejskiej.

Jednocześnie, zgodnie z wymogami art. 31 ust. 3b Regulaminu Sejmu, przekazuję, przetłumaczone na język polski, teksty przepisów Unii Europejskiej, do których ma być dostosowane prawo polskie.

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

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

Z wyrazami szacunku

(-) Jerzy Buzek

Projekt

**Ustawa
z dnia****o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.**

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. Z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268 oraz z 2001 r. Nr 11, poz. 84 i Nr 28, poz. 301) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 11³ wyrazy „Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy” zastępuje się wyrazami „Jakakolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu” ;

2) po art. 17 dodaje się art. 17¹ w brzmieniu :

„ Art.17¹. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także postanowienia umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszające równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy – są nieważne; takie postanowienia zastępuje się postanowieniami nie naruszającymi równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy.” ;

3) w art. 29 po § 1 dodaje się § 1¹ i 1² w brzmieniu :

„ § 1¹. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa nie będącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w § 1, powinna określać :

1) czas wykonywania pracy za granicą,

- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

§ 1². Pracodawca jest obowiązany poinformować na piśmie pracownika, o którym mowa w § 1¹, o należnościach przysługujących z tytułu skierowania do pracy, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania.”;

- 4) w dziale drugim po rozdziale II dodaje się rozdział IIa w brzmieniu :

„Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej

Art. 67¹. Pracodawca kierujący pracownika do pracy w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej w celu świadczenia pracy :

- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
- 2) w zagranicznym oddziale / filii / tego pracodawcy,
- 3) wskazanej przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej,

jest obowiązany zapewnić pracownikowi, w zakresie określonym w art. 67², warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące w państwie, w którym pracownik ma świadczyć pracę.

Art. 67². § 1. Warunki zatrudnienia obejmują :

- 1) normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- 2) minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego,
- 3) minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę,
- 4) minimalną wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet i zatrudniania młodocianych,
- 7) zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

§ 2. Do pracowników, o których mowa w art. 67¹, wykonujących wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem przez okres nie dłuższy niż 8 dni, przepisu § 1 pkt 2 – 4 nie stosuje się.” ;

- 5) po art. 94 dodaje się art. 94¹ w brzmieniu :

„Art. 94¹. Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom treść przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do treści tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.” ;

6) w art. 104¹ w § 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu :

„7a) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,” ;

7) w dziale ósmym wprowadza się następujące zmiany:

a) tytuł działu otrzymuje brzmienie: „Prawa kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy”,

b) dodaje się nowy rozdział I w brzmieniu:

„Rozdział I. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn

Art. 175¹. § 1. Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 2. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.

§ 3. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy działania pracodawcy wywołują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli działania te nie mogą być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć.

Art. 175². § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,

- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

§ 2. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona potrzebą wykonywania określonej pracy wyłącznie przez pracowników jednej płci, ze względu na cel, dla którego osiągnięcia następuje zatrudnienie.

§ 3. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa. Nie stanowią także naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans pracowników obu płci poprzez zmniejszanie, na korzyść pracowników jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 175¹ § 1.

Art. 175³. § 1. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku wymaganego do wykonywania pracy w określonych warunkach.

Art. 175⁴. Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, ma prawo do odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Art. 175⁵. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia. ” ,

c) po art. 175⁵ dodaje się wyrazy „Rozdział II. Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem” ,

d) art. 179 otrzymuje brzmienie:

Art. 179. § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić, na czas niezbędny, z obowiązku świadczenia pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę, na czas niezbędny, z obowiązku świadczenia pracy.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku gdy pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią przedstawi zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.

§ 4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 5. Pracownica, w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

§ 6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy, określonych w umowie o pracę.

§ 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.”,

e) po art. 185 dodaje się wyrazy „Rozdział III. Uprawnienia pracowników

służące łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych”,

f) w art. 189¹ w § 1 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu :

„W zakresie uprawnienia określonego w art. 186 ograniczenie to nie obowiązuje przez okres trzech miesięcy korzystania z urlopu wychowawczego.” ;

8) w art. 191 skreśla się § 4 ;

9) w dziale dziewiątym po rozdziale III dodaje się rozdział IIIa w brzmieniu :

„Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu
niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹. § 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, po uprzednim zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, określa wykaz lekkich prac w odrębnym wykazie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Art. 200². § 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.”;

10) w art. 201 dodaje się § 3 w brzmieniu :

„§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.”;

11) w art. 202 :

a) § 3 otrzymuje brzmienie :

„§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. ”,

b) po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu :

„§ 3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.”;

12) w art. 203 :

a) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu :

„§ 1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22 a 6. W przypadkach określonych w art. 191 § 5, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20 a 6.”,

b) w § 2 po wyrazach „powinna trwać” dodaje się wyraz „nieprzerwanie”,

c) po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu :

„§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.”;

13) w art. 281 w pkt 5 wyrazy „o ochronie pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „o prawach kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy”;

14) w art. 295¹ w § 2 wyrazy „wyrazy „o ochronie pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „o prawach kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy”;

15) po art. 298² dodaje się art. 298³ w brzmieniu :

„Art. 298³. § 1. Podmiot, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, jest obowiązany przekazać tej agencji informacje dotyczące rodzaju pracy, która ma być powierzona temu pracownikowi, wymagań kwalifikacyjnych oczekiwanych od pracownika oraz warunków wykonywania tej pracy.

§ 2. W czasie korzystania z pracy pracownika skierowanego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, podmiot, o którym mowa w § 1, jest obowiązany zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy.”.

Art. 2.

W ustawie z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 276, z 1989 r. Nr 34, poz. 178, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, Nr 106, poz. 496, z 1998 r. Nr 113, poz. 717, Nr 162, poz. 1126 oraz z 1999 r. Nr 49, poz. 483) w art. 8 w ust. 1 w pkt 1 wyrazy „ochrony pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „praw kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy”.

Art. 3.

W ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 1983 r. Nr 35, poz. 163, z 1985 r. Nr 35, poz. 162, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 1998 r. Nr 113, poz. 717) w art. 4 w pkt 2 wyrazy „ochrony pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „praw kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy”.

Art. 4.

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234, z 1994 r. Nr 43, poz. 163, z 1996 r. Nr 1, poz. 2, Nr 24, poz. 110, Nr 61, poz. 283, Nr 75, poz. 355 i Nr 152, poz. 723, z 1997 r. Nr 82, poz. 518, Nr 88, poz. 554, Nr 96, poz. 589 i Nr 121, poz. 769, z 1999 r. Nr 1, poz. 6 oraz z 2000 r. Nr 107, poz. 1127) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 26 dodaje się art. 26¹ w brzmieniu:

„Art. 26¹. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy, przekwalifikowania.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 14 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od przekazania informacji o tych działaniach.

4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.”

2) w art. 35 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

”4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹, 33¹ i 34¹”.

Art. 5.

W ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art.4 w ust. 4 w pkt 9 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje pkt 10 w brzmieniu:

„10) realizuje zadania instytucji właściwej do informowania obywateli państw Unii Europejskiej o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.” ;

2) w art. 5 w ust.1 po pkt 11 dodaje się pkt 12 w brzmieniu:

„12) realizacja zadań instytucji właściwej do informowania obywateli państw Unii Europejskiej o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.” ;

3) w art. 12 po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową.” ;

4) w art. 66 po pkt 2 dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, przynależność związkową – odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, ”.

Art. 6.

Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie, o której mowa w art. 1, zachowują moc dotychczasowe przepisy wykonawcze w zakresie, w jakim nie są sprzeczne z ustawą, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 7.

Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Uzasadnienie

Projektowana ustawa – w celu realizacji Narodowego Programu Przygotowania do Członkostwa w Unii Europejskiej na lata 2000 - 2002, w obszarze „swobodny przepływ osób” oraz „polityka społeczna i zatrudnienie - dostosowuje przepisy Kodeksu pracy i niektórych innych ustaw do wymogów prawa Unii Europejskiej w zakresie obejmującym:

- dyrektywę Nr 75.117 (EWG) z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równego wynagradzania pracujących mężczyzn i kobiet,
- dyrektywę Nr 76.207 (EWG) z dnia 9 lutego 1976 r. dotyczącą realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego, jak i o warunki pracy,
- dyrektywę Nr 92.85 (EWG) z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią,
- dyrektywę Nr 97.80 (EC) z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć,
- dyrektywę Nr 96.34 (WE) z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC,
- dyrektywę Nr 91.383 (EEC) z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki zachęcające do poprawy sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy opartym na umowie na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy,
- dyrektywę Nr 94.33 (EC) z dnia 22 lipca 1994 r. dotyczącą ochrony młodocianych w pracy, z wyłączeniem jednak jej postanowień dotyczących zatrudniania dzieci dla celów działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej,
- dyrektywę Nr 96.71 (WE) z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników wykonywanego w ramach świadczenia usług,
- dyrektywę Nr 91.533 (EEC) z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, wyłącznie w części nie objętej wcześniejszym rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2013) oraz
- dyrektywę Nr 77.187 (EEC) z dnia 14 lutego 1977 r., zmienioną dyrektywą Nr 98.50 (EC) z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie zmiany dyrektywy Nr 77.187 (EEC) w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

Projektowana ustawa przewiduje następujące ważniejsze zmiany w obowiązującym stanie prawnym:

1. W zakresie równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, projektowana ustawa:

- 1) ustanawia obowiązek równego traktowania pracowników obu płci we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem, poczynając od nawiązania stosunku pracy, poprzez zmianę treści tego stosunku, dostęp do awansowania i szkolenia, a kończąc na rozwiązaniu stosunku pracy, a także zakaz stosowania jakiegokolwiek dyskryminacji

- pracowników motywowanej płcią, przybierającej formę dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej (zmiana dot. art. 11³ oraz projektowany art. 175¹ k.p.),
- 2) określa działania pracodawcy kwalifikujące się do uznania za naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wskazuje przesłanki różnicowania uprawnień pracowniczych, które nie będą stanowiły naruszenia tej zasady (projektowany art. 175² k.p.),
 - 3) wprowadza wymóg jednakowego wynagradzania pracowników obu płci – przy porównywalnych pracach, ze wskazaniem sposobu rozumienia pojęcia wynagrodzenia i kryteriów porównywalności prac (projektowany art. 175³ k.p.),
 - 4) wprowadza zasadę nieważności postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także postanowień umów o pracę i innych aktów będących podstawą zatrudniania pracowników – w razie gdy zawierają one postanowienia naruszające zasadę równego traktowania pracowników obu płci w dziedzinie pracy. W miejsce nieważnych postanowień konieczne będzie wprowadzenie regulacji nie naruszających zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy (projektowany art. 17¹ k.p.),
 - 5) przyznaje pracownikowi, który został poszkodowany w następstwie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, prawo do odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, które będzie dochodzone przed sądem pracy (projektowany art. 175⁴ k.p.),
 - 6) przesądza prawną kwalifikację zwolnienia pracownika z pracy będącego represją za skorzystanie przez niego z uprawnień wynikających z przepisów antidyskryminacyjnych; takie zwolnienie będzie uznawane za nieuzasadnione (projektowany art. 175⁵ k.p.),
 - 7) wprowadza odrębne zasady dowodzenia w sporach na tle naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn; poszkodowany pracownik miałby jedynie wykazać fakty potwierdzające dyskryminację, natomiast pozwany pracodawca, chcąc uwolnić się od zarzutu dyskryminacji, musiałby przeprowadzić postępowanie dowodowe zmierzające do obalenia takiego zarzutu przez wykazanie, że podjęte wobec pracownika działania były uzasadnione innymi powodami, niż płeć pracownika (projektowany art. 175² kp.) ,
 - 8) nakłada na pracodawcę obowiązek rozpropagowania – na terenie zakładu pracy – treści przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn (projektowany art. 94¹ k.p.),
 - 9) wprowadza zakaz umieszczania w ofertach zatrudnienia takich wymagań w stosunku do kandydatów, które ich dyskwalifikują ze względu na płeć, czy też inne kryteria uznawane za dyskryminujące (art. 4 pkt 3 projektu),
 - 10) kwalifikuje jako wykroczenia przypadki odmowy zatrudnienia mające podłoże dyskryminacyjne (art. 4 pkt 4 projektu).

Ponadto projektowana ustawa – w celu zrównania uprawnień pracowniczych kobiet i mężczyzn związanych z wychowywaniem małego dziecka – przewiduje wprowadzenie, w ramach urlopu wychowawczego, możliwości równoczesnego korzystania z tego urlopu przez okres 3 miesięcy przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka. Wprowadzenie, zgodnie z wymaganiami dyrektywy Nr 96.34, odrębnej instytucji urlopu rodzicielskiego udzielanego na okres 3 miesięcy - nie jest w polskich warunkach konieczne. Przewidziany bowiem w polskich przepisach od 1981 r. urlop wychowawczy realizuje w pełnym zakresie funkcje urlopu rodzicielskiego i wiąże się z takimi samymi, a niekiedy dalej idącymi gwarancjami dla

pracowników. Konieczne jest jedynie umożliwienie rodzicom lub opiekunom dziecka równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego – przez czas odpowiadający długości unijnego urlopu rodzicielskiego (projektowana zmiana w art. 189¹ § 1 k.p.). Odpowiednie w tym celu zmiany zostały przewidziane w projekcie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie urlopów wychowawczych, który został załączony do projektowanej ustawy.

2. W zakresie uprawnień kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią przepisy prawa Unii Europejskiej nakładają na pracodawcę obowiązek dostosowywania warunków pracy na stanowiskach pracy zajmowanych przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią do ich wymagań zdrowotnych. W związku z powyższym, projekt przewiduje w szczególności następujące obowiązki po jego stronie:

- 1) odnośnie do pracownic zatrudnionych przy pracach, których wykonywanie wiąże się z narażeniem na kontakt z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia lub niebezpiecznymi wzbronionymi w okresie ciąży i karmienia dziecka piersią, bez względu na stopień narażenia na te czynniki, które wymienia dyrektywa Nr 92.85 - obowiązek przeniesienia pracownicy do innej pracy, a gdy nie jest to możliwe – całkowite zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy,
- 2) odnośnie do pracownic zatrudnionych przy pozostałych pracach wzbronionych kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią, określonych przepisami wydanymi na podstawie art. 176 k.p.– obowiązek dostosowania warunków pracy takich pracownic do wymagań określonych w tych przepisach, albo skrócenia czasu pracy; dopiero w braku takich możliwości pracodawca będzie obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy lub zwolnić ją od obowiązku świadczenia pracy,
- 3) odnośnie do pracownic w ciąży i karmiących dziecko piersią, wobec których przeciwwskazania do wykonywania dotychczasowej pracy wynikałyby z orzeczenia lekarza – obowiązki pracodawcy byłyby analogiczne do wymienionych w pkt 2, (projektowany art. 179 § 1- 3 k.p.)

Projektowana ustawa - zachowując dotychczasowe uprawnienia kobiet w ciąży w zakresie dodatku wyrównawczego w razie obniżenia wynagrodzenia w związku z przeniesieniem do innej pracy, a także prawo powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy po ustaniu przyczyn, które uzasadniały przeniesienie do innej pracy - rozciąga te uprawnienia także na pracownice karmiące dziecko piersią oraz na przypadki koniecznego - w odniesieniu do pracownicy w ciąży i karmiącej dziecko piersią -skrócenia wymiaru jej czasu pracy. Dodatkowo projekt wprowadza – dla obu wymienionych kategorii pracownic – prawo do dotychczasowego wynagrodzenia w okresie całkowitego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (projektowany art. 179 § 4 – 6 k.p.).

3. W zakresie zatrudniania młodocianych projektowana ustawa koncentruje się na dostosowaniu przepisów Kodeksu pracy do norm ochronnych głównie w zakresie czasu pracy. Projekt wprowadza:

- 1) obowiązek wliczania do czasu pracy młodocianego całego czasu nauki, przewidzianego programem zajęć szkolnych (projektowana zmiana art. 202 § 3 k.p.),

- 2) przerwę w pracy, trwającą przynajmniej 30 minut i wliczaną do czasu pracy, gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny (projektowany art. 202 § 3¹ k.p.),
- 3) prawo do nieprzerwanego, co najmniej 48-godzinnego, odpoczynku tygodniowego, obejmującego niedzielę (projektowany art. 203 § 3 k.p.),
- 4) określenie czasu trwania pory nocnej włączonej do odpoczynku dobowego (projektowany art. 203 § 1¹ k.p. w związku z § 3 w tym artykule k.p.).

Biorąc pod uwagę, że dyrektywa Nr 94.33 równoprawnie traktuje zatrudnienie w celach szkoleniowych i zarobkowych, projekt reguluje także zatrudnianie młodocianych w innych celach niż przygotowanie zawodowe (w celach zarobkowych). Projektowana ustawa dopuszcza zatrudnienie młodocianego w celach zarobkowych tylko przy pracach lekkich, których wykaz będzie ustalał pracodawca w regulaminie pracy (w zakładowym wykazie). W wykazie będą mogły być uwzględnione tylko takie prace, które nie powodują zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego. Wykaz ten będzie sporządzany po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami i zatwierdzany przez właściwego inspektora pracy. Wymiar czasu pracy młodocianego zatrudnionego w celach zarobkowych będzie podlegał ograniczeniu: w ciągu roku szkolnego - do 12 godzin w tygodniu, a w dniu odbywania się zajęć szkolnych – nie będzie mógł przekroczyć 2 godzin, natomiast a w okresie ferii szkolnych : nie będzie mógł przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień. Jednocześnie projekt zachowuje ograniczenie dobowego wymiaru czasu pracy, do 6 godzin, w odniesieniu do młodocianych w wieku do 16 lat. Ograniczeniu do powyżej określonych granic będzie też podlegał łączny czas pracy młodocianego świadczącego pracę na rzecz więcej niż jednego pracodawcy. Zatrudniając młodocianego w celach zarobkowych w okresie podlegania obowiązkowi szkolnemu pracodawca będzie obowiązany respektować wymiar i rozkład jego zajęć szkolnych młodocianego (projektowane art. 200¹ –200² k.p.).

Ponadto projekt wprowadza dodatkową gwarancję ochronną dla młodocianego polegającą na zobowiązaniu pracodawcy do informowania jego przedstawiciela ustawowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą podjętą przez tego młodocianego (projektowany art. 201 § 3 k.p.).

4. Odnośnie do pracowników skierowanych do pracy w państwach Unii Europejskiej - projektowana ustawa określa zakres i poziom gwarancji dotyczących warunków ich zatrudnienia w okresie oddelegowania. Projekt zapewnia pracownikom oddelegowanym warunki zatrudnienia – w zakresie wymienionym w projektowanym przepisie – nie mniej korzystne niż minimalne standardy obowiązujące w państwie wykonywania pracy (projektowane art. 67¹ i 67² k.p.).

Ponadto projekt nakłada na KUP i WUP obowiązek pełnienia zadań instytucji właściwej do informowania obywateli państw Unii Europejskiej, wykonujących pracę na obszarze RP, o minimalnych warunkach zatrudnienia w Polsce (art. 4 pkt 1 i 2 projektu).

Projekt przewiduje również niezbędne uzupełnienie przepisów art. 29 k.p. dotyczących treści umowy o pracę - w zakresie wymaganym prawem Unii Europejskiej odnośnie do pracowników kierowanych do pracy na obszarze państwa nie będącego członkiem Unii Europejskiej. Całościowy projekt zmiany tych przepisów w dostosowaniu do

prawa Unii Europejskiej jest obecnie przedmiotem prac parlamentarnych (druk nr 2013). Natomiast w przedłożonym projekcie przewiduje się jedynie wprowadzenie wymogu wskazania w umowie o pracę zawieranej z pracownikiem skierowanym do pracy poza obszar Unii Europejskiej: okresu wykonywania pracy za granicą i waluty, w której będzie wypłacane wynagrodzenie. Pracodawca będzie także obowiązany do pokrycia kosztów przejazdu i zakwaterowania pracownika delegowanego, o czym będzie musiał pisemnie poinformować uprawnionego pracownika przed jego wyjazdem za granicę (projektowany art. 29 § 1² k.p.).

5. W sprawie ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części - projektowana ustawa przewiduje nałożenie na pracodawców obowiązku przekazywania zakładowym organizacjom związkowym informacji dotyczących: przewidywanego terminu i przyczyn transferu oraz jego prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutków dla pracowników, a także rozważanych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Obowiązek przekazania tych informacji spoczywa zarówno na pracodawcy przekazującym, jak i przejmującym zakład pracy. Pracodawcy przedstawiają te informacje co najmniej na 14 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy. W przypadku gdy pracodawca (dotychczasowy lub nowy) rozważa podjęcie działań dotyczących warunków zatrudnienia swoich pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowym w celu zawarcia porozumienia w sprawie tych działań. Jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia (brak zgody obu stron na jego treść), pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi. Porozumienia tego nie zawiera się w przypadku, gdy działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników wymagają zmiany aktów wewnętrznych (regulaminów pracy i wynagradzania, układów zbiorowych pracy) bądź zawarcia innych porozumień (np. w zakresie tzw. zwolnień grupowych), które zostały uregulowane w odrębnych przepisach (art. 4 pkt 1 projektu).

Niedopełnienie tych obowiązków będzie zagrożone karą grzywny lub karą ograniczenia wolności (art. 4 pkt 2 projektu).

6. Projektowana ustawa wprowadza też niezbędne z punktu widzenia prawa Unii Europejskiej uregulowania ochronne dotyczące pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej (projektowany art. 29³ k.p.).

7. Do projektu uwagi zgłosiły obie konfederacje pracodawców i NSZZ „Solidarność”. Co do zasady są to uwagi akceptujące projekt. Zgłoszone uwagi krytyczne zmierzają do ulepszenia projektu. Część z nich uwzględniono, część nie. Te ostatnie zostaną wykorzystane w toku dalszych prac nad projektem. Uwag nie zgłosiło OPZZ.

8. Ocenia się, że projektowana ustawa nie powinna spowodować istotnych skutków dla budżetu państwa. Wprawdzie może zwiększyć się liczba sporów sądowych na tle dyskryminacji, niemniej na tym etapie nie można przewidzieć, czy będzie to pociągało za sobą konieczność zwiększenia liczby etatów w sądach pracy. Również gdy chodzi o nowe kompetencje KUP i samorządu wojewódzkiego (instytucja łącznikowa) w grę wchodzi jedynie informowanie o minimalnych warunkach zatrudnienia obywateli UE, którzy zostaną

oddelegowani do Polski. Nie należy spodziewać się napływu tych osób w skali narzucającej tworzenie nowych etatów w KUP i w samorządach wojewódzkich.

Nie jest możliwe dokładne oszacowanie kosztów, jakie w związku z nowymi rozwiązaniami poniosą pracodawcy. Jest istotne, że gdy chodzi o normy równościowe, to obowiązują one już obecnie, a ich naruszenie wiąże się z ponoszeniem sankcji cywilnoprawnych. Trudno byłoby zatem twierdzić, że nowe rozwiązania zwiększą, co do zasady, koszty pracodawcy. Zatrudnianie w warunkach podwykonawstwa Polaków za granicą będzie powiązane z zagwarantowaniem, między innymi, wynagrodzenia przewidzianego w państwie wykonywania pracy. Już jednak obecnie w umowie łączącej Polskę z RFN, dotyczącej świadczenia usług (1990) przewiduje się takie rozwiązanie. Pewne koszty pojawią się w związku z unormowaniem odnoszącym się do pracy młodocianych.

Projekt przewiduje stosunkowo długie *vacatio legis*. To właśnie powinno umożliwić pracodawcom dostosowanie się do nowych rozwiązań również pod kątem kosztów.



URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
Cezary Banasiński
Podsekretarz Stanu

Sekr. Min. CB./ 286 /2001/ JK

Warszawa, 7 maja 2001 r.

Pani
Jolanta Rusiniak
p.o. Sekretarza Rady Ministrów

Szanowna Pani Ministrze

Z upoważnienia Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, przekazuję uzasadnienie dostosowawczego charakteru projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Z poważaniem

PODSEKRETARZ STANU
Cezary Banasiński
Cezary Banasiński

UZASADNIENIE DOSTOSOWAWCZEGO CHARAKTERU PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KODEKS PRACY ORAZ O ZMIANIE NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW

Celem projektowanej ustawy jest dostosowanie prawa polskiego w obszarze negocjacyjnym „Swobodny przepływ osób” oraz „Polityka Społeczna i Zatrudnienie” pkt 1 Prawo Pracy, do prawa Unii Europejskiej.

Proponowane zmiany do ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw dostosowują rozwiązania prawa polskiego do standardów unijnych. Zmiany dotyczą kilku aspektów, a mianowicie: zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie stosunków pracy, zasad zatrudniania młodocianych, kobiet w ciąży i karmiących dziecko. Nowością jest uregulowanie sytuacji pracowników skierowanych do pracy na terenie Państwa Członkowskiego UE jak też do państw nie będących członkami UE. Szczególna uwaga poświęcona jest również zagadnieniu zatrudniania pracowników przez agencje pracy, która to kwestia również znajduje swoje odbicie w prawie wspólnotowym. Niezwykle istotne są zmiany wprowadzone do ustawy o związkach zawodowych. Służą one zapewnieniu ochrony pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

Opracowanie i uchwalenie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw jest częścią priorytetu 13.2 - Narodowego Programu Przygotowania do Członkostwa - Dostosowanie Prawa Polskiego do Wspólnotowego Prawa Pracy.

Do unijnego systemu prawnego regulującego problematykę wdrażaną na mocy projektu ustawy należą następujące akty prawne:

- Dyrektywa Rady nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet,
- Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotyczącą realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego jak i o warunki pracy,
- Dyrektywa Rady nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią,

- Dyrektywa Rady nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć,
- Dyrektywa Rady nr 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego, zawartego przez TJNICE, CEEP i ETUC,
- Dyrektywa Rady nr 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki zachęcające do poprawy sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy opartym na umowie na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy,
- Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 lipca 1994 r. dotycząca ochrony młodocianych w pracy, z wyłączeniem jednak jej postanowień dotyczących zatrudnienia dzieci dla celów działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej,
- Dyrektywa Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników, wykonywanego w ramach świadczenia usług,
- Dyrektywa Rady nr 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 Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. zmieniona Dyrektywą Rady (WE) nr. 98/50 z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie zmiany Dyrektywy 77/187/EWG w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

Odnosząc się do zmian do kodeksu pracy i ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w zakresie w jakim dotyczą one zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn, należy stwierdzić, że wdrażają one do polskiego porządku prawnego postanowienia kilku dyrektyw: Dyrektywy 76/207/EWG, Dyrektywy 75/117/EWG i Dyrektywy 97/80/WE. Dyrektywy te nakładają na Państwa Członkowskie obowiązek równego traktowania pracowników obu płci we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem, poczynając od nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, poprzez warunki zatrudnienia, w tym płacy, dostęp do awansowania i szkolenia. Stosowanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej pociąga za sobą możliwość odwołania się przez poszkodowanego pracownika do sądu, w której to sytuacji na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar dowodu.

Przepisy prawa wspólnotowego obligują również pracodawcę do poinformowania pracowników o treści przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projektowana ustawa wdraża postanowienia ww. dyrektyw i realizuje tym samym założenia leżące u podstaw zasady niedyskryminacji pracowników ze względu na płeć, która zaliczana jest do jednej z najważniejszych zasad wspólnotowego porządku prawnego.

Projektowana ustawa dostosowuje również prawo polskie do prawa unijnego jeśli chodzi o zakres uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią. Prawo wspólnotowe (Dyrektywa 92/85/EWG) nakłada na pracodawcę obowiązek dostosowania warunków pracy na stanowiskach pracy zajmowanych przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią do ich wymagań zdrowotnych, łącznie z obowiązkiem przeniesienia takiej pracownicy do innej pracy lub nawet całkowite zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przy jednoczesnym zachowaniu wynagrodzenia i prawa powrotu do pracy na dotychczasowe stanowisko, po ustaniu przyczyn, które uzasadniały przeniesienie. Na mocy zmienionego art. 179 kp powyższe rozwiązania implementowane zostają do prawa polskiego.

Zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 96/34/WE, projekt ustawy zrównuje także prawa kobiet i mężczyzn w zakresie urlopu wychowawczego, zapewniając możliwość korzystania z niego przez okres 3 miesięcy równocześnie przez oboje rodziców.

Ustosunkowując się do zmian zawartych w przepisach art. 200-203, 281, 295¹ par.2 kp, dotyczących zatrudnienia młodocianych należy stwierdzić, że implementują one do prawa polskiego postanowienia Dyrektywy 94/33/EWG, głównie w zakresie norm ochronnych w stosunku do czasu pracy. Ponadto dopuszczają, zgodnie z ustawodawstwem wspólnotowym, możliwość zatrudnienia młodocianych także w celach zarobkowych (a nie jak dotychczas tylko szkoleniowych), ale jedynie przy lekkich pracach.

Ważnymi, z punktu widzenia przystąpienia Polski do UE, są przepisy art. 67¹ i 67² kp wprowadzające zasady zatrudnienia pracowników oddelegowanych do pracy w państwach członkowskich UE oraz przewidujące gwarancje dla pracowników w okresie oddelegowania. Realizując założenia Dyrektywy 96/71/WE, przepisy te zapewniają oddelegowanym pracownikom zatrudnienie na warunkach nie mniej korzystnych od minimalnych standardów obowiązujących w państwie wykonywania pracy. Ponadto, wykonując postanowienia art. 4 Dyrektywy 96/71/WE projekt ustawy, poprzez zmianę art. 5 i 12 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, nakłada dodatkowe obowiązki na Krajowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy, które z chwilą wejścia projektu ustawy w życie będą pełnić funkcje związane z informowaniem obywateli państw UE, wykonujących pracę na obszarze RP, o minimalnych warunkach zatrudnienia w Polsce. Jednocześnie projekt ustawy w art. 29 par. 1 i 2 kp

dokonuje, zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 91/533/EWG skonkretyzowania treści umowy o pracę odnośnie do pracowników kierowanych na obszar państwa nie będącego członkiem UE.

Kolejną zmianą, wynikającą bezpośrednio z przepisów prawa wspólnotowego (Dyrektywa 91/38/EWG), zawartą w art. 298³ kp jest wprowadzenie uregulowań ochronnych w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej.

Podstawowym założeniem Dyrektyw 77/187/EWG oraz 98/50/WE jest wprowadzenie jednolitych zasad dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności, lub ich części. W tym celu dyrektywy wprowadzają dla pracodawcy szereg obowiązków, w przypadku każdego transferu przedsiębiorstwa, działalności lub ich części, w wyniku zgodnego z prawem transferu bądź fuzji. Wprowadzają definicje, określają prawa i obowiązki pracodawcy, mające zapewnić ochronę praw pracowników, w tym wprowadzają obowiązek udzielania stosownych informacji i przeprowadzania konsultacji z przedstawicielami pracowników.

W polskim porządku prawnym istnieją już uregulowania odpowiadające wymaganiom Dyrektyw: 77/187/EWG i 98/50/WE, z jednym wyjątkiem. Mianowicie brak przepisu stanowiącego transpozycję normy art. 6 Dyrektywy 98/50/WE. W dotychczasowym ustawodawstwie polskim, uregulowania odpowiadające wymaganiom Dyrektyw 77/187/EWG i 98/50/WE (poza art. 6 Dyrektywy 98/50/WE), znajdują się m. in. w kodeksie pracy, ustawie o ogólnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, ustawie o związkach zawodowych, ustawie o pracowniczych programach emerytalnych.

W celu wdrożenia do systemu prawa polskiego zasad i obowiązków dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności, lub ich części, w zakresie regulowanym przez art. 6 Dyrektywy 98/50 WE, przygotowano projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Projekt ustawy zakłada dodanie art. 26¹ do ustawy o związkach zawodowych. Artykuł ten nakłada na dotychczasowego i nowego pracodawcę obowiązek informowania na piśmie zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, o przyczynach tego przejścia, jego skutkach prawnych, ekonomicznych i socjalnych dla pracowników oraz zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Ustawa określa termin, w ciągu którego, informacja powyższa ma zostać

udzielona oraz nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową, dotyczącego warunków zatrudnienia pracowników.

W konkluzji należy stwierdzić, iż wyżej przedstawiona analiza pozwala uznać projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw za dostosowujący prawo polskie do wspólnotowego aqis w przedmiotowym zakresie.



SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

Jacek Saryusz-Wolski

Sekr. Min. JSW/ 969 /2001/DLE/JW

Warszawa, 24 kwietnia 2001 r.

Pani

Jolanta Rusiniak

p.o. Sekretarza Rady Ministrów

Opinia o zgodności projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, z prawem Unii Europejskiej wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (DZ. U. Nr 106 poz. 494), przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Ministra Jacka Saryusz-Wolskiego, działającego z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.

W związku z przedstawionym projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (nr RM-10-48-01), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Celem projektowanych zmian do kodeksu pracy i niektórych innych ustaw jest dostosowanie rozwiązań prawa polskiego do standardów unijnych. Zmiany dotyczą kilku aspektów, a mianowicie: zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie stosunków pracy, zasad zatrudniania młodocianych, kobiet w ciąży i karmiących dziecko. Nowością jest uregulowanie sytuacji pracowników skierowanych do pracy na terenie Państwa Członkowskiego UE jak też do państw nie będących członkami UE. Szczególna uwaga poświęcona jest również zagadnieniu zatrudniania pracowników przez agencje pracy, która to kwestia również znajduje swoje odbicie w prawie wspólnotowym. Niezwykle

istotne są zmiany wprowadzone do ustawy o związkach zawodowych. Służą one zapewnieniu ochrony pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

II. Zakres zmian objętych projektem regulowany jest w prawie UE w dwóch obszarach: "Swobodnym przepływie osób" (art. 39-42 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską - TWE) i "Polityce społecznej i zatrudnieniu", znajdującej swoje podstawy prawne w Tytule XI TWE. W oparciu o wspomniane pierwotne prawo wspólnotowe wydano szereg aktów prawa wtórnego, implementowanych do prawa polskiego na mocy projektu ustawy. Są to:

- Dyrektywa Rady nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet,
- Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego jak i o warunki pracy,
- Dyrektywa Rady nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią,
- Dyrektywa Rady nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć,
- Dyrektywa Rady nr 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego, zawartego przez TJNICE, CEEP i ETUC,
- Dyrektywa Rady nr 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki zachęcające do poprawy sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy opartym na umowie na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy,
- Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 lipca 1994 r. dotycząca ochrony młodocianych w pracy, z wyłączeniem jednak jej postanowień dotyczących zatrudnienia dzieci dla celów działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej,
- Dyrektywa Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników, wykonywanego w ramach świadczenia usług,
- Dyrektywa Rady nr 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 Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. zmieniona Dyrektywą Rady (WE) nr. 98/50 z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie zmiany Dyrektywy 77/187/EWG w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

III. . . Odnosząc się do zmian do kodeksu pracy i ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w zakresie w jakim dotyczą one zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn, należy stwierdzić, że wdrażają one do polskiego porządku prawnego postanowienia kilku dyrektyw: Dyrektywy 76/207/EWG, Dyrektywy 75/117/EWG i Dyrektywy 97/80/WE. Dyrektywy te nakładają na Państwa Członkowskie obowiązek równego traktowania pracowników obu płci we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem, poczynając od nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, poprzez warunki zatrudnienia, w tym płacy, dostęp do awansowania i szkolenia. Stosowanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej pociąga za sobą możliwość odwołania się przez poszkodowanego pracownika do sądu, w której to sytuacji na pozwanym pracodawcy ciąży ciężar dowodu.

Przepisy prawa wspólnotowego obligują również pracodawcę do poinformowania pracowników o treści przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

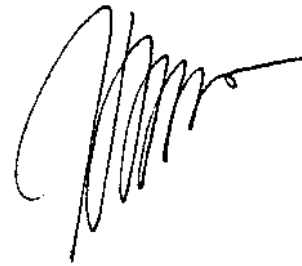
Projektowana ustawa wdraża postanowienia ww. dyrektyw i realizuje tym samym założenia leżące u podstaw zasady niedyskryminacji pracowników ze względu na płeć, która zaliczana jest do jednej z najważniejszych zasad wspólnotowego porządku prawnego.

IV. Projektowana ustawa dostosowuje również prawo polskie do prawa unijnego jeśli chodzi o zakres uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią. Prawo wspólnotowe (Dyrektywa 92/85/EWG) nakłada na pracodawcę obowiązek dostosowania warunków pracy na stanowiskach pracy zajmowanych przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią do ich wymagań zdrowotnych, łącznie z obowiązkiem przeniesienia takiej pracownicy do innej pracy lub nawet całkowite zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przy jednoczesnym zachowaniu wynagrodzenia i prawa powrotu do pracy na dotychczasowe stanowisko, po ustaniu przyczyn, które uzasadniały przeniesienie. Na mocy zmienionego art. 179 kp powyższe rozwiązania implementowane zostają do prawa polskiego.

Zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 96/34/WE, projekt ustawy zrównuje także prawa kobiet i mężczyzn w zakresie urlopu wychowawczego, zapewniając możliwość korzystania z niego przez okres 3 miesięcy równocześnie przez oboje rodziców.

- V. Ustosunkowując się do zmian zawartych w przepisach art. 200-203, 281, 295¹ par.2 kp. dotyczących zatrudnienia młodocianych należy stwierdzić, że implementują one do prawa polskiego postanowienia Dyrektywy 94/33/EWG. głównie w zakresie norm ochronnych w stosunku do czasu pracy. Ponadto dopuszczają, zgodnie z ustawodawstwem wspólnotowym, możliwość zatrudnienia młodocianych także w celach zarobkowych (a nie jak dotychczas tylko szkoleniowych), ale jedynie przy lekkich pracach.
- VI. Ważnymi, z punktu widzenia przystąpienia Polski do UE, są przepisy (art. 67¹ i 67² kp) wprowadzające zasady zatrudnienia pracowników oddelegowanych do pracy w państwach członkowskich UE oraz przewidujące gwarancje dla pracowników w okresie oddelegowania. Realizując założenia Dyrektywy 96/71/WE, przepisy te zapewniają oddelegowanym pracownikom zatrudnienie na warunkach nie mniej korzystnych od minimalnych standardów obowiązujących w państwie wykonywania pracy. Ponadto, wykonując postanowienia art. 4 Dyrektywy 96/71/WE projekt ustawy, poprzez zmianę art. 5 i 12 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, nakłada dodatkowe obowiązki na Krajowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy, które z chwilą wejścia projektu ustawy w życie będą pełnić funkcje związane z informowaniem obywateli państw UE, wykonujących pracę na obszarze RP, o minimalnych warunkach zatrudnienia w Polsce. Jednocześnie projekt ustawy w art. 29 par. 1 i 2 kp dokonuje, zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 91/533/EWG skonkretyzowania treści umowy o pracę odnośnie do pracowników kierowanych na obszar państwa nie będącego członkiem UE.
- VII. Kolejną zmianą, wynikającą bezpośrednio z przepisów prawa wspólnotowego (Dyrektywa 91/38/EWG), zawartą w art. 298³ kp jest wprowadzenie uregulowań ochronnych w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej.
- VIII. Niezwykle ważne są również zmiany do ustawy o związkach zawodowych (art. 4 projektu), które implementują do prawa polskiego przepisy Dyrektywy 77/187/EWG w sprawie ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstwa, działalności lub ich części. Nakładają one na pracodawcę obowiązek przekazywania zakładowym organizacjom związkowym informacji dotyczących: przewidywanego terminu i przyczyn transferu oraz jego prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutków dla pracowników. Postanowienia ww. dyrektywy zostają, na mocy projektowanej ustawy, implementowane do prawa polskiego.

- IX. Projekt ustawy, wdrażając do prawa polskiego tak szeroką gamę ustawodawstwa unijnego przyczynia się do wypełnienia spoczywających na Polsce obowiązków dostosowawczych w obszarach negocjacyjnych: "Swobodny przepływ osób" i "Polityka społeczna i zatrudnienie". Realizuje również założenia Narodowego Programu Przygotowania do Członkostwa (NPPC) na rok 2000.
- X. W konkluzji stwierdzam, że projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.



Do uprzejmej wiadomości:
Pan Irena Boruta
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 22 maja 2001 r.

Cena - 1,38 zł + 22% VAT

