



IV kadencja

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 29 ust. 1 i 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy posła Tomasza Szczypińskiego.

(-) Łukasz Abgarowicz; (-) Dariusz Jacek Bachalski; (-) Jerzy Feliks Budnik;
(-) Zbigniew Chlebowski; (-) Andrzej Czerwiński; (-) Grzegorz Dolniak;
(-) Mirosław Drzewiecki; (-) Waldy Dzikowski; (-) Marta Fogler;
(-) Andrzej Gałazewski; (-) Zyta Gilowska; (-) Stanisław Górczyca;
(-) Cezary Grabarczyk; (-) Aleksander Grad; (-) Paweł Graś; (-) Jerzy Hertel;
(-) Bogdan Klich; (-) Bronisław Komorowski; (-) Ewa Kopacz;
(-) Leszek Korzeniowski; (-) Janusz Lewandowski; (-) Elżbieta Łukacijewska;
(-) Edward Maniura; (-) Andrzej Markowiak; (-) Piotr Mateja;
(-) Konstanty Miodowicz; (-) Tadeusz Parchański; (-) Grażyna Paturalska;
(-) Teresa Piotrowska; (-) Paweł Piskorski; (-) Kazimierz Płocke;
(-) Maciej Płażyński; (-) Edward Płonka; (-) Jacek Protasiewicz;
(-) Elżbieta Radziszewska; (-) Jan Rokita; (-) Sławomir Rybicki; (-) Jan Rzymełka;
(-) Grzegorz Schetyna; (-) Krystyna Skowrońska; (-) Tomasz Szczypiński;
(-) Adam Stanisław Szejnfeld; (-) Krystyna Szumilas; (-) Iwona Śledzińska-Katarasińska;
(-) Jan Tomaka; (-) Eugeniusz Wycisło;
(-) Krzysztof Zaremba; (-) Bogdan Zdrojewski; (-) Stanisław Żmijan;
(-) Marek Żyliński.

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, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz.1075, Nr 111, poz.1194, Nr 123, poz. 1354, Nr. 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805) wprowadza się następujące zmiany:

1) skreśla się art.16;

2) w art. 18, § 2 otrzymuje brzmienie:

a) „§ 2. W sytuacji grożącej upadłością lub likwidacją pracodawcy, za zgodą zakładowej organizacji związków zawodowych, można dokonać odstępstw od obowiązujących pozakodeksowych przepisów prawa pracy na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.”,

b) po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związków zawodowych, zgodę na odstępstwa, o których mowa w § 2, wyrażają przedstawiciele załogi wybrani w trybie regulaminu opracowanego przez pracodawcę i zaakceptowanego przez co najmniej 50% pracowników.”,

c) po § 4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5. Warunki oraz zakres odstępstw, określonych w § 2, ustala regulamin, o którym mowa w §4. O zamiarze wprowadzenia odstępstw pracodawca niezwłocznie zawiadamia właściwego inspektora pracy , który może zmienić ich zakres lub nie wyrazić zgody na wprowadzenie zgłoszonych odstępstw.”,

3) skreśla się art. 18 ²;

4) skreśla się art. 18 ³;

5) skreśla się art. 22 § 1¹;

6) w art. 25 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Dopuszcza się stosowanie umów o pracę na zastępstwo pracownika w związku z nieobecnością w pracy innego pracownika. Umowa ta trwa przez okres nieobecności zastępowanego pracownika w pracy, a okres jej wypowiedzenia wynosi:

- 1) 3 dni - jeżeli okres zastępstwa nie przekraczał 2 tygodni,
- 2) tydzień – jeżeli okres zastępstwa przekroczył 2 tygodnie”;

7) skreśla się art. 25¹.;

8) w art. 29 dodaje się § 2 w brzmieniu:

- „§ 2. Pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników dodatkowo w umowie o pracę określają wynagrodzenie oraz jego składniki.”;
- 9) w art 30 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:
- „§ 4¹ . Przepisu § 4 nie stosuje się do pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników”;
- 10) w art 36 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:
- „§ 1¹. U pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników nie stosuje się przepisu § 1. Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, określa się w umowie.”;
- 11) w art. 37:
- a) § 1 otrzymuje brzmienie:
- „§1.W okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, jeżeli okres tego wypowiedzenia jest co najmniej 2-tygodniowy, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.”,
- b) W § 2 ust. 1) otrzymuje brzmienie:
- „1) 1 dzień roboczy - w okresie wypowiedzenia przekraczającego 2 tygodnie, a nie przekraczającego 1 miesiąca,”;
- 12) w art. 38 skreśla się § 3 i 4;
- 13) W art. 40 zwrot: „prawo do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów”, zastępuje się zwrotem: „prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.”;
- 14) Art. 41. otrzymuje brzmienie:
- „Art. 41. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, która trwa nie dłużej niż 1 miesiąc, wskazując tę nieobecność za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie”;
- 15) W art.61², §1 otrzymuje brzmienie:
- „§1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.”
- 16) W art. 72 w § 1 zwrot: „bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu” zastępuje się zwrotem: „bieg okresu wypowiedzenia rozpoczyna się od daty doręczenia odwołania”;
- 17) W art. 77² wprowadza się zmiany:
- a) § 1. otrzymuje brzmienie:
- „§ 1. Pracodawca, u którego nie obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy ani ponadzakładowy układ zbiorowy pracy odpowiadający wymaganiom określonym

w § 3, zatrudniający więcej niż 50 pracowników, ustala warunki wynagrodzenia za pracę w regulaminie wynagradzania.”;

b) w § 5 zwrot „oraz art. 241²²” zastępuje się zwrotem: „art. 241²² oraz art. 241²⁶ § 2”;

18) W art. 86 skreśla się §3.

19) W art.87 §1 dodaje się pkt.5 w brzmieniu:

„5) wymagalne raty pożyczki udzielonej pracownikowi przez pracodawcę.”

20) W art. 92 wprowadza się zmiany:

a) § 1. pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 7 dni w kwartale roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 75% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu”.

b) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za drugi i każdy następny dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.”

c) dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„§ 2¹. Pracodawca na wniosek pracownika może udzielić mu urlopu w pierwszym dniu niezdolności do pracy z powodu o którym mowa w § 1. pkt 1, z tym że łączna liczba dni urlopu wykorzystanego na ten cel nie może przekroczyć 5 dni w roku.

d) w § 4 zwrot „trwający łącznie dłużej niż 35 dni w ciągu roku kalendarzowego” zastępuje się zwrotem „trwającym łącznie dłużej niż 7 dni w kwartale roku kalendarzowego”

21) W art. 92¹ dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Przepisu § 1 nie stosuje się w przypadku pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników”;

22) W art. 93, § 7 otrzymuje brzmienie:

„§ 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje rodzinie, o której mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odprawa pośmiertna wypłacona przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższa niż wysokość odprawy wyliczonej zgodnie z zasadą wymienioną w §2. Jeżeli odprawa pośmiertna wypłacona przez instytucję ubezpieczeniową jest niższa od wymienionej w §2, pracodawca jest zobowiązany pokryć różnicę.”;

23) W art. 94 skreśla się pkt 8.

24) W art. 97 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę, pracodawca jest zobowiązany wystawić świadectwo pracy tylko na żądanie pracownika.”;

25) W art. 104, § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia nie więcej niż 50 pracowników.”;

26) W art. 104¹ § 1 wprowadza się zmiany:

Po pkt 2) dodaje się pkt 2¹ w brzmieniu:

„ 2¹) wykaz stanowisk pracy, przy których czas pracy pracowników może być określony wymiarem zadań”;

27) W art. 108 § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.”;

28) Skreśla się art. 113¹;

29) W art. 119 wprowadza się zmiany:

a) dotychczasowa treść zostaje oznaczona jako § 1.

b) dodaje się § 2 w brzmieniu;

„§ 2. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, gdy przemawiają za tym okoliczności sprawy, a zwłaszcza stopień winy pracownika, stopień świadomości wyrządzania szkody, jego stosunek do obowiązków pracowniczych, sąd pracy może orzec, na wniosek pracodawcy o odszkodowaniu ponad kwotę, o której mowa w § 1.”;

30) Art. 129 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 12 godzin na dobę i 48 godzin w tygodniu z zapewnieniem, że nie przekroczy przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów artykułów 129⁴ i 132 § 2 i 4.”;

„§ 2. Okres rozliczeniowy ustalony w miesiącach oznacza miesiące kalendarzowe.”;

31) W art. 129⁶, § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W przypadkach, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jego organizacją może być stosowany przerywany czas pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby trwającą nie dłużej niż 5 godzin.”;

32) Skreśla się art. 129⁷.

33) W art. 129¹⁰ wprowadza się zmiany:

a) dotychczasowe brzmienie przepisu oznacza się jako § 1.

b) dodaje się §2, § 3 i § 4 w brzmieniu:

„§ 2. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę nie wliczaną do czasu pracy w wymiarze nie przekraczającym 90 minut, przeznaczoną na spożywanie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.”;

„§ 3. Przerwę, o której mowa w § 2, wprowadza się na podstawie układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub na podstawie umowy o pracę.”;

„§ 4. Pracodawca obowiązany jest zapewnić co najmniej 11-godzinny nieprzerwany czas wolny, przeznaczony na wypoczynek pomiędzy kolejnymi dniami pracy.”;

34) W art.129¹¹ wprowadza się zmiany:

a) dotychczasową treść oznacza się jako § 1.

b) dodaje się § 2 w brzmieniu:

„§ 2. Pracodawca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, których czas pracy określony jest wymiarem ich zadań oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe.”;

35) W art. 132 § 5 przyjmuje brzmienie:

a) „§ 5. W przypadku wymienionym w § 2 przepisy art. 129⁵ stosuje się odpowiednio.”

36) W art. 133 wprowadza się zmiany:

a) zmienia się w § 2 liczbę: „150” na liczbę: „240”.

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

c) „§ 3. Dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekroczyć 12 godzin na dobę, jak wymieniono w art. 129 § 1.”

37) W art.134 wprowadza się zmiany:

- a) w § 1 po wyrazach: „ Za pracę w godzinach nadliczbowych” dodaje się wyrazy: „ przekraczających normę ustaloną w dziennym harmonogramie rozkładu czasu pracy” oraz wyrazy: „ 100% wynagrodzenia” zastępuje się wyrazami” „ 50% wynagrodzenia”;
- b) w § 1¹ dodaje się na końcu wyrazy: „ Za pracę przekraczającą równocześnie dobową normę czasu pracy wynikającą z harmonogramu pracy i przeciętną tygodniową normę czasu pracy przysługuje dodatek tylko z jednego tytułu.”;
- c) dodaje się § 4 w brzmieniu:

„ §.4. Dodatek o którym mowa w § 1 nie przysługuje pracownikowi, jeżeli pracodawca dokonał za pisemną zgodą pracownika korekty harmonogramu rozkładu czasu pracy w miesiącu kalendarzowym, w którym nastąpiło przekroczenie normy czasu wynikającej z harmonogramu o godziny przepracowane jako godziny nadliczbowe”

38) W art. 137 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 2, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.”;

39) W art. 143 dotychczasową treść oznacza się jako § 1 i dodaje się § 2 w brzmieniu:

„§ 2. U pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników, w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę, można pracownikowi udzielić czasu wolnego w tym samym wymiarze. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.”;

40) W art. 153, § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Z upływem roku pracy pracownikowi przysługuje prawo do pozostałej części urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.”;

41) W art. 155¹ wprowadza się zmiany:

- a) w § 1 zwrot: „z pracownikiem uprawnionym do urlopu” zastępuje się zwrotem: „z pracownikiem, o którym mowa w art. 153 Kp”;
- b) w § 1 pkt.2 litera b) po zwrocie: „na czas określony,” dodaje się zwrot: „na okres próbny trwający co najmniej 1 miesiąc”;
- c) dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Przepisy § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.”;

42) art. 155² otrzymują brzmienie:

„§ 1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej jeden miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) tymczasowego aresztowania,
- 4) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 5) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przepis powyższy nie narusza zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych, określonych w odrębnych przepisach.”;

„§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy ulega w tym roku proporcjonalnemu obniżeniu chyba, że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze.”;

43) W art. 155³ zwrot „art. 155¹ i art. 155²” zastępuje się zwrotem: „art. 155¹, 155² i 159”;

44) Wprowadza się art. 170 w brzmieniu:

„Art. 170. W razie wypowiedzenia stosunku pracy, urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany zgodnie z decyzją pracodawcy lub pracownika w okresie wypowiedzenia.”;

45) Art. 171 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje niezwłocznie kolejną umowę o pracę, strony mogą uzgodnić, że ekwiwalent nie zostanie wypłacony, a urlop przysługujący pracownikowi zostanie wykorzystany podczas dalszego zatrudniania u danego pracodawcy.”;

46) W art. 172 po zwrocie: „przysługuje wynagrodzenie” dopisuje się zwrot: „wypłacane w terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy dla tego pracownika,”;

47) W art. 205 § 3 po zdaniu pierwszym dodaje się zdanie: „Młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i § 2 pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.”;

48) W art. 209 wprowadza się zmiany:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie

właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.”;

b) § 2 na końcu zdania dodaje się zwrot: „jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.”;

c) skreśla się § 3;

49) W art. 210 w § 3 po zwrocie: „prawo do wynagrodzenia” dodaje się zwrot: „na zasadach określonych w art. 81 § 1.”;

50) W art. 229 wprowadza się zmiany:

a) w § 1 na końcu dodaje się: „Nie dotyczy to pracowników, z którymi zawierana jest kolejna umowa o pracę na tym samym stanowisku lub w podobnych warunkach pracy.”;

b) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracownik zatrudniony w warunkach szkodliwych lub w uciążliwych warunkach pracy podlega okresowym badaniom lekarskim w terminach wyznaczonych przez uprawnionego lekarza medycyny pracy. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.”

c) w § 6 po zdaniu pierwszym dodaje się zdanie w następującym brzmieniu: „Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników lub taki, który organizuje nowe stanowiska pracy, nie ponosi kosztów badań wstępnych osoby przyjmowanej do pracy. Koszty tych badań pokrywa Fundusz Pracy.”;

51) W art. 231 zwrot: „i nie został zaliczony do żadnej grupy inwalidów” zastępuje się zwrotem: „jednakże nie uzyskał prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy”;

52) W art. 237³, § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w czasie pracy.”;

53) W art. 237⁹ w § 3 skreśla się wyrazy „za jego zgodą”;

54) W art. 237¹¹ wprowadza się zmiany:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 50 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i konsultacyjne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.”;

b) skreśla się § 2 i § 3;

55) W art. 237¹² wprowadza się zmiany:

a) w § 1, liczbę „50” zastępuje się liczbą: „ 250”;

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Właściwy inspektor pracy w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym może nakazać utworzenie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawcę zatrudniającego mniejszą liczbę pracowników niż określona w § 1, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.”;

56) W art. 241⁷, § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, nie dłużej niż przez 6 miesięcy od rozwiązania, obowiązuje układ dotychczasowy chyba, że przed upływem tego terminu strony zgodnie oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu.”;

57) W art. 281 skreśla się pkt 1;

58) W art. 282 w § 1 pkt 1 na początku zdania dodaje się wyraz: „umyślnie”;

59) W art. 283 w § 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.”;

60) Art. 299 otrzymuje brzmienie:

Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia wyłączyć stosowanie niektórych przepisów kodeksu w stosunkach pracy, jak również w zakresie niezbędnym ze względu na szczególne warunki pracy uregulować odmiennie niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych lub gospodarstwach rolnych.”

61) W art. 304, § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca jest obowiązany stworzyć bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy. W przypadku wykonywania pracy w innym miejscu, wyznaczonym przez pracodawcę, zobowiązany jest do stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy – w miarę możliwości.”;

Przepisy przejściowe i końcowe:

Art. 2. Przepis art. 92¹ § 3 stosuje się do pracowników zatrudnionych po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy

Art. 3. W ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych Dz. U. Nr 118, poz. 561 i Nr 156, poz. 775, z 1997 r. Nr 32, poz. 184, Nr 98, poz. 603, Nr 106, poz. 673, Nr 121, poz. 770, Nr 137, poz. 926 i Nr 141, poz. 945, z 1998 r. Nr 106, poz. 668, z 1999 r. Nr 40, poz. 400 i Nr 101, poz. 1178, z 2000 r. Nr 15, poz. 180, Nr 26, poz. 306, Nr 31, poz. 383, Nr 60, poz. 703, Nr 84, poz. 948 i Nr 122, poz. 1315 oraz z 2001 r. Nr 63, poz. 637, Nr 72, poz. 745 i Nr 76, poz. 807) art. 14 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Po zbyciu przez Skarb Państwa ponad połowy akcji spółki postanowienia statutu dotyczące powoływania i odwoływania członków rady nadzorczej mogą być zmienione.”

Art. 4. W ustawie z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 2000 r. Nr 12, poz. 136):

a) w art. 1 ust. 1 po zwrocie: „w zakładach zatrudniających” dopisuje się zwrot: „od 50”.

b) w art. 8 ust. 2. otrzymuje brzmienie:

„2. Odprawa pieniężna zależna jest od stażu pracy u danego pracodawcy i przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował mniej niż 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował 10 lat, lecz mniej niż 20 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował 20 lat i więcej.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wydatki z tego tytułu są pokrywane ze środków zakładu pracy.”

c) w art. 8 ust. 3 dodaje się pkt. 7 w brzmieniu:

„7) który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie pracy wskazanym przez zakład zmniejszający zatrudnienie.”

d) w art. 10 ust. 1 po zwrocie: „zakładach pracy zatrudniających” dopisuje się zwrot: „od 50”.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie 30 dni po ogłoszeniu.

UZASADNIENIE

I. Część ogólna

Praca to dziś słowo - troska. Zdobyć pracę i jej utrzymanie to najważniejsze zadania polskich rodzin. Utrata pracy stanowi dziś największe zmartwienie. Słabość naszej gospodarki ukazało rosnące lawinowo bezrobocie. Jawne i ukryte bezrobocie w Polsce już dziś należy do najwyższych w Europie. Tymczasem na rynek pracy wejdzie w najbliższych latach wyższy demograficzny z lat osiemdziesiątych – młodzi ludzie, którzy będą chcieli pracować. Obniżenie jawnego i ukrytego bezrobocia tylko o połowę, czyli do poziomu 10% wymaga utworzenia w najbliższych latach co najmniej 4 milionów nowych miejsc pracy poza rolnictwem.

Nowe miejsca pracy mogą być stworzone jedynie przez konkurencyjne przedsiębiorstwa, szczególnie małe i średnie. Umożliwienie pracodawcom rozwoju, czyli także tworzenia miejsc pracy wymaga szybkiego przyjęcia pakietu działań, do którego w szczególności należy dostosowanie przestarzałego i sztywnego prawa pracy do warunków nowoczesnej gospodarki rynkowej.

Samymi zmianami prawa pracy nie zmienimy groźnego trendu wzrastającego w Polsce bezrobocia. Potrzebny jest całościowy program uwalniający energię Polaków. Nie krępujący ich przedsiębiorczości pobudzający rozwój gospodarczy. Zmiany w prawie pracy są jednak warunkiem koniecznym takiego programu. Oczekiwane są zarówno przez pracodawców jak i rosnącą rzeszę osób poszukujących pracy.

W wyniku globalizacji zmienia się także sposób funkcjonowania rynku pracy na świecie. Coraz częściej tworzone są przedsiębiorstwa, które mają na celu zarządzanie konkretnym projektem, czy wykonaniem konkretnej, jednorazowej pracy. Po spełnieniu

zadania rozwiązują się i szukają pracy w nowym miejscu i z nowymi ludźmi. Typowym przykładem takiej branży jest budownictwo, które ponadto jak wiele innych sektorów gospodarki cechuje także znaczna sezonowość zatrudniania pracowników. Nowoczesnego i elastycznego rynku pracy nie da się już regulować sztywnymi przepisami.

To czy miejsca pracy będą tworzone w Polsce, czy w innych krajach zależy od odważnych zmian uregulowań prawnych normujących zjawiska pracy i prowadzenia działalności gospodarczej. Jeżeli koszty pracy w Polsce będą wysokie, a przepisy sztywne i zmuszające do biurokratyzacji zjawiska pracy, przedsiębiorcom po prostu nie będzie się opłacało tworzyć nowych miejsc pracy w naszym kraju.

Zarówno teoria jak i doświadczenia tak polskie, jak i zagraniczne potwierdzają, iż jedną z najskuteczniejszych recept na tworzenie nowych miejsc pracy jest wspieranie edukacji i rozwoju przedsiębiorczości. Tylko konkurencyjne przedsiębiorstwa, w szczególności małe i średnie, mogą stworzyć tak dużą liczbę nowych miejsc pracy jakiej potrzebujemy. Żadne inne, inicjowane przez rząd, drogie programy walki z bezrobociem nie będą w stanie zastąpić inicjatywy przedsiębiorców.

Przepisy obecnie obowiązującego kodeksu pracy w sposób zdecydowany zniechęcają mniejsze przedsiębiorstwa do zwiększania zatrudnienia pracowników. Liczne badania opinii tej kategorii przedsiębiorców jednoznacznie wskazują, iż prawo pracy odbierane jest przez nich jako zagrożenie i bez jego głębokiej zmiany nie można liczyć na wzrost zatrudnienia w tej kategorii przedsiębiorstw.

Kodeks pracy w dzisiejszej formie, zwłaszcza po dużej nowelizacji wprowadzonej w roku 1996, a w szczególności po ostatnich zmianach dokonanych w latach 2000 i 2001 spowodował zupełne zachwianie równowagi pomiędzy pracownikami a pracodawcami, przyznając tym pierwszym znacznie uprzywilejowaną pozycję. Tym samym kodeks pracy stał się dla pracodawców aktem wrogim, który zdecydowanie zniechęca do tworzenia nowych miejsc pracy.

Przepisy kodeksu pracy w dzisiejszym brzmieniu są mało elastyczne i nie odzwierciedlają zmian jakie dokonały się w ciągu ostatnich lat na rynku pracy.

Niniejszej projekt zawiera takie propozycje zmian Kodeksu pracy, które:

- 1) przywracają w części, zachwianą w ostatnich latach równowagę pomiędzy prawami i obowiązkami pracodawcy i pracownika na gruncie prawa pracy;
- 2) upraszczają dokumentację pracy i odbiurokratyzują działalność przedsiębiorstw związaną z zatrudnianiem pracowników; szczególnie dużo propozycji dotyczy małych i średnich przedsiębiorstw;
- 3) zmniejszają koszty pracy, np. dzięki nowym, zgodnym z praktyką państw rozwiniętych regulacjom dotyczącym rozliczania nadgodzin;
- 4) umożliwiają elastyczne kształtowanie stosunków pracy między pracodawcą i pracownikiem, np. poprzez wprowadzenie możliwości zawierania tzw. umowy na zastępstwo;

Proponowane w niniejszym projekcie zmiany zostały opracowane na podstawie wielu projektów organizacji pracodawców i przedsiębiorców, przedstawianych w ostatnich latach, a także m.in. poniższych opracowań:

- Stanowiska Zespołu ds. Odbiurokratyzowania Gospodarki dotyczące nowelizacji Kodeksu Pracy – 1999-09-10,
- Pracodawcy o Kodeksie Pracy – Warszawa 2000 r.- PFPiRMSP i ZPWIM,

- Projektu nowelizacji Kodeksu Pracy przedstawionego przez Komisję Małych i Średnich Przedsiębiorstw Sejmu poprzedniej kadencji,
- Projektu nowelizacji Kodeksu Pracy opracowanego przez SKL w III kadencji Sejmu,
- Projektu nowelizacji Kodeksu Pracy opracowanego przez UW w III kadencji Sejmu.

Przywrócenie równowagi pomiędzy oczekiwaniami pracowników, a możliwościami ich spełnienia przez pracodawców, powinno uczynić kodeks pracy „bezpieczniejszym” dla pracodawców. W innym przypadku pracodawcy będą w dalszym ciągu obawiali się wzrostu zatrudnienia we własnych przedsiębiorstwach, a obecne przepisy zmuszać ich będą do wykorzystywania wszystkich możliwości ograniczenia istniejących miejsc pracy.

II. Opis i uzasadnienie poszczególnych zmian

Art. 1

1) art.16

Proponowana zmiana ma na celu wyeliminowanie z kodeksu pracy przepisu, który nie ma charakteru normatywnego i który nie nakłada na pracodawców żadnych obowiązków, lecz ma jedynie charakter postulatyczny i jest pozostałością socjalistycznej doktryny prawa pracy.

2) art. 18 §2, §4, §5

Proponowana zmiana ma na celu umożliwienie, w szczególnych sytuacjach, pracodawcy i pracownikom czasowego odstąpienia (do 6 miesięcy) od stosowania obowiązujących pozakodeksowych przepisów prawa pracy. Będzie to możliwe gdy przedsiębiorstwu zagraża likwidacja lub upadłość, a na dokonanie odstępstw zgodzą się pracownicy. O zakresie odstępstw pracodawca natychmiast zawiadamiałby właściwy Rejonowy Urząd Pracy.

Zmiana jest korzystna dla pracowników przedsiębiorstw znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji ekonomicznej. Czasowe odstępstwo od niektórych przepisów może pomóc firmie przetrwać chwilowe problemy i przeciwdziałać groźbie likwidacji czy wręcz upadłości. Dzięki temu pracownicy ocalą miejsca pracy, a przedsiębiorcy – po przezwyciężeniu trudności – będą nadal prowadzili swoją działalność dając zatrudnienie innym.

Udział samych pracowników w podejmowaniu decyzji o zawieszeniu stosowania niektórych przepisów oraz kontrola rejonowego urzędu pracy gwarantuje, że możliwość ta będzie stosowana tylko we wspólnym interesie pracodawców i pracowników zagrożonych przedsiębiorstw.

3) art. 18²;

Proponowana zmiana ma na celu wyeliminowanie z kodeksu pracy przepisu, który stanowi ideową deklarację współzarządzania zakładem pracy przez pracowników. Zarządzanie winno być pozostawione wyłącznie organom zarządzającym przedsiębiorstwa i prawo nie powinno wprowadzać zasady naruszającej prawo własności w tym zakresie. Wykreślenie omawianego przepisu stanowić będzie jasne opowiedzenie się za rynkowym charakterem gospodarki Polski.

4) art. 18³

Dzisiejsze brzmienie tego przepisu nakłada na pracodawców i organy administracji dodatkowy obowiązek w postaci tworzenia warunków umożliwiających pracownikom korzystanie z uprawnień określonych w art. 18¹ i 18². W praktyce artykuł ten nic nie oznacza, a funkcjonowanie w systemie prawnym pustych norm prawnych uznać należy za szkodliwe.

5) art. 22 § 1¹

Proponowana zmiana ma na celu uelastyczenie prawa pracy i pozostawienie stornom możliwości swobodnego kształtowania umów o pracę. Wprowadzenie bowiem kilka lat temu do Kodeksu pracy swoistego domniemania stosunku pracy (art.22 ust.1¹) spowodowało wprowadzenie znacznego ryzyka zawierania przez pracodawców umów nienazwanych oraz rozwiązań innych od typowych umów o pracę, co spowodowało m.in. sytuację, iż przyjęcie obecnie np. młodej osoby na czasowy staż jest w praktyce niemożliwe. Omawiany przepis uważany jest jaskrawe naruszenie zasady swobody umów i podważa pewność obrotu prawnego.

6) art. 25 §1¹

Proponuje się wprowadzenie do Kodeksu pracy nowej formy umowy o pracę – umowy na zastępstwo. W przypadkach, gdy pracownik będzie w sposób usprawiedliwiony nieobecny w pracy przez okres przewidywalny przez pracodawcę (np. skorzysta z urlopu wychowawczego) pracodawca będzie mógł zatrudnić na jego stanowisku inną osobę, do czasu powrotu stale zatrudnionego pracownika.

Zmiana jest korzystna dla pracodawców i osób szukających pracy, a nie powoduje żadnych strat dla osób już zatrudnionych. Jest przykładem uelastyczenia prawa pracy. Osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach, czy urlopach nie będą już „blokowały etatów” swojemu pracodawcy.

7) art. 25¹

Zmiana, polegająca na wykreśleniu z Kodeksu pracy artykułu 25¹, ma na celu uelastyczenie prawa dotyczącego zawierania umów o pracę. Dziś trzecia umowa na czas określony zawarta „pod rząd” staje się, w większości przypadków, z mocy prawa umową na czas nieokreślony. To powoduje, że pracodawcy nie potrzebujący „stałych” pracowników muszą obchodzić prawo (aneksując umowy czasowe albo zatrudniając „na czarno”) lub też w ogóle rezygnują z ich zatrudnienia. Zmiana jest korzystna dla potencjalnych pracowników i przedsiębiorców, w szczególności tam gdzie jest duże bezrobocie. Lepiej zatrudniać ludzi legalnie i na pewien okres niż nielegalnie lub wcale. Ta zmiana to umożliwi.

8) art. 29 §2

Zmiana w art. 29 §2 jest konsekwencją proponowanej zmiany art. 77 §1. Małe i średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające do 50 pracowników) nie będą miały obowiązku tworzyć regulaminów wynagrodzeń. W związku z tym w art. 29 §2 zobowiązuje się pracodawcę do określenia wynagrodzenia oraz jego składników w umowie o pracę zawieranej z pracownikiem. Zmiana – wspólnie ze zmianą art. 77 - ma na celu zlikwidowanie zbędnej biurokracji w firmach małych i średnich.

9) art. 30 §4

Przy wypowiedzeniu umowy o pracę, pracownik jest zatrudniony jeszcze przez okres wypowiedzenia określony w umowie lub w odpowiednich przepisach prawa. Nie

uzasadnionym obciążeniem biurokratycznym dla pracodawcy jest podawanie przyczyny wypowiedzenia.

10) art. 36 §1

Zmiana, polegająca na zniesieniu obowiązujących okresów wypowiedzenia i pozostawieniu możliwości ich ustalenia do decyzji pracownika i pracodawcy przy zawieraniu umowy o pracę, wpłynie na uelastycznienie stosunków pracy. W małych przedsiębiorstwach „zablokowanie” każdego stanowiska przez osobę, która jest na okresie wypowiedzenia odczuwalne jest szczególnie dotkliwie.

11) art. 37 §1, §2

Obecne przepisy Kodeksu pracy przyznają pracownikom „na wypowiedzeniu” dwa lub trzy dni (w zależności od stażu pracy) wolne od pracy ale wynagradzane jak za pracę – na poszukiwanie pracy. Taki przepis nie ma uzasadnienia w sytuacji gdy stroną wypowiadającą umowę o pracę jest pracownik. Pracodawca traci wtedy pracownika, który przeważnie po prostu zmienia firmę, a jednocześnie jest przez przepisy zmuszany do finansowania temu pracownikowi dni wolnych. Ponosi nieuzasadnione koszty, które nie wynikają z podejmowanych przez niego decyzji. Dzisiejsze prawo doprowadza między innymi do sytuacji kiedy to osoba zatrudniona na 3 tygodnie sama, z własnej woli odchodzi od pracodawcy i jest za to dodatkowo wynagradzana dwoma płatnymi dniami wolnymi. Taki przepis stanowi duże obciążenie finansowe szczególnie dla małych przedsiębiorstw, których nie stać na finansowanie wolnych dni osobom rezygnującym z pracy.

Proponuje się w związku z tym taką zmianę brzmienia artykułu 37, która wyeliminuje tego typu przypadki. Płatne, wolne od pracy dni „na poszukiwanie pracy” nie będą przysługiwały pracownikom, którzy sami wypowiadają pracę oraz pracownikom, których okres wypowiedzenia jest nie dłuższy niż 2 tygodnie (mają relatywnie krótki staż pracy). Proponujemy jednocześnie utrzymanie prawa do płatnych dni wolnych „na poszukiwanie pracy” pracownikom, którzy otrzymują wypowiedzenie z woli pracodawcy oraz wszystkim pracownikom, których okres wypowiedzenia jest dłuższy niż 2 tygodnie.

Zmiana jest korzystna dla osób poszukujących pracy, szczególnie młodszych i mniej doświadczonych – spadnie bowiem finansowe ryzyko zatrudnienia ludzi z krótszym stażem pracy oraz na krótsze okresy. Tym samym jest korzystna również dla przedsiębiorstw – szczególnie małych i średnich.

12) art. 38 §3, §4

Zgodnie z obowiązującymi dziś przepisami pracodawca zawiadamia o zamiarze zwolnienia pracownika (jeśli jest zatrudniony na czas nieokreślony) reprezentującą go zakładową organizację związkową. W przypadku nieuwzględnienia zgłoszonych przez zakładowy związek zastrzeżeń pracodawca jest zmuszony przedstawić sprawę odpowiedniej ogólnopolskiej organizacji związkowej. Dopiero po otrzymaniu uwag z „centrali związku” lub upływu terminu ich zgłoszenia może podjąć stosowne działania związane ze zwolnieniem pracownika. Jedynym skutkiem tego przepisu jest wydłużenie czasu trwania procedury wypowiedzenia.

Proponujemy by zrezygnować z obowiązku „dwustopniowej” konsultacji z tym samym związkiem zawodowym. Zmiana ma na celu skrócenie okresu podejmowania decyzji i zmniejszenie biurokracji, co skutkuje w ten sposób zmniejszeniem kosztów. Zmiana w żadnym przypadku nie naruszy interesów pracowniczych. Wręcz przeciwnie – przewlekłość procedury wypowiedzenia zagraża nierzadko sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa – a zatem innym pracownikom. Ponadto długotrwały proces podejmowania decyzji o zwolnieniu

jednego (na przykład nienależycie wykonującego obowiązki) pracownika blokuje możliwość zatrudnienia następnej osoby.

13) art. 40

Zmiana ma charakter porządkowy. Obecnie obowiązujący przepis nie uwzględnia terminologii zapisanej w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118, z 1999 r. Nr 38, poz. 360, Nr 70, poz. 774, Nr 72, poz. 801 i 802 i Nr 106, poz. 1215, z 2000 r. Nr 2, poz. 26, Nr 9, poz. 118, Nr 19, poz. 238, Nr 56, poz. 678 i Nr 84, poz. 948 oraz z 2001 r. Nr 8, poz. 64, Nr 27, poz. 298, Nr 85, poz. 924, Nr 89, poz. 968 i Nr 111, poz. 1194)

14) art. 41

Prawo praktycznie zakazuje dziś wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (np. przebywającego na zwolnieniu lekarskim). Nawet w przypadku wręczenia takiego wypowiedzenia jego bieg rozpoczyna się po powrocie pracownika do pracy. Skutkiem takiego przepisu jest powszechne, sygnalizowane również przez media, „uciekanie” pracowników, którzy spodziewają się wypowiedzenia z pracy, na przewlekłe zwolnienia lekarskie. Tego nieuczciwego, a bardzo drogiego dla pracodawców proceduru nie ukróciły także kontrole ZUS w gabinetach lekarskich, w których łatwo można uzyskać wielomiesięczne zwolnienia.

Zmiana znacznie ogranicza ryzyko zatrudniania dodatkowych pracowników – przedsiębiorca nie będzie się bał, że zatrudniona przez niego osoba „zachoruje” na wiele miesięcy, pobierając wynagrodzenie bez świadczenia pracy i blokując tym samym zatrudnienie innych osób. Jest to zmiana szczególnie korzystna dla małych firm, których ryzyko finansowe jest w takich przypadkach bardzo duże. Warto zauważyć, że pracownicy mają prawo wypowiedzenia umowy z pracodawcą w trakcie swojej nieobecności.

15) art. 61² §1

Dotychczasowe postanowienia tego przepisu różnicują sytuację prawną pracownika i pracodawcy. Odszkodowanie na rzecz pracodawcy nie powinno być uzależnione od wskazania poniesionej przez niego szkody, gdyż taki obowiązek nie dotyczy w podobnym przypadku pracownika. W konkretnej sytuacji, wykazanie wysokości szkody poniesionej przez pracodawcę, może powodować znaczne trudności dowodowe.

16) art. 72 §1

Zmiana proponowana w art. 72 §1 jest analogiczna do zmiany z art. 41, dotyczy pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania. W przypadku odwołania takiego pracownika w trakcie jego nieobecności w pracy, realizacja postanowienia o odwołaniu rozpocznie się z chwilą jego doręczenia, a nie (jak dziś) z chwilą powrotu pracownika do pracy (np. ze zwolnienia lekarskiego). Efektem zmiany będzie ukrócenie kosztownych w skutkach (dla przedsiębiorców i ZUS) „ucieczek” na fikcyjne zwolnienia.

17) art. 77² §1, §5

Zmiana brzmienia §1 w art. 77 spowoduje, że małe przedsiębiorstwa (zatrudniające do 50 pracowników) nie będą z mocy prawa zmuszane do tworzenia regulaminu wynagradzania. Elementy, które zawiera taki regulamin są składnikami umowy o pracę zawieranej z pracownikami, dlatego tworzenie dodatkowego regulaminu jest zbędną i uciążliwą dla małych

firm biurokracją. Przepisy jednocześnie nie zakazują żadnemu pracodawcy tworzenia takiego regulaminu.

Zmiana w §5 ma charakter redakcyjny.

18) art. 86 §3

Dotychczasowe brzmienie tego przepisu zmusza obecnie pracodawców do uzyskiwania indywidualnej zgody pracowników w przypadku przekazywania im wynagrodzenia na bankowe konta osobiste. Trzeba zauważyć, iż w związku z postępem techniki, który dokonał się w ostatnich kilku latach taka forma przekazywania wynagrodzenia jest powszechnie stosowana i przy tym najmniej uciążliwa dla obu stron (a na pewno zdecydowanie dla nich korzystna). Ponadto pracodawcy np. dużych zakładów nie muszą ponosić wysokich kosztów ochrony, związanych z konwojowaniem z banku dużych sum pieniędzy, a pracownicy nie muszą tracić czasu na udawanie się do banku i osobiście wpłacać wynagrodzenie.

19) art. 87 §1

Proponowana zmiana ma na celu zrównanie praw pracodawcy z prawami innych podmiotów do potrącania z pensji pracownika swoich roszczeń. Dotychczasowe brzmienie przepisów uniemożliwiało pracodawcy potrącanie z pensji pracownika udzielanych mu pożyczek bez uzyskania odpowiedniej zgody pracownika.

20) art. 92 §1, §2, §2¹, §4

Zgodnie z dziś obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby (lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną) – trwającej łącznie do 35 dni w roku – pracownik zachowuje prawo do co najmniej 80% wynagrodzenia. Pracodawca ponosi zatem koszty związane z wynagradzaniem pracownika w okresie choroby pomimo faktu, że zgodnie z innymi przepisami praktycznie płaci za pracownika składkę na ubezpieczenie chorobowe w wysokości 2,45% wynagrodzenia. Taki stan prawny, wprowadzony w 1995 roku powoduje, że pracodawcy ponoszą podwójne koszty związane z chorobą pracowników.

W celu zmniejszenia kosztów pracy proponuje się zmianę liczby dni nieobecności w pracy, za które płaci pracodawca z 35 w roku do 7 dni w kwartale (zatem rocznie możliwych 28 dni) oraz zmianę poziomu wynagrodzenia w tych dniach z 80% do 75%. Proponuje się, aby za pierwszy dzień choroby pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia. W tym wypadku pracownik ma prawo do wykorzystania dni urlopu, których liczba jest ograniczona do 5-ciu w roku. Ograniczenie to związane jest z okresem najkrótszego urlopu tak, aby pracownik mógł przebywać co najmniej nieprzerwanie dwa tygodnie na wypoczynku.

21) art. 92¹ §3

Przedsiębiorcy przestają zatrudniać osoby w wieku przedemerytalnym gdyż nałożono na pracodawców obowiązek wypłat odpraw pieniężnych dla osób odchodzących na emeryturę. Innymi słowy dzisiejszy zapis powoduje, że finansowo nie opłaca się zatrudniać osób starszych, które niedługo przejdą na emeryturę. Odprawa jest szczególnie kosztowna dla małych firm, których sytuacja finansowa nie pozwala na taki „dodatkowy” koszt zatrudnienia. Proponuje się eliminację tego obowiązku dla małych przedsiębiorstw, których w wielu przypadkach na takie odprawy po prostu nie stać. Skorzystają na tym osoby starsze, które dziś nie mogą znaleźć pracy – bezrobocie w tej grupie wiekowej rośnie. Lepiej bowiem znaleźć pracę w małej firmie, bez odprawy, niż z powodu ewentualnej odprawy nie zostać do pracy przyjętym.

22) art. 93 §7

Dziś obowiązujący przepis stanowi, że w razie śmierci pracownika w trakcie trwania stosunku pracy jego rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. W przypadku gdy pracownik był przez pracodawcę ubezpieczony (pracodawca opłacał składki) na życie, a wypłacona przez zakład ubezpieczeń kwota ubezpieczenia jest niższa niż kwota przysługującej odprawy, pracodawca wypłaca odprawę w całości.

Proponuje się zmianę mechanizmu, by w takich przypadkach pracodawca pokrywał różnicę pomiędzy kwotą ubezpieczenia na życie jaką otrzymała rodzina zmarłego pracownika, a przysługującą pracownikowi odprawą. W ten sposób pracodawca nie będzie wypłacał odprawy podwójnie - najpierw w formie składki ubezpieczeniowej, a potem całej odprawy. Innymi słowy rodzina pracownika otrzyma kwotę ubezpieczenia, a w razie gdyby była niższa niż przewiduje to Kodeks pracy, różnicę dopłaci pracodawca. Dzięki temu wytworzy się mechanizm motywujący pracodawców do ubezpieczania swoich pracowników na życie. Pracownicy na tym nic nie tracą (ich rodziny otrzymają tyle pieniędzy i w tym samym terminie co wg. dzisiejszych przepisów), a pracodawcy zyskują - będą mogli ewentualne odprawy rozłożyć na raty (składki ubezpieczeniowe) płatne zakładom ubezpieczeniowym, czyli będą mogli ubezpieczyć się od ryzyka finansowego wypłaty wysokiej odprawy.

Zmiana jest korzystna szczególnie dla małych firm, którym przeważnie łatwiej jest ponieść comiesięczne niskie koszty składki ubezpieczeniowej niż jednorazowe, wysokie odprawy.

23) art. 94 pkt 8

Proponuje się skreślenie przepisu, który nakazuje pracodawcom "zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników". Przepis nie określa kiedy zdaniem ustawodawcy środki posiadane przez pracodawcę są „w miarę” wystarczające, ponadto należy zwrócić uwagę, że pracodawca, na mocy innych przepisów, jest zobowiązany do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przepis ten stwarza zatem nieokreślony obowiązek pracodawcy i jest powieleniem innych przepisów. Ponadto praktyka wskazuje na to, że coraz częściej pracodawcy z własnej inicjatywy tworzą programy socjalne dla pracowników (wyjazdy, posiłki, bezpłatny dostęp do prywatnej służby zdrowia) w swoim i pracowników interesie – jako element motywacyjny.

24) art. 97 §1¹

Kodeks zmusza dziś pracodawcę do automatycznego wystawiania świadectwa pracy każdemu pracownikowi, który kończy pracę, także takiemu, który ponownie, u tego samego pracodawcy, ją rozpoczyna (np. po zakończeniu umowy na okres próbny i podpisaniu umowy na czas nieokreślony). Proponuje się, by w takich przypadkach świadectwo było wystawiane na życzenie pracownika, a nie automatycznie z mocy prawa. Jest to zmiana eliminująca zbędną i nieproduktywną biurokrację.

25) art. 104 §2

Zmiana ma na celu zwolnienie małych przedsiębiorstw oraz takich, gdzie zawarto układ zbiorowy pracy z obowiązku tworzenia regulaminu pracy. Jego elementy są zawarte w umowach o pracę oraz w układach zbiorowych. Powielanie dokumentów jest bezcelowe. Zmiana eliminuje zbędną biurokrację i w żaden sposób nie przynosi szkody pracownikom – dotyczy głównie małych przedsiębiorstw.

26) art. 104¹ §1

Proponuje się, by regulamin pracy tworzony przez pracodawcę zawierał wykaz stanowisk pracy, przy których czas pracy pracowników może być określony wymiarem zadań. Kodeks pracy wprowadził zadaniowy czas pracy dlatego proponuje się by regulamin pracy określał stanowiska, na których obowiązuje.

Są to zmiany uzupełniające regulamin pracy o elementy ważne dla pracodawcy i pracowników, związane z innymi obowiązującymi przepisami. Zmiana nie wprowadza (poza uzupełnieniem regulaminu) dodatkowych obowiązków po żadnej ze stron.

27) art. 108 §4

Obowiązujący dziś przepis stanowi, że za naruszenie niektórych przepisów (np. bezpieczeństwa pracy, przeciwpożarowych) pracodawca może wymierzyć pracownikowi karę pieniężną. Środki z kar pieniężnych są przeznaczane na cele socjalne pracowników, co oznacza, że wracają m.in. do ukaranego pracownika.

Proponuje się zmianę przepisu, tak by środki z kar pieniężnych wymierzanych pracownikom były przeznaczane na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

28) art. 113¹

W obecnym stanie prawnym, nałożenie na pracownika kary porządkowej w postaci nagany lub upomnienia, skutkuje tym, że nie można takiego pracownika pominąć przy wypłacie nagrody lub premii. Jednoczesne ukaranie pracownika karą porządkową i karą pieniężną jest traktowane jako: "podwójne karanie za to samo przewinienie" czego zabraniają przepisy prawa.

Pracownicy, którzy sumiennie wykonywali swoją pracę nie powodując naruszeń porządkowych zasadnie protestują przeciwko traktowaniu ich na równi z ukaranymi (np. przy wypłacie premii), co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z drugiej strony nie udzielenie przez pracodawcę kary porządkowej i nie wypłacenie nagrody lub premii ma istotne znaczenie w przypadku zaistnienia sporu sądowego. Równocześnie należy zaznaczyć, że ukarany pracownik ma dostateczne środki obrony przed niezgodnym z prawem lub niesprawiedliwym rozstrzygnięciem pracodawcy. Zaproponowany zapis skreślający treść tego artykułu likwiduje tę nieprawidłowość.

29) art. 119 §1 §2

Regulacja dotyczy odszkodowania płaconego przez pracownika w razie szkody materialnej wyrządzonej pracodawcy. Dotychczasowa regulacja ustalania wysokości szkody przez pracownika ograniczała wysokość odszkodowania do trzykrotności wynagrodzenia sprawcy. Sądy w przypadku dochodzenia roszczeń przez pracodawcę nigdy nie przyznawały większego odszkodowania. Nowoczesne urządzenia i maszyny wielokrotnie przewyższają swoją wartością dotychczas stosowane odszkodowania. Poprzez dodanie § 2 uznajemy, że w przypadku gdy pracownik miał świadomość wysokości wyrządzonej szkody, dokonywał jej z premedytacją powinien ponosić większe niż trzykrotne wynagrodzenie koszty. Nie spowoduje to osłabienia ochrony pracownika, bowiem sprawę o odszkodowanie rozstrzyga niezależny sąd, po zbadaniu wszystkich okoliczności i ustalenia stopnia winy pracownika oraz po ustaleniu czy zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek.

30) art. 129 §1 §2

Kodeks pracy określa maksymalny czas pracy jako 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godziny w tygodniu. Zmiana polega na wprowadzeniu maksymalnego czasu pracy do 12 godzin na dobę (łącznie z nadgodzinami) i utrzymaniu normy tygodniowej w liczbie 40 godzin. Proponowany zapis jest zgodny z Dyrektywą Unii Europejskiej nr 93/104 z dnia 23 listopada

1993 roku, jest także zgodny z praktyką większości państw Unii Europejskiej (np. Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Włoch, Niemiec)

Jednocześnie, w celu uelastycznienia czasu pracy i uwzględnienia sezonowości jej natężenia w różnych branżach (np. handel, turystyka, ciepłownictwo, energetyka), proponujemy wydłużenie okresu rozliczeniowego z 3 do 12 miesięcy.

Zapis §2 eliminuje problemy interpretacyjne dotyczące określenia miesiąca rozliczeniowego.

31) art. 129⁶ §1

Obowiązujące przepisy umożliwiają dziś wprowadzenie przerywanego czasu pracy dla kierowców w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej. Rozkład czasu pracy musi być z góry ustalony, nie może być więcej niż jednej przerwy w pracy w ciągu doby i nie może ona trwać dłużej niż 6 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże przysługuje za nią wynagrodzenie w kwocie opisanej w ustawie.

Proponuje się umożliwienie wprowadzenia przerywanego czasu pracy również dla innych grup zawodowych, jednak zgodnie z Dyrektywą 93/104 Unii Europejskiej przerwa w pracy nie będzie mogła przekroczyć 5 godzin. Zmiana uelastycznia dzisiejszy, sztywny przepis dając pracodawcy i pracownikowi większą możliwość kształtowania czasu pracy.

32) art. 129⁷

Proponuje się skreślenie art. 129⁷ ponieważ przepisy w nim zawarte, związane z dodatkowymi dniami wolnymi, są jednoznacznie regulowane w artykułach: 104 i 104¹. Powielanie tych samych przepisów w wielu miejscach jest niecelowe i wprowadza bałagan prawny.

33) art. 129¹⁰ §1, §2, §3, §4

Zmiana dotyczy możliwości ustanawiania przerw w pracy, za które nie przysługuje wynagrodzenie. Obecnie obowiązujący zapis mówi wyłącznie o 15–minutowej przerwie, którą pracodawca musi wprowadzić i którą wlicza się do czasu pracy, a zatem za którą się płaci.

Proponujemy wprowadzenie możliwości organizowania dłuższych i nie wliczanych do czasu pracy przerw w pracy. Za proponowanymi zmianami przemawia szeroko stosowana w krajach UE praktyka ustalania dłuższych przerw, które nie są wliczane do czasu pracy.

Proponuje się także ustalenie obowiązkowej przerwy na wypoczynek między kolejnymi dniami roboczymi co podyktowane jest względami ochrony zdrowia pracownika oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

34) art. 129¹¹ §1, §2

Dziś obowiązujący przepis nakazuje pracodawcy prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika. W przypadkach gdy czas pracy danego pracownika jest określony zadaniowo, a nie godzinowo oraz gdy pracownik pobiera wynagrodzenie ryczałtowo za przepracowane nadgodziny przepis ten stwarza jedynie dodatkową, a nie potrzebną biurokrację.

Proponuje się zatem uproszczenie, które nie rodzi negatywnych następstw dla pracownika, a zmniejsza biurokrację po stronie pracodawcy. Ponadto zmiana wynika z regulacji zawartych w artykułach 129⁸ i 134§3 Kodeksu pracy.

35) art.132 §5

Dostosowanie do zmian w art. 129

36) art. 133 §2, §3

Dotychczasowe brzmienie przepisu mówi o ograniczeniu nadgodzin przepracowanych przez pracownika do 4 godzin na dobę i jednocześnie – maksymalnie do 150 godzin w ciągu roku. Proponuje się umożliwić pracownikom pracę do 240 dodatkowych godzin rocznie (jednocześnie tak by dzienny czas pracy, z nadgodzinami włącznie, nie przekraczał 12 godzin).

Zmiana jest szczególnie korzystna dla przedsiębiorstw i pracowników z branż charakteryzujących się dużą sezonowością produkcji. W wielu przypadkach pracownicy nie mogli pracować więcej, pomimo, że chcieli, a pracodawca był w stanie zapewnić im dodatkową pracę. Ograniczenie dobowego czasu pracy do maksymalnie 12 godzin jest zgodne z wymogiem Unii Europejskiej.

37) art. 134 §1, §1¹, §4

Wprowadzenie okresów rozliczeniowych oraz harmonogramów czasu pracy będzie w wielu wypadkach powodowało, że ustalony dzienny czas pracy może mieć różny wymiar. Konieczne jest jasne określenie, że godziny nadliczbowe to te które przekraczają normę zgodną z harmonogramem czasu pracy i których suma w ciągu dnia roboczego nie przekroczy 12 godzin na dobę. Równocześnie zmniejszane są dodatki za pracę w nadgodzinach do najwyższego poziomu występującego w krajach w Unii Europejskiej, tj. do poziomu 50% wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych oraz godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub święta. .

Zapis § 1¹ niweluje występujące na tle dodatków za nadgodziny nadinterpretacje dotychczas obowiązującego zapisu. Wolą pracownika będzie wybór czy dodatek będzie dotyczył przekroczenia dobowego wymiaru ponad zapisany w harmonogramie, czy za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym. Nowy zapis likwiduje możliwość otrzymania dodatku za przekroczenie normy dziennej i dodatkowo za przekroczenie normy tygodniowej (czyli podwójnie, za te same nadgodziny).

Proponuje się, w nowym §4, umożliwienie pracownikowi, za zgodą pracodawcy, wyboru pomiędzy dodatkiem do wynagrodzenia a dodatkowym czasem wolnym w zamian za pracę w nadgodzinach, w danym miesiącu. Zmiana uelastycznia stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Ponadto możliwość wyboru może mieć istotne znaczenie ekonomiczne dla przedsiębiorstwa.

38) art. 137 §3

Przepis w obecnym brzmieniu przyznaje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

W przypadkach gdy pracownik wykonuje pracę poza zakładem pracy proponuje się zmianę formy wynagradzania za pracę w porze nocnej na wynagrodzenie ryczałtowe.

W przypadku pracy poza siedzibą pracodawcy nie ma mechanizmów wprowadzenia skutecznej kontroli czasu pracy (ich ewentualne utworzenie pociąga za sobą duże koszty), dlatego wynagrodzenie ryczałtowe (które nie wymaga takiej kontroli) jest uzasadnione.[NP1]

39) art. 143 §2

Obecnie pracownik decyduje o tym, czy chce „odebrać” czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem, z przyczyn ekonomicznych, pracodawca nie mogąc wypłacić wynagrodzenia za tę pracę, jest często zmuszony do oddawania czasu wolnego. Brak wniosku pracownika takie działanie uniemożliwia. Biorąc pod uwagę, że Kodeks pracy przewiduje oba

rozwiązania jako dopuszczalne (ekwiwalentne), należy pozostawić prawo do decyzji w rękach pracodawcy.

40) art. 153 §2

Zmiana treści zapisu §2 art. 153 ma na celu wyeliminowanie wątpliwości, które pojawiają się przy dokonywaniu wykładni §2 w brzmieniu obecnie obowiązującym. W świetle tego przepisu niejasna jest sytuacja pracownika, który w jednym roku kalendarzowym nabył prawo do pierwszego urlopu, o którym mowa w art. 153, natomiast prawo do urlopu przysługującego mu po roku pracy nabył w następnym roku kalendarzowym. W takim wypadku pojawiły się interpretacje, iż z dniem nabycia prawa do urlopu po roku pracy, pracownikowi przysługuje urlop w pełnym wymiarze, bez względu na wykorzystane dni pierwszego urlopu. Tymczasem instytucja pierwszego urlopu jest jej zaliczkowy charakter. Proponowane brzmienie §2 doprecyzowuje te kwestie w duchu jaki przyświecał ustawodawcy przy tworzeniu tego rozwiązania.

41) art. 155¹ §1, §4

Zmiana w art. 155¹ ma na celu precyzyjne określenie zakresu działania zasady proporcjonalności urlopu. Obecne brzmienie omawianego przepisu, stwarza możliwość interpretacji wyłączającej spod zasady proporcjonalności urlop połówkowy oraz urlop do którego pracownik nabył prawo po roku pracy (art. 153 §1 i §2). Taka, zawężająca wykładnia zakresu zastosowania zasady proporcjonalności, pozostaje w sprzeczności z ratio legis tego przepisu, którą było niewątpliwie rozłożenie równomierne na kolejnych pracodawców obowiązku udzielenia urlopu. W obecnym stanie prawnym, szczególnie biorąc pod uwagę specyfikę małych firm, nie ma powodów aby wyłączać zasadę proporcjonalności w stosunku do tych urlopów. Taka sama intencja przyświeca przez dodanie do treści § 1 pkt. 2 litera b wyrazów: „, na okres próbny”. Taka sama zasada spowodowała wprowadzenie zapisu nowego §4, dotyczącego pracowników zwalnianych z pracy i przyjmowanych do pracy w różnych latach kalendarzowych.

42) art. 155² §1, §2

Proponuje się doprecyzowanie obecnego, niejasnego przepisu. Pojęcie „okres niewykonywania pracy” zastępuje się precyzyjnym określeniem o jakie przypadki chodzi (urlop bezpłatny, urlop wychowawczy, tymczasowe aresztowanie, odbywanie kary pozbawienia wolności, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy). Dotychczasowy brak precyzji w przepisie budził wątpliwości interpretacyjne przy jego stosowaniu. Zmiana ma charakter uściślający.

43) art. 155³

Zmiana o charakterze uściślającym, korzystna dla pracowników zatrudnionych w pracach sezonowych. Dotychczasowy przepis art. 159 Kodeksu pracy przyznawał im 1,5 dnia urlopu za każdy przepracowany miesiąc. Po zmianie niepełny okres urlopu (np. 1,5 dnia) będzie zaokrąglany w górę do pełnego okresu (w tym przypadku do 2 dni). Zmiana usankcjonuje stosowaną praktykę.

44) art. 170

W świetle dziś obowiązujących przepisów w sytuacji gdy pracownik jest w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a przysługuje mu, niewykorzystany dotąd, urlop

wypoczynkowy – może on żądać od pracodawcy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, zamiast go wykorzystać w okresie wypowiedzenia. Taki przepis jest przyczyną dużych kosztów ponoszonych przez pracodawcę oraz wprost przeczy idei urlopu wypoczynkowego (powinien on gwarantować wypoczynek i regenerację, a nie dodatkowy dochód)

Proponuje się przywrócić zlikwidowany w 1996 roku przepis, którego efektem będzie obowiązek wykorzystania przysługującego jeszcze urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązek taki nie byłby stosowany jedynie w uzasadnionych i przewidzianych innymi przepisami przypadkach – np. wskutek wygaśnięcia stosunku pracy lub powołania pracownika do służby wojskowej. Wtedy pracownikowi, na mocy innych przepisów, przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

45) art. 171 §3

Proponuje się by w przypadku gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę i niezwłocznie zawiera z nim kolejną umowę, obie strony mogły uzgodnić, że zamiast wypłaty ekwiwalentu zaległy urlop zostanie wykorzystany podczas dalszego zatrudnienia u danego pracodawcy. Dotychczasowy stan prawny, w odniesieniu do urlopów, nie przewidywał takiej sytuacji, w której pracownik ponownie zawiera umowę z tym samym pracodawcą. Zmiana jest korzystna zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy. Pozostawia im możliwość wyboru między urlopem a ekwiwalentem pieniężnym.

46) art. 172

Zmiana ma na celu precyzyjne określenie momentu wypłaty ewentualnego ekwiwalentu za niewykorzystany przez pracownika urlop. Proponuje się by był on wypłacany pracownikowi w terminie, w którym pracownik otrzymuje lub otrzymywał wynagrodzenie za pracę, np. na koniec miesiąca. Zmiana jest korzystna dla małych przedsiębiorstw, dla których wypłata ekwiwalentu w „dowolnym”, nieprzewidywalnym terminie może być i często jest poważnym, nieprzewidywalnym obciążeniem mogącym zachwiać równowagę finansową firmy.

47) art. 205 §3

Dotychczasowy zapis mówi o tym, że pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi młodocianemu urlopu w czasie ferii szkolnych, jeżeli pracownikowi urlop w ogóle przysługuje.

Proponuje się rozszerzenie przepisu na korzyść młodocianego pracownika. W przypadku gdy prawa do urlopu jeszcze nie nabył, a chciałby z niego skorzystać w czasie ferii, pracodawca będzie mógł udzielić mu urlopu zaliczkowo. Zmiana jest przykładem uelastycznienia prawa pracy z czego skorzystają zarówno pracownicy jak i pracodawcy.

48) art. 209 §1, §2, §3

Przepis w brzmieniu obecnym wymaga od nowo powstających przedsiębiorstw przedstawienia obszernej informacji na temat podejmowanej działalności (jej miejsca, rodzaju, zakresu, przewidywanej liczby pracowników, informacji o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bhp, stosowanych technologii), właściwemu inspektorowi pracy i inspektorowi sanitarnemu.

Propozycja zmiany tego artykułu podyktowana jest koniecznością odbiurokratyzowania wymagań stawianym nowopowstającemu pracodawcy. Pozostawiony katalog informacji, które pracodawca zobowiązany jest przekazać odpowiednim organom jest wystarczający, dotyczy wyłącznie informacji o miejscu, rodzaju i zakresie wykonywanej działalności.

Ponadto proponuje się przedłużenie do 30 dni terminu, w którym pracodawca jest obowiązany powiadomić właściwe inspekcje o rozpoczęciu działalności. W okresie rozpoczynania działalności przedsiębiorca musi spełnić tak dużo formalności, iż termin 14-dniowy jest za krótki.

Obecny przepis w §2 zmusza pracodawcę do natychmiastowego informowania inspektora pracy o jakiegokolwiek zmianie w przedstawionej pierwotnie informacji nt. działalności. Proponujemy ograniczenie tego biurokratycznego obowiązku do zawiadamiania inspektora wyłącznie w przypadkach, kiedy zmiana powoduje pogorszenie warunków pracy.

Proponujemy także wykreślenie martwego w praktyce zapisu §3, który nakazuje informowanie inspektora o zaprzestaniu prowadzenia działalności gospodarczej.

49) art. 210 §3

Zgodnie z dzisiejszymi przepisami Kodeksu pracy w pracownik ma prawo do powstrzymania się od wykonania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom o bezpieczeństwie i higienie pracy, stwarzają zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika, itp. W takich przypadkach niejasny jest dziś sposób naliczania wynagrodzenia pracownikowi niepracującemu z winy pracodawcy, który nie zapewnił odpowiednich do tego warunków.

Proponuje się uściślenie przepisu i przyznanie, w takim przypadku, pracownikowi wynagrodzenia, o którym mowa w art. 81 §1 Kodeksu pracy, czyli za gotowość pracy, bez możliwości jej podjęcia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zmiana uściśla dziś obowiązujący przepis, wyjaśni wątpliwości interpretacyjne i zapewni spójność prawa.

50) art. 229 §1, §2, §6

Dotychczasowy §1 dekretował obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich pracownika przyjmowanego do pracy. Nie uwzględniał ten zapis sytuacji, w której pracownik podejmuje pracę u tego samego pracodawcy, niezwłocznie po zakończeniu poprzedniej umowy o pracę – faktycznie nie przerywał ciągłości pracy. Wprowadzone w tym paragrafie zdanie powoduje rezygnację z powtórnych badań wstępnych pracowników pracujących w tych samych warunkach u tego samego pracodawcy. Powoduje to obniżenie kosztów badań pracownika zatrudnianego powtórnie.

Dotychczasowy zapis §2 dekretuje obowiązek badań okresowych każdego pracownika, na koszt pracodawcy oraz kontrolnych badań pracowników w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Proponuje się by obowiązkowe badania dotyczyły jedynie pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

W § 6 dodaje się zapis którego celem jest ograniczenie kosztów badań wstępnych ponoszonych przez małe firmy. Koszt badań wstępnych pracowników zatrudnianych przez małe przedsiębiorstwo oraz tych którzy organizują nowe miejsca pracy powinien ponosić Fundusz Pracy. To rozwiązanie jest elementem stymulującym powstawanie nowych miejsc pracy.

51) art. 231

Zmiana ma charakter porządkowy. Jest konsekwencją nowelizacji ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 97.123.776) oraz nowelizacji ustawy z dnia 17 grudnia 1987 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. 87.52.268)

52) art. 237³ §3

Obecny przepis stanowi, że nie można dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada odpowiednich kwalifikacji oraz znajomości przepisów oraz zasad dotyczących

bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest zobowiązany do przeszkolenia pracowników w zakresie tych zasad i przepisów na własny koszt i w czasie pracy.

Proponuje się, by szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy były organizowane na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w czasie pracy.

Dziś obowiązujący przepis jest szczególnie uciążliwy dla małych przedsiębiorstw, które nie zawsze stać na zorganizowanie odpowiednich szkoleń w miejscu pracy i w czasie pracy. Szkolenia w tym zakresie są często wykonywane przez zewnętrzne, wyspecjalizowane firmy. Dlatego proponujemy umożliwienie przeszkolenia pracowników poza czasem pracy.

53) art. 237⁹ §3

Dotychczasowy zapis §3 wymagał od pracodawcy uzyskania zgody pracownika na zastosowanie wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. O ile duże przedsiębiorstwa mogą sprawnie zorganizować pranie odzieży ochronnej o tyle dla małych i średnich przedsiębiorstw jest to obowiązek w efekcie trudny do zrealizowania i relatywnie kosztowny.

Proponuje się możliwość stosowania zryczałtowanej opłaty za pranie odzieży ochronnej, którą pracodawca wypłacałby pracownikowi jako ekwiwalent za pranie odzieży. Pracodawca, który nie ma warunków do prania odzieży ochronnej i chce wypłacić ekwiwalent pieniężny, nie może dziś tego zrobić bez zgody pracownika. Zaproponowany zapis likwiduje ułomność dotychczasowej regulacji.

54) art. 237¹¹ §1, §2, §3

Zgodnie z obowiązującym prawem w małych przedsiębiorstwach, zatrudniających więcej niż 10 pracowników, tworzy się służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Stworzenie i funkcjonowanie takich służb jest kosztowne i dla małych firm szczególnie uciążliwe.

Proponuje się wyłączenie małych firm z obowiązku tworzenia tych służb. Jednocześnie należy zauważyć, że działalność wszystkich firm podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. W razie stwierdzenia, że zostały naruszone warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, PIP może nałożyć na pracodawcę obowiązek utworzenia takiej służby, zgodnie z zapisem §4 tego artykułu.

Celem zmiany jest odbiurokratyzowanie i zmniejszenie kosztów działania małych firm. W żaden sposób nie ucierpią na tym ich pracownicy.

55) art. 237¹² §1, §3

Zmiana analogiczna jak w art. 237¹¹, dotycząca przepisów regulujących działalność średnich przedsiębiorstw. Dotychczasowe regulacje obligatoryjne zobowiązywały średnie przedsiębiorstwa do tworzenia Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. W skład tych komisji wchodziły osoby z zewnątrz przedsiębiorstwa. Podnosiło to koszty działania tych firm. W noweli zapisu proponuje się, aby średnie przedsiębiorstwa, ze względów kosztowych nie były obligatoryjnie zobowiązane do tworzenia tych Komisji. Nowy zapis gwarantuje, że Państwowa Inspekcja Pracy może powodować poprzez autonomiczną decyzję powołanie takiej Komisji bez względu na ilość zatrudnionych biorąc pod uwagę szkodliwość warunków pracy w konkretnej firmie.

56) art. 241⁷ §4

Nowy zapis oznacza, że w razie wypowiedzenia lub rozwiązania układu zbiorowego pracy przestanie on obowiązywać, co obecnie przy braku zgody jednej ze stron było niemożliwe. Stan taki należy uznać za niezgodny z podstawową zasadą, że zawarcie układu następuje w wyniku zgodnego oświadczenia stron. Stąd też jeżeli jedna ze stron, albo obie wyrażą wolę rozwiązania układu, nie ma podstaw aby układ taki obowiązywał, zwłaszcza przez dłuższy

czas. Nie należy również obawiać się stanu „bezukładowego”, ponieważ prawo pracy dopuszcza w tej materii inne regulacje. Wymuszenie działania układu może w skrajnych wypadkach prowadzić do upadłości pracodawcy.

Proponujemy by w przypadku wypowiedzenia zbiorowego układu pracy przez jedną ze stron (pracodawcę lub związki zawodowe) automatycznie przestawał on obowiązywać po uzgodnionym okresie wypowiedzenia, ale nie później niż przez 6 miesięcy od jego wypowiedzenia, w przypadku gdy strony nie postanowią inaczej. Zaproponowany zapis umożliwi skuteczne rozwiązanie układu zbiorowego pracy.

57) art. 281 pkt 1

Przepis dzisiejszy stanowi, że pracodawca, który zawiera umowę cywilnoprawną (np. o dzieło) w stosunkach, w których zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny.

Skreślenie tego przepisu jest uzasadnione, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że Inspektorzy Pracy muszą dokonać kwalifikacji prawnej umowy. Należy podkreślić, że art. 22 § 1 K.p. nie wprowadza domniemania istnienia stosunku pracy, stąd też swoboda oceny treści łączących strony stosunku prawnego, dokonywana przez organ kontrolny jest zbyt daleko idąca. Na mocy art. 63¹KPC Inspektor pracy może wnieść powództwo na rzecz osoby wykonującej pracę o ustalenie istnienia stosunku pracy, wówczas niezawisły sąd bada treść łączącej strony stosunku prawnego. Pozostawienie obecnego zapisu prowadzi do komplikacji, które polegają na tym, że jeżeli Inspektor stwierdzi wykroczenie, a następnie sąd ustali w prawomocnym orzeczeniu, że strony nie łączą stosunek pracy, to może być wznowione postępowanie w sprawie o wykroczenie w trybie przepisów KPK.

58) art. 282 §1

Zgodnie z dziś obowiązującym przepisem prawa, pracodawca, który nie wykona na rzecz pracownika należnego świadczenia, w określonych terminach (regulaminy pracy i płacy, umowa o pracę) podlega karze grzywny, wyznaczonej przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy.

Odpowiedzialność karno – administracyjna powinna dotyczyć jedynie osób, które umyślnie doprowadzą do naruszenia przepisów w zakresie wynagrodzeń za pracę. Kara nakładana w sposób nieodpowiedni lub w istocie bez dostatecznego uzasadnienia powoduje skutki społeczne przeciwne do oczekiwań, czy zamierzonych przez ustawodawcę i organ ją stosujący. Wpisanie wyrazu „umyślnie” likwiduje to zagrożenie.

59) art. 283 §2

Zmiana przepisu polega na wprowadzeniu obowiązku informowania właściwych organów nadzoru nad warunkami pracy w przypadku zmiany technologii tylko wtedy, gdy pociąga to za sobą zagrożenie dla zdrowia pracownika, a nie w każdym przypadku. Zmiana przepisu jest konsekwencją zmiany w art. 209 K.p. i ogranicza odpowiedzialność karno – administracyjną pracodawcy za naruszenie tego przepisu.

60) art. 299

Przywrócenie w zmienionej formie art. 299 stanowi powrót do koncepcji umożliwiającej uregulowanie w sposób odmienny od ogólnie obowiązujących, niektórych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych i gospodarstwach rolnych ze względu na specyfikę wykonywanych przez tych pracowników pracy. Analogiczny przepis uprzednio obowiązującego art. 299 został uchylony w 1996 roku wraz z przyjęciem zasady jednolitości prawa pracy, którą wprowadzono zmieniając definicję „pracodawcy” zawartą w art.3 kodeksu.

W praktyce zmiana ta zmusiła osoby fizyczne zatrudniające pracowników w warunkach domowych do zatrudniania „na czarno”. Regulacje zawierające specyficzne uregulowanie statusu pracowników domowych występują szeroko w prawie pracy poszczególnych państw europejskich. Należy zaznaczyć, iż nawet w PRL obowiązywało Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974r. w *sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna*, które było istotnym postępowaniem w stosunku do stanu obowiązującego obecnie. Należy uznać, iż bez stworzenia takiej specyficznej regulacji obowiązywanie przepisów prawa pracy w stosunkach domowych, jak również w stosunkach wiejskich nadal pozostawać będą fikcją.

61) art. 304 §1

Dotychczasowy zapis wymuszał zagwarantowanie odpowiednich, zgodnych z przepisami prawa warunków bhp dla każdego pracownika innej firmy pracującej na terenie danego pracodawcy. Proponujemy by odpowiedzialność w tym zakresie ponosiła firma będąca pracodawcą pracowników o których mowa.

Art. 2

Zmiana art. 92¹ §3 dotyczy jedynie osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy. Wynika to z konieczności zachowania praw nabytych osób już zatrudnionych.

Art. 3.

Proponuje się zmianę art. 14 ust.1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych Dz. U. Nr 118, poz. 561 i Nr 156, poz. 775, z 1997 r. Nr 32, poz. 184, Nr 98, poz. 603, Nr 106, poz. 673, Nr 121, poz. 770, Nr 137, poz. 926 i Nr 141, poz. 945, z 1998 r. Nr 106, poz. 668, z 1999 r. Nr 40, poz. 400 i Nr 101, poz. 1178, z 2000 r. Nr 15, poz. 180, Nr 26, poz. 306, Nr 31, poz. 383, Nr 60, poz. 703, Nr 84, poz. 948 i Nr 122, poz. 1315 oraz z 2001 r. Nr 63, poz. 637, Nr 72, poz. 745 i Nr 76 poz. 807).

Zgodnie z obowiązującym od kilku lat brzmieniem tego przepisu pracownicy utrzymują prawo wybierania części rady nadzorczej po prywatyzacji części jednoosobowych spółek Skarbu Państwa. W przypadku przejścia pakietu kontrolnego na inwestorów niepaństwowych trudno podzielić rację dalszego uprzywilejowania pracowników tych zakładów pracy. Przepis w obecnym brzmieniu odstrasza inwestorów od procesu prywatyzacji kapitałowej i utrudnia znacznie normalne zarządzanie sprywatyzowanymi spółkami. Proponowana zmiana umożliwia unormowanie sytuacji tych spółek zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych.

Art. 4.

Proponuje się zmianę art. 1.1 i art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 2000 r. Nr 12, poz. 136).

Zgodnie z dziś obowiązującymi przepisami przedsiębiorstwa, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę co najmniej 10% liczby zatrudnionych pracowników podlegają przepisom o zwolnieniach grupowych. Wiąże się to z koniecznością wypłacania pracownikom specjalnych odpraw oraz zawiadamianiem określonych urzędów i związków zawodowych o zamiarze zwolnienia pracownika co najmniej na 45 dni przed terminem dokonania wypowiedzenia. Jest to szczególnie uciążliwe dla małych przedsiębiorstw, zatrudniających niewielką liczbę pracowników. Dla przykładu – firma zatrudniająca 10 osób i podejmująca decyzję o

zwolnieniu jednej z nich podlega tym przepisom. W praktyce oznacza to zatem znaczne podwyższenie kosztu wypowiedzenia umowy – dotyczy to zarówno kosztów finansowych jak i kosztu utraty czasu i niepotrzebnej biurokracji.

W celu uelastycznienia prawa pracy dla małych przedsiębiorstw proponuje się wyłączenie spod mocy tego przepisu firmy zatrudniające mniej niż 50 pracowników. Proponuje się także uzależnienie wysokości odprawy przysługującej zwalnianemu pracownikowi od stażu pracy w danym przedsiębiorstwie. Ponadto ogranicza się prawo do odprawy w sytuacjach gdy dotychczasowy pracodawca zapewnia dalsze zatrudnienie w innym zakładzie pracy.

III. Zgodność z prawem Unii Europejskiej i prawem międzynarodowym

Projekt nie narusza przepisów określonych Dyrektywami Unii Europejskiej, w szczególności Dyrektywy UE nr 93/104 z dnia 23 listopada 1993 r., regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy, której Polska jest członkiem oraz innych wiążących Polskę umów międzynarodowych.

IV. Skutki finansowe

Większość proponowanych w ustawie zmian przynosi efekt w postaci obniżenia kosztów pracy przedsiębiorstw, szczególnie małych i średnich oraz oszczędności wynikające ze zmniejszenia biurokracji i łatwiejszej niż dziś możliwości interpretacji prawa. Ponadto proponowane zmiany umożliwią pracodawcom zwiększenie zatrudnienia poprzez wprowadzenie możliwości bardziej otwartej polityki kadrowej. Wzrost zatrudnienia stanowić będzie korzystną przesłankę wychodzenia gospodarki polskiej z recesji.

Zmiany zawarte w art. 1 w punktach 14) i 16) powodują dodatnie skutki dla instytucji publicznej, finansowanej ze środków publicznych, tj. Funduszu Pracy w oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Należy oczekiwać, iż wprowadzenie proponowanej regulacji spowoduje pozytywne skutki finansowe wynikające ze spadku bezrobocia, w postaci mniejszych wydatków Funduszu Pracy na świadczenia dla osób bezrobotnych oraz relatywnie wyższe dochody budżetu państwa oraz budżetów samorządów z tytułu podatków dochodowych, a poprzez zwiększenie konsumpcji także podatku od towaru i usług.

Warszawa, 7 marca 2002 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia o zgodności przedstawionego poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z prawem Unii Europejskiej

Na podstawie art. 31 ust. 7 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 1998 r. Nr 44, poz. 618 ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw przewiduje m.in. wprowadzenie nowego typu umowy o pracę (umowę na zastępstwo), możliwość wielokrotnego zawierania z danym pracownikiem umów na czas określony, zezwolenie pracodawcom znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej na czasowe odstępstwa od niektórych przepisów prawa pracy, uchylenie domniemania stosunku pracy, zmiany zasad wypowiedzania umów o pracę, zwolnienie określonej kategorii pracodawców z obowiązku pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, zmiany w zakresie wydawania świadectw pracy, zmianę wymiaru czasu pracy, zwiększenie liczby dopuszczalnych godzin nadliczbowych, ustanawianie przerw w pracy nie wliczanych do czasu pracy oraz ograniczenie wysokości wynagrodzenia pracownika za czas powstrzymania się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia.

Proponowany projekt ustawy ma na celu uelastycznienie przepisów Kodeksu pracy w sposób odzwierciedlający zmiany jakie dokonały się w ciągu ostatnich lat na rynku pracy. Zdaniem projektodawców przedłożony projekt

powinien przywrócić równowagę pomiędzy oczekiwaniami pracowników, a możliwościami ich spełnienia przez pracodawców, tak aby uczynić Kodeks pracy „bezpieczniejszym” dla pracodawców.

2. Stan prawa wspólnotowego materii objętej projektem ustawy

Przedmiot przedstawionego projektu ustawy objęty jest zakresem regulacji następujących wspólnotowych aktów prawnych:

a) prawo pierwotne

- art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską

b) prawo pochodne

- dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. dotycząca zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych (O.J. 1998, L 225),
- dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. dotycząca zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy (O.J. 2001, L 82),
- dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie tworzenia europejskich rad zakładowych lub procedury informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (O.J. 1994, L 254), zmieniona dyrektywą Rady 97/74/WE (O.J. 1998, L 10),
- dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie pracy terminowej, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (O.J. 1999, L 175),
- dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 roku dotycząca obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach pracy lub stosunku pracy (O.J. 1991, L 288),
- dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków zmierzających do poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, po urodzeniu dziecka lub karmiących (dziesiąta dyrektywa indywidualna w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (O.J. 1992, L 348),
- dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (O.J. 1993, L 307), zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE (O.J. 2000, L 195),
- dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (O.J. 1989, L 183).

Ponadto następujące dokumenty wspólnotowe dotyczą materii objętej projektem ustawy:

- Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, przyjęta w Strasburgu 9 grudnia 1989 r.,
- Karta Podstawowych Praw Unii Europejskiej, przyjęta w Nicei 8 grudnia 2000 r.

3. Układ Europejski

Art. 68 stanowi, iż Strony uznają, że istotnym warunkiem wstępnym integracji gospodarczej Polski ze Wspólnotą jest zbliżanie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnotach. Polska podejmie wszelkie starania w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty.

„Zapewnienie zgodności” obejmuje: zmiany w obowiązujących już aktach prawnych, uchwalanie ustaw zawierających nową materię regulacyjną, wydawanie aktów wykonawczych.

Jednocześnie art. 69 Układu zalicza ochronę pracownika w miejscu pracy do dziedzin priorytetowych, objętych obowiązkiem zbliżania przepisów prawnych w pierwszej kolejności.

4. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego i postanowień Układu Europejskiego

Art. 1 - zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)

do zmiany 3)

Proponowana zmiana dotyczy skreślenia art. 18² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 18² K.p. statuuje zasadę partycypacji pracowniczej należąca do katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Przepis ten – wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu projektu ustawy – nie stanowi jedynie „ideowej deklaracji współzarządzania zakładem pracy przez pracowników”, lecz znajduje swoje ustawowe rozwinięcie w stosunku do przedsiębiorstw państwowych w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123) oraz w stosunku do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w projekcie ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w

przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (druk nr 51), będącym przedmiotem prac sejmowej Komisji Europejskiej.

W prawie wspólnotowym zasadę partycypacji pracowniczej (współdziałania) przewiduje Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 9 grudnia 1989 r. Poprzez włączenie wskazanej wyżej zasady do treści art. 17 i 18 Karty partycypacja pracownicza jak również związane z nią kwestie dotyczące informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników zostały podniesione do rangi podstawowych praw socjalnych pracowników w europejskim obszarze prawnym. Pełna realizacja zasady partycypacji pracowniczej, o której mowa w Kartie, została określona w art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) jako jeden z celów, do osiągnięcia których dążyć będzie zarówno Wspólnota jak i jej poszczególne państwa członkowskie.

Na podstawie art. 137 TWE wydane zostały trzy regulacje wspólnotowego prawa pochodnego wprowadzające szczegółowe warunki partycypacji pracowniczej, tj. dyrektywa Rady 98/59/WE regulująca kwestie informowania i konsultacji pracowników w przypadku zwolnień grupowych, dyrektywa Rady 77/187/EWG (zastąpiona obecnie dyrektywą Rady 2001/23/WE) regulująca kwestie informowania i konsultacji pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstwa oraz dyrektywa Rady 94/45/WE regulująca kwestie informowania i konsultowania pracowników w przypadku przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Powyższe regulacje stanowią istotny dorobek wspólnotowy w zakresie praw pracowników do informowania i konsultacji. Nie wyczerpują jednak wszystkich celów instytucji Unii Europejskiej w tym zakresie. Obecnie prowadzone są prace nad regulacją dotyczącą obowiązku informacji i konsultacji pracowników we wszystkich krajowych przedsiębiorstwach, tzn. dla wszystkich rodzajów przedsiębiorstw bez względu na zasięg prowadzonej przez nie działalności oraz bez względu na sytuację własnościową lub finansową w jakiej się znajdują.

Należy ponadto zwrócić uwagę na fakt, iż prawo pracowników do informacji i konsultacji włączone zostało do ostatecznego tekstu Karty Podstawowych Praw Unii Europejskiej, przyjętej w Nicei 8 grudnia 2000 r. i stanowiącej podstawę prac nad treścią przyszłej konstytucji Unii Europejskiej. W świetle brzmienia art. 27 Karty pracownikom lub ich przedstawicielom należy zagwarantować, na odpowiednich poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie w wypadkach i zgodnie z warunkami przewidzianymi w prawie wspólnotowym oraz w ustawach i praktyce krajowej.

Wobec powyższych uwag argumenty przemawiające za skreśleniem art. 18² Kodeksu pracy, zamieszczone przez projektodawcę w uzasadnieniu do opiniowanego projektu, należy uznać za niewystarczające. Z uwagi na wskazane powyżej szczegółowe regulacje prawa Unii Europejskiej stwierdzenie, iż „zarządzanie winno być pozostawione wyłącznie organom

zarządzającym przedsiębiorstwa i prawo nie powinno wprowadzać zasady naruszającej prawo własności w tym zakresie” (pkt 3 części II uzasadnienia, s. 14) wydaje się być stwierdzeniem błędnym. Niezbędne wydaje się zatem przeformułowanie powyższego stwierdzenia uzasadnienia przy jednoczesnym zagwarantowaniu prawa pracowników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem w zmienionym art. 18² K.p. bądź ewentualnie w innym akcie prawnym w randze ustawy. Całkowita rezygnacja w powyższej regulacji ustawowej oznaczałaby bowiem **niedopuszczalne** w świetle unijnego dorobku prawnego odejście ustawodawcy od jednej z kluczowych zasad określających stosunek wiążący pracownika z pracodawcą.

do zmiany 6) i 7)

Proponowany art. 25 § 1¹ ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy nowego typu umowy – umowy o pracę na zastępstwo pracownika w związku z nieobecnością w pracy innego pracownika. Zgodnie z proponowanym brzmieniem § 1¹ umowa ta trwa przez okres nieobecności zastępowanego pracownika w pracy. Jednocześnie projektodawca przewiduje krótki, 3-dniowy lub tygodniowy okres wypowiedzenia (w zależności do długości okresu zastępstwa).

Przepis ten należy rozpatrywać łącznie ze zmianą 7) przewidującą skreślenie obecnie obowiązującego art. 25¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

uwagi dotyczące zmiany 7)

Konsekwencją skreślenia art. 25¹ byłaby możliwość wielokrotnego zawierania z danym pracownikiem umów na czas określony.

Pracodawca, który chciałby uniknąć zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony mógłby zawierać z pracownikiem umowy na czas określony bez konieczności przestrzegania miesięcznej przerwy pomiędzy istnieniem stosunku pracy wynikającym z poszczególnych umów¹.

¹ Należy zauważyć, że obecnie pracodawca może częściowo osiągnąć cel jakim jest uniknięcie zawarcia umowy na czas nieokreślony poprzez zawarcie umowy na czas określony na okres wielu lat lub – o ile jest to w danej sytuacji możliwe – zawierając na przemian umowy na czas określony i na czas wykonania określonej pracy, z tym jednak zastrzeżeniem, że zawarcie z pracownikiem takiej umowy może w niektórych przypadkach prowadzić do konkluzji, że nieuzasadnione ustalenie zbyt długiego okresu jej trwania bądź jej przedłużenie jest sprzeczne z art. 8 Kodeksu pracy, tj. z zasadami współzycia społecznego (np. wyrok SN z 21.11.2000 r., I PKN 93/00, M.Prawn. 2001/11/574).

Kwestie dotyczące zawierania umów na czas określony uregulowane zostały w prawie wspólnotowym **Dyrektywą Rady 1999/70/WE** z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia Ramowego w sprawie pracy terminowej, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (O.J. 1999, L 175). Regulacja ta nakłada na państwa członkowskie dwojakiego rodzaju obowiązki. Po pierwsze, państwa członkowskie powinny podjąć środki zmierzające do zwiększenia jakości pracy terminowej² poprzez zagwarantowanie stanu równego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie terminowego stosunku pracy oraz pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (zasada niedyskryminacji - klauzula 4 Porozumienia). Po drugie, ustawodawstwo poszczególnych państw członkowskich powinno gwarantować należytą ochronę wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych lub następujących po sobie stosunków pracy wynikających z innej podstawy niż umowa o pracę.

Zgodnie z **klauzulą 5** Porozumienia, stanowiącego integralną część Dyrektywy Rady 1999/70/WE, w celu zapobieżenia nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie zobowiązane są do wprowadzenia do swoich systemów prawnych jednego lub więcej z następujących rozwiązań:

- określenie w regulacjach krajowych obiektywnych powodów, uzasadniających odnawianie umów lub stosunków pracy zawartych na czas określony,
- wskazanie maksymalnej dopuszczalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony,
- określenie liczby dopuszczalnych odnowień takich umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Obecne brzmienie art. 25¹ Kodeksu pracy wskazuje, iż w prawie polskim przyjęto to ostatnie rozwiązanie, tj. określenie liczby dopuszczalnych odnowień takich umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Jednocześnie należy zauważyć, że przepis ten jedynie częściowo wprowadza do prawa polskiego postanowienia dyrektywy Rady 1999/70/WE. Zakres regulacji art. 25¹ nie obejmuje bowiem ani stosunków pracy powstałych na innej podstawie niż umowa o pracę, ani też stosunków pracy powstałych na podstawie umów o pracę na czas wykonania określonej pracy. Z punktu widzenia oceny zgodności z dyrektywą nie ma natomiast znaczenia liczba dopuszczalnych, zawieranych kolejno po sobie umów na czas określony – jej określenie zależy od państwa (przypuszczalnie jednak zbyt duża liczba mogłaby zostać uznana przez Komisję Europejską za niezgodną z celem dyrektywy).

² Pracą terminową w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE jest praca świadczona w ramach stosunku pracy powstałego na czas określony, na czas wykonania określonej pracy jak i stosunku, którego zakończenie uzależnione jest od spełnienia się określonego zdarzenia (warunku). Terminowy stosunek pracy może powstać na podstawie umowy o pracę albo na innej podstawie (np. powołania).

W świetle powyższych uwag należy stwierdzić, że propozycja skreślenia art. 25¹ K.p., bez wprowadzania alternatywnego rozwiązania, prowadziłaby do usunięcia postanowienia, które implementuje w odniesieniu do umów na czas określony postanowienia dyrektywy Rady 1999/70/WE. Propozycję z art. 1 pkt. 7 projektu, pozbawiającą pracowników ustawowej ochrony przed nadużyciami związanymi z zawieraniem kolejnych umów terminowych, należy uznać za **niezgodną** z dyrektywą.

uwagi dotyczące zmiany 6)

Przyjęcie omówionej wyżej zmiany 7) skutkowałoby również wyłączeniem spod ochrony, przewidzianej art. 25¹ Kodeksu pracy, umów o pracę na zastępstwo pracownika w związku z nieobecnością w pracy innego pracownika. Ponadto, czas trwania takiej umowy będzie zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 25 § 1¹ (zmiana 6) limitowany okresem nieobecności zastępowanego pracownika w pracy³. Równocześnie przewiduje się krótki, 3-dniowy lub tygodniowy okres wypowiedzenia.

Proponowaną zmianę należy uznać za **niezgodną** z regulacją dyrektywy Rady 1999/70/WE z dwóch powodów. Po pierwsze, powyższy rodzaj umowy, nowy dla polskiego systemu prawa pracy, nie mieści się w zakresie dopuszczalnych wyłączeń, o których mowa w Klauzuli 2 pkt. 2 Porozumienia, będącego integralną częścią ww. dyrektywy. Zgodnie z dyrektywą, państwa członkowskie upoważnione są do wyłączenia, na gruncie przepisów krajowych, spod szczególnej ochrony przewidzianej m.in. w Klauzuli 5, o której mowa powyżej, niektórych rodzajów umów terminowych, tj. umów lub stosunków pracy zawieranych w ramach wstępnego szkolenia zawodowego czy cyklu praktyk zawodowych, jak również umów lub stosunków pracy zawieranych w ramach szczególnych publicznych bądź wspomaganych publicznie szkoleń, programów integracyjnych i programów dokształcania zawodowego. Pozostałe rodzaje umów, w tym również umowa na czas nieobecności innego pracownika, powinny podlegać pełnej ochronie przewidzianej w ww. dyrektywie.

Umowa, o której mowa w projektowanym art. 25 § 1¹ Kodeksu pracy, powinna więc zostać objęta jedną z form ochrony przed nadużyciem pracodawcy. W celu zapewnienia zgodności regulacji ww. umowy z dyrektywą Rady 1999/70/WE, niezbędne wydaje się bądź podporządkowanie jej reżimowi dotychczasowego art. 25¹ Kodeksu pracy bądź poddanie jej innej formie kontroli wymaganej w prawie wspólnotowym, tj. określenie dopuszczalnych przesłanek jej odnowień lub wskazanie maksymalnej dopuszczalnej łącznej długości kolejnych takich umów.

³ Z treści uzasadnienia projektu ustawy wynika, iż proponowana nowa forma umowy o pracę zawierana jest na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. choroby, urlopu, urlopu wychowawczego.

Po drugie, należy podkreślić, iż nie kwestionując dopuszczalności wprowadzenia umowy na zastępstwo do polskiego prawa pracy (ten typ umowy występuje m.in. w ustawodawstwie belgijskim, francuskim czy niemieckim), jego uregulowanie na gruncie przedłożonego projektu nie jest – z punktu widzenia ww. dyrektywy – wyczerpujące. Ponadto, projektowana ustawa traktuje umowę na zastępstwo jako mniej wartościową formę zatrudnienia nie tylko w odniesieniu do umów na czas nieokreślony – czego wyraźnie zabrania dyrektywa – lecz również w odniesieniu do pozostałych umów terminowych. Projektodawca przewiduje w szczególności krótki, 3-dniowy lub tygodniowy okres wypowiedzenia, podczas gdy dotychczasowe rodzaje umów terminowych, uregulowane w Kodeksie pracy, bądź nie podlegają wypowiedzeniu bądź – w przypadku zamieszczenia w ich treści stosownej klauzuli – mogą być zakończone za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 Kodeksu pracy).

Usunięcie ww. niezgodności, jak również ogólna realizacja dyspozycji ww. Dyrektywy Rady 1999/70/WE w zakresie zagwarantowania stanu równego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie terminowego stosunku pracy oraz pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (zasada niedyskryminacji - klauzula 4 Porozumienia), wymagać będzie kompleksowej nowelizacji Kodeksu pracy. Kodeks pracy traktuje bowiem zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę jako mniej wartościową dla pracownika formę zatrudnienia.

Odnosząc się do przedłożonego projektu należy stwierdzić, iż proponowane regulacje nie usuwając niezgodnych z prawem wspólnotowym przepisów Kodeksu pracy dyskryminujących pracowników zatrudnianych na podstawie umów terminowych lecz rozszerzając ich zakres o osoby zatrudnione w oparciu o umowę na zastępstwo, wprowadzają dodatkowo zmiany pozbawiające tych pracowników ochrony przez nadużywaniem przez pracodawcę umów terminowych. Propozycje z art. 1 pkt. 6 oraz art. 1 pkt. 7 projektu należy zatem uznać za **niezgodne** z dyrektywą.

do zmiany 8)

Proponuje się dodanie w art. 29 K.p. nowego § 2, zgodnie z którym pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników dodatkowo w umowie o pracę określają wynagrodzenie oraz jego składniki⁴.

Zmiana ta jest konsekwencją zmiany 17), która dotyczy art. 77² K.p. Zobowiązuje ona pracodawcę zatrudniającego więcej niż 50 (dotychczas: co najmniej 5) pracowników, u którego nie obowiązuje zakładowy ani ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, do ustalania warunków wynagrodzenia za pracę w regulaminie wynagradzania.

⁴ Należy tu zauważyć, że obowiązek określania wynagrodzenia jest nieporozumieniem, gdyż obowiązek ten dotyczy już wszystkich umów o pracę i jest przewidziany w art. 29 § 1 pkt. 2K.p.

Proponowana nowelizacja art. 29 K.p. dotyczy treści umowy o pracę. Zagadnienia te reguluje **dyrektywa Rady 91/533/EWG** z dnia 14 października 1991 roku dotycząca obowiązku pracodawcy informowania pracownika o warunkach umowy o pracę lub stosunku pracy (O.J. 1991, L 288), a w szczególności jej art. 1 i 2. Art. 1 dyrektywy określa jej zakres podmiotowy: dyrektywę stosuje się do wszystkich pracowników otrzymujących wynagrodzenie za pracę, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy (w prawie polskim: umowa, powołanie, spółdzielcza umowa o pracę itd.).

Art. 2 dyrektywy określa minimalny zakres informacji, które pracodawca jest zobowiązany podać pracownikowi na temat stosunku pracy. Informacja ta może zostać przekazana w umowie lub innym dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Informacja powinna obejmować przynajmniej:

- a) oznaczenie stron,
- b) miejsce pracy (jeżeli nie ma stałego miejsca pracy, dyrektywa przewiduje inne informacje),
- c) stanowisko pracy, krótki opis pracy,
- d) datę nawiązania stosunku pracy,
- e) przewidywany okres trwania stosunku pracy (w razie terminowego stosunku pracy),
- f) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi, a jeżeli nie można jej oznaczyć w chwili dostarczania informacji: zasady przyznawania urlopu i sposób jego obliczania,
- g) długości okresów wypowiedzenia, a jeżeli nie można ich określić w chwili dostarczenia informacji: sposoby obliczania długości okresów wypowiedzenia,
- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe, inne składniki wynagrodzenia, częstotliwość wypłacania wynagrodzenia,
- i) długość zwykłego dnia pracy lub tygodnia pracy,
- j) dane o ewentualnych układach zbiorowych dotyczące warunków pracy pracownika lub nazwy instytucji, które takie układy zawarły.

Informacje przewidziane w punktach f), g), h) i i) mogą być udzielane w formie odesłania do właściwych przepisów prawa, postanowień statutowych lub układów zbiorowych pracy.

Art. 29 K.p. w obecnym brzmieniu przewiduje, iż umowa o pracę powinna wyraźnie określać rodzaj i warunki umowy, a w szczególności określać: rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia pracy i wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.

Zatem obecna regulacja art. 29 K.p. nie jest zgodna z postanowieniami art. 1 i 2 dyrektywy. Wprowadzie proponowana zmiana, która dotyczy tylko części pracodawców, a przez to tylko części pracowników (odmiennie niż

dyrektywa), zbliża polską regulację do regulacji wspólnotowej (obowiązek podawania pracownikowi składników wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy) jednak **nie usuwa istniejących rozbieżności** pomiędzy przepisami polskimi i wspólnotowymi.

do zmiany 9)

Proponuje się dodanie w art. 30 K.p. nowego § 4¹, zgodnie z którym do pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników nie stosuje się przepisu § 4, tj. obowiązku wskazywania w jego oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 10 ust. 2 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków zmierzających do poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, po urodzeniu dziecka lub karmiących (dziesiąta dyrektywa indywidualna w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (O.J. 1992, L 348) pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia na piśmie odpowiedniego uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w ciąży, pracownicą, która niedawno urodziła dziecko lub karmiącą, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy ma miejsce w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. Europejski Trybunał Sprawiedliwości w orzeczeniu z dnia 4 października 2001 r. w sprawie *Maria Luisa Jiménez Melgar przeciw Ayuntamiento de Los Barrios* (sprawa nr C-438/99) stwierdził ponadto, że art. 10 dyrektywy Rady 92/85/EWG obejmuje swoim zakresem zarówno pracę na czas określony, jak i na czas nieokreślony.

Przewidziane proponowanym art. 30 § 4¹ K.p. zwolnienie pracodawcy od obowiązku pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę stosuje się bez wyjątku do wszystkich pracowników, w tym również pracownic w ciąży, po urodzeniu dziecka lub karmiących. Zmianę ww. przepisu należy zatem uznać za **niezgodną** z dyrektywą Rady 92/85/EWG.

do zmiany 30) i 36)

Zmiana 30) polega na nadaniu nowego brzmienia art. 129 K.p., tj. wprowadzeniu zasady, iż czas pracy pracownika nie może przekraczać 12 godzin na dobę i 48 godzin w tygodniu z zapewnieniem, że nie przekroczy przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 miesięcy. W zmianie 36) zwiększa się natomiast liczbę dopuszczalnych godzin nadliczbowych, określonych w at. 133 § 2 K.p., ze 150 w roku do 240. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może tym samym przekroczyć – zgodnie z zaproponowaną zmianą - dla poszczególnego pracownika 4 godzin na

dobę i 240 godzin w roku kalendarzowym. Projektodawca zastrzega jednak, iż dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekroczyć 12 godzin na dobę. Ponieważ zaproponowane zmiany utrzymują zasadę wynikającą z brzmienia art. 133 § 1 K.p., zgodnie z którą praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z Art. 129, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, powyższe zmiany należy rozpatrywać łącznie.

W prawie wspólnotowym kwestie czasu pracy reguluje **dyrektywa Rady 93/104/WE** z 23 listopada 1993 r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (O.J. 1993, L 307), zmieniona dyrektywą Rady 2000/34/WE. Zgodnie z art. 6 ust. 2 dyrektywy, przeciętny czas pracy w okresie 7-dniowym, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, nie powinien przekraczać 48 godzin. Zgodnie natomiast z art. 16 ust. 2 dyrektywy, okres rozliczeniowy nie może w tym przypadku przekraczać czterech miesięcy.

Należy jednak zauważyć, iż regulacja dyrektywy (w art. 17 ust. 4) daje państwom członkowskim możliwość wyłączenia postanowień art. 16 ust. 2 w enumeratywnie wskazanych przypadkach (pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników), z przyczyn obiektywnych lub technicznych, dotyczących organizacji pracy, poprzez ustalenie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawieranych przez partnerów społecznych, okresów odniesienia nie przekraczających w żadnym wypadku 12 miesięcy. Przypadki uzasadniające przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, obejmują przy tym rodzaje działalności, o których mowa w art. 17 pkt 2.1. dyrektywy oraz okoliczności, wymienione w art. 17 pkt 2.2.

Regulacja omawianego aktu wspólnotowego prawa pochodnego upoważnia państwa członkowskie do przedłużenia okresu rozliczeniowego z 4 do maksymalnie 12 miesięcy jedynie w przypadku działalności, o których mowa w art. 17 pkt 2.1. lub w okolicznościach, wskazanych w art. 17 pkt 2.2. oraz pod warunkiem, że powyższe wydłużenie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Dopuszczalność powyższego wydłużenia okresu rozliczeniowego uzależniona jest ponadto od zapewnienia zainteresowanym pracownikom równoważnych, wyrównawczych okresów odpoczynku, lub w szczególnych przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych przyznanie takich okresów jest niemożliwe, zapewnienie zainteresowanym pracownikom właściwej ochrony. Przedłożony projekt ustawy nie przewiduje tymczasem żadnych wymogów kompensacyjnych.

W świetle powyższych uwag należy zatem stwierdzić, iż ogólne wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, zaproponowane w art. 1 pkt 30 przedłożonego projektu ustawy, tj. w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych, bez względu na rodzaj działalności, prowadzonej przez zakład

pracy bądź zachodzące w nim okoliczności, stanowi – poprzez wskazanie zbyt szerokiego kręgu pracowników, których czas pracy podlegać może rozliczeniu w okresie odniesienia wydłużonym do 12 miesięcy - naruszenie minimalnej normy ochrony, o której mowa w ww. dyrektywie.

Niezależnie od powyższych uwag należy zwrócić uwagę na fakt, iż łączne czytanie zaproponowanego brzmienia art. 129 Kodeksu pracy oraz zaproponowanego brzmienia art. 133 K.p. prowadzi do konkluzji, iż maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy, wskazany w przepisach ww. dyrektywy, będzie zapewniony jedynie przy założeniu, iż pracownik przepracowywać będzie jedynie określoną liczbę godzin nadliczbowych w przeciągu tygodnia.

Należy bowiem zauważyć, iż przedłożony projekt nowelizacji art. 129 oraz art. 133 K.p. utrzymuje zasadę wynikającą z brzmienia art. 133 § 1, zgodnie z którą praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z art. 129, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższe oznacza, iż przedłożony projekt nowelizacji ustawy nie zmienia zasady rozdzielnego liczenia godzin podstawowego wymiaru czasu pracy oraz godzin nadliczbowych. Projektodawca wprowadza jedynie w § 3 limit stosowania godzin nadliczbowych wynoszący 12 godzin na dobę, liczonych wraz z podstawowym wymiarem czasu pracy, w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 miesięcy.

Przyjmując, że rozkład czasu pracy pracownika wynosi 40 godzin tygodniowo (tj. 8 godzin dziennie), a pracownik ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pozostaje w styczniu w zakładzie po godzinach pracy codziennie cztery godziny (tj. nie przekraczając 12 godzin na dobę), należy stwierdzić, iż przepracuje on *de facto* 60 godzin tygodniowo, a w przeciągu miesiąca 240 godzin. W powyższy sposób pracownik ten przepracuje zatem 80 godzin nadliczbowych z ogólnego limitu 240 godzin do wykorzystania w okresie roku. Jego przeciętny tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, wyniesie zatem (biorąc pod uwagę 240 godzin w styczniu, 160 w kolejnym miesiącu i 160 w następnych dwóch miesiącach) - w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery miesiące – 45 godzin. Tożsamy wynik otrzymamy przy równomiernym rozłożeniu godzin nadliczbowych ww. pracownika przez cały rok i przyjęciu zaproponowanego w ustawie okresu rozliczenia dwunastomiesięcznego. Powyższy rozkład czasu pracy spełniać będzie zatem wymagania ww. dyrektywy. Będzie on również spełniać dopuszczalne limity tygodniowego i miesięcznego wymiaru czasu pracy, który zaproponowany został w opiniowanym projekcie.

Zakładając jednak, iż ww. pracodawca ma szczególne potrzeby przez cały pierwszy kwartał roku, a pracownik wykorzystuje w ciągu tego okresu wszystkie godziny nadliczbowe, tj. pozostanie w pracy np. osiemdziesiąt razy po trzy godziny po godzinach pracy, pracownik ten przepracuje przez cztery

miesiące po 160 godzin miesięcznie i dodatkowo 240 godzin nadliczbowych. Jego przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosić będzie zatem ponad 55 godzin, mimo iż dzienny limit czasu jego pracy wyniesie przeciętnie 11 godzin, tj. nie przekroczy limitu, o którym mowa w zaproponowanym brzmieniu art. 133 § 3 K.p., podczas gdy ww. dyrektywa ustala maksymalny limit 48 godzin pracy tygodniowo.

Wobec powyższych uwag, zmiany zaproponowane w punkcie 30) oraz 36) przedłożonego projektu uznać należy – ze względu na zaproponowaną możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz z uwagi na wyodrębnienie limitu godzin nadliczbowych z ogólnego dopuszczalnego przeciętnego limitu 48 godzin pracy w okresie rozliczeniowym - za **niezgodne** z regulacją Dyrektywy Rady 93/104/WE.

do zmiany 49)

Zmiana 49 polega na dodaniu w art. 210 § 3 K.p. wyrazów „na zasadach określonych w art. 81 § 1”. Zmiana powyższa stanowi zmianę merytoryczną, niekorzystną dla pracownika.

Zgodnie bowiem z art. 210 § 3 pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w sytuacji określonej w § 1 i 2 (tj. m.in. gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom). Pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej by je otrzymał, gdyby świadczył pracę.

Art. 210 § 3 jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 81 § 1 K.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, ale nie mógł jej wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy, w ograniczonej wysokości, tj. wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawka godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Zasady obliczania wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w art. 210 § 3 K.p. określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289, ze zmianami). Zgodnie z § 5 rozporządzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że

składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy.

Proponowana zmiana ogranicza zatem wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi w sytuacji określonej w art. 210 § 1-3.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (O.J. 1989, L 183) pracownicy, którzy w sytuacji poważnego, bezpośredniego i nie dającego się uniknąć niebezpieczeństwa opuszczają swoje stanowisko pracy i/ lub zagrożony obszar, nie mogą być poddani jakimkolwiek niekorzystnym działaniom (ze strony pracodawcy) ze względu na opuszczenie stanowiska pracy. Pracownicy ci muszą być także chronieni przez przepisy krajowe przed ujemnymi i nieuzasadnionymi konsekwencjami.

Jak wynika z powyższych uwag, obecne rozwiązanie przyjęte w art. 210 § 3 K.p. przyznające pracownikowi wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej by je otrzymał, gdyby świadczył pracę należy uznać za zgodne z prawem wspólnotowym. Proponowana zmiana jest natomiast **niezgodna** z art. 8 ust. 4 dyrektywy Rady 89/391/EWG.

do zmiany 52)

Proponowana zmiana dotyczy nadania art. 237³ § 3 K.p. nowego brzmienia, zgodnie z którym szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odbywają się na koszt pracodawcy i **w miarę możliwości** w czasie pracy.

Zgodnie z art. 6 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (O.J. 1989, L 183) pracodawca jest zobowiązany do organizowania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Ustęp 5 art. 6 dyrektywy zawiera jednak zastrzeżenie, że podjęte środki związane z bezpieczeństwem, higieną i ochroną zdrowia podczas pracy (w tym także szkolenia) nie mogą w żadnych okolicznościach stanowić obciążenia finansowego dla pracowników.

Niezależnie od utrzymania w proponowanym brzmieniu art. 237³ § 3 K.p. zasady przeprowadzania szkoleń z zakresu bhp na koszt pracodawcy, należy stwierdzić, że wprowadzane jednocześnie istotne złagodzenie nakazu odbywania się szkoleń „w czasie pracy” na rzecz nakazu ich przeprowadzania „w miarę możliwości w czasie pracy” budzi wątpliwości co do zgodności z postanowieniami dyrektywy. Przyjęcie tej poprawki w proponowanym brzmieniu nie spowodowałoby wprowadzenia bezpośrednich wydatków ze strony pracownika, ale mogłoby prowadzić do utraty spodziewanych korzyści poprzez uniemożliwienie pracy w innym miejscu. Nie można powiedzieć, że poprawka ta jest niezgodna z prawem wspólnotowym, jednak może narażać na sprzeczność z prawem wspólnotowym (zwłaszcza, że przepis art. 237³ § 3 w

obecnym brzmieniu jest niewątpliwie zgodny art. 6 ust. 5 dyrektywy Rady 89/391/EWG).

Art. 4 - zmiany w ustawie z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.)

do zmiany art. 1 ust. 1 ww. ustawy

Art. 4 przedłożonego projektu ustawy nowelizuje art. 1 ust 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z zaproponowaną zmianą przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających od 50 do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników.

Zmiana art. 1 ust. 1 ustawy oznacza wyłączenie zakładów zatrudniających mniej niż 50 pracowników spod zakresu regulacji przepisów dotyczących zwolnień grupowych.

Definicja wspólnotowa zwolnień grupowych zawarta została w **dyrektywie Rady 98/59/WE** z 20 lipca 1998 r. dotyczącej zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych (O.J. 1998, L 225). Zgodnie z art. 1 ust. 1 ww. regulacji wspólnotowego prawa pochodnego, zwolnienie grupowe musi obejmować

a) albo w okresie 30 dni:

- co najmniej 10 pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle powyżej 20 lecz mniej niż 100 pracowników,
- co najmniej 10% pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle co najmniej 100, lecz mniej niż 300 pracowników,
- co najmniej 30 pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle 300 lub więcej pracowników,

b) albo w okresie 90 dni co najmniej 20 pracowników niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Ponadto, art. 1 ust. 1 pkt b) dyrektywy przewiduje objęcie tą definicją przypadków indywidualnych rozwiązań umów o pracę z pracownikami pod

warunkiem, że liczba ich wynosi co najmniej 5. Zgodnie bowiem z ww. przepisem dyrektywy, w celu obliczania liczby zwolnień grupowych rozwiązywanie umów o pracę następujące z inicjatywy pracodawcy z jednej lub kilku przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika jest traktowane na równi ze zwolnieniem grupowym, pod warunkiem że zwolnienia obejmują co najmniej 5 osób.

Jak wynika z powyższego zestawienia, również obecne brzmienie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw nie jest zgodne z prawem wspólnotowym. Zakres stosowania ustawy, wyznaczony ww. przepisem, nie pokrywa się w pełni z postanowienia art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE. Zasadnicze różnice dotyczą liczby pracowników obejmowanych zwolnieniami grupowymi, wielkości zakładu pracy z punktu widzenia liczby zatrudnianych przez nie pracowników jak również okresów, których dotyczą zwolnienia.

Należy stwierdzić, iż projektowana zmiana nie tylko nie usuwa niezgodności ustawy z dyrektywą Rady 98/59/WE ale poprzez wyłączenie spod zakresu regulacji również zakładów zatrudniających mniej niż 50 pracowników istotnie ją zwiększa. Zmianę zaproponowaną w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw należy zatem uznać za **niezgodną** z dyrektywą Rady 98/59/WE.

V. Konkluzje

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – w części zawierającej przepisy pozbawiające pracowników ustawowej ochrony przed nadużyciami związanymi z zawieraniem kolejnych umów terminowych (**art. 1 pkt 7** projektu), w tym również umów na zastępstwo (**art. 1 pkt 6**), zwalniające niektórych pracodawców od obowiązku pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w stosunku do wszystkich pracowników (**art. 1 pkt 9**), umożliwiające wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy i wyodrębniające limit godzin nadliczbowych z ogólnego dopuszczalnego przeciętnego limitu 48 godzin pracy w okresie rozliczeniowym (**art. 1 pkt 30 i 36**), ograniczające wysokość wynagrodzenia pracownika za czas powstrzymania się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (**art. 1 pkt 49**) oraz wyłączające spod zakresu regulacji ustawy z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw zakłady zatrudniające mniej niż 50 pracowników (**art. 4 pkt a**

projektu) - jest (wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu projektu) **sprzeczny** z prawem Unii Europejskiej i z obowiązkiem dostosowawczym wynikającym z Układu Europejskiego.

W odniesieniu do przepisu nakładającego na pracodawcę zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników obowiązek określenia dodatkowo w umowie o pracę wynagrodzenia oraz jego składników (**art. 1 pkt 8** projektu) należy stwierdzić, iż przepis ten zbliżając Kodeks pracy do regulacji wspólnotowej **nie usuwa jednak rozbieżności** pomiędzy przepisami polskimi i wspólnotowymi.

Jednocześnie **zastrzeżenia** budzi zaproponowana **zmiana 3** w zakresie w jakim dotyczy ona rezygnacji ustawodawcy z jednej z kluczowych zasad określających stosunek wiążący pracodawcę z pracownikiem, oraz **zmiana 52** w zakresie w jakim jej przyjęcie spowodowałoby utratę przez pracownika spodziewanych korzyści wynikających z czynności zarobkowych podejmowanych poza zakładem pracy, którego pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia szkoleń.

W pozostałej części projekt **nie zawiera przepisów niezgodnych** z prawem wspólnotowym bądź **nie jest objęty zakresem prawa wspólnotowego**.

Sporządził: Zespół Integracji Europejskiej

Akceptował: Dyrektor Biura Studiów i Ekspertyz

Wiesław Stańkiewicz



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

IV kadencja

Komisja Europejska
EUR-026-10-11/02

Warszawa, 19 marca 2002 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

W związku ze skierowaniami Marszałka Sejmu z dnia 12 i 14 marca br. Komisja Europejska przedstawia opinię o **poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw** oraz opinię o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o gromadzeniu, przetwarzaniu i przekazywaniu informacji kryminalnej, ustawy o Policji oraz ustawy o cudzoziemcach, w związku ze zgłoszonymi przez Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu - w trybie art. 31 ust. 7 regulaminu Sejmu - wątpliwościami co do zgodności projektów z prawem Unii Europejskiej.

wz.

Zastępca Przewodniczącego
Komisji

(-) Jerzy Czepułkowski

Opinia nr 10
Komisji Europejskiej
w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej
poselskiego projektu ustawy
o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw

Komisja Europejska na posiedzeniu w dniu 19 marca 2002 r., zapoznała się ze stanowiskiem przedstawiciela wnioskodawców oraz przygotowaną przez Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu opinią w sprawie zgodności poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z prawem Unii Europejskiej.

Proponowany projekt ustawy ma na celu uelastycznienie przepisów Kodeksu pracy w sposób odzwierciedlający zmiany, jakie dokonały się w ciągu ostatnich kilku lat na rynku pracy.

1. Zmiana 3 dotycząca wykreślenia art. 18² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach budzi zastrzeżenie w świetle unijnego dorobku prawnego. Partycypacja pracownicza, jak również związane z nią kwestie informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników zostały podniesione do rangi podstawowych praw socjalnych pracowników. Zasada ta została wpisana do Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników. Na podstawie art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską wydane zostały dyrektywy Rady (98/59/WE; 77/187/EWG zastąpiona przez 2001/23/WE) wprowadzające szczegółowe warunki partycypacji pracowniczej. Prawo pracowników do informacji i konsultacji zostało włączone do tekstu Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.
2. Zmiana 7 w art. 1 projektu ustawy polegająca na skreśleniu art. 25¹ Kodeksu pracy jest niezgodna z klauzulą 5 Porozumienia stanowiącego integralną część dyrektywy Rady 1999/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zobowiązującego państwa członkowskie do wprowadzenia do ustawodawstwa krajowego rozwiązania prawnego (jednego lub kilku na raz), którego celem jest zapobieganie nadużyciom przy zawieraniu terminowych umów o pracę. Skreślenie art. 25¹ likwiduje jedyne obecnie istniejące w polskim prawie pracy rozwiązanie realizujące cel wskazany w przywołanej dyrektywie. Propozycja ta jest też niezgodna z Układem Europejskim, który zobowiązuje Polskę do zbliżania polskich przepisów prawnych do istniejących w prawie wspólnotowym w zakresie ochrony pracownika w miejscu pracy.
3. Zmiana 6 w art. 1 projektu ustawy polega na dodaniu art. 25 § 1¹ wprowadzającego do Kodeksu pracy nowego typu umowy – umowy o pracę na zastępstwo pracownika w związku z nieobecnością w pracy innego pracownika. Przepis ten należy rozpatrywać łącznie z przedstawioną wyżej zmianą 7. Zmiana ta jest również sprzeczna z dyrektywą Rady 1999/70/WE, która w Klauzuli 2 pkt. 2 Porozumienia pozwala na wyłączenie przez państwa członkowskie, w prawodawstwie krajowym, spod szczególnej ochrony przewidzianej w m.in. klauzuli nr 5, niektórych rodzajów umów terminowych. Dotyczy to jednak umów zawieranych w ramach szkolenia zawodowego, praktyk, programów dokształcania zawodowego, programów integracyjnych, publicznych, bądź wspomaganych publicznie szkoleń. Pozostałe rodzaje umów, w tym umowa na czas nieobecności innego pracownika, powinny podlegać pełnej, przewidzianej dyrektywą ochronie. Projekt zmiany traktuje umowę

na zastępstwo jako mniej wartościową formę zatrudnienia nie tylko w odniesieniu do umowy bezterminowej ale również względem pozostałych umów terminowych. Zatem zmianę z art. 1 pkt. 6 nie usuwającą niezgodnych z prawem wspólnotowym przepisów Kodeksu pracy uznać należy za niezgodną z dyrektywą Rady 1999/70/WE

4. Zmiana 8 proponuje dodanie nowego § 2 do art. 29 K.p., zgodnie z którym pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników, dodatkowo w umowie o pracę określają wynagrodzenie oraz jego składniki. Zmiana ta jest niezgodna z dyrektywą Rady 91/533/EWG, która nie przewiduje możliwości różnicowania treści umowy o pracę w zakresie istotnych warunków zatrudnienia w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. Wprowadzenie zmian do art. 29 K.p. zbliża polską regulację do wspólnotowej (obowiązek podawania pracownikowi składników wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy) ale nie usuwa jednak rozbieżności pomiędzy przepisami polskimi i wspólnotowymi.
5. W zmianie 9 proponuje się dodanie w art. 30 K.p. nowego § 4¹, zgodnie z którym pracodawcę zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników zwalnia się z obowiązku pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Jest to niezgodne z Dyrektywą Rady 92/85/EWG nakładającą na pracodawcę obowiązek pisemnego uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w ciąży, pracownica, która niedawno urodziła dziecko lub karmiącą, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy ma miejsce w okresie od początku ciąży do zakończenia urlopu macierzyńskiego.
6. Zmiany 30 i 36 powinny być rozpatrywane razem. Pierwsza z nich polega na nadaniu nowego brzmienia art. 129 K.p. tj. wprowadzeniu zasady, iż czas pracy pracownika nie może przekraczać 12 godzin na dobę i 48 godzin w tygodniu, z zapewnieniem, że nie przekroczy przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 12 miesięcy. W zmianie 36 zwiększa się natomiast liczbę dopuszczalnych godzin nadliczbowych ze 150 do 240 w roku. Dyrektywa Rady 93/104/WE jedynie w wyjątkowych, jasno określonych okolicznościach pozwala na przedłużenie okresu rozliczeniowego z 4 do 12 miesięcy. Zatem, ze względu na zaproponowaną możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego oraz z uwagi na wyodrębnienie limitu godzin nadliczbowych z ogólnego dopuszczalnego przeciętnego limitu 48 godzin pracy w okresie rozliczeniowym – zaproponowane zmiany należy uznać za niezgodne z regulacją dyrektywy Rady 93/104/WE.
7. Zmiana 49 polegająca na dodaniu w art. 210 § 3 K.p. wyrazów „na zasadach określonych w art. 81 § 1” stanowi merytoryczną zmianę niekorzystną dla pracownika. Proponowana zmiana ogranicza wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenia się miejsca zagrożenia w sytuacji gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Jest to niezgodne z dyrektywą Rady 89/391/EWG, zgodnie z którą pracownicy, którzy w sytuacji poważnego, bezpośredniego i nie dającego się uniknąć niebezpieczeństwa opuszczają swoje stanowisko pracy i/lub zagrożony obszar, nie mogą być podani jakimkolwiek niekorzystnym działaniom ze strony pracodawcy, ze względu na opuszczenie stanowiska pracy.
8. Zmiana 52 dotyczy nadania art. 237³ § 3 K.p. nowego brzmienia, zgodnie z którym, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i w miarę możliwości w czasie pracy. Dyrektywa rady 89/391/EWG zobowiązuje pracodawcę do organizowania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracowników. Szkolenia te, w żadnych okolicznościach nie mogą stanowić obciążenia finansowego dla pracowników.

przyjęcie tej poprawki w proponowanym brzmieniu nie spowodowałoby wprowadzie bezpośrednich wydatków ze strony pracownika, ale mogłoby prowadzić do utraty spodziewanych korzyści poprzez uniemożliwienie pracy w innym miejscu. Poprawka ta nie jest sprzeczna z prawem wspólnotowym, jednak na taką sprzeczność może narażać.

9. Art. 4 projektu ustawy nowelizuje art. 1 ust 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zaproponowana zmiana wyłącza zakłady zatrudniające mniej niż 50 pracowników spod regulacji przepisów dotyczących zwolnień grupowych. Obecnie obowiązująca ustawa nie pokrywa się w pełni z dyrektywą Rady 98/59/WE dotyczącą zwolnień grupowych. Proponowana w art. 4 projekty zmiana, te niezgodność powiększa.

W konkluzji Komisja stwierdza, że projekt jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

