

Stanowisko ZPP w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opublikowało 15 lutego 2022 r. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118). Jest to bardzo duża nowelizacja przepisów mająca na celu wprowadzenie do polskiego porządku prawnego przepisów unijnych zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L Nr 188). Co istotne termin na wdrożenie większości zmian upływa 1 sierpnia 2022 r., a zatem nowe przepisy wejdą w życie jeszcze w tym roku.

Przepisy unijne, które Polska musi przenieść do naszego ustawodawstwa zawierają szereg postanowień dotyczących obowiązków informacyjnych, zawierania umów na czas określony i na okres próbny, czy też dotyczących urlopów pracowniczych. Wiele z tych przepisów stanowi bardzo znaczące obciążenie pracodawcy nowymi obowiązkami głównie natury formalnej, jednak jako kraj członkowski Unii Europejskiej musimy spełnić minimalne wymogi określone w dyrektywach. Niestety polski legislator w wielu przypadkach zdecydował się wprowadzić rozwiązania idące znacznie dalej niż treść dyrektyw, które budzą wątpliwości i mogą istotnie wpłynąć na prowadzenie działalności gospodarczej w naszym kraju.

Przykładów, w których polski ustawodawca wprowadza bardziej rygorystyczne rozwiązania niż przewiduje dyrektywa jest wiele. Wskazać można choćby na projektowany art. 18^{3f} k. p. § 1 zgodnie z którym „skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek

negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”. Przepisy dyrektywy 2019/1152 mówią natomiast o tym, że negatywnych konsekwencji nie może ponieść pracownik, który złożył skargę przeciwko pracodawcy, a więc polska norma jest znacznie bardziej rygorystyczna.

Podobnie w art. 25 § 2² wprowadzone zostały sztywne ramy czasowe, na jakie powinna zostać zawarta umowa na okres próbny (1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy). Tymczasem dyrektywa zakłada, że umowa na okres próbny powinna być zawierana „na okres współmierny do przewidywanego czasu trwania kolejnej umowy”. Dyrektywa nie zawiera zatem konkretnie sprecyzowanego czasu na jaki zawierane mogą być umowy na okres próbny. Ponadto w procesie rekrutacji nie zawsze jednoznacznie da się określić okres, na jaki zaproponowana zostanie pracownikowi kolejna umowa, a co ważniejsze, w niektórych przypadkach, szczególnie gdy praca wymaga umiejętności specjalistycznych, trudno jest pracodawcy w tak sztywnym wymiarze czasu sprawdzić, czy pracownik posiada odpowiednie umiejętności na danym stanowisku. Dotychczasowe przepisy stanowiące, że umowę na okres próbny zawiera się na czas nieprzekraczający trzech miesięcy były wystarczające, aby spełnić wymogi dyrektywy, a dla usunięcia wszelkich wątpliwości mogłyby jedynie zostać doprecyzowane o zapis „umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres współmierny do charakteru pracy i do przewidywanego czasu trwania umowy na czas określony”.

Nie są to jedyne zmiany w zakresie problematyki zawierania umów na okres próbny. Przede wszystkim umowy na okres próbny mają być zawierane co do zasady na 1 bądź 2 miesiące, a wyjątkowo na 3 miesiące (gdy będą przedłużone zgodnie z przesłankami zawartymi w nowych przepisach). Projektowany art. 25 § 2³ wprowadza możliwość przedłużenia tej formy zatrudnienia o jeden miesiąc w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy. Wydłużona w ten sposób umowa może zatem trwać maksymalnie 3 miesiące, czyli tyle, ile trwa obecnie. Jest to niepotrzebne komplikowanie systemu i kolejny argument przeciwko dokonywaniu zmian w zakresie umów na okres próbny.

Kolejną istotną zmianą jest propozycja zmiany art. 25 § 3, która polega na usunięciu możliwości zawarcia ponownej umowy na okres próbny z pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Współcześnie do niemal każdego zawodu wkraczają nowe technologie i metody pracy. Aby móc prawidłowo wykonywać obowiązki na wielu stanowiskach warunkiem koniecznym staje się posiadanie wysokich umiejętności cyfrowych. W ciągu trzech lat charakterystyka pracy na danym stanowisku może w wielu przypadkach znacząco się zmienić z powodu wdrożenia nowych rozwiązań technologicznych i programów komputerowych, których obsługa jest kluczowa dla właściwej organizacji pracy. W związku z tym przepis art. 25 § 3 nie powinien ulec zmianie.

Interesującą zmianą jest wprowadzenie art. 26¹, który stanowi, że „pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy”. Przepis ten nie ma zastosowania do przypadków, w których pracownik objęty został zakazem konkurencji. Rozwiązanie to może mieć pozytywny wpływ na elastyczność świadczenia pracy. W niektórych przypadkach jednak należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem pewnych ograniczeń. Z pewnością pozostawanie w kilku stosunkach pracy może powodować dodatkowe zmęczenie pracownika, które może wpłynąć na jakość świadczonej pracy. W przypadku zawodów medycznych bądź związanych z bezpieczeństwem ludzkim oraz mienia praca przekraczająca standardowy wymiar czasu pracy może wiązać się ze znacznym ryzykiem. Może się tak zdarzyć np. w przypadku lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych pilotów samolotów, czy kierowców autobusów. Z pewnością praca na tych stanowiskach wykonywana przez osoby, które nie są w pełni wypoczęte może być niebezpieczna dla innych ludzi.

Kolejnym istotnym obszarem, którego dotyczą zmiany przepisów prawa pracy są obowiązki informacyjne. Projektowany art. 29 zakłada znaczne poszerzenie katalogu informacji, jakie pracodawca musi przekazywać pracownikowi zarówno przy zawieraniu

umowy o pracę, jak i w trakcie trwania stosunku pracy. Zwiększenie obowiązków informacyjnych przewiduje również nowa treść art. 29¹. Wskazać należy, że znacząca część informacji może być przekazywana w drodze elektronicznej zgodnie z art. 29 § 3³, co jest rozwiązaniem dobrym i łagodzącym skutki wprowadzonej zmiany takie jak np. koszty druku informacji, które w niektórych przypadkach mogą znajdować się na kilkudziesięciu stronach. Elektroniczna forma nie została jednak niestety przewidziana dla realizacji obowiązków przewidzianych w art. 29¹. Biorąc pod uwagę treść przepisów powstaje pytanie, czy istotnie zakres obowiązków informacyjnych został określony prawidłowo. Dla większości pracowników natłok informacji może spowodować utrudnienie w wyszukiwaniu tych najbardziej istotnych. Ponadto wskazać należy na absurdalną regulację art. 281 § 1 ust. 2a), która zakłada, że nawet najmniejsze uchybienie, nawet te nieumyślne, w zakresie obowiązków informacyjnych może prowadzić do odpowiedzialności pracodawcy i nałożenia na niego kary grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł. Wprowadzenie tego rodzaju kar – zważywszy na obszerność obowiązków informacyjnych, które będą problematyczna dla pracodawców, szczególnie tych najmniejszych nie posiadających szerokiego działu kadr, a nawet samodzielnie realizujących obowiązki w tym zakresie – powinno być ograniczone do przypadków umyślnych bądź uporczywych uchybień, nie zaś do każdego tego rodzaju zdarzeń.

W projektowanych przepisach znalazły się również rozwiązania, które niewiele wnoszą do prawa pracy, czego przykładem jest rozwiązanie projektowanego art. 29³, który stanowi, że pracownik, który zatrudniony jest co najmniej 6 miesięcy może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę umowy np. z zawartej na czas określony na zawartą na czas nieokreślony bądź z niepełnego wymiaru czasu pracy na pełen wymiar czasu pracy. Pracodawca zaś powinien w miarę możliwości wniosek ten uwzględnić. Wskazać należy również w obecnym stanie prawnym pracownik może złożyć taki wniosek, a samo wprowadzenie powinności pracodawcy, aby „w miarę możliwości” go uwzględnił nie stanowi żadnej praktycznej zmiany.

Wskazać również należy na istotne zmiany w zakresie ochrony stosunku pracy w przypadku umów na czas określony (zamiana art. 30 § 4 K. p.). Planowane jest bowiem

wprowadzenie po stronie pracodawców obowiązków uzasadniania przyczyn wypowiedzenia tych umów.

Rozwiązaniem, które również należy ocenić negatywnie jest skreślenie oznaczenia § 1 i uchylenie § 3–5 art. 50. Obecnie w przypadku niezasadnego rozwiązania umowy o pracę na okres próbny pracownikowi przysługuje jedynie odszkodowanie, natomiast zmiana przepisów dopuszczać będzie również roszczenie o przywrócenie do pracy. Zmiana ta wydaje się niecelowa, gdyż w wielu przypadkach postępowanie w sprawie przywrócenia do pracy może trwać dłużej, niż sam okres trwania umowy.

Wskazać należy także, że w projekcie ustawy pojawiają się pojęcia, które powinny zostać doprecyzowane bądź usunięte, gdyż mogą budzić wątpliwości interpretacyjne np. przewidziany w art. 29⁴ zakaz „przygotowania do wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy” (czy oznacza to wkraczanie ustawy w sferę samych intencji i myśli pracodawcy?) oraz używanie pojęcia „działanie mające skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” (pojęcie całkowicie nieprecyzyjne i wymagające wyjaśnienia). Innym przykładem nieprecyzyjnych pojęć jest wielokrotne odwoływanie się do postaci elektronicznej wniosku bądź formy udzielania informacji pracownikowi. Pojęcie „postać elektroniczna” nie jest nigdzie na gruncie prawa pracy zdefiniowane.

Kolejna grupa zmian w Kodeksie pracy dotyczy uprawnień pracowniczych w zakresie urlopów. Wskazać należy między innymi na projektowany art. 148¹, zgodnie z którym pracownikowi przysługiwać będą 2 dodatkowe dni (bądź 16 godzin) urlopu związanego z działaniem siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. W tym okresie pracownikowi ma przysługiwać połowa wynagrodzenia. Rozwiązanie to zwiększy koszty działalności gospodarczej, a pracodawca nie będzie miał możliwości weryfikowania, czy urlop ten w istocie wynika z działania siły wyższej. Wprowadzenie tego rodzaju rozwiązania powinno być neutralne finansowo dla pracodawcy i jeśli ustawodawca decyduje się na taki krok, to powinien znaleźć źródła finansowania poza kieszenią przedsiębiorcy – ze środków budżetu państwa.

Nowy urlop – opiekuńczy – przewidziany został także w art. 173¹. Ma on przysługiwać w wymiarze do 5 dni w roku w celu zapewnienia opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym. Przepis ten może jednak nie odpowiadać wszystkim potrzebom pracownika, gdyż za członka rodziny uważa się zgodnie z § 2 syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby uznanie za członka rodziny „wstępnych, zstępnych, rodzeństwo oraz osoby przysposobione”. Umożliwiłoby to opiekę między innymi nad dziadkami, czy adoptowanymi dziećmi, którzy mogą szczególnie wymagać pomocy.

Wskazać także należy na przepis mogący prowadzić do zaburzenia organizacji pracy w niektórych przedsiębiorstwach, a mianowicie zmianę art. 178 § 2 K. p. Obecnie nie można bez zgody pracownika zatrudnić go w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy, jeśli pracownik ten opiekuje się dzieckiem do 4 roku życia. Zmiana przepisów zakłada, że ograniczenie to będzie dotyczyć pracowników opiekujących się dziećmi do 8 roku życia.

Zmiana Kodeksu pracy jest wymagana przez przepisy Unii Europejskiej i z pewnością musi zostać przeprowadzona. Niemniej jednak przedstawiona propozycja zawiera szereg norm, które są bardziej restrykcyjne niż wymogi dyrektyw. Wiele z proponowanych zmian będzie wpływało na zwiększenie obowiązków formalnych po stronie pracodawców powodując, że będą oni musieli przeznaczać więcej czasu na ich realizację, zamiast zająć się bezpośrednio działalnością gospodarczą bądź też będą zmuszeni zlecić realizację tych obowiązków, co prowadzi do zwiększenia kosztów działalności. Należy mieć na względzie, by tak duża nowelizacja prawa pracy nie szkodziła w sposób znaczący przede wszystkim małym i średnim przedsiębiorcom, które stanowią 99,8% wszystkich firm w Polsce, a dla których nowe obowiązki mogą stanowić znaczące obciążenie.