

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)
Autor	MRIPS
Projekt z dnia	4 lutego 2022

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel/Patrycja Grebla-Tarasek
e-mail	bs@zpp.pl
tel.	18 477 86 00

Uwagi:

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Kodeks pracy art. 25 §2-§2(2)	§2(2) nadać brzmienie „W przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 2 miesięcy.”.	W motywie 28 Dyrektywy 2019/1152 wskazano, że znaczna część państw członkowskich ustanowiła maksymalny okres próbny od trzech do sześciu miesięcy. Dyrektywa dopuszcza również aby okresy próbne były dłuższe dla niektórych stanowisk pracy. Z powyższego wynika, że w Polsce maksymalny czas trwania okresu próbnego i tak już jest relatywnie krótki. Miesięczny okres próbny w	Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.	Podtrzymanie uwagi – cel z dyrektywy można osiągnąć również poprzez wydłużenie okresu próbnego planowanych dłuższych umów o pracę, zwłaszcza jeżeli Dyrektywa dopuszcza by okres próbny nie przekraczał 6 miesięcy.

			<p>przypadku wielu stanowisk pracy będzie za krótki żeby sprawdzić umiejętności pracownika, zwłaszcza na stanowiskach wymagających wstępnego przyuczenia do pracy.</p> <p>Takie rozwiązanie może być na niekorzyść pracownika, zwłaszcza nieposiadającego doświadczenia na danym stanowisku – gdzie po zakończeniu krótkiego okresu pracodawca nie będzie pewny co do predyspozycji pracownika.</p>		
2.	Kodeks pracy Art. 26(1)	Należałoby przeanalizować redakcję tego przepisu w kontekście możliwości zastosowania wyłączeń wskazanych w motywie 29 Dyrektywy 2019/1152 oraz pod kątem pragmatyk służbowych obowiązujących w polskim porządku prawnym.	Jest to szczególnie istotne w kontekście ograniczeń w zakresie rozwiązania umowy o pracę wynikających z projektowanego art. 29(4).	Uwaga nie uwzględniona. Nie ma potrzeby dodawać w tym przepisie zastrzeżenia dot. odrębnych uregulowań w innych ustawach, ze względu na treść art. 5 K.p. Przepis ten stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.	

3.	Kodeks pracy art. 29 – uwaga ogólna	Z uwagi na rozszerzenie obowiązku informacyjnego pytanie czy jeżeli część z tych informacji znajduje się w regulaminie pracy lub innych regulaminach (np. regulaminie szkoleń) to przekazanie pracownikom tych dokumentów będzie równoznaczne z wypełnieniem obowiązku informacyjnego?		Wyjaśnienie: Zgodnie z projektowanym art. 29 § 3 K.p. poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.	Podtrzymanie uwagi – wyjaśnienie nie stanowi odpowiedzi na zadane pytanie.
4.	Kodeks pracy art. 29 §3 pkt 1 lit. k	1) Dostosować do brzmienia art. 4 Dyrektywy. 2) Pojawia się wątpliwość jak traktować przyznane w niektórych pragmatykach służbowych prawa do płatnych urlopów szkoleniowych (np. w sektorze medycznym),	W art. 4 Dyrektywy 2019/1152 wymaga się aby poinformować o ewentualnych szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę. Przecież pracodawca często nie będzie w stanie w momencie zatrudnienia określić liczby dni przysługujących pracownikowi.	Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie przeredagowany – pracodawca będzie informował o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca będzie je zapewniał, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy. Pracodawca nie będzie wskazywał liczby przysługujących pracownikowi dni szkoleń.	W odpowiedzi nie odniesiono się do pytania 2.

		gdzie szkolenie nie musi być zapewniane przez pracodawcę.			
5.	Kodeks pracy art. 29(2) §2 i 29(3)	Pozostawić dotychczasowe brzmienie art. 29(2) i skreślić projektowany art. 29 (3)	Przepis jest nadmiarowy. Oczywistym jest, że pracownicy będą korzystać z tego uprawnienia. Obowiązek aby pracodawca na piśmie musiał uzasadniać odpowiedź oraz fakt, że w uzasadnieniu na równi ze swoimi potrzebami ma brać pod uwagę potrzeby pracownika (które z samej istoty wniosku mogą być sprzeczne z interesami pracodawcy) jest zbyt daleko idącym rozwiązaniem.	Uwaga nie uwzględniona. Projektowany przepis wynika z konieczności wdrożenia art. 12 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Projektowany przepis uprawnia pracownika do złożenia wniosku tylko raz w ciągu roku.	W związku ze stanowiskiem resortu wnosimy zatem o modyfikację przepisu poprzez skreślenie §2 oraz skreślenie w §3 fragmentu „biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika”. Wskazane fragmenty są nadmiarowe względem treści art. 12 dyrektywy.
6.	Art. 29(4)	1) Po pierwsze przepis należy dostosować do brzmienia innych przepisów Kodeksu pracy. 2) W §2 należy wskazać, co należy rozumieć pod pojęciem udowadniania, komu udowadniania oraz zastosowania	Ad. 1) Przykładowo nie jest jasne co należy rozumieć pod pojęciem przygotowania się do wypowiedzenia czy zastosowanie działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. Ad. 2) Można przypuszczać, że autorom projektu chodziło o to, że ciężar dowodu na etapie postępowania sądowego spoczywa na pracodawcy.	Uwagi częściowo uwzględnione. Ad. 1. Nie jest możliwe zdefiniowanie pojęcia „działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” w ramach przepisów Kodeksu pracy. Z roboczych kontaktów z Komisją Europejską (KE) wynika, że konieczne jest wdrożenie postanowienia dyrektywy, zgodnie z którym dochodzenie wymienionych w projektowanym przepisie uprawnień przez pracownika nie może być przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.	Ad. 1 Odpowiedź jest nie do zaakceptowania. Przepis będzie miał zastosowanie w odniesieniu do regulacji i instytucji zastanych w polskim porządku prawnym. Obowiązek włączenia przepisów Dyrektywy do porządku prawnego państwa członkowskiego daje państwu członkowskiemu pewną swobodę w zakresie stosowania siatki pojęć znanej na gruncie przepisów prawa krajowego. Natomiast przerzucanie na adresatów norm prawnych

		<p>obiektywnych powodów. 3) Co do zasady uważamy, że przepis jest nadmiarowy, zwłaszcza w kontekście relatywnie krótkiego okresu próbnego obowiązującego na gruncie polskiego kodeksu pracy. Niemniej jednak przy pozostawieniu tej regulacji należałoby dostosować jej brzmienie do innych przepisów – przykładowo zamiast sformułowania „o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania” powinno być „wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę”.</p>	<p>Przecież w momencie wypowiedzenia umowy pracodawca nie wie, czy pracownik będzie kwestionował przyczyny wypowiedzenia.</p>	<p>Wyjaśnienie w zakresie środków równoważnych znajduje się w motywie 43 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracownicy korzystający z praw określonych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważnym uszczerbkiem takim jak - w przypadku pracownika na żądanie - nieprzydzielanie mu już pracy. Zdaniem KE oprócz umów na żądanie mogą wchodzić w grę także inne umowy o podobnie niestabilnym charakterze, takie jak umowy na czas określony, umowy sezonowe, które nie zostały odnowione, mimo wcześniejszych znaków, że umowa zostanie odnowiona i zatrudnienie zostanie przez pracownika utrzymane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych niniejszą dyrektywą. Uzasadnienie do projektu w tym zakresie zostanie uzupełnione.</p> <p>Ad. 2. Przepis art. 29⁴ § 2 K.p. zostanie przeredagowany.</p> <p>Ad. 3. Projektowany art. 29⁴ § 3 K.p. wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1152. Przepis ten nie będzie dotyczył przypadku zakończenia umowy o pracę na okres próbny w związku z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta.</p>	<p>domniemywania treści normy prawnej narusza zasadę przyzwoitej legislacji.</p> <p>Ad. 2 Trudno odnieść się do odpowiedzi, jeżeli nie przedstawiono brzmienia przepisu po przeredagowaniu.</p> <p>Ad. 3 Podtrzymanie uwagi – uzasadnienie jak w ad. 1.</p>
--	--	---	---	---	---

		Ponadto zwracamy uwagę, że przepis powinien mieć zastosowanie wyłącznie w przypadku wypowiedzenia umowy, a nie w przypadku rozwiązania umowy w związku z upływem okresu na jaki umowa została zawarta.			
7.	Kodeks pracy – art. 94 pkt 1a	Przepis jest zbędny – stanowi ogólne powtórzenie regulacji zawartej we wcześniejszych przepisach.		Uwaga nie uwzględniona, jednak przepis został doprecyzowany. Ma on na celu wdrożenie art. 4 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, z którego wynika, że w regulacjach prawa pracy państw członkowskich obowiązek pracodawcy informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy powinien być wyraźnie wyartykułowany. Powyższe rozwiązanie wyraża istotę dyrektywy w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy.	
8.	Kodeks pracy – art. 94 (2)	Pozostawić przepis w dotychczasowym brzmieniu. Wielu pracodawców – z uwagi na przyjętą strukturę organizacyjną lub	Jeżeli procedury awansu zostały przez pracodawcę określone, to jak w przypadku innych dokumentów dotyczących pracowników są one im udostępniane.	Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis zostanie przeredagowany. Pracodawca będzie informował pracowników nie o procedurach awansu, ale o możliwości awansu.	

		wielkość zakładu pracy – nie określi takich procedur ze względu na brak albo ograniczone możliwości awansu.			
9.	Kodeks pracy art. 94 (13)	W przepisie należy uwzględnić sytuację, w których pracownikom – na podstawie pragmatyk służbowych przysługuje prawo do płatnego urlopu szkoleniowego. W takim przypadku nie ma uzasadnienia aby szkolenie prowadzone na polecenie pracodawcy było prowadzone w godzinach pracy.		Uwaga nie uwzględniona. Przepis ten wdraża art. 13 dyrektywy 2019/1152, a ponadto należy uznać, że skoro szkolenie odbywa się na polecenie pracodawcy, powinno ono mieć miejsce – w miarę możliwości – w godzinach pracy pracownika. Natomiast czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika, zgodnie z projektowanym przepisem, ma być wliczany do jego czasu pracy.	Podtrzymanie uwagi. Przedstawiony w uwadze problem dotyczy przede wszystkim uprawnień pracowników wykonujących zawody medyczne. Jeżeli wskazana uwaga nie może zostać uwzględniona w KP należałoby dokonać stosowanych zmian w przepisach szczególnych przyznających pracownikowi prawo do płatnego urlopu szkoleniowego, jeżeli zostały one wprowadzone do polskiego ustawodawstwa w celu ułatwienia przez pracodawców podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników.
10.	Kodeks pracy art. 148(1)	Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej winno odbywać się bez zachowania prawa do	Przepis spowoduje de facto, że pracownicy będą mieli dodatkowy dzień płatnego urlopu (2 dni zwolnienia płatnego w wymiarze 50%), co w skali kraju spowoduje ogromne koszty finansowe	Uwaga nie uwzględniona. Należy zauważyć, że urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił. Jego celem nie jest więc załatwienie spraw związanych z działaniem siły wyższej, w pilnych	Podtrzymanie uwagi. Ponownie wskazujemy, że z Dyrektywy 2019/1158 nie wynika aby prawo do zwolnienia z pracy z powodu siły wyższej było związane z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

		<p>wynagrodzenia pracownika, za dany dzień nieobecności w pracy, względnie te dwa dni urlopu w podziale na możliwość wykorzystania urlopu w godzinach powinny być ujęte w ramach tzw. urlopu na żądanie. Przewodawca unijny nie wymaga aby czas wolny z powodu siły wyżej był czasem za który przysługuje wynagrodzenie ani nie zakazuje aby takie uprawnienie było przewidziane w ramach przysługującego pracownikowi płatnego urlopu wypoczynkowego.</p>	<p>dla pracodawców. Należy pamiętać, że pracownicy mają do dyspozycji urlop wypoczynkowy, w wymiarze wynikającym z kodeksu pracy, z którego to mogą skorzystać w wypadku wystąpienia sytuacji nadzwyczajnych – przepisy Kodeksu pracy umożliwiają wykorzystanie 4 dni urlopu wypoczynkowego w formie tzw. „urlopu na żądanie”.</p>	<p>sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.</p>	<p>Propozycja aby prawo do zwolnienia godzinowego ująć w ramach tzw. urlopu na żądanie wydaje się rozwiązaniem godzącym zarówno interesy pracodawcy jak i pracownika.</p>
11.	Kodeks pracy art. 178 §2	<p>Skreślić proponowaną zmianę, ewentualnie</p>	<p>Zmiana, która prowadzi do zakazu pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, a także zakazu</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z wymienionych</p>	<p>Podtrzymanie uwagi w całości.. Resort ani w odpowiedzi na uwagi ani w OSR nie odniósł się do ewentualnych skutków wejścia</p>

		zmodyfikować w taki sposób, aby nie miał on zastosowania do sytuacji gdy praca w godzinach nadliczbowych oraz podróże służbowe są niejako wpisane w rodzaj i charakter pracy na danym stanowisku.	delegacji pracowników opiekujących się dzieckiem do 8 roku życia wydaje się zbyt daleko idąca i w konsekwencji może przynieść skutki odwrotne od zamierzonych tj. dyskryminacje na rynku pracy rodziców (zwłaszcza kobiet) wychowujących dzieci do lat 8. Pracodawcy bowiem, mogą być bardziej zainteresowani zatrudnianiem pracowników bezdzietnych oraz pracowników, którzy posiadają dzieci „starsze” z uwagi na ograniczone możliwości wykonywania przez pracowników pracy, którzy posiadają dzieci do lat 8.	uprawnień np. przez członków korpusu służby cywilnej. Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego, a przyjęty w projektowanym przepisie wiek dziecka jest spójny z wiekiem przyjętym w tej dyrektywie np. dla prawa do elastycznej organizacji pracy dla rodziców.	w życie tego przepisu dla pogorszenia sytuacji kobiet na etapie rekrutacji na stanowiska pracy związane z wykonywaniem podróży służbowych. Czym innym jest podejmowanie działań na rzecz stosowania przez pracodawców elastycznej organizacji pracy rodziców, a czym innym takie kształtowanie stosunku pracy, które może uniemożliwić egzekwowanie po stronie pracodawcy wykonywania obowiązków służbowych.
12.	Kodeks pracy art. 182(1a) Kodeks pracy art. 182(1a) §1	Skreślenie przepisu.	ZPP co do zasady popiera prorodzinną politykę odnoszącą się do zatrudnienia pracowników, jednak uważamy, że propozycja wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego do wymiaru odpowiednio 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz 43 tygodni w przypadku urodzenia w wyniku jednego porodu większej liczby	Uwaga nie uwzględniona. Regulacja ta ma na celu wdrożenie art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie	

			<p>dzieci, za propozycję niekorzystną z punktu widzenia pracodawców, którzy muszą zapewnić pracownikowi powrót do pracy po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Należy pamiętać, że pracownica, która korzysta ze zwolnienia od pracy z uwagi na ciążę, a później korzysta z urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego, w ogromnej ilości przypadków ma pozostały jeszcze zaległy urlop wypoczynkowy (za okres, w którym przebywała w ciąży na zwolnieniu). W praktyce oznacza to, że najczęściej wykorzystuje ona zaległy urlop wypoczynkowy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, co oznacza rzeczywiste przedłużenie czasu przebywania i osobistej opieki nad dzieckiem. Zatem czas, w którym pracownica w rzeczywistości nie świadczy pracy, jest znacznie dłuższy, niż ten, który określony jest wymiarem urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem jest</p>	<p>zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli zgodnie z roboczymi wyjaśnieniami KE po 9 tygodni dla każdego z rodziców). Wydłużenie urlopu rodzicielskiego wynika z konieczności zapewnienia drugiemu rodzicowi 9 tygodni tego urlopu, natomiast nie spowoduje to wydłużenia matce dziecka urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni.</p>	
--	--	--	---	---	--

			zachęcanie pracodawców i promowanie w zakładach pracy stosowania rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym niż wprowadzanie przepisów, które mogą doprowadzić do zmniejszenia aktywności zawodowej kobiet.		
13.	Kodeks pracy art. 182 (3)	Pozostawienie możliwości wykorzystania urlopu ojcowskiego do 24 miesiąca życia dziecka.	Zmiana jest niekorzystna dla pracowników – ojców, którzy obecnie mogą skorzystać z urlopu ojcowskiego do skończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. Dłuższy okres możliwości skorzystania z urlopu pozwala na większą elastyczność rodziców w możliwości sprawowania opieki nad nowonarodzonymi dziećmi.	Uwaga nie uwzględniona. Urlop ojcowski zgodnie z dyrektywą 2019/1158 ma bowiem przysługiwać z okazji narodzin dziecka. Zdaniem KE przedział czasowy dla udzielenia urlopu ojcowskiego nie powinien wykraczać poza 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka.	
14.	Kodeks pracy art. 188(1) §3 i §5	We wniosku pracownik powinien wskazać o jaką elastyczną organizację pracy się ubiega, a pracodawca powinien mieć możliwość nie tylko odniesienia się do terminu wskazanego we		Uwaga uwzględniona. Przepis zostanie doprecyzowany. We wniosku pracownik będzie wskazywał rodzaj elastycznej organizacji pracy, z którego będzie chciał skorzystać.	

		wniosku ale również do zaproponowania innej niż oczekiwana przez pracownika elastycznej organizacji pracy.			
15.	Kodeks pracy art. 188(1) §4	Słowo „uwzględniając” należy zamieść na „biorąc pod uwagę”	Pracodawca rozpatrując wniosek może brać pod uwagę potrzeby pracownika, brzmienie przepisu sugeruje, że ma je uwzględnić i traktować równorzędnie z własnymi możliwościami i potrzebami.	Uwaga nie uwzględniona. Projektowana regulacja stanowi wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.	