

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
Autor	MRiPS
Projekt z dnia	30 czerwca 2022 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel / Patrycja Grebla-Tarasek
e-mail	biuro@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.	Art. 1 pkt 3 lit a i b (dot. Art. 25 §2-2(2) Kodeksu pracy)	Podtrzymanie uwagi zgłoszonej w toku konsultacji publicznych. Miesięczny okres próbny jest zdecydowanie za krótki żeby sprawdzić umiejętności pracownika.	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 2 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.	Art. 1 pkt 9 (dodawany art. 29 (4) Kodeksu pracy)	Podtrzymanie uwag zgłoszonych w toku konsultacji publicznych. Zastosowanie przepisu w praktyce będzie budziło wątpliwości interpretacyjne. Przepis jest niespójny z innymi przepisami Kodeksu pracy. W zakresie §2 przepis jest nadmiarowy.	Odnośnie §1 - nie jest jasne co należy rozumieć pod pojęciem przygotowania się do wypowiedzenia czy zastosowanie działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę; - nie wiadomo co autorzy mieli na myśli używając pojęcia „chyba że pracodawca udowodni”. Można przypuszczać, że autorom projektu chodziło o to, że		

			ciężar dowodu na etapie postępowania sądowego spoczywa na pracodawcy. Przy czym należy zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy są przepisami prawa materialnego, a nie prawa procesowego. Ponadto w momencie wypowiedzenia umowy pracodawca nie wie, czy pracownik będzie kwestionował przyczyny wypowiedzenia.		
3.	Art. 1 pkt 19 (dodawany art. 148(1) Kodeksu pracy)	Podtrzymanie uwagi zgłoszonej w toku konsultacji społecznych i wprowadzenie rozwiązania alternatywnego tzw. umożliwienie pracownikowi skorzystanie z urlopu na żądanie również w wymiarze godzinowym (16 godzin).	Umożliwienie pracownikowi skorzystania z urlopu na żądanie również w wymiarze godzinowym byłoby bardziej dla pracownika korzystne (pracownik zachowałby prawo do 100% wynagrodzenia) a jednocześnie nie narażał pracodawcy na dodatkowe koszty związane z udzielaniem dodatkowych dni/godzin wolnych z powodu siły wyższej.		
4.	Art. 1 pkt 22 (zmieniany art. 178 §2 Kodeksy pracy)	Podtrzymanie uwagi zgłoszonej w toku konsultacji publicznych tj. Skreślenie proponowanej. Zmianę , ewentualnie zmodyfikowanie przepisu w taki sposób , aby w	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		

		odniesieniu do zakazu delegowania poza stałe miejsce pracy 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.	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. Trudno zgodzić się również z twierdzeniem resortu zawartym w raporcie z konsultacji publicznych, że proponowana zmiana pozwoli godzić obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym. Żeby tak miało być pracownik musi zdobyć i być w stanie utrzymać zatrudnienie.		
5.	OSR	Szczegółowe wykazanie w OSR metodyki obliczenia zmniejszenia dochodów ale i wydatków po stronie JST.	Zastrzeżenia budzi OSR w którym wskazano, że jednostki samorządu terytorialnego zyskają na wprowadzanych regulacjach chociaż można odnieść wrażenie, że będzie to		

			<p>zysk wirtualny. W OSR wskazano, że m.in. 16. Skutki dla sektora finansów publicznych obliczono jako saldo utraty wynagrodzenia i przejścia na dodatkowy zasiłek macierzyński, pomijając fakt, że nieobecność pracownika zawsze generuje koszty po stronie pracodawcy zarówno finansowe jak i organizacyjne (konieczność zastępstw, wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków specjalnych, opóźnienia w załatwianiu spraw).</p>		
--	--	--	--	--	--