



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja

Druk nr 1948

Warszawa, 7 października 2013 r.

Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

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

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Annę Grodzką.

(-) Maciej Banaszak; (-) Piotr Paweł Bauć; (-) Robert Biedroń; (-) Jerzy Borkowski; (-) Jan Cedzyński; (-) Artur Dębski; (-) Marek Domaracki; (-) Wincenty Elsner; (-) Artur Górczyński; (-) Anna Grodzka; (-) Michał Kabaciński; (-) Witold Klepacz; (-) Krzysztof Kłosowski; (-) Henryk Kmiecik; (-) Sławomir Kopyciński; (-) Roman Kotliński; (-) Łukasz Krupa; (-) Jacek Kwiatkowski; (-) Andrzej Lewandowski; (-) Tomasz Makowski; (-) Małgorzata Marcinkiewicz; (-) Maciej Mroczek; (-) Jacek Najder; (-) Michał Tomasz Pacholski; (-) Janusz Palikot; (-) Wojciech Penkalski; (-) Andrzej Piątak; (-) Zofia Popiołek; (-) Marek Poznański; (-) Andrzej

Rozenek; (-) Adam Rybakowicz; (-) Armand Kamil Ryfiński; (-) Paweł Sajak; (-) Marek Stolarski; (-) Maciej Wydrzyński.

USTAWA

z dnia 2013 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

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

1) art. 11³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 11³. Jakiegokolwiek mobbing lub dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - są niedopuszczalne.”;

2) w art. 18^{3a}:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”,

b) § 5 otrzymuje brzmienie:

¹ 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, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378, z 2012 r. poz. 908 i 1110 oraz z 2013 r. poz. 2, 675 i 896.

- „§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:
1) działanie polegające na tolerowaniu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachęcanie do tego lub nakazanie naruszenia tej zasady innej osobie;
2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).”;

c) po § 7 dodaje się § 8 w brzmieniu:

- „§ 8. Każde nierówne traktowanie motywowane przeświadczeniem o przynależności pracownika do grupy określonej w § 1 lub powiązaniu z nią jest zakazane i stanowi dyskryminację w zatrudnieniu (dyskryminacja przez asocjację).”;

3) art. 18^{3d} otrzymuje brzmienie:

- „art. 18^{3d}. § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
§ 2. Osoba, która zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.
§ 3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.”;

4) w art. 22:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

- „§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i na ryzyko pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.”;

b) § 1² otrzymuje brzmienie:

- „§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1, choćby strony zawarły uprzednio zgodnie umowę cywilnoprawną”;

c) po § 1² dodaje się § 1³ – 1⁵ w brzmieniu:

- „§ 1³. Zatrudnienie wykonywane bez zawarcia umowy na piśmie traktowane jest jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy chyba, że zatrudniający wykaże, że z właściwości tego stosunku wynika co innego.

§ 1⁴. Nie sprzeciwia się istnieniu stosunku pracy fakt, że z inicjatywy pracownika był on zastępowany w pracy przez inną osobę do tego wyznaczoną przez pracodawcę.

§ 1⁵. Za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy, a także na skutek utrwalonej praktyki stron, możliwe jest w ramach stosunku pracy wykonywanie pracy w czasie lub miejscu określonym samodzielnie przez pracownika przy zachowaniu podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy.”;

5) w art. 25¹ § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli strony poprzednio zawarły umowę o pracę na czas określony na następujący po sobie okres, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 6 miesięcy lub gdy łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę między tymi samymi stronami stosunku pracy przekracza 24 miesiące.”;

6) w art. 30:

a) § 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy wraz ze wskazaniem sądu właściwego ze względu na miejsce siedziby lub zamieszkania pracodawcy, a także ze względu na miejsce siedziby zakładu pracy, miejsce wykonywania pracy przez pracownika lub miejsca gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana.”,

b) po § 5 dodaje się § 6 - 8 w brzmieniu:

„§ 6. Oświadczenie o którym mowa w § 4 winno być sformułowane przez pracodawcę w sposób jasny, konkretny i precyzyjny oraz zrozumiały dla pracownika.

§ 7. Pracodawca związany jest treścią podanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o której mowa w § 4. Nie wywołuje skutków prawnych modyfikowanie, rozszerzanie albo wskazywanie innych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w dodatkowych oświadczeniach pracodawcy w szczególności, gdy

pracownik odwoła się do sądu pracy od wypowiedzenia mu umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

§ 8. Sąd pracy rozpatruje spory związane z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia w granicach określonych treścią przyczyny rozwiązania stosunku pracy podaną w oświadczeniu, o którym mowa w § 4. ”;

7) w art. 32 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

- 1) okres próbny,
- 2) czas określony,
- 3) czas nie określony,
- 4) czas wykonania określonej pracy.”;

8) uchyla się art. 33;

9) uchyla się art. 33¹;

10) w art. 36 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.”;

11) w art. 36¹ § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.”;

12) po art. 37 dodaje się art. 37¹ w brzmieniu:

„Art. 37¹. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca może z własnej inicjatywy za pisemną zgodą pracownika lub na wniosek pracownika, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.”;

13) w art. 38:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na czas określony i na czas wykonania określonej pracy, pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”;

b) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej i udzieleniu jej pisemnej odpowiedzi, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.”;

14) w art. 41¹ uchyla się § 2;

15) w art. 45 § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.”;

16) art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

17) art. 47¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 47¹. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 3 do 6 miesięcy.”;

18) w art. 50 uchyla się § 3-5;

19) art. 58 otrzymuje brzmienie:

„Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 6 do 12 miesięcy.”;

20) art. 60 otrzymuje brzmienie:

„Art. 60. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”;

21) w art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.”;

22) po art. 63² dodaje się art. 63³ w brzmieniu:

„Art 63³. W razie nierozwiązania umowy o pracę pomimo ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji, a także w razie faktycznego i trwałego zaprzestania działalności przez pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, umowa o pracę wygasa z dniem wykreślenia pracodawcy z rejestru albo z dniem zaprzestania prowadzenia przez niego działalności. W takim razie pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”;

23) art. 67 otrzymuje brzmienie:

„Art. 67. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, w szczególności pracownik może w sytuacji określonej w art. 63(3) wystąpić do sądu pracy o ustalenie wygaśnięcia umowy o pracę. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.”;

24) w art. 78 po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca może uzupełniać wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania (wynagrodzenie zasadnicze) premią, która ma charakter pieniężny i służy wynagradzaniu pracowników według wyraźnie określonych, precyzyjnych, sprawdzalnych i przedstawionych pracownikom warunków.”;

25) po art. 84 dodaje się art. 84¹ w brzmieniu:

„Art.84¹. Nie jest dopuszczalne zobowiązanie pracownika, w jakiegokolwiek formie, do powstrzymywania się od ujawniania wysokości swojego wynagrodzenia.”;

26) w art. 86 po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Od niewypłaconego w ustalonym terminie wynagrodzenia pracownikowi przysługują odsetki w wysokości o połowę wyższej od odsetek ustawowych, ustalonych na podstawie przepisów odrębnych.”;

27)w art. 94³:

a) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż jego 6-miesięczne wynagrodzenie za pracę.”,

b) po § 5 dodaje się § 6 - 13 w brzmieniu:

„§ 6. Osoba, która zarzuca naruszenie zasady przeciwdziałania mobbingowi, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

§ 7. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady przeciwdziałania mobbingowi pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

§ 8. Za mobbing mogą być uważane zachowania ze strony przełożonego, podwładnego, współpracownika lub grupy tych osób skierowane do pojedynczej osoby lub grupy osób.

§ 9. Pracodawca obowiązany jest do zapewnienie pracownikowi dotkniętemu mobbingiem warunków służących reintegracji z zespołem, z którego został wykluczony albo możliwość przeniesienia, za zgodą pracownika, na inne miejsce pracy.

§10. Działaniami i zachowaniami wypełniającymi znamiona mobbingu, są występujące samodzielnie lub łącznie, w szczególności:

1) ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzenia się, stałe przerywanie wypowiedzi;

2) krzyżenie, pomstowanie, obrażanie, zastraszanie, stosowanie wyzwisk;

3) odnoszące się do sfery zawodowej lub prywatnej pracownika

4) plotkowanie, oczernianie, podważanie zaufania do pracownika, ośmieszanie, poniżanie, szydzenie;

5) agresja i znęcanie się fizyczne;

6) agresja wyrażona w sposób niewerbalny, poniżające i prowokujące gesty;

7) wandalizm i niszczenie własności oraz efektów pracy pracownika,

8) odbieranie lub kwestionowanie kompetencji decyzyjnych, nieuzasadnione odbieranie zadań, nadmierna kontrola i niekonstruktywna krytyka;

- 9) zlecenie wykonywania prac bezsensownych, sprzecznych ze sobą, poniżej posiadanych umiejętności lub ponad siły, naruszających godność;
- 10) przeszkadzanie w pracy, prowokowanie lub doprowadzanie pracownika do popełniania błędów;
- 11) utrudnianie lub odbieranie dostępu do środków i materiałów potrzebnych do wykonywania obowiązków lub celowe umieszczanie w miejscu fizycznie oddalonym lub odosobnionym;
- 12) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy, jakości pracy i kompetencji zawodowych;
- 13) izolacja, nieuzasadnione unikanie kontaktu, wykluczenie z grupy, brak lub blokowanie możliwości rozmów z pracownikiem, ukrywanie istotnych informacji.

§ 11. Za stosowanie mobbingu traktuje się także inspirowanie, zachęcanie i nakłanianie do działań i zachowań, o których mowa w § 8, jeżeli w ich rezultacie doszło wystąpienia mobbingu.

§ 12. Pracodawca obowiązany jest zapewnić ochronę osobom, które sygnalizują wystąpienie konfliktów, niepożądanych zachowań w miejscu pracy lub mobbingu, są o to posądzane, udzieliły wsparcia osobie dotkniętej mobbingiem albo odmówiły uczestniczenia w działaniach wypełniających znamiona mobbingu. Przepis art. 18^{3d} i 18^{3e} stosuje się odpowiednio.

§ 13. Przepis § 12 stosuje się także do osób zasiadających w ciałach utworzonych przez pracodawcę do rozpoznawania spraw związanych z rozwiązywaniem konfliktów w pracy, przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, mobbingowi i dyskryminacji.”;

28) w art. 97 § 2¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 2¹. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.”;

29) po art. 100 dodaje się art. 100¹ w brzmieniu:

„Art. 100¹ Pracodawca może kontrolować pracę pracownika przy użyciu środków technicznych usprawiedliwionym celem do którego zmierza, z wyłączeniem środków ukrytych.”;

30) w art. 103⁴ po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Nie jest dopuszczalne zawarcie porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na mocy którego pracownik będzie

obowiązany do pozostawania w stosunku pracy przez okres dłuższy niż równy dwukrotności okresu wypowiedzenia umowy pracownika lub do zapłaty odszkodowania na rzecz pracodawcy za jego wcześniejsze rozwiązanie w wysokości przewyższającej minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na mocy odrębnych przepisów.”;

31) w art. 104¹ w § 1 w pkt 9 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 10 i 11 w brzmieniu:

„10) przyjęty u danego pracodawcy tryb wyłaniania przedstawicielstwa pracowników, z którym pracodawca zobowiązany jest współdziałać na mocy odrębnych przepisów, gdy u pracodawca nie działa zakładowa organizacja związkowa;

11) zasady, sposoby i środki techniczne służące kontrolowaniu wykonywania pracy przez pracowników.”;

32) w art. 108:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Za niedbałe lub nienależyte wykonywanie obowiązków, zadań i poleceń służbowych, nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.”;

b) po § 4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5. Nie jest dopuszczalne stosowanie innych kar niż określonych w niniejszym rozdziale wobec pracowników, którzy zostali ukarani przez pracodawcę karą porządkową. Zakazane jest w szczególności wiązanie udzielania kary porządkowej z pozbawieniem pracownika premii lub innego składnika wynagrodzenia chyba, że składnik ten ma charakter wynikowy i udzielenie lub nieudzielenie kary porządkowej nie wpływa na prawo pracownika do jego otrzymania.”;

33) po art. 110 dodaje się art. 110¹ w brzmieniu:

„Art.110¹. Nie jest dopuszczalne umieszczanie w aktach osobowych pracownika informacji, oświadczeń pracodawcy, a także notatek służbowych, które stanowiłyby ocenę prawidłowości i jakości pracy pracownika, za wyjątkiem odpisu zawiadomienia, o którym mowa w art. 110, chyba że dokonanie takiej oceny jest przewidziane ustawą”;

34) w art. 112 po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. W przypadku ukarania pracownika karą pieniężną, gdy wniesienie sprzeciwu do pracodawcy jest niemożliwe ze względu na fakt, że w

okresie do tego przewidzianym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o go ukaraniu wystąpić bezpośrednio do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.”;

35) po art. 123 dodaje się art. 123¹ w brzmieniu:

„Art. 123¹. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika wobec pracodawcy nie może być zabezpieczona wekslem.”;

36) w art. 124 po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Pracownik, który bez winy umyślniej zniszczył lub uszkodził mienie, o którym mowa w § 1 odpowiada na zasadach określonych w rozdziale I niniejszego działu.”;

37) w art. 125 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się pod warunkiem przyznania im wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy w zakresie dotyczącym rozliczania powierzonego im mienia oraz uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu tego mienia. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.”;

38) po art. 128 dodaje się art. 128¹ w brzmieniu:

„Art. 128¹. Osoba, wobec której pracodawca przy wyznaczaniu pracy naruszył przepisy o czasie pracy, w szczególności poprzez niezachowanie przepisów o dobie pracowniczej, okresach odpoczynku od pracy, a także wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych i urlopach pracowniczych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”;

39) w art. 151²:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, na pisemny wniosek pracownika lub z własnej inicjatywy, pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.”,

b) uchyla się § 2;

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. W przypadku określonym w § 1 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.”.

40) w art. 264 § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w trakcie trwania okresu wypowiedzenia tej umowy.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w terminie równym okresowi wypowiedzenia umowy o pracę pracownika od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.”;

41) w art. 291:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 5 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, nie później jednak niż z upływem 3 lat od rozwiązania stosunku pracy.”,

b) § 2¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 2¹. Roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2 przedawniają się z upływem czasu równego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę pracownika.”,

c) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. Upływ okresu przedawnienia roszczenia pracodawcy uwzględnia się z urzędu, chyba że pracownik przeciwko któremu pracodawca kieruje swoje roszczenie, zrzeka się korzystania z przedawnienia.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.²) w art. 87 po § 6 dodaje się § 7 i 8 w brzmieniu:

² Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1965 r. Nr 15, poz. 113, z 1974 r. Nr 27, poz. 157 i Nr 39, poz. 231, z 1975 r. Nr 45, poz. 234, z 1982 r. Nr 11, poz. 82 i Nr 30, poz. 210, z 1983 r. Nr 5, poz. 33, z 1984 r. Nr 45, poz. 241 i 242, z 1985 r. Nr 20, poz. 86, z 1987 r. Nr 21, poz. 123, z 1988 r. Nr 41, poz. 324, z 1989 r. Nr 4, poz. 21 i Nr 33, poz. 175, z 1990 r. Nr 14, poz. 88, Nr 34, poz. 198, Nr 53, poz. 306, Nr 55, poz. 318 i Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 7, poz. 24, Nr 22, poz. 92 i Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 12, poz. 53, z 1994 r. Nr 105, poz. 509, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, Nr 43, poz. 189, Nr 73, poz. 350 i Nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 43, poz. 270, Nr 54, poz. 348, Nr 75, poz. 471, Nr 102, poz. 643, Nr 117, poz. 752, Nr 121, poz. 769 i 770, Nr 133, poz. 882, Nr 139, poz. 934, Nr 140, poz. 940 i Nr 141, poz. 944, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 117, poz. 757, z 1999 r. Nr 52, poz. 532, z 2000 r. Nr 22, poz. 269 i 271, Nr 48, poz. 552 i 554, Nr 55, poz. 665, Nr 73, poz. 852, Nr 94, poz. 1037, Nr 114, poz. 1191 i 1193 i Nr 122, poz. 1314, 1319 i 1322, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 49, poz. 508, Nr 63, poz. 635, Nr 98, poz. 1069, 1070 i 1071, Nr 123, poz. 1353, Nr 125, poz. 1368 i Nr 138, poz. 1546, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 26, poz. 265, Nr 74, poz. 676, Nr 84, poz. 764, Nr 126, poz. 1069 i 1070, Nr 129, poz. 1102, Nr 153, poz. 1271, Nr 219, poz. 1849 i Nr 240, poz. 2058, z 2003 r. Nr 41, poz. 360, Nr 42, poz. 363, Nr 60, poz. 535, Nr 109, poz. 1035, Nr 119, poz. 1121, Nr 130, poz. 1188, Nr 139, poz. 1323, Nr 199, poz. 1939 i Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 9, poz. 75, Nr 11, poz. 101, Nr 68, poz. 623, Nr 91, poz. 871, Nr 93, poz. 891, Nr 121, poz. 1264, Nr 162, poz. 1691, Nr 169, poz. 1783, Nr 172, poz. 1804, Nr 204, poz. 2091, Nr 210, poz. 2135, Nr 236, poz. 2356 i Nr 237, poz. 2384, z 2005 r. Nr 13, poz. 98, Nr 22, poz. 185, Nr 86, poz. 732, Nr 122, poz. 1024, Nr 143, poz. 1199, Nr 150, poz. 1239, Nr 167, poz. 1398, Nr 169, poz. 1413 i 1417, Nr 172, poz. 1438, Nr 178, poz. 1478, Nr 183, poz. 1538, Nr 264, poz. 2205 i Nr 267, poz. 2258, z 2006 r. Nr 12, poz. 66, Nr 66, poz. 466, Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 186, poz. 1379, Nr 208,

„§ 7. W sprawach związanych z ochroną praw osób zatrudnionych w ramach stosunku niepracowniczego, pełnomocnikiem może być przedstawiciel organizacji, do której zadań statutowych należy ochrona zatrudnionych, związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik lub osoba zatrudniona w ramach stosunku niepracowniczego lub w ramach stosunku pracy przez podmiot, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony.

§ 8. W sprawach związanych z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi, pełnomocnikiem może być przedstawiciel związku zawodowego lub organizacji, do której zadań statutowych należy przeciwdziałanie dyskryminacji lub działanie na rzecz równego traktowania.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 10 września 1999 r. - Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r. poz. 186) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 16 § 2 przyjmuje następujące brzmienie:

„§ 2. Przepis § 1 stosuje się tylko wtedy, z zastrzeżeniem § 7, gdy w terminie wyznaczonym przez uprawniony organ postępowania przygotowawczego uiszczono w całości wymagalną należność publicznoprawną uszczuploną popełnionym czynem zabronionym. Jeżeli czyn zabroniony nie polega na uszczupleniu tej należności, a orzeczenie przepadku przedmiotów jest obowiązkowe, sprawca powinien złożyć te przedmioty, natomiast w razie niemożności ich złożenia - uiścić ich równowartość pieniężną; nie nakłada się obowiązku uiszczenia ich równowartości pieniężnej, jeżeli przepadek dotyczy przedmiotów określonych w art. 29 pkt 4.”.

2) w art. 16 po § 6 dodaje się § 7 w brzmieniu:

„§ 7. Przepis § 1 stosuje się także wtedy, gdy sprawca czynu określonego w art. 54 powiadomił właściwy organ lub wystąpił do sądu pracy z roszczeniem opartym na zatrudnieniu lub ustaleniu istnienia stosunku pracy, z tytułu którego nie uiszczono należności publicznoprawnej.”.

poz. 1537 i 1540, Nr 226, poz. 1656 i Nr 235, poz. 1699, z 2007 r. Nr 7, poz. 58, Nr 47, poz. 319, Nr 50, poz. 331, Nr 99, poz. 662, Nr 106, poz. 731, Nr 112, poz. 766 i 769, Nr 115, poz. 794, Nr 121, poz. 831, Nr 123, poz. 849, Nr 176, poz. 1243, Nr 181, poz. 1287, Nr 192, poz. 1378 i Nr 247, poz. 1845, z 2008 r. Nr 59, poz. 367, Nr 96, poz. 609 i 619, Nr 110, poz. 706, Nr 116, poz. 731, Nr 119, poz. 772, Nr 120, poz. 779, Nr 122, poz. 796, Nr 171, poz. 1056, Nr 220, poz. 1431, Nr 228, poz. 1507, Nr 231, poz. 1547 i Nr 234, poz. 1571, z 2009 r. Nr 26, poz. 156, Nr 67, poz. 571, Nr 69, poz. 592 i 593, Nr 131, poz. 1075, Nr 179, poz. 1395 i Nr 216, poz. 1676, z 2010 r. Nr 3, poz. 13, Nr 7, poz. 45, Nr 40, poz. 229, Nr 108, poz. 684, Nr 109, poz. 724, Nr 125, poz. 842, Nr 152, poz. 1018, Nr 155, poz. 1037, Nr 182, poz. 1228, Nr 197, poz. 1307, Nr 215, poz. 1418, Nr 217, poz. 1435 i Nr 241, poz. 1621, z 2011 r. Nr 34, poz. 173, Nr 85, poz. 458, Nr 87, poz. 482, Nr 92, poz. 531, Nr 112, poz. 654, Nr 129, poz. 735, Nr 138, poz. 806 i 807, Nr 144, poz. 854, Nr 149, poz. 887, Nr 224, poz. 1342, Nr 233, poz. 1381 i Nr 234, poz. 1391, z 2012 r. poz. 908, 1445 i 1529 oraz z 2013 r. poz. 403, 654 i 880.

Art. 4. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.³⁾) w art. 2 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych i liczbie pracowników w tych grupach objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 oraz z 2013 r, poz. 675) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny w zakresie:

- 1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a

3. Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2005 r. Nr 62, poz. 551, z 2006 r. Nr 79, poz. 550 i Nr 149, poz. 1077 oraz z 2008 r. Nr 86, poz. 525 i Nr 237, poz. 1654.

także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.”;

2) w art. 8 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Każde nierówne traktowanie motywowane przeświadczeniem o przynależności osoby lub osób do grupy określonej w ust. 1 lub powiązaniu z nią jest zakazane (dyskryminacja przez asocjację).”.

Art. 6. W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) w art. 6 uchyla się ust. 2 i 3.

Art. 7. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 4 uchyla się ust. 1.

2) art. 22 otrzymuje brzmienie:

„Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, bezrobotnych oraz emerytów i rencistów, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż jeden dzień roboczy. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.”.

Art. 8. W ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji Dz. U. z 2013 r. poz. 216) po art. 14 dodaje się art. 14¹ - 14² w brzmieniu:

„Art. 14¹. Członkowie rady nadzorczej wybrani przez pracowników, rolników lub rybaków muszą posiadać wykształcenie wyższe oraz 3 - letnie doświadczenie zawodowe na stanowiskach pracy związanych z działalnością gospodarczą, finansową, obsługą prawną, zarządzaniem lub nadzorem właścicielskim.

Art. 14². W przypadku niepowołania osobie wybranej przez pracowników, rolników lub rybaków do rady nadzorczej, która spełnia wymaganie określone w art. 14¹ przysługuje jej uprawnienie do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zobowiązanie spółki do złożenia oświadczenia woli o powołaniu do rady nadzorczej. ”.

Art. 9. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.⁴) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 2:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu w ramach stosunku pracy oraz osoby niebędące pracownikami, które wykonujące pracę zarobkową na podstawie innego stosunku prawnego.”,

b) uchyla się ust. 2,

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.”;

2) po art. 13 dodaje się art. 13¹ w brzmieniu:

„Art. 13¹ 1. Nie jest dopuszczalne sprawowanie przez jedną osobę funkcji w:

1) zarządzie lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej przez okres dłuższy niż dwie kadencje bądź przez 10 lat, chyba że zakładowa organizacja zakładowa liczy nie więcej niż 75 członków;

2) ponadzakładowych organach statutowych związków zawodowych, a także zrzeszeń związków zawodowych i ogólnopolskich organizacji międzyzwiązkowych przez okres dłuższy niż dwie kadencje bądź przez 10 lat.

2. Ponownie wybór do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej lub organów zrzeszeń związków zawodowych i ogólnopolskich organizacji międzyzwiązkowych, możliwy jest po upływie okresu równego czasu sprawowania funkcji w zarządzie lub komisji rewizyjnej.”;

3) w art. 25¹:

⁴ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405, z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 63, poz. 590 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2008 r. Nr 90, poz. 562 i Nr 244, poz. 1454.

a) w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

- „1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę zarobkową na podstawie innego stosunku prawnego u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

- „2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, na żądanie, kierowane do niej nie częściej niż raz na kwartał, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, przedstawia w terminie 7 dni, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, według stanu na ostatni dzień kwartału poprzedzającego skierowanie do niej przedmiotowego żądania.”;

4) art. 28 otrzymuje brzmienie:

- „Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania oraz umożliwić związkowi zawodowemu dostęp do zakładowych form komunikowania się z pracownikami, w szczególności poprzez wskazanie służbowych telefonów i adresów elektronicznych skrzynek pocztowych pracowników.”;

5) w art. 31 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

- „1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:
- 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin, nie większym niż połowa wymiaru pracy pracownika, równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 75;
 - 1¹)1 jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 75 do 150 członków zatrudnionych w zakładzie pracy, jednak w zakresie nie większym od połowy wymiaru godzin pracy tego pracownika;
 - 2) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 151 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy, jednak w zakresie nie większym od połowy wymiaru godzin pracy tego pracownika;
 - 3) czterem pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy, jednak w zakresie nie większym od połowy wymiaru godzin pracy tych pracowników;
 - 4) sześciu pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy, jednak w zakresie nie większym od połowy wymiaru godzin pracy tych pracowników;
 - 5) kolejnemu pracownikowi za każde rozpoczęte nowe pięćset, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000

członków zatrudnionych w zakładzie pracy, jednak w zakresie nie większym od połowy wymiaru godzin pracy tych pracowników;
6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.”.

Art. 10. Ustawachodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Cel projektowanej ustawy, aktualny stan prawny i potrzeba nowelizacji.

Proponowana nowelizacja stanowi próbę dokonania kompleksowej modernizacji prawa pracy w Polsce, która opiera się na przeświadczeniu, że w globalizującej się gospodarce konieczne jest zachowanie i obrona osiągnięć socjalnych europejskiego państwa dobrobytu, standardów zatrudnienia pracowniczego, ochrony przed arbitralnością w dyrektywach i decyzjach pracodawcy oraz wzmocnienie podmiotowości pracowników, w tym roli zreformowanych i wzmocnionych związków zawodowych, których funkcja – jako reprezentantów pracowników, jest w społecznej gospodarce rynkowej niezwykle doniosła.

Wskazać należy, że wiele z obowiązujących aktualnie przepisów Kodeksu pracy, który uchwalono w 1974 roku, pozostaje w mocy w swoim pierwotnym znaczeniu i brzmieniu. Przepisy te, wobec zmian zachodzących w Polsce, związanych z transformacją ustrojową, nie przystają do wymogów obecnej gospodarki i nie spełniają swojej roli. Podkreślenia wymaga także fakt, że dotychczasowe nowelizacje Kodeksu pracy, które zmierzały do zachowania powszechności standardu zatrudnienia pracowniczego, nie spełniają w pełni swojej roli.

Jednym z podstawowych problemów polskiego świata pracy jest powszechne zastępowanie przez pracodawcę umów o pracę, zatrudnieniem cywilnoprawnym bądź

nadużywanie zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Gruntowna nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 roku, której jednym z celów było wyraźne podkreślenie zakazu zastępowaniu zatrudnienia pracowniczego stosunkiem cywilnoprawnym, nie zapobiegła tym negatywnym i nielegalnym zjawiskom, których skutkiem jest z jednej strony pozbawianie pracowników należnych im praw, a z drugiej prowadzenie przez pracodawców nieuczciwej konkurencji polegającej na nieuprawnionym uchylaniu się od opłacania kosztów pracy. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2010 roku, 546,7 tysiąca Polaków wykonywało pracę wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. W 2011 roku było to już 1.012,9 tysięcy zatrudnionych. Dane te nie uwzględniają ponadto podejmowania przez osoby fizyczne działalności gospodarczej, co w realiach rynkowych, dzieje się często pod presją pracodawcy i służy jedynie zastępowaniu zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy – kontraktem cywilnym.

Równolegle, erozji ulega model zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, która biorąc pod uwagę jej społeczno-ekonomiczne przeznaczenie, winna być najczęstszą i najbardziej powszechną formą zatrudniania pracowników. Zgodnie z raportem „Praca Polska 2010” przygotowanym przez Biuro Ekspertyzy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Polska, na tle krajów Unii Europejskiej ma najwyższy odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Wskaźnik ten wynosił w 2010 roku aż 27,1 proc. W tym samym czasie zatrudnienie terminowe u sąsiadów Polski miało dużo bardziej ograniczony charakter. W Niemczech wynosiło 14,6 proc., w Republice Czeskiej 8,7 proc., a na Litwie jedynie 3 proc. przy średniej unijnej na poziomie 13,8 proc. Nie istnieją więc żadne obiektywne czynniki zewnętrzne, które wskazywałyby że ten trend ma uzasadnienie w procesach innych niż krajowych i związanych bezpośrednio z organizacją rynku pracy w Polsce. Nie ma także żadnego uzasadnienia, aby zatrudnienie terminowe było w Polsce stosowane dwukrotnie częściej niż średnio w Unii Europejskiej.

Podkreślić należy, że dwa wskazane wyżej problemy: zastępowanie stosunku pracy umowami cywilnoprawnymi oraz powszechność zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę na czas określony przyczyniają się do prekaryzacji życia szerokich grup społecznych, a w niektórych branżach takich jak budownictwo, ochrona osób i

mienia, prywatny sektor edukacyjny czy coraz częściej ochrona zdrowia, a także u małych przedsiębiorców, przyjmują katastrofalny charakter. Prowadzi to braku stabilności życiowej i zawodowej zatrudnionych osób, braku ochrony przez nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, ograniczeniami dla prowadzenia działalności związkowej czy przerzucaniem ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej z pracodawcy na pracowników. Dodatkowo, w odniesieniu do zatrudnienia cywilnoprawnego, osoby wykonujące pracę na ich podstawie pozbawione są najczęściej świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a brak obowiązku podlegania temu ubezpieczeniu będzie w przyszłości przyczyną erozji systemu emerytalnego, który nie jest odpowiednio zasilany składkami od osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Bez umowy o pracę, osobom wykonującym pracę zarobkową nie przysługują podstawowe uprawnienia pracownicze, takie jak urlop wypoczynkowy, ochrona wynagrodzenia za pracę, najściślejsze objęcie zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy czy zagwarantowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Okoliczności te sprawiają, że w debacie publicznej powszechnie funkcjonuje określenie „umów śmieciowych”, które nie zapewniają większości zatrudnionych na ich podstawie osobom zabezpieczenia socjalnego i stabilności pracy.

Polskie prawo nie daje dzisiaj wystarczającej ochrony tym osobom, które pod presją ekonomiczną zatrudniającego zawierają umowy cywilnoprawne lub podejmują zatrudnienie bez żadnej umowy na piśmie, co traktowane jest jako „praca na czarno”. Co więcej osoby, które ujawnią fakt pracy, gdzie pracodawca nie odprowadzał należnych składek na ubezpieczenie społeczne i podatków, mogą podlegać odpowiedzialności karnoskarbowej. Sprawia to, że nie tylko interes osób zatrudnionych nie znajduje odpowiedniej ochrony ze strony instytucji państwa, ale cierpi na tym także sam interes fiskalny państwa. Osoby, które pozbawiane są podstawowych praw związanych z pozostawaniem w stosunku zatrudnienia nie są zainteresowane ujawnianiem tego faktu oraz informowaniem o nim właściwych organów państwa w obawie przed ponoszeniem odpowiedzialności karnoskarbowej za udział w procederze wymuszonym na nich presją ekonomiczną, i którego – w perspektywie czasu, zawsze są ofiarą. Projektowana nowelizacja ma rozwiązać ten problem.

Pałącym wyzwaniem w ochronie praw pracowniczych staje się dzisiaj wieloaspektowa ochrona wynagrodzenia za pracę. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że długi pracodawców wobec pracowników z tytułu wypłaty wynagrodzeń narastają w znaczącym tempie. W 2011 roku Inspekcja wykryła 71,5 tysiąca wypadków niewypłacenia pracownikom wynagrodzeń przez 2,7 tysiąca pracodawców. W roku 2012 było to już 107,6 tysiąca przypadków u 2,9 tysiąca pracodawców. W ciągu jednego roku ujawniono więc w zbliżonej liczbie kontrolowanych podmiotów wzrost zaległości płacowych wobec pracowników o ok. 50 proc. Przyczyny tego stanu rzeczy są różne, nie mniej jednak jedną z nich jest przeświadczenie części zatrudniających, że płace są tym obszarem zobowiązań przedsiębiorców, których uregulowanie nie stanowi priorytetu pracodawcy. Projektowana nowelizacja przynosi w tej mierze poważne zmiany, których celem jest ekonomiczne zniechęcanie pracodawców do kredytowania swojej działalności poprzez niezagwarantowanie środków na pokrycie wydatków z funduszu płac.

Koniecznym krokiem na rzecz zapewnienia równego traktowania w zatrudnieniu jest reforma prawa antydyskryminacyjnego i rozszerzenie kręgu podmiotów, którym przysługuje ochrona przed dyskryminacją. Jednym z aktualnych problemów jest zawężona ochrona osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ograniczanie definicji bezprawnego naruszania zasady równego traktowania w stosunku do arbitralnie określonych przesłanek różnicowania sytuacji prawnej zatrudnionych osób.

Projektowana ustawa ma także odpowiedzieć na deficyt w zakresie prawa pracowników do sądu oraz bezstronnego i wszechstronnego zbadania sporów z pracodawcami. W aktualnie obowiązującym stanie prawnym, pełne prawo do sądu – obejmujące możliwość odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę posiadają jedynie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sprawia to, że jedynie część pracowników może korzystać z zasad powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Należy przy tym podkreślić, że ekonomiczno-społeczne różnice pomiędzy umową na czas nieokreślony a umowami na czas wykonania określonej pracy lub na czas określony nie mogą mieć wpływu na sądową kontrolę prawidłowości rozwiązywania stosunku pracy. Dyferencjacja uprawnień

pracowniczych w różnych typach umów o pracę jest nie tylko nieuzasadniona istotą stosunku pracy, ale także przyczynia się do nadużywania przez pracodawców stosowania innych form zatrudnienia niż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

W gospodarce rynkowej, gdzie nie do przecenienia jest rola związków zawodowych, jako forma organizowania się pracowników, konieczne są uregulowania prawne sprzyjające dialogowi społecznemu, których skuteczność będzie potwierdzona ich faktycznym stosowaniem w praktyce funkcjonowania zakładów pracy oraz na poziomie ponadzakładowym. Wskazać należy, że w okresie transformacji ustrojowej w Polsce systematycznie zmniejsza się poziom przynależności zatrudnionych do organizacji związkowych. O ile w 1991 roku, poziom uzwiązkowienia w Polsce wynosił 28 proc. zatrudnionych, to aktualnie szacuje się go na ok. 6 proc. W krajach skandynawskich, wskaźnik ten bliski jest 80 proc. Na Słowacji to 30 proc., a w Niemczech ok. 20 proc. Ocenia się, że polskie związki zawodowe, są w stosunku do ogółu zatrudnionych, jednymi z najsłabszych w Unii Europejskiej. Przyczyny tego stanu rzeczy są złożone. Najczęściej wskazuje się na niską skuteczność związków zawodowych oraz kształt systemowych ram ich działania. Z jednej strony krytykuje się uprawnienia działaczy związkowych do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i wieloletnie pełnienie funkcji we władzach związków zawodowych przez te same osoby. Z drugiej, eksponowane są ograniczenia w dopuszczalności stworzenia organizacji związkowych przez niepracownicze grupy zatrudnionych, niska skuteczność instytucjonalnego dialogu z pracodawcami czy niepełne prawo do strajku. Projektowana nowelizacja wychodzi naprzeciw tym problemom.

2. Projektowane zmiany oraz ich przewidywane skutki społeczne i gospodarcze.

I. Projektowana ustawa nadaje nowe brzmienie części przepisom, dotyczącym przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy. Rozszerzony (o tożsamość płciową i stan cywilny) został, w art. 11(3) i 18(3a) Kodeksu pracy, katalog cech prawnie

chronionych, które nie mogą być przesłanką do bezprawnego różnicowania sytuacji pracowników. Jednocześnie w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w art. 8 ust. 1 przyjmuje się otwarty katalog przesłanek dyskryminacji o treści tożsamej z tą, która ma być zawarta w Kodeksie pracy. W art. 11(3) wskazuje się także wprost, że obok dyskryminacji, zakazana jest także jakakolwiek forma mobbingu w pracy.

W art. 18(3a) § 5 Kodeksu pracy, ustawa nowelizująca, dodaje zasadę na mocy której formą dyskryminacji jest także tolerowanie naruszania zasady równego traktowania. W proponowanym art. 18(3a) § 8, wyraża się *expressis verbis* zakaz dyskryminacji przez asocjację, tj. takie naruszanie zasady równego traktowania, które motywowane jest przypisaniem pracownikowi konkretnej cechy lub przynależności do grupy. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik faktycznie daną cechę posiada lub jest członkiem grupy, do którego sprawca dyskryminacji go przypisuje. Analogiczny przepis proponuje się w art. 8 ust. 3 „ustawy antydyskryminacyjnej”. Proponuje się także zapisanie w Kodeksie pracy – wprost, zasady przerzuconego ciężaru dowodu, jako wyjątku od zasady wyrażonej w art. 6 Kodeksu cywilnego, na mocy której, ten z kto z danego faktu wywodzi skutki prawne, obowiązany jest do jego udowodnienia. Przedmiotowa ustawa przenosi regułę znaną z „ustawy antydyskryminacyjnej” do Kodeksu pracy, i tak o ile pracownik uprawdopodobni zasadność swojego roszczenia, to na pracodawcy będzie spoczywać ciężar dowodu. Zasada ta ma mieć zastosowanie zarówno do spraw związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu jak i stosowaniem mobbingu (art. 94(3) § 6-7 Kodeksu pracy).

Proponuje się także podniesienie wysokości odszkodowań, o które może ubiegać się pracownik, który został dotknięty szczególną formą nękania, jaką jest mobbing. Zgodnie ze znowelizowanym art. 94(3) § 4 Kodeksu pracy, odszkodowanie to ma być nie mniejsze niż 6 miesięczne wynagrodzenie pracownika. W tym miejscu zważyć należy na fakt, że mobbing jest formą opresji, którą cechuje uporczywa i długotrwała przemoc psychiczna, w wyniku której pracownicy często doznają rozstroju zdrowia oraz popadają w izolację zawodową i społeczną. Zjawisko to powinno być więc szczególnie silnie zwalczane, także za pomocą odstraszących w swojej wysokości odszkodowań na rzecz ofiar tej formy molestowania. Służyć ma także temu

skonkretyzowanie zachowań mobbingowych w miejscu pracy, wprowadzenie obowiązku stworzenia warunków do reintegracji pracownika wykluczonego z zespołu oraz ochrona sygnalistów, co proponuje się w znowelizowanym art. 94(3) kodeksu.

II. Proponuje się także, jako narzędzie do zapewnienia lepszej ochrony przed zatrudnianiem pracowników na podstawie stosunku innego niż wynikającego z umowy o pracę, uszczelnienie definicji tego stosunku prawnego. Ustawa nowelizująca proponuje zawarcie w art. 22 § 1 Kodeksu pracy definicji stosunku pracy, która obejmuje swoim zakresem także osobisty charakter świadczenia pracownika oraz fakt zatrudniania przez pracodawcę na jego ryzyko. Treści te, powszechnie akceptowane w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądów, mają pełniej oddawać sens zatrudnienia pracownika oraz pełnić funkcję informacyjną w stosunku do adresatów tej normy prawnej.

Wobec licznych problemów interpretacyjnych wynikłych na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, proponuje się zapisanie wprost w art. 22 § 1(2) Kodeksu pracy, że praca wykonywana w warunkach stosunku pracy, jest nią, bez względu na wolę stron, którą kierowały się przy inicjowaniu zatrudnienia. Przepis o tej treści lepiej koresponduje z intencją ustawodawcy wyrażoną już w obszernej nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 roku oraz podkreśla funkcję ochronną i organizatorską prawa pracy, a także wypływa wprost z zasady uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego prawa pracy, która wyrażona jest w art. 18 Kodeksu pracy. W praktyce, formalne rozumienie woli pracownika, która objawia się zgodą na zawarcie stosunku cywilnoprawnego, nie może niweczyć istnienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą stosunku pracy. Prawo pracy, w którym zasada swobody umów jest wybitnie ograniczona, stoi na stanowisku ochrony interesów pracownika, który w sytuacji braku porównywalnej pozycji negocjacyjnej do zatrudniającego, podlega presji, a czasem także przymusowi ekonomicznemu i godzi się na warunki zatrudnienia, w tym rodzaj zawartej z nim umowy, które pozostają poza społeczno-ekonomicznym przeznaczeniem tej umowy. Przepis proponowany w brzmieniu ustawy nowelizującej zmierza do lepszego zabezpieczenia pracowników przed występowaniem takich sytuacji na rynku pracy. Należy mieć także na względzie, że nierzadkie są sytuacje, w

których prawa i obowiązki stron, a w szczególności obowiązki zatrudnionych konkretyzowane są nie na etapie zawierania umowy, ale już samego wykonywania pracy. Ten naturalny proces „docierania się” zatrudniających i zatrudnianych prowadzi do sytuacji, w której możliwe jest, aby strony pierwotnie zawarły zgodnie umowę cywilnoprawną, ale jednocześnie przekształciła się ona w toku wykonywania pracy w stosunek pracy, ze względu na szeroki zakres kierownictwa pracodawcy wobec pracownika oraz jego oczekiwania, co do świadczenia pracy osobiście, w czasie i miejscu wyznaczonym pracownikowi. Proponowany przepis pozwoli w lepszym stopniu uwzględnić konieczność zakwalifikowania takiego stosunku zatrudnienia jako stosunku pracy – wbrew nazwie zgodnie zawartej umowy.

Projektowana ustawa wprowadza także, w art. 22 §1(3) Kodeksu pracy, domniemanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy, w sytuacji, gdy odbywa się ono bez zawarcia umowy na piśmie. Celem tego przepisu jest z jednej strony ochrona interesów fiskalnych państwa, a z drugiej zabezpieczenie pracowników przed skutkami zatrudniania „na czarno” lub w ramach umów cywilnoprawnych, które naruszałaby przepis art. 22 Kodeksu pracy. Należy podkreślić, że wprowadzenie domniemania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przy braku umowy na piśmie, będzie prowadziło do częstszego zawierania takich umów na piśmie w przypadku zatrudnienia cywilnoprawnego, które dzisiaj – zarówno w stosunku do zlecenia jak i umowy o dzieło, mogą być zawierane ustnie. Na skutek powyższego, trudniej będzie uchylać się od opłacania podatków związanych z zatrudnianiem i działalnością gospodarczą. Będzie to także lepiej chronić prawa osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Innym skutkiem takiego rozwiązania będzie ułatwienie dla osób starających się o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nimi, a pracodawcami. Brak umowy na piśmie, będzie oznaczał, przy domniemaniu wzruszalnym, że w przypadku sporu sądowego, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że zatrudniany pracownik świadczył pracę w oparciu o inny stosunek prawny niż stosunek pracy. Na pracowniku będzie spoczywać jedynie obowiązek wykazania, że faktycznie był on zatrudniany. W tym miejscu należy podkreślić, że proponowane rozwiązanie nie nałoży na pracodawców nowych obowiązków bowiem już dzisiaj, na mocy art. 29 § 2 Kodeksu pracy są oni obowiązani do zawarcia umowy

o pracę na piśmie, a w przypadku niedochowania tego obowiązku, powinni najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki jego zatrudnienia. Projektowany przepis służyć ma przede wszystkim ułatwianiu pracownikom dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy oraz zabezpieczenie praw osób zatrudnionych przed skutkami „pracy na czarno”.

W ustawie proponuje się także dodanie przepisów art. 22 § 1(4) i § 1(5), których celem uelastycznienie sposobu wykonania pracy przez pracownika, w porozumieniu z pracodawcą. Projektowane przepisy konkretyzują pojęcia osobistego świadczenia pracy w taki sposób, że nie sprzeciwia się właściwości stosunku pracy fakt, że pracownik zastępowany jest w pracy, z inicjatywy pracownika przez innego pracownika do tego wyznaczonego przez pracodawcę. Proponuje się także, aby możliwe było w ramach zatrudnienia pracowniczego, wykonywanie pracy w miejscu określonym przez pracownika, pod warunkiem, że pracodawca zachowuje uprawnienia kierownicze w stosunku do pracownika. Przepis we wskazanym brzmieniu ma służyć przede wszystkim umożliwieniu szerszego stosowania umów o pracę w zatrudnieniu i dostosowanie tej formy zatrudnienia do zmieniających się wymagań rynku, które rodzą często konieczność przyznawania pracownikom większej swobody w procesie wykonywania pracy.

III. Kolejnym istotnym problemem, który ma rozwiązać proponowana ustawa jest powszechność zatrudniania w oparciu o umowy o pracę na czas określony oraz sama konstrukcja tej umowy, zapewniająca ułomną ochronę pracy osób, które ją zawarły. Projektowana ustawa zmienia treść przepisu art. 25(1) Kodeksu w taki sposób, że po pierwsze ogranicza dopuszczalność zawierania umów o pracę na czas określony do jednej i traktuje kolejną umowę terminową jak umowę na czas nieokreślony. W dzisiejszym stanie prawnym dopiero trzecia umowa o pracę na czas określony jest równa w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Po drugie, ustawa wprowadza dodatkowe ograniczenie, czasowe, które znane jest już z obowiązywania w tzw. ustawie antykryzysowej. Według znowelizowanego art. 25(1) Kodeksu pracy, pracownika i pracodawcę będzie łączyć stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, jeżeli zatrudnienie to wykonywane jest przez okres dłuższy niż 24

miesiące. Warte podkreślenia jest także to, że nowelizowany przepis ma dopuszczać poprzedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony – umową na okres próby, ale jednocześnie, wlicza się okres próby do 24 miesięcznego terminu, od którego zależy uznanie zatrudnienia za wykonywanego bezterminowo.

Należy podkreślić, że projektowane zmiany wynikają z palącej potrzeby społecznej, jaką jest ograniczanie wieloletniego zatrudnienia na podstawie kontraktów terminowych, które ze swojej definicji pozbawiają pracowników prawa do stabilności pracy. Proponowane zmiany mają przywrócić umowie na czas określony jest właściwe *ratio legis*. Kontrakt czasowy winien być stosowany nie jako przedłużenie okresu próbnego lub przerzucanie na pracownika części ryzyka prowadzonej działalności, ale musi być związany ze szczególną potrzebą pracodawcy realizacji określonego projektu, zamówienia czy pracy, która ma czytelne i jasno zakreślone ramy czasowe. Społeczno-ekonomicznym przeznaczeniem umowy zawartej na czas określony jest wykonywanie pracy w okresie, który uzasadnia to zatrudnienie, a praca przy wykonywaniu określonej pracy – wtedy, gdy konkretna i z góry wiadoma praca nie ma możliwości do oznaczenia terminu jej zakończenia, ale zatrudnienie pracownika ma charakter bezpośrednio związany z konkretnym projektem pracodawcy i nie ma z definicji mieć formy stałej.

Stanowisko to znalazło także potwierdzenie w wyrokach Sądu Najwyższego, który dwukrotnie – w 2005 i 2007 roku, uznał że długoterminowe umowy na czas określony są nieuzasadnione i ich celem jest pozbawianie pracowników pełnej ochrony kodeksowej ich pracy. Wskazać należy, że proponowana w art. 25(1) Kodeksu pracy metoda jest kombinacją dotychczasowych przepisów kodeksowych, które – jak wskazano wyżej, wymagały korekty w postaci ram wyznaczonych przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, oraz odniesienia do „ustawy antykryzysowej”, która w okresie swojego obowiązywania, wprowadzała limit 24 miesięcy pracy na kontrakcie terminowym. Podkreślić należy, że proste przeniesienie tej metody do Kodeksu pracy, nie spełniłoby zakładanego celu w postaci wzmocnienia stabilności zatrudnienia, bowiem bez ograniczeń ilościowych, możliwe byłoby i w rzeczywistości w okresie od 28 sierpnia 2009 do 31 grudnia 2011 roku – było, zawieranie nieograniczonej liczby umów czasowych, co w praktyce oznaczało np. odnawianie co

miesiąc umowy o pracę. Realnie był więc to mechanizm, który ograniczając jedno zjawisko patologiczne, dopuszczał istnienie nowego. Projektowana zmiana w sposób najpełniejszy: ilościowo-czasowy wprowadza reglamentację zawierania umów o pracę na czas określony, zgodnie z jej gospodarczym przeznaczeniem.

Wskazane wyżej ograniczenia dla zawierania umów czasowych wymagają także rozciągnięcia na nie szeregu regulacji charakterystycznych dla umów na czas nieokreślony, które zapewniają najpełniejszą ochronę stosunku pracy. W nowelizowanym art. 30 § 4 Kodeksu pracy proponuje się, aby z wypowiedzeniem każdej umowy o pracę, za wyjątkiem umowy na okres próby, wiązał się z obowiązkiem wskazania pracownikowi dlaczego jest zwalniany. W państwie prawnym, gdzie zasady demokracji rozciągają się na wszystkie dziedziny życia społecznego, koniecznym jest wskazanie każdemu zwalnianemu pracownikowi, jaki jest powód takiej decyzji pracodawcy. Z tego obowiązku winna być zwolniona umowa na okres próby, jako krótkotrwała i służąca przede wszystkim zapoznaniu pracownika i pracodawcy, ich wzajemnych wymagań i oczekiwań. Ten typ umowy musi dopuszczać możliwość jej łatwego rozwiązania przed obydwie strony stosunku pracy.

Wraz z rozszerzeniem obowiązku wskazywania pracownikom przyczyn ich zwolnienia, wprowadza się uprawnienie do odwołania się od nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Zmiana ta przyznaje prawo do sądu każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, określony lub czas wykonania określonej pracy.

Proponowany przepis art. 30 § 5 nakłada na pracodawcę obowiązek podania pracownikowi pełnej informacji o sądzie, do którego może się on odwołać od wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z przemienną właściwością sądu w postępowaniu z zakresu pracy, która dopuszcza wytoczenie przez pracownika powództwa w miejscu właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy, zakładu pracy lub miejscu, w którym praca była lub miała być wykonywana, proponowana zmiana ma jedynie pozornie drugorzędny charakter. W praktyce działania pracodawców, w pouczeniu zawartym w oświadczeniach o wypowiedzeniu umowy o pracę, podają oni jedynie wybrany przez siebie sąd, do którego pracownik może wnieść odwołanie, co

poprzez uzyskanie informacji niepełnej, wprowadza pracownika w błąd co do jego rzeczywistych uprawnień.

Proponuje się także dodanie w Kodeksie pracy przepisu art. 30 § 6 zgodnie, z którym podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wymaga, aby było ono ujęte w sposób jasny, konkretny, precyzyjny i zrozumiały dla pracownika. Należy podkreślić, że przepis ten nie wprowadza dla pracodawców nowego obowiązku, zważywszy że orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie stoi na identycznym stanowisku. Przepis ma charakter informacyjny i służy lepszemu ochronie interesów pracowników i pracodawców.

W proponowanym art. 30 § 7 Kodeksu pracy, dla przecięcia sporów w doktrynie prawa pracy, wskazuje się, że powody zwolnienia pracownika muszą być mu przedstawione na piśmie, a zgodnie z art. 30 § 8 Kodeksu pracy sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, rozpatruje sprawę w granicach powodów wskazanych w oświadczeniu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Projektowana ustawa wprowadza w zmienionym art. 32 Kodeksu pracy możliwość wypowiedzenia każdego rodzaju umowy o pracę. Daje to uprawnienie zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy do zakończeniu współpracy z osobą, która nie spełnia pokładanych w niej oczekiwań bądź aspiracji. Skreślając przy tym dotychczasowy art. 33 i art. 33(1) Kodeksu pracy, znosi się odrębność dla trybu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Podobnie zmiany w art. 36 i art. 36(1) Kodeksu pracy mają zatrzeć różnice w zasadach wypowiedzenia różnych rodzajów umów o pracę.

W dodanym art. 37(1) Kodeksu pracy, proponuje się wprowadzenie do porządku prawnego instytucję zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z inicjatywy pracodawcy za zgodą pracownika lub na wniosek samego pracownika. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia pozwala w sytuacjach konfliktowych, które kończą się wypowiedzeniem umowy o pracę, na odseparowanie od siebie stron tego konfliktu. Zwolnienie to może być także gestem pracodawcy w stosunku do zwalnianego pracownika, któremu gwarantuje się wynagrodzenie w okresie wypowiedzenia, ale zwalniając go z konieczności

wykonywania pracy, udziela się pracownikowi wsparcia w procesie szukania nowego zatrudnienia. Wprowadzenie przedmiotowego przepisu w proponowanym brzmieniu, rozstrzyga spór w doktrynie prawa pracy, co do dopuszczalności jednostronnego – przez pracodawcę, zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

Projektowane brzmienie art. 38 § 1 Kodeksu pracy wprowadza obowiązek prowadzenia konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę wszystkich typów umów, za wyjątkiem umowy na okres próby, ze związkiem zawodowym. Przepis ten, zgodnie ze wskazanym wyżej kierunkiem zapewnia jeden, wspólny standard ochrony zatrudnienia przy różnych typach umów o pracę. Ma to prowadzić do większego upodmiotowienia pracowników i ich organizacji, służyć dialogowi społecznemu na poziomie zakładu pracy oraz polubownemu rozstrzygnięciu sporów pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

Zmianie ma także ulec przepis art. 38 § 5 Kodeksu pracy, w taki sposób, że pracodawca po otrzymaniu od organizacji związkowej umotywowanych zastrzeżeń, co do zamiaru pracodawcy wypowiedzenia pracownikowi, reprezentowanemu przez związek, umowy o pracę, byłby zobligowany do udzielenia związkowi odpowiedzi na piśmie i odniesienia się do podniesionej przez związek argumentacji. Utrzymana zostałaby zasada, że związek zawodowy bierze udział w konsultowaniu zamiaru wypowiedzenia, ale nie uczestniczy w samym procesie podejmowania decyzji w tym zakresie. Znowelizowany przepis wspierałby dialog pomiędzy pracodawcą, a organizacją związkową, ale nie odbierałby pracodawcy jego kodeksowego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę, gdy uzna to za uzasadnione.

Proponowana ustawa dokonuje także gruntownych zmian w uprawnieniach pracowników do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę. Według znowelizowanego art. 45 § 1 uprawnienie do odwołania się do sądu pracy przysługiwać ma nie tylko pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale także pracownikom z kontraktem terminowym i zatrudnionym na czas wykonania określonej pracy. Pracownikom tym będzie także w jednakowym stopniu przysługiwać roszczenie o przywrócenie do pracy, co jest jednym z kluczowych instrumentów ochrony podmiotowości pracowników i ich prawa do obrony przed arbitralnym pozbawieniem zatrudnienia. Pogląd ten prowadzi do

konieczności zmiany w art. 45 § 2 Kodeksu pracy, aby sąd pracy przy uznaniu złożonego pracownikowi wypowiedzenia za nieuzasadnione, mógł orzec nie o przywrócenia do pracy, ale o odszkodowaniu jedynie wtedy, gdy przywrócenie pracownika do pracy będzie niemożliwe. O celowości takiego żądania powinien decydować jedynie pracownik, rozumiejąc, że atmosfera po przywrócenia w pracy, po powrocie do niej, po sporze sądowym z pracodawcą, może być trudna. Za takim rozwiązaniem przemawiają jednak zasady współżycia społecznego, które nakazują, aby spory pomiędzy pracownikami, a pracodawcami miały charakter rzeczowy, a fakt odwołania się pracownika od błędnej decyzji pracodawcy do sądu, nie pozbawiał pracownika możliwości kontynuacji zatrudnienia. Projektowany przepis zasadza się na przekonaniu, że w państwie demokratycznym, jednym z podstawowych uprawnień jednostek jest prawo do powiedzenia „nie” bez ponoszenia z tego tytułu negatywnych konsekwencji, jeżeli postawa pracownika zasługuje na ochronę prawną.

Projektowana zmiana przepisu art. 47 Kodeksu pracy ma na celu poprawę sytuacji osób, które zostały (zgodnie z wyrokiem sądu) niesłusznie zwolnione z pracy i w trakcie trwania procesu pozostawały bez zatrudnienia. Znowelizowany przepis zapewnia pracownikom prawo, po przywróceniu do pracy, do wynagrodzenia za trzy miesiące bez względu na rodzaj zawartej umowy i zakładowy staż pracownika.

Zmianie ma także ulec wysokość odszkodowania dla pracowników, którym w sposób nieuzasadniony wypowiedziano umowę o pracę. Projektowane brzmienie przepisu art. 47(1) Kodeksu pracy określa jego wysokość w przedziale wynagrodzenia pracownika za okres od 3-6 miesięcy. Pozwoli to sądowi pracy na indywidualną ocenę konkretnych spraw, a także stopnia naruszonych obowiązków przez pracodawcę, postawy pracownika oraz dolegliwości dla pracodawcy, która będzie wiązała się z wymiarem odszkodowania. Przyjmuje się bowiem w doktrynie prawa pracy, że odszkodowanie ma nie tylko wynagrodzić pracownikowi szkodę majątkową, ale także musi pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców naruszających przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Odszkodowanie ma także dostarczyć pracownikowi środków na utrzymanie w czasie, w którym na skutek nieuzasadnionego zwolnienia, nie miał on pracy i dochodów. Przepis obowiązujący w dotychczasowym brzmieniu, w związku z sytuacją rynkową, tych walorów nie spełnia, co wymaga jego pilnej zmiany.

W związku z powyższym, konieczne jest skreślenie przepisów art. 50 § 3-5 Kodeksu pracy, dla usunięcia odrębności regulacji umów na czas określony i na czas wykonania określonej pracy.

Nowelizacja art. 58 Kodeksu pracy jest następstwem rozszerzania ochrony pracowników przed nieuzasadnionym lub arbitralnym wypowiedzeniem umowy o pracę bądź jej rozwiązaniem bez wypowiedzenia. O ile wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, przy którym istnieje okres wypowiedzenia zapewniający pracownikowi utrzymanie się w pewnym okresie pomiędzy zakończeniem pracy u jednego pracodawcy, a jej rozpoczęciem u nowego. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, szczególnie ze względu na zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter nagły, pozbawia pracownika pracy i źródła dochodów bez żadnego okresu przejściowego. Nie bez znaczenia jest także treść świadectwa pracy, które zostaje wydane pracownikowi, będące sygnałem dla kolejnych pracodawców, że pracownik został dyscyplinarnie pozbawiony pracy. Tryb ten ma swoje głębokie uzasadnienie, a praktyka zatrudnienia niejednokrotnie wymaga natychmiastowej reakcji pracodawcy i odseparowania pracownika od zakładu pracy. Jeżeli jednak pracodawca posługuje się kwalifikowaną formą rozwiązania umowy o pracę naruszając przy tym przepisy prawa pracy, to dotkliwość tego stanu dla pracownika jest szczególna. Uzasadnia to, jako odstrasżające pracodawcę i zabezpieczające interesy pracownika, zwiększenie wysokości aktualnych odszkodowań za nieuzasadnione lub naruszające przepisy prawa rozwiązywanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powyższe uzasadnia także treść proponowanych zmian w art. 60 Kodeksu pracy.

Dodatkowo, by chronić prawa pracowników związanych z regulowaniem czasu pracy, w szczególności prawa do wypoczynku, wprowadza się w art. 128(1) Kodeksu pracy odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika za naruszenie przepisów o czasie pracy. Celem tego przepisu ma być, podobnie jak w przypadku odszkodowań za naruszenie zasady równego traktowania czy mobbingu, zabezpieczenie osób, których m.in. prawo do wypoczynku zostało w sposób szczególny naruszone oraz ma pełnić jednocześnie funkcję odstrasżająco-prewencyjną.

Projektowana nowelizacja art. 61(2) Kodeksu pracy jest konsekwencją ujednolicenia przepisów kodeksu dotyczących umów na czas nieokreślony oraz na czas określony i wykonania określonej pracy. W nowym stanie prawnym, pracownicy, którzy bez uzasadnionego powodu rozwiążą z pracodawcą stosunek pracy bez wypowiedzenia, będą ponosić wobec pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą, której wysokość nie będzie uzależniona od zakładowego stażu pracy pracownika.

W projektowanych art. 63(3) i art. 67 Kodeksu pracy, wprowadza się uzupełnienie przesłanek wygaśnięcia umowy o pracę, postulowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, o sytuację braku rozwiązania umowy o pracę pomimo ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji, a także w razie faktycznego i trwałego zaprzestania działalności przez pracodawcę będącego jednostką organizacyjną.

Ważną zmianą jest propozycja, aby okres w którym pracownik może odwołać się od przedstawionego mu wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia został wydłużony. W aktualnym stanie prawnym to odpowiednio 7 i 14 dni, co jest terminem zbyt krótkim, aby pracownik (nie korzystający najczęściej z pomocy profesjonalnego pełnomocnika) mógł przygotować się do wystąpienia do sądu pracy. W brzmieniu art. 264 § 1-2 Kodeksu pracy projektowanym niniejszą ustawą, proponuje się, aby w odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia było możliwe w okresie wypowiedzenia lub terminie równym okresowi wypowiedzenia. Zmiana ta wpłynie pozytywnie na zapewnienie pracownikom realnego prawa do sądu. Z tych samych względów proponuje się w art. 97 §1(2) wydłużenie terminu na wniesienie żądania sprostowania świadectwa pracy przez pracownika.

Proponuje się także zmiany w zasadach przedawniania roszczeń pracowniczych. Aktualnie następuje to po upływie trzech lat od wystąpienia podstawy roszczenia. W znowelizowanym art. 291 § 1 Kodeksu pracy miałyby to być 5 lat, nie dłużej jednak niż 3 lata od dnia rozwiązania się stosunku pracy. Taka forma przepisu zapewni pracownikom, którzy nie występują z roszczeniami wobec pracodawców, w obawie o utratę zatrudnienia, lepsze zabezpieczenie ich praw. Projektowana ustawa, zgodnie ze stanowiskiem Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, przyjmuje w art. 291 § 1(4)

Kodeksu pracy, że sąd pracy obowiązany jest do uwzględnienia z urzędu upływu terminu przedawnienia, w stosunku do roszczeń kierowanych przeciwko pracownikom.

IV. Ważnym celem, który stoi przed projektowaną nowelizacją jest lepsza ochrona wynagrodzenia za pracę. Służyć ma temu dodanie przepisów art. 78 § 3, art. 84(1), art. 86 § 4 i 151(2) § 1-3 Kodeksu pracy. Jednym z ważnych problemów, które winien rozwiązać prawodawca w zakresie wynagradzania pracowników, jest wprowadzenie ustawowej definicji premii, jako fakultatywnego składnika wynagrodzenia pracownika. Potrzeba ta wynika z dużej arbitralności pracodawców przy określaniu premii pracowników, którzy łączą ją niskim wynagrodzeniem bazowym, uzupełnianym elementami pozornie motywującymi do większej efektywności w pracy. Realnie jest to mechanizm przerzucania na pracowników ryzyka prowadzonej działalności i pozbawiający pewności wynagrodzenia. W związku z tym, ustawa definiuje premię jako świadczenie pieniężne, służące nagradzaniu pracowników według wyraźnie określonych, precyzyjnych, sprawdzalnych i przedstawionych pracownikom warunków. Przedstawiony pogląd na charakter prawny premii jest już ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dodać należy, że bez zmian pozostaje możliwość stosowania uznaniowych form wynagradzania opartych na art. 105 Kodeksu pracy.

Istotną propozycją, choć głównie dzisiaj o walorach informacyjnych, jest projektowany przepis art. 84(1) Kodeksu pracy, który wyraża zakaz zobowiązania pracowników do nieujawniania wysokości swojego wynagradzania, a w konsekwencji uniemożliwia karanie pracowników za to. Zauważyć należy, że swoboda prowadzenia rozmów na temat wynagrodzenia pracowników jest jednym z instrumentów weryfikowania stosowania przez pracodawcę zasady równego traktowania. O ile, w obowiązującym porządku prawnym, niemożliwe jest prowadzenie polityki jawności płac, o tyle dobrowolne rozmowy pomiędzy pracownikami na temat ich wynagrodzenia są dopuszczalne i stanowią jeden z niewielu instrumentów ochrony przed dyskryminacją płacową. Stanowisko to podziela orzecznictwo Sądu

Najwyższego, stąd głównie informacyjna funkcja przepisu, zarówno dla pracowników jak i pracodawców.

Projektowany przepis art. 86 § 4 Kodeksu pracy ma zadanie zniechęcać do kredytowania działalności przedsiębiorstw poprzez opóźnienia w wynagradzaniu pracowników. Przyjęcie, że od niewypłaconego wynagrodzenia przysługują odsetki za w wysokości o połowę wyższej od ustawowych sprawi, że pracodawcy stracą motywację finansową do podtrzymywania płynności finansowej przedsiębiorstw kosztem pracowników. Przepis ma odpowiadać na rzeczywisty i palący problem społeczny, porównując bowiem dane kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, w niektórych województwach pomiędzy 2011, a 2012 roku liczba pracodawców, którzy posiadają zaległości w wynagradzaniu pracowników, wzrosła w dwukrotnie.

Przedmiotowa nowelizacja przynosi także zmianę w zakresie rozliczania czasem wolnym od pracy, przepracowanych godzin nadliczbowych. W obecnym stanie prawnym, gdy pracodawca z własnej inicjatywy rozlicza pracę nadliczbową pracownika okresem wolnym od pracy, to odbywa się to formalnie w proporcja 1,5:1. Jeżeli zaś następuje to na wniosek samego pracownika, to za godzinę przepracowaną ponad normatyw pracownika, przysługuje mu taka sama liczba godzin wolnych od pracy. W praktyce, gdy pracodawcy decydują się na rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych niefinansowo, obligują pracowników do podpisywania wniosków o udzielenie im czasu wolnego i w ten sposób prowadzą kompensację opartą na proporcjach 1:1, co narusza przepisy ustawy. Projektowane brzmienie przepisów art. 151(2) §1-3 odpowiada na ten problem i wprowadza jednolity sposób rekompensowania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym, bez względu na stronę inicjującą ten rodzaj, niepieniężnego rozliczenia.

V. Kolejną grupę propozycji zawartej w ustawie są zmiany o charakterze porządkującym Kodeks pracy i odnoszące się do zasad odpowiedzialności porządkowej i materialnej pracowników. W art. 104(1) §1 pkt. 10) proponuje się, aby w regulaminie pracy, pracodawca określił w jaki sposób wyłania się przedstawiciele pracowników, o których mowa w przepisach prawa pracy, w szczególności, gdy przejmują oni zadania związków zawodowych, gdy w zakładzie brak jest organizacji

związkowej. Praktyka działania przedsiębiorstw wskazuje, że gdy zachodzi potrzeba prowadzenia rozmów i konsultacji z przedstawicielami załogi, to ciała takie powołuje się *ad hoc* często w sposób mało czytelny i przejrzysty. Proponowany przepis ma na celu standaryzację tego procesu na poziomie zakładu pracy.

W art. 100(1) Kodeksu pracy wprowadza się zasadę, na mocy której pracodawca może kontrolować pracę podległych mu pracowników z ograniczeniami polegającymi na wyłączeniu środków utajonych i z obowiązkiem poinformowania pracowników o zasadach kontroli w zakładzie pracy. Celem projektowanego przepisu jest z jednej strony podkreślenie uprawnień kontrolnych pracodawcy, a z drugiej ujęcie ich ramy, które odpowiadają ochronie dóbr osobistych pracowników oraz zasad współżycia społecznego, a także zaznajamianiu pracowników z organizacją i procesem pracy. W związku z projektowanym brzmieniem art. 104(1) §1 pkt. 11) Kodeksu pracy, zasady, sposoby i środki techniczne służące kontrolowaniu wykonywania pracy przez pracowników pracodawca winien określić w regulaminie pracy.

W proponowanym brzmieniu art. 103(4) Kodeksu pracy znosi się możliwość zobowiązania pracowników do pozostawania w zatrudnieniu dłużej niż w okresie będącym dwukrotnością okresu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika bądź konieczności zapłaty odszkodowania przewyższającego minimalne wynagrodzenie za pracę, w związku z rozwiązaniem przez pracowników stosunku pracy i ponoszeniem uprzednio przez pracodawcę kosztów ich szkolenia. W pierwszej kolejności zauważyć należy, że pracodawca ponosi ryzyko osobowe przy zatrudnianiu pracowników, a pracownicy zgodnie z art. 10 Kodeksu pracy mają prawo do swobodnie wybranej pracy. Oznacza to wolność wyboru zarówno zawodu jak i konkretnego miejsca zatrudnienia, nie tylko jako prawa do zawarcia konkretnego stosunku pracy, ale do jego rozwiązania na zasadach określonych w ustawie. Kierując się powyższym oraz świadomością występujących patologii na rynku pracy polegających na zobowiązaniu pracowników do pozostawaniu w zatrudnieniu przez długi czas wyłącznie ze względu na skierowanie pracownika na szkolenie, które miało charakter standardowego przyuczenia do pracy, proponuje się przepis we wskazanej treści.

W projektowanym brzmieniu art. 108 § 1 Kodeksu pracy proponuje się rozszerzenie możliwości stosowania wobec pracowników kar porządkowych. W

dzisiejszym stanie prawnym, odpowiedzialność porządkowa pracowników stosowana w jest m.in. za naruszenie dyscypliny i porządku w procesie pracy, co zdecydowanie zawężyło możliwości karania. Skutkiem tego są dwa negatywne zjawiska. Pierwszym z nich jest brak pewności adresatów normy prawnej, co do precyzyjności pojęcia „procesu pracy”. W doktrynie prawa pracy, choć występuje konsensus, co do tego, że taka konstrukcja przepisu ogranicza pracodawców w stosowaniu narzędzi dyscyplinujących w postaci upomnienia, nagany i kary pieniężnej, to konkretyzacja tego co jest naruszeniem porządku w procesie pracy, a co innego rodzaju naruszeniem obowiązków, nastęrcza wiele trudności. Zdarzają się więc w praktyce działania przedsiębiorstw rozmaite interpretacje obowiązujących przepisów, które związane są z brakiem pewności, co do sensu obowiązujące prawa. Drugim powodem, dla której proponuje się nowelizację art. 108 § 1 Kodeksu pracy jest przeświadczenie, że rozciągnięcie dopuszczalności stosowania kar porządkowych na nowe obszary obowiązków pracowniczych, służy zarówno pracodawcom jak i pracownikom. Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników dają bowiem szansę na ocenę zasadności zarzutów pracodawcy, możliwość odwołania się pracownika od kary niesłusznie nałożonej, dają także związkom zawodowym możliwość zajęcia stanowiska w sprawie, a przy braku porozumienia na poziomie zakładowym, pozwalają na ocenę sprawy przez niezależny sąd pracy. Należy podkreślić, że w obecnym stanie prawnym, pracodawca nie jest obowiązany do stosowania kar porządkowych jako alternatywy dla wypowiedzenia stosunku pracy lub jako prawnie nakazany krok poprzedzający zwolnienie pracownika. W praktyce, pracodawcy, którzy wykorzystują uprawnienia wynikające z przepisów o odpowiedzialności porządkowej kierują się chęcią motywowania pracowników, w celu uzyskania pożądanej postawy i efektów w procesie pracy. Cel ten, biorąc pod uwagę zapewnienie pracownikowi możliwości odwołania się od niesłusznie nałożonej kary, służy kształtowaniu właściwych postaw w zakładzie pracy i jako taki zasługuje na ochronę. Jest to szczególnie istotne w kontekście funkcjonowania tzw. notatek służbowych, które są nieformalną i nieweryfikowalną metodą dyscyplinowania pracowników, niezapewniająca prawa do odwołania się przez pracownika. Stosowanie tego typu praktyk ma być zgodnie z proponowanym art. 110(1) Kodeksu pracy, zakazane.

Projektowany art. 108 § 5 Kodeksu pracy ma na celu niedopuszczenie do podwójnego karania pracowników, z jednej strony za pomocą upomnienia, nagany bądź kary pieniężnej, a z drugiej poprzez pozbawienia pracowników składnika wynagrodzenia, chyba że składnik ten ma charakter wynikowy i udzielenie lub nieudzielenie kary porządkowej nie wpływa na prawo pracownika do jego otrzymania. Przepis w proponowanym brzmieniu, w związku z określeniem premii jako obiektywnie mierzalnego składnika wynagrodzenia, ma zabezpieczać pracowników przed arbitralnym stosowaniem uznaniowości w wynagradzaniu oraz posługiwaniem się karami o charakterze finansowym z przeznaczeniem innym niż na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, o czym stanowi art. 108 § 4 Kodeksu pracy.

W art. 112 § 4 Kodeksu pracy proponuje się rozwiązanie sytuacji, w której pracownik zostaje ukarany karą porządkową, na krótko przed rozwiązaniem umowy o pracę, a odwołanie się do pracodawcy od tej kary nie jest możliwe na skutek ustawiania stosunku prawnego pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą. W takiej sytuacji proponuje się bezpośrednie odwołanie do sądu pracy, z pominięciem procedury wewnątrzzakładowej.

W art. 123(1) Kodeksu pracy, wprowadza się zasadę, na mocy której odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika wobec pracodawcy nie może być zabezpieczona wekslem. Celem tej regulacji jest wzmocnienie ochrony przed arbitralnym stosowaniem odpowiedzialności materialnej pracowników. Propozycja ta uwzględnia stanowisko Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Projektowany art. 124 § 3 Kodeksu pracy, przenosi w celach informacyjnych do ustawy, zasadę wypracowaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że pracownik, który bez swojej winy umyślniej zniszczył lub uszkodził mienie powierzone mu z obowiązkiem osobistego wyliczenia się, odpowiada na zasadach ogólnych przewidzianych dla odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

W art. 125 § 1 Kodeksu pracy proponuje się, aby pracownicy, którzy przyjmują wobec pracodawcy wspólną odpowiedzialność za mienie im powierzone z obowiązkiem wyliczenia się, mieli wgląd w te księgi rachunkowe pracodawcy, które

dotyczą ich odpowiedzialności z tego tytułu oraz umożliwia się im uczestnictwo w przyjmowaniu i wydawaniu tego mienia. Celem projektowanego przepisu jest uszczegółowienie uprawnień pracowników, którym powierzono mienie pracodawcy do wspólnego wyliczenia się. Propozycja uwzględnia stanowisko Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

VI. W art. 87 § 7 i 87 § 8 Kodeksu postępowania cywilnego, przyznaje się osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnych prawa do bycia reprezentowanym przez pełnomocnika delegowanego przez związek zawodowy, inspektora pracy lub przedstawiciela organizacji społecznej w postępowaniu toczącym się przed sądem. Podobnie osobom, którzy wnoszą pozew związany z naruszeniem zasady równego traktowania, przyznaje się prawo do bycia reprezentowanym przez reprezentanta związkowego lub osobę delegowaną przez organizację społeczną. Projektowane przepisy mają zapewnić obywatelom pełniejsze prawo do sądu i zabezpieczenie ich praw ze strony organizacji powołanych do ich ochrony. Przepisy te stanowią także wzmocnienie ochrony praw osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie innego stosunku prawnego, niż stosunek pracy.

VII. Projektowana zmiana w art. 16 § 7 Kodeksu karnego skarbowego ma doprowadzić do sytuacji, w której osoby zatrudnione „na czarno” będą mogły, bez ponoszenia odpowiedzialności karnoskarbowej, informować o tym organa państwa. Proponowana zmiana opiera się przeświadczeniu, że osoby, których zatrudnienie związane jest z uchylaniem się zatrudniających od opłacania podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne, zawsze – perspektywie czasu, jest krzywdzące dla zatrudnianych w ten sposób osób, bez względu na okoliczność, czy osoby te świadomie decydowały się na nielegalną formę zatrudnienia i tały w związku z tym uzyskiwane z tego tytułu dochody, czy też znajdowały się pod presją ekonomiczną pracodawcy. O ile nie jest możliwe precyzyjne ocenienie motywacji zatrudnionych „na czarno”, o tyle oczywistym jest, że ujawnianie faktu takiego zatrudnienia leży w interesie publicznym, toteż stosowanie odpowiedzialności karnoskarbowej w stosunku do osób gotowych informować o tym fakcie, nie leży w interesie państwa.

VIII. Proponowana nowelizacja art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest podyktowana potrzebą implementacji Dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (OJ. L 225, 12.8.1998, p.16 –21; Dz.Urz. UE –polskie wyd. specj. 05, t.3, s. 327). Przepis w nowym brzmieniu, zgodnie z treścią dyrektywy, będzie zobowiązywać do podania w trakcie konsultacji procesu zwolnienia grupowe informacji o liczbie osób przewidzianych w grupach pracowników, przewidzianych do zwolnienia. Znowelizowany przepis będzie więc dawał realne podstawy do prowadzenia konsultacji pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi.

IX. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w art. 8 ust. 1 tej ustawy prowadzi się otwarty katalog przesłanek cech podlegających ochronie prawnej zatrudnionych, w sposób analogiczny do ujęcia tego problemu w Kodeksie pracy. W art. 8 ust. 3 ustawy wprowadza się pojęcie dyskryminacji przez asocjację – na zasadach identycznych z zawartymi w Kodeksie pracy, definiując to pojęcie jako nierówne traktowanie motywowane przeświadczeniem o przynależności osoby lub osób do grupy, o cechach prawnie chronionych bądź poprzez powiązanie z nią. Zmiany te mają przyczynić się do pełniejszej ochrony osób zatrudnionych przed nierównym traktowaniem oraz zapewnić jednakowy standard ochrony osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej z tym, który został przewidziany dla pracowników.

X. W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę proponuje się skreślenie art. 6 ust. 2 i 3. Celem nowelizacji jest likwidacja nierównego traktowania młodych pracowników na rynku pracy, których można w dzisiejszym stanie prawnym zatrudniać z wynagrodzeniem określonym na poziomie jedynie 80 proc. ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Celem płacy minimalnej jest zapewnienie młodym pracownikom podstawy utrzymania i

bezpieczeństwa socjalnego. Płaca minimalna nie może być traktowana jak nagroda za staż pracy. Jej zadania są bowiem inne. Traktowanie przedmiotowego przepisu jako preferencji dla zatrudniania młodych pracowników jest nie do pogodzenia z funkcją gwarancyjną i ochronną prawa pracy oraz realiami rynkowymi, w których wysokość płacy minimalnej nie daje podstaw, co do możliwości jej obniżania w stosunku do określonych grup społecznych wyodrębnianych wiekowo, płciowo, zawodowo czy terytorialnie.

XI. Projektowana ustawa dokonuje także zmian w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Proponuje się skreślenie w ustawie art. 4 ust. 1, który stanowi, że nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Należy zauważyć, że instytucja strajku opiera się stosowaniu presji ze strony pracowników na pracodawcę, w celu uwzględnienia stanowiska załogi w procesie decyzyjnym pracodawcy. Wyłączenie z dopuszczalnego zakresu spraw związanych np. z ustaleniem istnienia stosunku pracy wobec osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych czy spraw dotyczących zapłaty zaległego wynagrodzenia przez pracodawcę lub stosowania dyskryminacji w zatrudnieniu stanowi arbitralne ograniczenie dla konstytucyjnego prawa do strajku. W art. 22 ustawy proponuje się uzupełnienie przesłanek dopuszczalności strajku solidarnościowego o obronę praw i interesów osób zatrudnionych na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy. Przepis ten w proponowanym brzmieniu ma stanowić lepszą ochronę praw osób, które nie posiadają prawa do strajku.

XII. Projektowana ustawa dokonuje także zmian w treści ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Proponuje się po pierwsze, wprowadzenie w art. 14(1) ustawy wymogów kompetencyjnych dla osób delegowanych przez załogę do zasiadania w radzie nadzorczej. Osoby te powinny posiadać wykształcenie wyższe oraz 3 - letnie doświadczenie zawodowe na stanowiskach pracy związanych z działalnością

gospodarczą, finansową, obsługą prawną, zarządzaniem lub nadzorem właścicielskim. Zmiana ma doprowadzić do wprowadzenia do rad nadzorczych menadżerów odpowiedzialnych przed pracownikami. Po drugie, w art. 14(2) ustawy uzupełnia się lukę prawną, która polega na tym, że osobie wybranej przez załogę przedsiębiorstwa do reprezentowania jej w radzie nadzorczej nie przysługuje w obecnym stanie prawnym roszczenie o zobowiązania spółki do złożenia oświadczenia o powołaniu do rady nadzorczej, gdy walne zgromadzenie, tego nie uczyni. Ustawa przyznaje to roszczenie.

XIII. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, proponuje się w art. 2 ust. 1-3 przyznanie pełnego prawa koalicji, nie tylko pracownikom, ale także osobom, które wykonują pracę zarobkową na podstawie stosunków cywilnoprawnych. W konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 z 1948 r. o Wolności Związkowej i Ochronie Praw Związkowych, przyjęto że prawo do tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych ma przysługiwać osobom pracującym, zwanymi czasem „ludźmi pracy”. Wskazują na to użyte odpowiednio w wersjach angielskiej i francuskiej słowa: „worker” i „travailleurs”. W polskiej ustawie związkowej zdefiniowano podmioty uprawnione do podejmowania działalności związkowej w pełnym jej zakresie – zawężająco, co sprawia wyklucza m.in. osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych czy pracujących na własny rachunek. Projektowana ustawa dostosowuje więc zapisy prawa związkowego do regulacji międzynarodowych oraz zapewnia większą ochronę osobom, które nie posiadają statusu pracowników.

W art. 13(1) ust. 1 nowelizowanej ustawy proponuje się wprowadzenie ograniczeń dla zasiadania w kolejnych kadencjach w ciałach statutowych związków zawodowych. Celem tej regulacji jest demokratyzacja procesu sprawowania władzy w związkach zawodowych oraz prowadzenie większej rotacji w wybieraniu władz tych organizacji, co wraz z nowelizacją art. 31 ust. 1 ustawy ma przeciwdziałać alienacji związków zawodowych. Ostatnia wspomniana zmiana ma na celu zniesienie sytuacji, w której zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w związku z wykonywaniem funkcji związkowej pozwala na pełną rezygnację z pracy zawodowej. Projektowany

przepis ma umożliwić działaczom związkowym kontynuowanie pracy związkowej, ale nakłada na nich jednocześnie obowiązek utrzymania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku i w tym samym otoczeniu pracowniczym, w zmniejszonym wymiarze, maksymalnie do połowy czasu pracy pracownika.

Proponowane zmiany w art. 25(1) ust. 2 ustawy zmierzają do zastąpienia obowiązku składania kwartalnych sprawozdań dotyczących stanu liczebnego organizacji związkowej – obowiązkiem odpowiedzi na zapytanie pracodawcy w przedmiocie liczebności związku. Wydaje się, że w proponowanej formie realizacja obowiązku informacyjnego związków zawodowych wobec pracodawców jest bardziej zasadna.

Podsumowując projektowane zmiany, których celem, obok modernizacji prawa pracy i lepszego przystosowania go do zmieniających się realiów gospodarki rynkowej, są także ochrona praw pracowniczych i słusznym interesów pracodawców, należy przywołać opinię, która znalazła się w podsumowaniu kilkuletnich prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, i która bliska jest także autorom projektowanej ustawy: "Dostosowanie prawa pracy do zasad państwa demokratycznego i gospodarki społeczno-rynkowej oraz innych zasad ustrojowych oznacza konieczność oparcia go na niepodważalnym paradygmacie ochrony pracy pracowników i osób wykonujących pracę w warunkach podobnych do pracowniczych. Trzeba przy tym podkreślić, że ochronna funkcja prawa pracy ukształtowała się właśnie w warunkach gospodarki rynkowej, zatem wprowadzenie takiej gospodarki w Polsce nie może być argumentem na rzecz osłabienia prawnej ochrony pracy."

3. Obciążenie finansowe dla budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

Ustawa nie powoduje obciążeń finansowych dla budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

4. Założenia projektów aktów wykonawczych.

Ustawa nie wymaga wydania aktów wykonawczych do jej stosowania.

5. Informacja o odbytych konsultacjach społecznych

Projekt ustawy nie był poddany konsultacjom społecznym w rozumieniu art. 34 ust. 3 Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej.

6. Zgodność projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej.

Treść ustawy jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 21 października 2013 r.

BAS-WAPEiM-2566/13

Pani Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej
poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz
niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Anna
Grodzka)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2012 r. poz. 32, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Projekt ustawy przewiduje nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.). Zmiany mają dotyczyć m.in. rozszerzenia listy kryteriów zakazanej dyskryminacji w ramach zatrudnienia oraz rozciągnięcia zakazu dyskryminacji na zakaz mobbingu, rozszerzenia katalogu działań uznanych za przejaw dyskryminacji, przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu w razie uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, zmiany definicji stosunku pracy, wzmocnienia zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, wprowadzenia samodzielnego określania przez pracownika czasu i miejsca wykonywania pracy, ograniczenia możliwości zawierania umów na czas określony, rozszerzenia obowiązku uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania umów o pracę, rozszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem i dostosowania do tego długości okresów wypowiedzenia, rozciągnięcia na wszystkie rodzaje umów o pracę możliwości skracania przez pracodawcę okresu wypowiedzenia, wprowadzenia możliwości zwalniania pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, rozszerzenia obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi w przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, zmiany zakresu orzekania sądów w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, zmiany wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia

do pracy, zwiększenia wysokości odszkodowania zasądanego przez sądy w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, zwiększenia kwoty odszkodowania należnego pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia, uregulowania premii jako składnika wynagrodzenia, wprowadzenia zakazu zobowiązania pracownika do nieujawniania wysokości swojego wynagrodzenia, przyznania pracownikowi odsetek od kwoty niewypłaconego w terminie wynagrodzenia, zwiększenia odszkodowania należnego pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu, przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu nienaruszenia zasady przeciwdziałania mobbingowi, rozszerzenia pojęcia mobbingu, zobowiązania pracodawcy do zapewnienia pracownikowi dotkniętemu mobbingiem warunków służących reintegracji z zespołem, z którego został wykluczony, albo do przeniesienia takiego pracownika na inne miejsce pracy, wprowadzenia do ustawy listy działań i zachowań wypełniających znamiona mobbingu, nałożenia na pracodawcę obowiązku zapewnienia ochrony osobom sygnalizującym wystąpienie mobbingu, wydłużenia terminu, w którym pracownik może żądać sprostowania świadectwa pracy, zakazania kontroli pracownika przy użyciu środków ukrytych, ograniczenia okresu, w którym pracownik będzie obowiązany do pozostawania w stosunku pracy w przypadku podnoszenia swoich kwalifikacji, poszerzenia obowiązkowych składników regulaminu pracy, rozszerzenia listy przypadków, w których pracodawca może wymierzyć pracownikowi karę upomnienia lub karę nagany, wprowadzenia możliwości odwoływania się przez pracownika od ukarania karą pieniężną bezpośrednio do sądu pracy, wprowadzenia zakazu zabezpieczania odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wekslem, przyznania pracownikom prawa do odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów o czasie pracy, zmiany zasad udzielania czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, wydłużenia terminów na wnoszenie do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądania przywrócenia do pracy, wydłużenia okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Ponadto projekt przewiduje zmiany w ośmiu innych ustawach. Zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, ze zm.) mają na celu przyznanie prawa występowania w charakterze pełnomocnika nowym kategoriom osób. Zmiany dotyczą spraw związanych z ochroną pracy osób zatrudnionych w ramach stosunku niepracowniczego oraz spraw związanych z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi.

Zmiany w ustawie z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r. poz. 186, ze zm.) dotyczą rozszerzenia wyłączenia karalności za przestępstwa i wykroczenia skarbowe.

Zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.) dotyczą zmiany zakresu obowiązku informacyjnego ciążącego na pracodawcy zamierzającym przeprowadzić zwolnienia grupowe.

Zmiany w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700, ze zm.) przewidują rozszerzenie listy kryteriów ze względu, na które zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych oraz wprowadzenie pojęcia dyskryminacji przez asocjację.

Zmiany w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, ze zm.) mają na celu podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy.

Zmiany w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236, ze zm.) mają na celu wprowadzenie możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych w sytuacji, gdy ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników oraz poszerzenie listy celów i czasu trwania strajku solidarnościowego.

Zmiany w ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. z 2013 r. poz. 216) mają na celu wprowadzenie cenzusu wykształcenia i doświadczenia zawodowego dla członków rad nadzorczych wybieranych przez pracowników, rolników lub rybaków, a także określenia uprawnień osób wybranych przez pracowników, rolników lub rybaków, a nie powołanych do rady nadzorczej.

Zmiany w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.) dotyczą prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych¹, ograniczenia czasu pełnienia funkcji związkowych, składu zakładowej organizacji związkowej oraz jej obowiązków informacyjnych, obowiązków informacyjnych pracodawcy, a także prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem

Projekt ustawy, ze względu na jego przedmiot, należy ocenić pod kątem zgodności z następującymi aktami prawa Unii Europejskiej:

- dyrektywą Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1988 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.8.1998 r., s. 16),

¹ Należy zaznaczyć, że proponowany przepis art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest sformułowany w sposób uniemożliwiający pełne zrozumienie jego treści.

- dyrektywą Rady 99/70/WE z dnia 28 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) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.7.1999 r., s. 43),
- dyrektywą Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 19.7.2000 r., s. 22),
- dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16),
- dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9),
- dyrektywą Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004 r., s. 37),
- dyrektywą 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 26.7.2006 r., s. 23),
- dyrektywą 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. UE L 122 z 16.5.2009 r., s. 28),
- dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180 z 15.7.2010 r., s. 1).

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

III.1. Proponowane zmiany w ustawie – Kodeks pracy

Proponowane zmiany art. 11³ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 1 projektu), polegające na rozszerzeniu listy kryteriów zakazanej dyskryminacji i odniesieniu wszystkich kryteriów zakazanej dyskryminacji do mobbingu oraz proponowane zmiany art. 18^{3d} Kodeksu pracy (art. 1 pkt 3 projektu), dotyczące ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania są zgodne z dyrektywą 2000/43/WE i z dyrektywą 2006/54/WE. Odrębnie należy ocenić

zgodność proponowanych zmian z dyrektywą 2000/78/WE. Dyrektywa dotyczy zwalczania dyskryminacji m.in. ze względu na przekonania. Projekt, a także obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, odwołują się jedynie do przekonań politycznych, co jest niewątpliwie pojęciem węższym. Z drugiej strony należy zauważyć, że katalog kryteriów zakazanej dyskryminacji w projekcie, a także w obecnie obowiązującym przepisie, ma charakter otwarty i wymienione w nim kryteria są jedynie przykładowe. W konkluzji należy uznać, że proponowane zmiany są również zgodne z dyrektywą 2000/78/WE.

Proponowane zmiany art. 18^{3a} Kodeksu pracy (art. 1 pkt 2 projektu), dotyczące kryteriów równego traktowania, przejawów dyskryminacji oraz dyskryminacji przez asocjacje są zgodne z dyrektywą 2000/43/WE i z dyrektywą 2006/54/WE.

Proponowana zmiana art. 25¹ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu), dotycząca ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony, jest zgodna z klauzulą 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE.

Proponowane zmiany art. 104¹ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 31 projektu, w zakresie proponowanego punktu 10) są zgodne z przepisami dyrektywy 2009/38/WE. Należy zaznaczyć, że dyrektywa jest implementowana do prawa polskiego ustawą z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1146). Proponowana zmiana ma jedynie suplementarny charakter w stosunku do przepisów ustawy implementującej dyrektywę.

Proponowane zmiany art. 128¹ i art. 151² Kodeksu pracy (odpowiednio: art. 1 pkt 38 i pkt 39 projektu) nie są sprzeczne z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE.

Pozostałe zaproponowane zmiany w ustawie – Kodeks pracy nie są objęte zakresem prawa UE bądź nie są z nim sprzeczne.

III.2. Proponowane zmiany w ustawie – Kodeks postępowania cywilnego, polegające na rozszerzeniu katalogu osób, które mogą występować w charakterze pełnomocnika, można uznać za zgodne z art. 17 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE.

III.3. Proponowane zmiany w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią doprecyzowanie informacji, jakie pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym. Zmiana ta jest zgodna z art. 2 ust. 3 lit. b dyrektywy 98/59/WE.

III.4. Oceniając zgodność z prawem Unii Europejskiej proponowanych zmian w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania szczególną uwagę należy zwrócić na przepisy dyrektywy 2000/78/WE. W art. 1 dyrektywy określono zamknięty katalog

pięciu kryteriów, ze względu na które zakazana jest dyskryminacja w zakresie zatrudnienia i pracy. Jednym z tych kryteriów są „przekonania”.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, zgodnie z przypisem nr 1 do tytułu dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia m.in. dyrektywy 2000/78/WE. Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy przepisów jej rozdziałów 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy – Kodeks pracy. Oznacza to *a contrario*, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie Kodeks pracy, ustawę stosuje się również do pracowników. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że obecnie art. 8 ust. 1 ustawy wprowadza zakaz nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na kryteria określone w zamkniętym katalogu. Znajduje się wśród nich kryterium „światopoglądu”, co należy uznać za odpowiednik, użytego w dyrektywie pojęcia „przekonania”. Projekt ustawy przewiduje zmianę art. 8 ust. 1 ustawy w ten sposób, że dotychczasowy katalog kryteriów zakazanej dyskryminacji stałby się katalogiem otwartym, a ponadto zmianie uległaby lista wymienionych w przepisie kryteriów. W porównaniu z obecnym stanem prawnym proponuje się dodanie czterech nowych kryteriów², w tym kryterium przekonań politycznych i usunięcie jednego: światopoglądu. Należy ocenić, że pojęcie przekonań politycznych nie jest tożsame z pojęciem światopoglądu. Jest niewątpliwie węższe od występującego w dyrektywie ogólnego pojęcia przekonań.

Ocena zgodności proponowanej zmiany art. 8 ust. 1 ustawy nie jest oczywista. Z jednej strony, można dojść do wniosku, że usunięcie jednego z kryteriów ma jakieś znaczenie, a tym znaczeniem byłoby dopuszczenie dyskryminacji ze względu na światopogląd. Z drugiej strony, zamiana zamkniętego katalogu zakazanych kryteriów dyskryminacji, na katalog otwarty oznacza, że kryteria wyszczególnione w przepisie są jedynie przykładowe, a to oznacza, że pominięcie jednego z dotychczasowych kryteriów nie ma znaczenia. Należy uznać, że usunięcie z treści przepisu jednego z kryteriów zakazanej dyskryminacji, wyraźnie wymienionego w dyrektywie, może spowodować wątpliwości dotyczące obowiązywania tego kryterium, jednak wprowadzenie otwartego katalogu kryteriów zakazanej dyskryminacji powoduje, że przepis projektu należy uznać za zgodny z dyrektywą 2000/78/WE.

Ponadto zmiany są zgodne z dyrektywami 2000/43/WE, 2004/113/WE, 2006/54/WE, 2010/41/UE.

III.5. Pozostałe przepisy projektu ustawy nie są objęte zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej bądź nie są z nim sprzeczne.

² Należy zaznaczyć, że tytuł ustawy wyraźnie odwołuje się do przepisów Unii Europejskiej. Projekt ustawy zmierza do dodania w art. 8 ust. 1 ustawy trzech kryteriów zakazanej dyskryminacji, które nie wynikają z prawa Unii Europejskiej. Wprowadzenie zakazu dyskryminacji ze względu na te kryteria (przekonania polityczne, przynależność związkowa, tożsamość płciowa i stan cywilny) nie jest wprawdzie niezgodne z prawem Unii Europejskiej, ale wywołuje mylne przekonanie, że zmiana wynika z prawa Unii Europejskiej. Analogiczna uwaga dotyczy propozycji dodania w ustawie zakazu dyskryminacji przez asocjację.

IV. Konkluzja

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Szef Kancelarii Sejmu



Lech Czapla

Warszawa, 21 października 2013 r.

BAS-WAPEiM-2567/13

Pani Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Anna Grodzka) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projekt ustawy przewiduje nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.). zmiany mają dotyczyć m.in. rozszerzenia kryteriów zakazanej dyskryminacji w ramach zatrudnienia oraz rozciągnięcia zakazu dyskryminacji na zakaz mobbingu, rozszerzenia katalogu działań uznanych za przejaw dyskryminacji, przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu w razie uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, zmiany definicji stosunku pracy, wzmocnienia zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, wprowadzenia samodzielnego określania przez pracownika czasu i miejsca wykonywania pracy, ograniczenia możliwości zawierania umów na czas określony, rozszerzenia obowiązku uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania umów o pracę, rozszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem i dostosowania do tego długości okresów wypowiedzenia, rozciągnięcie na wszystkie rodzaje umów o pracę możliwości skracania przez pracodawcę okresu wypowiedzenia, wprowadzenia możliwości zwalniania pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, rozszerzenia obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi w przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, zmiany zakresu orzekania sądów w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, zmiany wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, zwiększenia wysokości odszkodowania zasądanego przez sądy w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, zwiększenia kwoty odszkodowania należnego pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia, uregulowania premii jako składnika wynagrodzenia, wprowadzenia zakazu zobowiązania pracownika do nieujawniania wysokości swojego wynagrodzenia, przyznania pracownikowi odsetek od kwoty

niewypłaconego w terminie wynagrodzenia, zwiększenia odszkodowania należnego pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu, przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu nienaruszenia zasady przeciwdziałania mobbingowi, rozszerzenia pojęcia mobbingu, zobowiązania pracodawcy do zapewnienia pracownikowi dotkniętemu mobbingiem warunków służących reintegracji z zespołem, z którego został wykluczony, albo do przeniesienia takiego pracownika na inne miejsce pracy, wprowadzenia do ustawy listy działań i zachowań wypełniających znamiona mobbingu, nałożenia na pracodawcę obowiązku zapewnienia ochrony osobom sygnalizującym wystąpienie mobbingu, wydłużenia terminu, w którym pracownik może żądać sprostowania świadectwa pracy, zakazania kontroli pracownika przy użyciu środków ukrytych, ograniczenia okresu, w którym pracownik będzie obowiązany do pozostawania w stosunku pracy w przypadku podnoszenia swoich kwalifikacji, poszerzenia obowiązkowych składników regulaminu pracy, rozszerzenie listy przypadków, w których pracodawca może wymierzyć pracownikowi karę upomnienia lub karę nagany, wprowadzenia możliwości odwoływania się przez pracownika od ukarania kara pieniężna bezpośrednio do sądu pracy, wprowadzenia zakazu zabezpieczania odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wekslem, przyznania pracownikom prawa do odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów o czasie pracy, zmiany zasad udzielania czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, wydłużenia terminów na wnoszenie do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądania przywrócenia do pracy, wydłużenia okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Ponadto projekt przewiduje zmiany w ośmiu innych ustawach.

Poselski ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Szef Kancelarii Sejmu


Lech Czapla

Warszawa, dnia 13 listopada 2013 r.

107R - 20131114-014

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 20. 11. 2013 r.

Pan
Adam Podgórski
Z-ca Szefa Kancelarii Sejmu
ul. Wiejska 4/6/8
00-902 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

W imieniu Krajowej Rady Biegłych Rewidentów bardzo serdecznie dziękuję za przesłanie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (pismo z dnia 29 października 2013 r., znak: GMS-WP-173-319/13).

Jednocześnie pragnę poinformować, że Krajowa Izba Biegłych Rewidentów dokonała wstępnej oceny dokumentu i uznała, że tematyka projektu nie leży w przedmiocie jej zainteresowania.

Z poważaniem

P r e z e s
Krajowej Rady Biegłych Rewidentów


Józef Król

NBP

Narodowy Bank Polski

Piotr Wiesiołek
Pierwszy Zastępca Prezesa

Warszawa, 20 listopada 2013 r.

DP-IV-MJ-024-861/13

SEKRETARIAT SZEFA KS

Licz.

Data wpływu 21.11.2013

Pan

Lech Czapla

Szef Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W nawiązaniu do pisma z dnia 29 października 2013 r. (znak: GMS-WP-173-319/13) dotyczącego poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy uprzejmie informuję, że Narodowy Bank Polski nie zgłasza uwag do powyższego dokumentu.

a pozostawiam

Po