

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 przypadku wielu stanowisk pracy będzie za krótki żeby sprawdzić umiejętności		

			pracownika, zwłaszcza na stanowiskach wymagających wstępnego przyuczenia do pracy. 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.		
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).		
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?			
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	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		

		urlopów szkoleniowych (np. w sektorze medycznym), gdzie szkolenie nie musi być zapewniane przez pracodawcę.	zatrudnienia określić liczby dni przysługujących pracownikowi.		
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.		
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 udowodnienia, komu udowodnienia oraz zastosowania 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	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. Przecież w momencie wypowiedzenia umowy pracodawca nie wie, czy pracownik będzie kwestionował przyczyny wypowiedzenia.		

		<p>sformułowania „o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania” powinno być „wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę”.</p> <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.</p>			
7.	Kodeks pracy – art. 94 pkt 1a	Przepis jest zbędny – stanowi ogólne powtórzenie regulacji zawartej we wcześniejszych przepisach.			
8.	Kodeks pracy – art. 94 (2)	Pozostawić przepis w dotychczasowym brzmieniu. Wielu pracodawców – z uwagi na przyjętą strukturę organizacyjną lub wielkość zakładu pracy – nie określi takich procedur ze względu na brak albo ograniczone możliwości awansu.	Jeżeli procedury awansu zostały przez pracodawcę określone, to jak w przypadku innych dokumentów dotyczących pracowników są one im udostępniane.		
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			

		połączenie pracodawcy było prowadzone w godzinach pracy.			
10.	Kodeks pracy art. 148(1)	Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej winno odbywać się bez zachowania prawa do 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. Pracodawca unijny nie wymaga aby czas wolny z powodu siły wyższej był czasem za który przysługuje wynagrodzenie ani nie zakazuje aby takie uprawnienie było przewidziane w ramach przysługującego pracownikowi płatnego urlopu wypoczynkowego.	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 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”.		
11.	Kodeks pracy art. 178 §2	Skreślić proponowaną zmianę, ewentualnie 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.	Zmiana, która prowadzi do zakazu pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, a także zakazu 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.		
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 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		

			<p>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 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.</p>		
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.		
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 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.		