



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VI kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM 10-20-08

**Druk nr 430**  
Warszawa, 28 lutego 2008 r.

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

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

## **- o zmianie ustawy - Kodeks pracy.**

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

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

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

(-) Donald Tusk

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy<sup>1)</sup>

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18<sup>3a)</sup>:

a) § 4-6 otrzymują brzmienie:

„§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).”,

b) dodaje się § 7 w brzmieniu:

„§ 7. Poddanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”;

2) w art. 18<sup>3b</sup> w § 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika,”;

3) art. 18<sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 18<sup>3e</sup>. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.”;

4) w art. 132 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić bezpośrednio po zakończeniu pracy powodującej naruszenie okresu odpoczynku, a jeżeli

nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy – nie później niż w czternastej dobie licząc od końca doby, w której naruszono wymagany okres odpoczynku. Udzielenie równoważnego okresu odpoczynku nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.”;

5) w art. 150:

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2 , 2<sup>1</sup>, 2<sup>2</sup> i 3 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okresy rozliczeniowe czasu pracy określone:

1) w art. 129 § 2, jeżeli nie przekraczają one 6 miesięcy,

2) w art. 135 § 2 i 3

– po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup> i 2<sup>2</sup> w brzmieniu:

„§ 2<sup>1</sup>. Okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w art. 129 § 2 przekraczające 6 miesięcy ustala się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli nie dojdzie do zawarcia układu – w porozumieniu zawieranym przez pracodawcę z co najmniej jedną reprezentatywną organizacją związkową w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>.

§ 2<sup>2</sup>. Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w art. 129 § 2 przekraczające 6 miesięcy ustala się w porozumieniu zawieranym przez pracodawcę z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.”;

6) art. 151<sup>5</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 151<sup>5</sup>. § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czas dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Czas dyżuru wlicza się do czasu pracy, jeżeli dyżur był pełniony w miejscu wykonywania pracy określonym w umowie o pracę.

§ 4. Za czas dyżuru pełnionego poza miejscem wykonywania pracy, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przy-

sługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 5. Przepisów § 2 i 4 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.”;

7) po art. 183<sup>1</sup> dodaje się art. 183<sup>2</sup> w brzmieniu:

„Art. 183<sup>2</sup>. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.”;

8) w art. 207 :

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dzie-

dzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,



- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 2<sup>1</sup>. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.”;

9) po art. 207 dodaje się art. 207<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 207<sup>1</sup>. § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:

- a) udzielania pierwszej pomocy,
- b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.”;

10) w art. 208:

a) w § 1 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.”,

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207<sup>1</sup>.”;

11) po art. 209 dodaje się art. 209<sup>1</sup>-209<sup>3</sup> w brzmieniu:

„Art. 209<sup>1</sup>. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,

- 2) wyznaczyć pracowników do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny być uzależnione od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

Art. 209<sup>2</sup>. § 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,

- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art. 209<sup>3</sup>. § 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.”;

12) w art. 210 po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 2<sup>1</sup>. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca

zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.”;

13) art. 215 otrzymuje brzmienie:

„Art. 215. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,

2) uwzględniały zasady ergonomii.”;

14) w art. 216 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.”;

15) w art. 225 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, biorąc również pod uwagę przepisy wydane na podstawie art. 237<sup>15</sup>.”;

16) art. 233 otrzymuje brzmienie:

„Art. 233. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-

sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.”;

17) w art. 237<sup>1a</sup> w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników,”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 4-6, które wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

---

<sup>1)</sup> Przepisy niniejszej ustawy wdrażają postanowienia: dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 39 z 14.02.1976, str. 40; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 187), dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 349), dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23), dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79), dyrektywy 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 05.10.2002, str. 15; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 255), dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381), dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).

- <sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. 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, 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, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615 oraz z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672.

33-02-aa

## UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy zakłada dokonanie zmian w przepisach Kodeksu pracy związanych z dalszym ich dostosowywaniem do prawa unijnego w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

I. Zmiany w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu

W zakresie równego traktowania w zatrudnieniu projekt ma na celu doprowadzenie do właściwego i pełnego wdrożenia trzech dyrektyw z tego zakresu – w związku z przedstawieniem Polsce przez Komisję Europejską zarzutów formalnych w związku z ich niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem. Są to:

- dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23; naruszenie nr 2006/2255, pismo Komisji Europejskiej z dnia 4 lipca 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/203785),
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79; naruszenie nr 2006/2445, pismo Komisji Europejskiej z dnia 15 grudnia 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/207993),
- dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 05.10.2002, str. 15; Dz. Urz.



UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 255; naruszenie nr 2006/2522, pismo Komisji Europejskiej z dnia 23 marca 2007 r. znak: SG-Greffe(2007)D/201588).

Zmiany w powyższym zakresie dotyczą:

- uszczegółowienia i doprecyzowania definicji dyskryminacji pośredniej (zmiana art. 18<sup>3a</sup> § 4 Kodeksu pracy); definicję proponuje się uzupełnić o tryb warunkowy, a także o wskazanie na element zgodnego z prawem celu,
- doprecyzowania sytuacji będących przejawem dyskryminacji (zmiana art. 18<sup>3a</sup> § 5 Kodeksu pracy), przez szczegółowe wskazanie, jakie działania mogą doprowadzić do stworzenia niekorzystnej atmosfery wobec pracownika,
- uszczegółowienie definicji molestowania seksualnego (zmiana art. 18<sup>3a</sup> § 6 Kodeksu pracy), przez szczegółowe wskazanie, jakie działania mogą doprowadzić do stworzenia niekorzystnej atmosfery wobec pracownika,
- wprowadzenia zakazu jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który poddaje się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu lub podejmuje działania przeciwstawiające się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu (nowy § 7 w art. 18<sup>3a</sup>); dotychczasowe przepisy nie przewidywały takiej gwarancji prawnej,
- uszczegółowienia sytuacji, które nie mogą być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zmiana art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1); nowa redakcja przepisu kładzie nacisk na wymóg proporcjonalności do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika,
- doprecyzowania zakresu ochrony wobec pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zmiana art. 18<sup>3e</sup>); skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie tylko nie mogłoby stanowić przyczyny zwolnienia pracownika, ale także nie mogłoby być podstawą

innego niekorzystnego traktowania pracownika lub zastosowania wobec niego niekorzystnych konsekwencji,

- przyznania ochrony pracownikowi udzielającemu pomocy innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dodanie w art. 18<sup>3e</sup> § 2); zakres tej ochrony byłby analogiczny jak dla pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- wyraźnego zagwarantowania pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym (nowy art. 183<sup>2</sup>); proponowane rozwiązanie polegałoby na nałożeniu na pracodawcę obowiązku dopuszczenia pracownika po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie byłoby to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

## II. Zmiany w zakresie czasu pracy

W zakresie czasu pracy projekt ma na celu dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381), w związku z orzeczeniami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości precyzującymi postanowienia tej dyrektywy, a także w związku z zawieszeniem prac nad zmianami tej dyrektywy. Komisja Europejska ma bowiem zamiar wszczynać postępowania przeciwko państwom członkowskim, które nie dostosowały swoich regulacji prawnych do obecnej dyrektywy i orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Projekt ustawy przewiduje dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do dyrektywy w zakresie:

- 1) terminu na udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku – w razie naruszenia nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 1 pkt 4 projektu),
- 2) trybu wprowadzania okresów rozliczeniowych dłuższych niż 6-miesięczne (art. 1 pkt 5 projektu),
- 3) wliczania dyżuru odbywanego w miejscu wykonywania pracy do czasu pracy (art. 1 pkt 6 projektu).

(1) Konieczność zmian w art. 132 § 3 Kodeksu pracy – nakładającym na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi równoważnego czasu wolnego, w przypadku gdy pracownikowi nie został zagwarantowany w danej dobie 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy – wynika z orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Jaeger. Trybunał orzekł bowiem, że równoważny okres odpoczynku powinien być udzielony niezwłocznie po zakończeniu pracy, która uniemożliwia korzystanie z tego odpoczynku.

Dyrektywa 2003/88/WE przewiduje wprowadzenie udzielanie równoważnego okresu odpoczynku w przypadku naruszenia odpoczynku dobowego, ale nie precyzuje okresu, w jakim powinien być on udzielony. Dlatego z obecnych przepisów Kodeksu pracy wynika, że odpoczynek ten powinien być udzielony pracownikowi w okresie rozliczeniowym, w którym odpoczynek został naruszony.

W związku z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości proponuje się, aby równoważny okres odpoczynku był udzielany bezpośrednio po zakończeniu pracy powodującej naruszenie okresu odpoczynku, a jeżeli nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy – nie później niż w czternastej dobie licząc od końca doby, w której nie zachowano okresu odpoczynku dobowego.

(2) W świetle postanowień dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego powyżej 6 miesięcy (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne

wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Przepisy Kodeksu pracy przewidują natomiast, że przedłużenie okresu rozliczeniowego do 6 bądź 12 miesięcy (co jest w myśl art. 129 § 2 Kodeksu pracy dopuszczalne w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób) może nastąpić nie tylko w układzie zbiorowym pracy, ale także w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 Kodeksu pracy).

Projektowana zmiana, tj. wprowadzenie do Kodeksu pracy § 2<sup>1</sup> i 2<sup>2</sup> w art. 150, spowoduje, że przedłużenie okresu rozliczeniowego ponad 6 miesięcy (do maksymalnych 12 miesięcy) będzie dopuszczalne na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawieranego ze związkami zawodowymi, a u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – na podstawie porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników. Taka propozycja odpowiada postanowieniom dyrektywy.

(3) Konieczność nadania nowego brzmienia art. 151<sup>5</sup> Kodeksu pracy wynika również z orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Jaeger. W orzeczeniu tym Trybunał orzekł, że czas dyżuru medycznego powinien być w całości wliczany do czasu pracy, o ile lekarz jest zobowiązany przebywać na terenie szpitala, nawet jeżeli w czasie dyżuru może odpoczywać. W związku z tym wyłoniła się konieczność uregulowania kwestii dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu wykonywania pracy. Stosownie do orzeczenia Trybunału proponuje się regulację, zgodnie z którą do czasu pracy wlicza się czas dyżuru pełnionego w miejscu wykonywania pracy (wynikającym z umowy o pracę), nawet jeżeli podczas takiego dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Skutkiem tej zmiany będzie wliczanie do czasu pracy nie tylko czasu wykonywania pracy w trakcie dyżuru – co jest oczywiste – ale i czasu samej gotowości do wykonywania pracy, jeżeli wystąpi ona w miejscu, w którym pracownik wykonuje pracę, zgodnie z umową o pracę.

Natomiast proponuje się nie zmieniać zasad rekompensowania czasu dyżuru, jeżeli przypada on poza miejscem wykonywania pracy. Nadal w takim przypadku pracownik miałby prawo do czasu wolnego lub wynagrodzenia gwarancyjnego – na dotychczasowych zasadach. Taka rekompensata nie przysługiwałaby jedynie, tak jak to wynika z obecnie obowiązujących przepisów, w razie dyżuru domowego.

Kodeksowa regulacja zaliczania czasu dyżuru do czasu pracy, zawarta w projektowanej nowelizacji art. 151<sup>5</sup>, nie będzie miała zastosowania do dyżuru medycznego. W tym zakresie od dnia 1 stycznia 2008 r. będzie obowiązywał analogiczny przepis zawarty w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 176, poz. 1240).

### III. Zmiany w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

#### 1. Stan dotychczasowy

Problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy regulują przepisy działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

#### 2. Proponowane zmiany

Niezbędne jest dokonanie zmian w dziale dziesiątym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” Kodeksu pracy ze względu na przedstawienie Polsce przez Komisję Europejską zarzutów formalnych w związku z niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem postanowień dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 349; naruszenie nr 2007/2008, pismo z dnia 23 marca 2007 r., znak: SG-Greffe (2007)D/201581). Ponadto jest konieczne dostosowanie przepisów

Kodeksu pracy do zmian wynikających z innych, wydanych w ostatnim okresie, aktów prawnych.

W tej sytuacji przygotowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniający w szczególności postanowienia:

- art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy dotyczącego zakresu odpowiedzialności pracodawcy (art. 207 § 1 K.p.),
- art. 6 dyrektywy odnośnie do ogólnych obowiązków pracodawcy mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom (art. 207 § 2 pkt 3 i 4 oraz § 2<sup>1</sup>, art. 208 § 1 pkt 4 K.p.),
- art. 8 dyrektywy w sprawie obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników oraz w przypadku poważnego i nieuniknionego niebezpieczeństwa (art. 209<sup>1</sup>, art. 209<sup>2</sup>, art. 209<sup>3</sup> K.p.),
- art. 10 ust. 1 i 2 dyrektywy dotyczącego obowiązku pracodawcy informowania pracowników oraz innych pracodawców między innymi o zagrożeniach zawodowych i działaniach podjętych dla ich wyeliminowania (art. 207<sup>1</sup> i art. 208 § 3 K.p.),
- art. 11 ust. 2 lit. b dyrektywy w części dotyczącej konsultacji w sprawie wyznaczania pracowników do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników (art. 237<sup>1a</sup> § 1 pkt 3 K.p.) oraz
- art. 15 dyrektywy odnośnie do ochrony szczególnie narażonych grup ryzyka (art. 207 § 2 pkt 5 K.p.).

W związku z przepisami dotyczącymi systemu oceny zgodności wyrobów (maszyn) jest konieczne uchylenie § 2 w art. 215 (określającego odpowiedzialność konstruktora i producenta maszyn za niedopełnienie obowiązków wynikających z odrębnych przepisów) oraz zmiana przepisów w art. 216.

Proponuje się uchylenie upoważnienia, zawartego w art. 225 § 2 Kodeksu pracy, dla Ministra Pracy i Polityki Społecznej do wydania rozporządzenia

w sprawie wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Postęp naukowo-techniczny spowodował, że rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. Nr 62, poz. 288) stało się w znacznej części nieaktualne i powoduje trudności interpretacyjne. Problematyka ta jest równolegle regulowana rozporządzeniami wydawanymi przez właściwych ministrów na podstawie art. 237<sup>15</sup> § 2 Kodeksu pracy. W tej sytuacji nie jest możliwe zapewnienie spójności między tymi aktami prawnymi – nie jest więc celowe utrzymywanie upoważnienia dla ministra właściwego ds. pracy. Wydaje się, że najwłaściwsze będzie upoważnienie pracodawcy do ustalania wykazu takich prac po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy.

Proponuje się, aby projektowane zmiany w Kodeksie pracy weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem zmian dotyczących problematyki czasu pracy, które proponuje się wprowadzić w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia ustawy. W zakresie problematyki czasu pracy jest bowiem konieczne pozostawienie adresatom norm prawnych niezbędnego przedziału czasowego na podjęcie niezbędnych decyzji organizacyjnych.

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Podmioty, na które oddziałuje projekt aktu prawnego

W zakresie czasu pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu projektowana ustawa oddziaływać będzie na wszystkich pracowników i pracodawców objętych przepisami Kodeksu pracy. Jedynie w zakresie stosowania znacznie wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy zakres oddziaływania będzie ograniczony do pracodawców prowadzących działalność w rolnictwie i hodowli, a także zatrudniających pracowników przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Natomiast w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisy projektowanej ustawy oddziałują na pracodawców, jak również na pracowników.

### 2. Konsultacje społeczne

Projekt został przesłany do zaopiniowania do niżej wymienionych partnerów społecznych:

- Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność 80”,
- Forum Związków Zawodowych,
- Związku Rzemiosła Polskiego,
- Konfederacji Pracodawców Polskich,
- Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Związku Pracodawców Business Centre Club,
- Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.



Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej. W trakcie prac nad projektem żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad nim.

W ustawowym terminie uwagi do projektu przekazali: Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego, NSZZ „Solidarność 80”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Pozostałe organizacje nie przekazały stanowisk do projektu.

Projektowane rozwiązania prawne były też przedmiotem opiniowania na forum Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi projektowanych zmian w zakresie doprecyzowania regulacji prawnych, zwłaszcza z obszaru równego traktowania w zatrudnieniu i bezpieczeństwa i higieny pracy, należy wyjaśnić, że istnieje niezbędna konieczność ich wprowadzenia w wersji przyjętej w projekcie, ze względu na zarzuty formalne stawiane Polsce przez Komisję Europejską. Wymagane jest bowiem, dla zapewnienia osiągnięcia celu dyrektyw, wprowadzenie do ustawodawstwa krajowego konkretnych sformułowań występujących w dyrektywach.

W projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy pominięto natomiast, w stosunku do pierwotnej jego wersji, zmiany dot. art. 237<sup>11</sup> (tworzenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy), jako bezpośrednio niewynikające z uwag formalnych Komisji Europejskiej. Tym samym bezprzedmiotowe stały się uwagi organizacji pracodawców (KPP i PKPP „Lewiatan”) do tych rozwiązań.

Propozycje wyżej wymienionych organizacji dotyczyły umożliwienia zlecenia wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy u wszystkich pracodawców, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników oraz poziom i rodzaj zagrożeń. Byłoby to sprzeczne z art. 7

dyrektywy Rady 89/391/EWG oraz utrwalonym orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w tej sprawie.

W wyniku konsultacji społecznych projekt w stosunku do pierwotnej jego wersji zawiera natomiast precyzyjniejsze regulacje w zakresie wprowadzania długiego okresu rozliczeniowego czasu pracy (od 6 do 12 miesięcy), przewidując, że byłoby to możliwe nie tylko w drodze układu zbiorowego pracy, ale także na podstawie porozumienia zawieranego ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku z przedstawicielami pracowników. Ponadto doprecyzowano warunki udzielania pracownikom równoważnego okresu odpoczynku, w sytuacji gdy pracodawca pozbawia pracownika lub ogranicza jego dobowy okres odpoczynku.

### 3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Skutki finansowe związane z wejściem w życie projektowanych rozwiązań prawnych w zakresie czasu pracy, zwłaszcza dotyczących wliczania czasu dyżuru zarządzanego w miejscu świadczenia pracy do czasu pracy, będą przewidziane w budżecie państwa przez właściwego dysponenta części budżetowej.

W zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – nie przewiduje się dodatkowego obciążenia dla budżetu państwa i sektora finansów publicznych.

W zakresie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu – nie przewiduje się dodatkowego obciążenia dla budżetu państwa i sektora finansów publicznych, ponieważ projekt jedynie doprecyzowuje obowiązujące przepisy.

### 4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana ustawa nie będzie miała istotnego wpływu na rynek pracy.

### 5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość.


6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Ustawa nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionów.

7. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z regulacjami prawa Unii Europejskiej (tj. dyrektywami wskazanymi szczegółowo w uzasadnieniu).

Projektowana ustawa nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej.

  
**URZĄD**  
**KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**  
SEKRETARZ  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ STANU

*Mikołaj Dowgielewicz*

Min.MD/319/08/DP/jf

Warszawa, dnia 18 lutego 2008 r.

**Pan**  
**Maciej Berek**  
**Sekretarz Rady Ministrów**

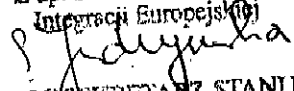
**Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, wyrażona na podstawie art. 9 pkt 3 w związku z art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2a ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494, z późn. zm.) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej Mikołaja Dowgielewicza**

*Szanowny Panie Ministrze,*

W związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (pismo nr RM-10-20-08) pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

**Projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

*Z poważaniem,*

Z up. Sekretarza Komitetu  
Integracji Europejskiej  
  
PODSEKRETARZ STANU  
*Sławomira Jędrzejewska*

Do uprzejmej wiadomości:

Pani  
Jolanta Fedak  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

2008-02-19