



**SENAT  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VII KADENCJA**

---

Warszawa, dnia 10 czerwca 2008 r.

**Druk nr 165**

---

**Pan  
Bogdan BORUSEWICZ  
MARSZAŁEK SENATU  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Na podstawie art. 76 ust. 1 Regulaminu Senatu, my niżej podpisani senatorowie wnosimy o podjęcie postępowania w sprawie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej projektu ustawy

**o zmianie ustawy – Kodeks pracy.**

Do reprezentowania nas w dalszych pracach nad tym projektem ustawy upoważniamy senatora Władysława Sidorowicza.

W załączeniu przekazujemy projekt ustawy wraz z uzasadnieniem.

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| (-) Łukasz Abgarowicz     | (-) Jan Olech            |
| (-) Piotr Głowski         | (-) Krzysztof Piesiewicz |
| (-) Kazimierz Kleina      | (-) Jadwiga Rotnicka     |
| (-) Sławomir Kowalski     | (-) Władysław Sidorowicz |
| (-) Krzysztof Kwiatkowski | (-) Grażyna Sztark       |
| (-) Tomasz Misiak         | (-) Mariusz Witczak      |
| (-) Andrzej Misiótek      | (-) Krzysztof Zaremba    |
| (-) Ireneusz Niewiarowski |                          |

## USTAWA

z dnia

### o zmianie ustawy – Kodeks pracy

#### Art. 1.

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

1) w art. 97 § 1<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

"§ 1<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy tylko na jego żądanie w przypadku:

- 1) rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę,
- 2) rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony zawartej w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie, jeżeli strony dotychczasowego stosunku pracy zamierzają zawrzeć kolejną umowę o pracę przed upływem 90 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy.";

2) w art. 229 § 1 otrzymuje brzmienie:

"§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy,

---

<sup>1)</sup> 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 oraz z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672.

- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane do pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.";

- 3) w art. 237<sup>3</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

"§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na takim samym stanowisku pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą nie później niż przed upływem 90 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, chyba że zmieniły się przepisy lub zasady bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w danym zakładzie pracy lub doszło do zmiany techniczno-organizacyjnych warunków pracy na danym stanowisku pracy."

## **Art. 2.**

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## Uzasadnienie

### I. Wyjaśnienie celu ustawy.

Celem nowelizacji jest dokonanie zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), zwanej dalej k.p. Proponowane zmiany zmierzają do uproszczenia zasad wydawania świadectw pracy, wykonywania wstępnych badań lekarskich oraz prowadzenia szkoleń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wejście w ustawy w życie nie umniejszy wynikających z Kodeksu pracy uprawnień pracowniczych, za to w istotny sposób ograniczy zbędne obciążenia biurokratyczne nałożone na pracodawców.

### II. Przedstawienie stanu obecnego.

Zgodnie z art. 97 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W przypadku jednak rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy tylko na jego żądanie.

Art. 229 k.p. stanowi, że wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy, a także pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

W myśl art. 237<sup>3</sup> § 1 k.p., nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie natomiast z § 2 tego przepisu, pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed

dopuszczeniem do pracy nie jest jednak wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

### **III. Różnice między dotychczasowym a przewidywanym stanem prawnym.**

1) Art. 1 pkt 1 noweli.

Zmiana art. 97 § 1<sup>1</sup> k.p. ma zwolnić pracodawcę od obowiązku każdorazowego wydawania świadectwa pracy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w celu wykonywania prac o charakterze dorywczym lub sezonowym albo realizowanych cyklicznie, jeżeli zamiarem stron jest nawiązanie kolejnej umowy o pracę przed upływem 90 dni od dnia ustania poprzedniego stosunku pracy.

Zatrudnienie dorywcze, cykliczne lub sezonowe realizowane jest w zależności od potrzeb pracodawcy i stosowanie do niego wszystkich rygorów, jakie przewidziano dla typowych stosunków pracy np. umów o pracę na czas nie określony wydaje się nieuzasadnione. Warto zauważyć, że już w aktualnym stanie prawnym ustawodawca wyłączył w stosunku do tych kategorii umów stosowanie zasady, zgodnie z którą zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca (art. 25<sup>1</sup> § 3 pkt 2 k.p.).

Tak jak ma to miejsce dotychczas, pracodawca będzie obowiązany do wydania świadectwa pracy, jeżeli zażąda tego pracownik.

2) Art. 1 pkt 2 noweli.

Proponuje się, aby badaniom wstępnym nie podlegały osoby przyjmowane do pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

W myśl zasady wynikającej z art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Przyjęcie do pracy osoby posiadającej aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku, na którym ma zostać zatrudniona nie uchybia wymogowi z art. 229 § 4, zwalnia natomiast pracodawcę z obowiązku ponoszenia kosztów

badań w sytuacji, gdy termin kolejnych badań wyznaczony w orzeczeniu lekarskim jeszcze nie upłynął.

3) Art. 1 pkt 3 noweli.

Istotą zmiany art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p. jest zwolnienie pracodawcy z obowiązku przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy, w przypadku podjęcia przez pracownika pracy u danego pracodawcy na takim samym stanowisku pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym pracodawcą nie później niż przed upływem 90 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.

Szkolenie wstępne będzie jednak wymagane, jeżeli zmienią się przepisy lub zasady bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w danym zakładzie pracy lub dojdzie do zmiany techniczno-organizacyjnych warunków pracy na danym stanowisku pracy.

Obowiązek powtarzania wstępnego szkolenia bhp w stosunku do pracownika, który w krótkim okresie czasu ponownie podejmuje pracę u tego samego pracodawcy na takim samym stanowisku pracy, bez uzasadnienia w postaci zmiany przepisów lub zasad bhp, wydaje się zbędnym obciążeniem pracodawcy, w istotny sposób podnoszącym koszty zatrudnienia.

#### **IV. Skutki społeczne i finansowe.**

Ustawa pozytywnie wpłynie na konkurencyjność firm. Dotychczasowe przepisy prawa pracy obowiązujące w zakresie objętym niniejszą nowelą nie odpowiadają dynamicznie zmieniającemu się rynkowi pracy, a w szczególności elastycznym formom zatrudnienia takim jak praca tymczasowa, prace cykliczne czy też sezonowe. Proponowane zmiany zniosą zbędne obciążenia biurokratyczne pracodawców i obniżą koszty zatrudniania pracowników.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Wejście w życie ustawy nie spowoduje wydatków ze strony budżetu państwa oraz nie wpłynie na dochody jednostek samorządu terytorialnego.

---

Tłoczono z polecenia Marszałka Senatu

---