

Decyzja

Prezydium KK

nr 32/22

ws. opinii o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (projekt z dnia 4 lutego 2022 r.), zwany dalej „projektem ustawy nowelizacyjnej” ma na celu implementację dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186, str. 105) i 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188, str. 79). Ponadto, projekt ustawy nowelizacyjnej ma na celu wprowadzenie zmian zapewniających pełną zgodność przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas określony z dyrektywą Rady 1999/70/WE z dnia 29 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzenia umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ocenia, że zaproponowany w projekcie ustawy nowelizacyjnej sposób implementacji obu wspomnianych wyżej dyrektyw, co do zasady, zasługuje na pozytywną ocenę. Zmierza on do realizacji celów, dla których wydane zostały obie wskazane wyżej dyrektywy. Zawiera on propozycje zmian rozszerzających dotychczasowy zakres prawa pracowników do informacji dotyczących warunków zatrudnienia jak również ich uprawnienia rodzicielskie. Propozycja objęcia umów o pracę na czas określony tzw. powszechną ochroną trwałości stosunku pracy zmierza do wyeliminowania zjawiska nadużywania umowy o pracę na czas określony jako podstawy

zatrudnienia i stanowi wyraz realizacji postulatu formułowanego już od wielu lat przez NSZZ „Solidarność”.

Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej zgłasza następujące uwagi szczegółowe:

1. Zaproponowana w projekcie ustawy nowelizacyjnej regulacja uzależniająca maksymalną długość okresu, na który może być zawarta umowa o pracę na okres próbny od długości okresu, na który strony zamierzają zawrzeć umowę na czas określony nie spełni zakładanych celów społecznych. Zawierając umowę o pracę na okres próbny strony nie muszą mieć zgodnego zamiaru późniejszego zawarcia jakiegokolwiek umowy o pracę. Tym bardziej nie muszą planować późniejszego zawarcia umowy na ściśle określony czas. Regułą zatem będzie tak, jak i do tej pory, zawieranie umów o pracę na okres próbny na maksymalny możliwy czas tj. na 3 miesiące. Posiadanie zgodnego zamiaru zawarcia późniejszej umowy na ściśle określony czas będzie zresztą w praktyce nie do udowodnienia.
2. W ramach proponowanych zmian w art. 29 k.p. przewiduje się, że § 1 będzie brzmiał „Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: ... pkt 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy (...)”. Za niepokojące należy uznać rozwiązanie przewidujące umieszczenie w treści umowy o pracę, iż w umowie o pracę będzie można zawrzeć informację o miejscu wykonywania pracy określoną przez pracownika. Miejsce wykonywania pracy powinno zostać uzgodnione przez strony stosunku pracy. Określanie miejsca wykonywania pracy przez pracownika może negatywnie wpływać na kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy, a w konsekwencji na jego uprawnienia w późniejszym czasie (np. w razie wypadku przy pracy może się okazać, że z powodu określenia miejsca pracy przez pracownika samodzielnie, utrudnione będzie przeprowadzenia postępowania powypadkowego). Określenie miejsca wykonywania pracy przez samego pracownika według art. 4 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2019/1152 zostało wskazane jako alternatywa w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, gdy pracownik będzie zatrudniony w różnych miejscach. Tymczasem sformułowanie art. 29 § 1 pkt 2) k.p. dopuszcza określenie w umowie miejsca pracy w liczbie mnogiej, czyli ich wymienienie w umowie o pracę, co przyczyni się chociażby do trudności w określeniu właściwości miejscowej sądu pracy w przypadku, gdy pracownik nie będzie chciał lub mógł pozywać pracodawcę mającego siedzibę na drugim końcu Polski. Art. 461 § 1 kodeksu postępowania cywilnego mówi o

właściwości według wyboru powoda: sąd właściwy dla pozwanego lub sąd, w którego obszarze właściwości praca była wykonywana.

3. Nowelizacją dodany zostanie do kodeksu pracy art. 94¹³, który odnosi się do czasu pracy. Projektowany przepis będzie stanowił, że „w przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy”. Przepis rozwiąże problem czasu szkoleń, które powinny być odbywane w godzinach pracy pracownika, jednak nie wydaje się konieczne określenie w przepisie, że szkolenia powinny odbywać się w czasie pracy „w miarę możliwości”.
4. Wątpliwości budzi proponowana regulacja urlopu opiekuńczego. W projekcie proponuje się, aby urlop miał charakter bezpłatny tzn. aby w trakcie trwania tego urlopu pracownikowi nie przysługiwało prawo ani do wynagrodzenia za pracę ani do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (zasiłków). Bezpłatny charakter urlopu opiekuńczego będzie zniechęcać pracowników do korzystania z tego uprawnienia. W razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad członkiem rodziny pracownicy, aby nie stracić dochodu, będą w pierwszej kolejności korzystać ze zwolnienia lekarskiego i prawa do zasiłku opiekuńczego oraz urlopu wypoczynkowego a urlop opiekuńczy będzie ostatecznością, po którą pracownicy będą sięgać w przypadku wyczerpania prawa do zasiłku opiekuńczego oraz po wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Dlatego, w ocenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, należy przyznać pracownikom korzystającym z urlopu opiekuńczego prawa do wynagrodzenia bądź prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Podobne wątpliwości budzi proponowana w projekcie konstrukcja prawa pracownika do zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych. Przyznanie pracownikom za czas tego zwolnienia prawa do wynagrodzenia w wysokości jedynie połowy normalnego wynagrodzenia nie będzie stanowić zachęty do korzystania z tego uprawnienia.

5. Przewidziana w projektowanym art. 173¹ § 3 k.p. definicja członka rodziny jest zbyt wąska. Projekt nie uwzględnia faktycznych więzi rodzinnych i sprawowanej opieki nad członkami rodziny obejmujących także dziadków, ciotki, wujków i teściów. Nie odpowiada na realne potrzeby pracowników. Nie z każdą z tych osób pracownik będzie wspólnie zamieszkiwał.
6. Zastanawiające jest również odesłanie do art. 183² k.p. w przypadku urlopu opiekuńczego. Projektowany art. 183² k.p. przewiduje, że „pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu”. Oznacza to, że po skorzystaniu przez pracownika nawet z jednego dnia urlopu opiekuńczego pracodawca będzie mógł powierzyć mu inne równorzędne stanowisko pracy. Odesłanie z art. 173³ k.p. do art. 183² k.p. może powodować, że pracownicy nie będą zainteresowani instytucją urlopu opiekuńczego.
7. Ponadto, w projektowanym art. 173¹ § 4 k.p. sztywno został ujęty termin złożenia wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego. Wniosek składany jest w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Wydaje się, że w projektowanym przepisie powinno się wskazać, iż termin złożenia wniosku to „co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu”.
8. Inną sprawą są trudności interpretacyjne, które budzić będą przepisy określające przesłanki udzielenia pracownikowi urlopu opiekuńczego, które posługują się zwrotami nieostryimi takimi jak „zapewnienie wsparcia” czy też osoba „wymagająca znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych” czy też przepisy określające warunki skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych, które posługują się terminem „siła wyższa”.
9. Podobne wątpliwości natury interpretacyjnej, ale także dowodowej wywoływać będą również inne nowe zwroty nieostre, którymi posługują się przepisy projektu ustawy nowelizacyjnej takie jak „prowadzenie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem” podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w okresie ciąży lub urlopu związanego z rodzicielstwem (art. 177 § 1 pkt 1 k.p.) czy też „zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” (art. 29⁴ § 1 k.p.). Jest to o tyle istotne, że w projekcie proponuje się również

penalizację czynu polegającego na prowadzeniu przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który złożył wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy. Ma on zgodnie z proponowanym art. 281 § 1 lit. 3a k.p. stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

10. Na podstawie 148¹ § 1 k.p. wprowadza się zwolnienie dla pracownika z powodu „siły wyższej”. Na podstawie § 3 pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Należy zwrócić uwagę na to, iż treść przepisu została zredagowana na wzór urlopu na żądanie, biorąc pod uwagę konieczność zgłoszenia wniosku najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia, a nie właśnie na kształt treści art. 188 k.p., który jest pozbawiony tego typu ram udzielenia zwolnienia, a funkcjonuje od wielu lat. Pracownik sugerując się konstrukcją urlopu analogiczną do urlopu na żądanie, może zachowywać się podobnie jak przy nim, tj. bać się zdezorganizowania pracy pracodawcy, skoro trzeba będzie zgłosić żądanie udzielenia zwolnienia najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Należy tylko przypomnieć, że obowiązujące rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r. w *sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* w treści § 2 ust. 2 przewiduje możliwość następczego, tj. nawet na drugi dzień, zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika.
11. Nie jest jasne dlaczego dodawany art. 188¹ k.p. nie przewiduje możliwości złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy dla opiekuna. Przepis przewiduje, że pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Natomiast art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 stanowi, że z wnioskiem o elastyczną organizację pracy będą mogli wystąpić również opiekunowie. Dodawany przepis § 6 nie zawiera również gwarancji by pracownik, w przypadku gdy elastyczna organizacja pracy jest ograniczona w czasie, miał prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu, a taką dyspozycję zawiera art. 9 ust. 3 dyrektywy.
12. Art. 18 dyrektywy 2019/1152 i art. 12 dyrektywy 2019/1158 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków, w tym przerzucenia ciężaru dowodu na pracodawcę. Dodany zostanie do kodeksu pracy art. 18^{3f}, zgodnie

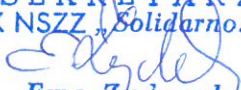
z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Przepis ten jednak nie „przerzuca” ciężaru dowodu na pracodawcę. Unormowanie w zakresie ciężaru dowodu znajdzie się w art. 177 § 4¹ k.p., który stanowił będzie, że „w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.” W związku z tak ukształtowaną regulacją należy się zastanawiać nad powodem nieobjęcia zakresem przepisu np. wniosku o elastyczną organizację pracy opiekuna.

13. Należy również zauważyć, że art. 18^{3f} § 3 k.p. przewidujący roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z pewnością nie można uznać za odstrasżającą sankcję. Natomiast art. 19 dyrektywy 2019/1152 stanowi, że państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Warto zatem zastanowić się nad tym, czy sankcja określona w art. 18^{3f} k.p. będzie wystarczająco skuteczna.
14. Pozytywnie oceniamy wprowadzenie obowiązku uzasadniania oraz konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. W projekcie i jego uzasadnieniu brak jednak instrumentów gwarantujących, pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony, przywrócenie do pracy. W przypadku umów o pracę na czas określony, może okazać się, że w trakcie procesu sądowego minie termin, do którego umowa o pracę miała trwać. W takiej sytuacji należałoby rozważyć dopuszczalność przywrócenia pracownika do pracy na okres równoważny okresowi od rozwiązania umowy o pracę do terminu, do którego umowa miała trwać.
15. Odnosząc się do zmian zawartych w art. 2 dotyczącym ustawy o Policji, art. 3 dotyczący Straży Granicznej, art. 5 dotyczący Państwowej Straży Pożarnej, i innych służb mundurowych należy wyrazić wątpliwość czy będą miały do nich zastosowanie postanowienia dotyczące ochrony w przypadku wykorzystania urlopu opiekuńczego lub wnioskowania o niego. Przy udzielaniu urlopu stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału 1a w dziale siódmym Kodeksu pracy. Z projektu jednak nie wynika czy funkcjonariusze objęci zostaną również ochroną przed retorsjami za wnioskowanie

o udzielenie takiego urlopu. Ponadto, można mieć wątpliwości czy z urlopu opiekuńczego i zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej będą mogli korzystać nauczyciele objęci Kartą Nauczyciela.

Gdańsk, 15 marca 2022 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek