

Decyzja
Prezydium KK
nr 1/22

ws. opinii do projektu ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie
(wersja z dnia 1 grudnia 2021 r.)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje przedmiotowy projekt, jednocześnie zgłaszając następujące uwagi.

W pierwszym rzędzie należy podkreślić, że wszelkie działania, które zmierzają do upowszechnienia legalnego zatrudnienia pracowniczego cieszą się aprobatą NSZZ „Solidarność”. Bez wątpienia, obciążenia o szeroko pojętym charakterze biurokratycznym, związane z nawiązaniem stosunku pracy, które spoczywają na pracodawcy stanowią swoistą barierę, przed podpisaniem umowy o pracę. W szczególności dotyczy to najmniejszych podmiotów, a zwłaszcza osób fizycznych, które miałyby zostać pracodawcami. Tym samym, znoszenie tych barier zasługuje na pozytywną ocenę.

Jednocześnie już w tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, że projektowana ustawa ma też dotyczyć umów o pomocy przy zbiorach, w stosunku do których NSZZ „Solidarność” zajmuje od początku ich funkcjonowania jednoznacznie negatywne stanowisko.

Ponadto, w szerszym ujęciu Prezydium Komisji Krajowej ponownie podkreśla zasadniczy postulat Związku, jakim jest stosowanie umów o pracę zawsze wówczas, gdy faktycznie relacja między podmiotami zatrudniającym i zatrudnianym wypełnia wymogi przewidziane w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W szczególności oznacza to podjęcie przez instytucje państwowe działań przeciw nadużywaniu zatrudnienia cywilnoprawnego wówczas, gdy służy ono obejściu zawieraniu umów o pracę. Dobrym krokiem w tym kierunku mogłoby być wprowadzenie projektowanych ułatwień tylko w stosunku do umowy o pracę.

Uwagi szczególne:

Art. 1 ust. 2

W przypadku umów o pracę możliwe jest także ich wygaśnięcie, co jest innym sposobem ustania stosunku pracy od rozwiązania umowy. Jakkolwiek do wygaśnięcia dochodzi z mocy prawa, bez składania oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron, to jednak także wówczas

powstają określone konsekwencje, chociażby wydanie świadectwa pracy. W związku z tym wydaje się zasadne dodanie w projektowanym przepisie, że obsługa umowy obejmuje także jej wygaśnięcie.

Art. 6 ust. 1

Ustawodawca nie precyzuje formy, w jakiej ma zostać wyrażona zgoda obu stron na zawarcie umowy za pośrednictwem systemu, w tym zwłaszcza zgoda pracownika. Ze względu na doniosłość tej kwestii należałoby wskazać na formę pisemną owej zgody.

Art. 7 ust. 4

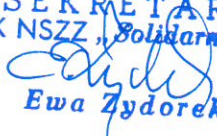
Przepis milczy na temat danych potrzebnych do zmiany umowy, co ma szczególne znaczenie w kontekście wypowiedzenia zmieniającego.

W tym miejscu można wskazać także na fakt że, w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia (jak i wypowiedzenia zmieniającego) powinno być poprzedzone konsultacją z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. Jakkolwiek poziom uzwiązkowienia pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych zakresem projektowanej ustawy nie jest wysoki, nie może to jednak być argumentem za ograniczaniem praw związkowych pracowników. W szerszym kontekście dotyczy to również innych sytuacji, w których przepisy prawa pracy nakazują pracodawcy prowadzenie szeroko rozumianego dialogu z zakładową organizacją związkową odnośnie sytuacji indywidualnego pracownika (np. w procedurze rozpatrzenia sprzeciwu od kary porządkowej, czy też wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w ciąży). Tym samym zasadne jest pytanie czy pominięcie w projekcie ustawy tej materii było działaniem zamierzonym (relacja na linii strona związkowa – pracodawca przebiega według reguł ogólnych wynikających z Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy), czy też jest niedopatrzeniem projektodawcy.

Gdańsk, 11 stycznia 2022 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek