



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO LEGISLACYJNE

Warszawa, 28 lutego 2022 r.

Opinia do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 919)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma w założeniu stanowić częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności – kamień milowy A65G „Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy”. Termin realizacji tego kamienia milowego to III kwartał 2022 r.

Ustawa wdraża do polskiego porządku prawnego przepisy:

- dyrektywy 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 186 z 11.07.2019, str. 105),
- 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 188 z 12.07.2019, str.79).

W myśl art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie są zobowiązane podjąć środki niezbędne do wykonania dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Z tym też dniem, zgodnie z art. 24 dyrektywy, traci moc dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy.

Ocena dyrektywy Rady 91/533/EWG przeprowadzona przez Komisję Europejską w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej ujawniła, że jej przepisy nie odpowiadają obecnej sytuacji na rynku pracy. Problem stanowi niewystarczająca ochrona pracowników, także pracowników objętych nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, w kontekście koniecznych zdolności adaptacji rynku pracy. W szczególności wskazano, że niektórzy pracownicy nie otrzymują pisemnego oświadczenia w sprawie warunków stosowanych do umowy lub stosunku pracy, informacje przekazywane przez pracodawców mogą być niewystarczające lub mogą być dostarczone za późno, zwiększa się brak przewidywalności, dostęp do obowiązkowych szkoleń jest niedostateczny a poziom ochrony różni się w zależności od państwa członkowskiego, co łączy się z mniejszą przejrzystością na rynku pracy.

Dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy, przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Zgodnie z art. 18^{3e} Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W art. 25 Kodeksu pracy dodano nowe paragrafy, na podstawie których strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć te okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

W myśl art. 26¹ Kodeksu pracy, 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.

W art. 29 Kodeksu pracy rozszerzono katalog informacji, które muszą się znaleźć w umowie o pracę. Ma ona określać w przypadku umowy o pracę na okres próbny czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, a w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Na podstawie art. 29³ Kodeksu pracy, pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny, może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika.

W myśl art. 29⁴ Kodeksu pracy, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1;
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów;

- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4;
- 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³.

Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę była któraś z wymienionych wyżej przyczyn, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

W art. 30 § 4 Kodeksu pracy wskazano, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie musi się znaleźć także w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. W ślad za tą zmianą, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

W myśl art. 94¹³ Kodeksu pracy, jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na

określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

W zmienionym art. 134 Kodeksu pracy na nowo uregulowano zasady korzystania przez pracowników z przerw w pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

W art. 148¹ Kodeksu pracy wprowadzono instytucję zwolnienia od pracy. Przysługuje ono pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

W rozdziale Ia dodawanym do działu siódmego uregulowano nową formę urlopu – urlop opiekuńczy. Przysługuje on pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

W art. 188¹ Kodeksu pracy wprowadzono instytucję elastycznej organizacji pracy. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej

organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tej formy organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracodawca rozpatruje wniosek o elastyczną organizację pracy, uwzględniając potrzeby pracownika, a także swoje potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Rozwiązania analogiczne do przyjętych w Kodeksie pracy, wprowadzono w ustawach regulujących stosunek służby funkcjonariuszy i żołnierzy, a także w Karcie Nauczyciela.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Projekt ustawy został wniesiony przez Radę Ministrów w dniu 11 stycznia 2022 r. (druk sejmowy nr 2932).

I czytanie projektu miało miejsce na posiedzeniu Sejmu, a następnie skierowano go do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. W II czytaniu zgłoszono do projektu 28 poprawek, odrzuconych następnie w II czytaniu.

Za przyjęciem ustawy głosowało 439 posłów, przy 6 głosach przeciw i 6 głosach wstrzymujących się.

III. Uwagi

1. Art. 18^{3e} § 1 stanowi, że **skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy**, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie

stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi **korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy**, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (§ 2).

Przepisy te, po pierwsze nieprecyzyjne (nie wynika z nich, kto miałby naruszyć przepisy prawa pracy, a dodatkowo poprzez użycie liczby mnogiej wymagają skorzystania przez pracownika z co najmniej dwóch uprawnień), po drugie budzą wątpliwości w zakresie właściwej implementacji dyrektywy 2019/1152.

Dyrektywa stanowi w pkt 42 preambuły, że skuteczne jej wdrożenie wymaga odpowiedniej ochrony sądowej i administracyjnej **przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na próbę korzystania z praw z określonych w niniejszej dyrektywie**.

Zakres ochrony przewidziany w dyrektywie jest więc szerszy (korzystanie przez pracownika z prawa) niż w opiniowanej ustawie (korzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa).

Dyrektywa nakazuje chronić pracownika przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na skorzystanie przez niego z jego uprawnień prawnopracowych (określonych w tej dyrektywie, przy czym sama dyrektywa dopuszcza w pkt 43 preambuły przyjęcie rozwiązań korzystniejszych dla pracownika), ustawa ogranicza się do ochrony pracownika przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na skorzystanie przez niego z tych tylko uprawnień, które przysługują mu z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy (w domyśle przez pracodawcę).

Wydaje się, że zapewnienie ustawie zgodności z dyrektywą mogłoby polegać na przyjęciu następującej poprawki.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 2, w art.18^{3e}:

- a) § 1 wyrazy „Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu” zastępuje się wyrazami „Skorzystanie przez pracownika z uprawnienia przysługującego mu na podstawie przepisu prawa pracy, w tym wynikającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu”,*
- b) § 2 wyrazy „korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu” zastępuje się wyrazami „korzystającemu z uprawnienia przysługującego mu na podstawie przepisu prawa pracy, w tym wynikającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu”;*

Przyjęcie tej poprawki wiąże się z modyfikacją poprawki przedstawionej w pkt 2.

2. Zgodnie z art. 18^{3e} § 3 pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Przepis ten wymaga doprecyzowania, ponieważ jego wykładnia prowadzi do wniosku, że wskazani pracownicy mają prawo do odszkodowania za naruszenie ich praw (użycie liczby mnogiej oznacza, że odszkodowanie przysługuje, jeżeli naruszono co najmniej dwa prawa, co zapewne nie było intencją ustawodawcy), bez względu na okoliczności ich naruszenia oraz podstawę tych praw. Chodzi zapewne o uprawnienie wynikające z przepisu prawa pracy naruszone przez pracodawcę w okolicznościach opisanych w art. 18^{3e}. Naruszenie zasady równego traktowania czy niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy są już same w sobie podstawami odszkodowawczymi (art. 18^{3d}, art. 45, art. 56 Kodeksu pracy).

Analiza § 3 w art. 18^{3e} prowadzi do wniosku, że jest on odrębną podstawą do odszkodowania w sytuacji, w której naruszenie prawa pracownika było retorsją za skorzystanie przez niego z jego uprawnień.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 2, w art. 18^{3e} § 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracownik, o którym mowa w:

- 1) § 1, którego prawo zostało naruszone przez pracodawcę poprzez niekorzystne potraktowanie go w związku ze skorzystaniem z uprawnienia przysługującego mu z tytułu naruszenia przepisu prawa pracy,*
- 2) § 2, którego prawo zostało naruszone przez pracodawcę poprzez niekorzystne potraktowanie go w związku z udzieleniem w jakiegokolwiek formie wsparcia innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnienia przysługującego z tytułu naruszenia przepisu prawa pracy*

– ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”;

3. Zgodnie z art. 26¹ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 noweli), 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 należy zmodyfikować w ten sposób, aby był zgodny z

podobnymi regulacjami już zawartymi w Kodeksie pracy (art. 241²⁶, art. 303, art. 304).

Propozycja poprawki

w art. 1:

- a) w pkt 5, w art. 26¹ w § 1 wyrazy „jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy” zastępuje się wyrazami „jednoczesnego wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy”,
- b) w pkt 9, w art. 29⁴:
 - w § 1 w pkt 2 wyrazy „jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy” zastępuje się wyrazami „jednoczesne wykonywanie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy”,
 - w § 3 wyrazy „jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy” zastępuje się wyrazami „jednoczesne wykonywanie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy”;

4. W myśl art. 29⁴ § 2 Kodeksu pracy, pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

Przepis nakłada na pracodawcę obowiązek takiego dowodzenia w każdym przypadku, w którym rozwiązuje umowę o pracę lub stosuje działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, nie precyzując, czy ma to czynić każdorazowo przy rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (do takiego wniosku prowadzi wykładnia literalna), czy na zarzut pracownika. Dyrektywa 2019/1152 w art. 18 ust. 3 zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 9, w art. 29⁴ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W przypadku gdy pracownik przedstawi przed sądem pracy albo innym organem powołanym do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy okoliczność uprawdpodobniającą, że powodem rozwiązania z nim umowy o pracę lub zastosowania wobec niego działania

mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, była przyczyna wskazana w § 1, pracodawca jest obowiązany udowodnić, że kierował się inną przyczyną.”;

5. Podobne zastrzeżenia wywołują art. 177 § 4¹ Kodeksu pracy (art.1 pkt 23 lit. e noweli), art. 188¹ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 42 noweli) oraz art. 5 ust. 6a ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 12 pkt 2 lit. b noweli).

Przepisy te posługują się stanowczym zwrotem „pracodawca udowodni”, z którego wynika, że po stronie pracodawcy obowiązek dowodzenia powstaje każdorazowo, jeśli do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w okolicznościach opisanych w tych przepisach. Wydaje się jednak, że założeniem tych przepisów było tylko przeniesienie na pracodawcę ciężaru dowodu, który w normalnych warunkach spoczywałby na powodzie, czyli na pracowniku. Zgodnie bowiem z art. 6 Kodeksu cywilnego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Propozycje poprawek

- 1) w art. 1 w pkt 23 w lit. e, §4¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 4¹. Ciężar udowodnienia przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, spoczywa na pracodawcy.”;

- 2) w art. 1 w pkt 42, w art. 188¹ § 8 otrzymuje brzmienie:

„§ 8. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.”;

- 3) w art. 12 w pkt 2 w lit. b, w ust. 6a wyrazy „pracodawca udowodni” zastępuje się wyrazami „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia”;

6. Art. 29⁴ § 3 Kodeksu pracy odnosi się do rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, w drugim przypadku nie precyzując o jaki rodzaj umowy pracę chodzi. Prowadzi to do wniosku, że mowa wówczas o wszystkich rodzajach umów o pracę.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 9, w art. 29⁴ w § 3 po użytych dwukrotnie wyrazach „z rozwiązaniem umowy o pracę” dodaje się wyrazy „na okres próbny”;

7. Zgodnie z art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje w ciągu roku

kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, **z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika**. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Przepis ten w zaznaczonym fragmencie nie jest wdrożeniem a dosłownym przeniesieniem treści dyrektywy 2019/1158, nieuwzględniającym specyfiki polskiego systemu prawnego oraz tego, że dyrektywa 2019/1158 odsyła w kwestii zwolnienia od pracy do dyrektywy 2010/18/UE. Ta z kolei stanowi, że państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.

Analizując przepis, trudno wywnioskować, co ustawodawca miał na myśli wymagając, aby siła wyższa działała w pilnych sprawach rodzinnych (użycie liczby mnogiej wskazuje, że muszą to być sprawy co najmniej dwie) spowodowanych chorobą lub wypadkiem (nie wiadomo, o jaki wypadek chodzi), a dodatkowo niezbędna była natychmiastowa obecność pracownika (w bliżej nieokreślonym miejscu).

Siła wyższa nie jest co prawda pojęciem zdefiniowanym, tym niemniej w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że jest to zdarzenie zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia, niemożliwe do zapobieżenia i co do zasady nie obejmujące swoim zakresem choroby ani wypadku komunikacyjnego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012 r. V CSK 165/11).

Zwolnienie od pracy w celu załatwienia pilnej sprawy, o którym mowa w art. 148¹ § 1, jest w istocie uprawnieniem pracownika, które pracodawca musi zrealizować nie weryfikując samych okoliczności sprawy. Nie zmienia to faktu, że norma prawna, zwłaszcza zawarta w kodeksie i przyznająca prawo jej adresatowi, powinna być precyzyjna.

Te same zastrzeżenia wywołują analogiczne konstrukcje prawne dotyczące zwolnienia od pracy nauczyciela oraz zwolnienia od służby funkcjonariusza lub żołnierza.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na pewien aspekt, który wymaga rozstrzygnięcia merytorycznego. Przepisy unijne, a w ślad za nimi analizowany przepis posługują się określeniem „pilne sprawy rodzinne”. Takie zawężenie dyskryminuje pracowników (np. nieposiadających rodziny), którzy ubiegając się o zwolnienie od pracy w pilnej sprawie wymagającej ich obecności, niemającej jednak charakteru sprawy rodzinnej, w teorii nie

powinni go otrzymać.

Propozycje poprawek

- 1) w art. 1 w pkt 21, w art. 148¹ w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:
„Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego pracownika.”;
- 2) w art. 2 w pkt 3, w art. 68a w ust. 1 wyrazy *„Nauczyciel ma prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność nauczyciela”* zastępuje się wyrazami *„Nauczycielowi przysługuje zwolnienie od pracy w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego nauczyciela”;*
- 3) w art. 14 w pkt 4, w art. 60k w ust. 1 wyrazy *„Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza”* zastępuje się wyrazami *„Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od służby w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego funkcjonariusza”;*
- 4) w art. 15 w pkt 2 wyrazy *„zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej”* zastępuje się wyrazami *„zwolnieniem od pracy w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej”*
- 5) w art. 17 w pkt 4, w art. 218b w ust. 1 wyrazy *„Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od pełnienia służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza”* zastępuje się wyrazami *„Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od pełnienia służby w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego funkcjonariusza”;*

- 6) w art. 19 w pkt 38, w art. 62b w ust. 1 wyrazy „Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza” zastępuje „Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje zwolnienie od służby w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego funkcjonariusza”;
- 7) w art. 21:
- a) w pkt 2, w pkt 12a wyrazy „zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego żołnierza” zastępuje się wyrazami „zwolnienia od zajęć służbowych w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej”,
- b) w pkt 3, w ust. 1 wyrazy „i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego żołnierza” zastępuje się wyrazami „i zwolnienia od zajęć służbowych w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej siłą wyższą, chorobą lub innym nagłym zdarzeniem, jeżeli załatwienie tej sprawy wymaga natychmiastowej obecności tego żołnierza”,
- c) w pkt 7, w art. 454 w ust. 1 w pkt 3 wyrazy „zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego żołnierza” zastępuje się wyrazami „zwolnienia od zajęć służbowych w celu załatwienia pilnej sprawy rodzinnej”;

8. W art. 1 w pkt 22 noweli dodaje się w dziale siódmym Kodeksu pracy rozdział Ia „Urlop opiekuńczy”. Zarówno w tytule rozdziału I („Urlopy wypoczynkowe”), jak i rozdziału II („Urlopy bezpłatne”) posłużono się liczbą mnogą. Wydaje się, że nie ma powodów merytorycznych, aby odstępować od dotychczasowej techniki legislacyjnej.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 22, w rozdziale Ia tytuł rozdziału otrzymuje brzmienie „Urlopy opiekuńcze”;

9. Zgodnie z art. 173¹ § 2 Kodeksu pracy, za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Przepis ten powinien uwzględniać dotychczasową terminologię kodeksową.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 22, w art. 173¹ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za członka rodziny uważa się dziecko, rodzica lub małżonka pracownika”;

10. W art. 1 w pkt 43 noweli zaproponowano dodanie w art. 281 § 1 Kodeksu przepisu typizującego jako wykroczenie naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹. Jest to zbędna nadregulacja, ponieważ art. 188¹ został zamieszczony w dziale ósmym „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” a naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem stanowi już wykroczenie opisane w art. 281 § 1 pkt 5.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 43 lit. b otrzymuje brzmienie:

„b) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5c w brzmieniu:

„5a) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹–173³,

5b) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 671⁹ § 6 i 7,

5c) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 941³, ”.”;

11. W art. 2 noweli zmieniającym Kartę nauczyciela w pkt 3 dodano art. 68a przyznający nauczycielowi prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

W pozostałych pragmatykach służbowych zmienianych nowelą, ustawodawca przyznając funkcjonariuszom prawo do zwolnienia od służby, odsyła do stosowania przy udzielaniu zwolnienia właściwych przepisów Kodeksu pracy. Jak wynika z uzasadnienia do projektu, zwolnienie od pracy nauczyciela miało zostać uregulowane odrębnie w Karcie nauczyciela, tak aby nie było możliwości wykorzystania go w wymiarze godzinowym. Przy takim założeniu wydaje się, że w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, do Karty nauczyciela należy przenieść także treść art. 148¹ § 6 Kodeksu pracy (przepis nakazujący dopuścić pracownika po powrocie ze zwolnienia, do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku).

Propozycja poprawki

w art. 2 w pkt 3, w art. 68a dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Do nauczyciela, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴ ustawy z dnia

26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”;

12. W art. 19 w pkt 4 noweli proponuje się dodanie ust. 6 w art. 8 ustawy o Straży Marszałkowskiej, zgodnie z którym Szef Kancelarii Sejmu jest przełożonym Komendanta Straży Marszałkowskiej oraz jego zastępców.

W art. 8 ustawy jest już ust. 5 stanowiący, iż Komendant Straży Marszałkowskiej jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej oraz osób, o których mowa w art. 3 ust. 5. Wszystkich a więc również swoich zastępców.

Wejście w życie art. 8 ust. 5 doprowadzi do sytuacji, w której zastępca Komendanta Straży Marszałkowskiej będzie miał dwóch przełożonych: Komendanta Straży Marszałkowskiej oraz Szefa Kancelarii Sejmu, co wydaje się nadregulacją.

Propozycja poprawki

w art. 19 w pkt 4, w ust. 6 skreśla się wyrazy „oraz jego zastępców”;

13. Zgodnie z art. 24b ust. 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej, funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej przyjętego do służby mianuje się na pierwsze stanowisko podoficerskie przed uzyskaniem przez niego określonych kwalifikacji zawodowych.

Z przepisu tego nie wynika, o jakie kwalifikacje zawodowe chodzi, natomiast ust. 3 w art. 24b sugeruje, że mają to być kwalifikacje wymagane na wyższym stanowisku służbowym.

Na marginesie, pojawia się także pytanie o terminologię stosowaną w ustawie. Art. 24b stanowi o mianowaniu na pierwsze stanowisko podoficerskie, natomiast zmieniony art. 38 mówi o nadawaniu stopni Straży Marszałkowskiej (dotychczas mowa również w nim o mianowaniu na takie stopnie).

Propozycja poprawki

w art. 19 w pkt 14, w art. 24b w ust. 1 wyrazy „określonych kwalifikacji zawodowych” zastępuje się wyrazami „kwalifikacji zawodowych wymaganych na wyższym stanowisku służbowym”;

14. Zgodnie z art. art. 59 ust. 2a zdanie pierwsze ustawy o Straży Marszałkowskiej, prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nabywa z upływem każdego miesiąca służby, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Przepis ten wymaga korekty, ponieważ jego literalna wykładnia prowadzi do wniosku, że prawo do pierwszego urlopu nabywa się wielokrotnie, z upływem każdego miesiąca służby.

Przepis ten musi ponadto wyraźnie wskazywać, że znajduje zastosowanie tylko w pierwszym roku służby funkcjonariusza.

Propozycja poprawki

w art. 19 w pkt 34 w lit. b, w ust. 2a zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariusz w roku kalendarzowym, w którym został przyjęty do służby, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca służby, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego.”;

- 15.** W art. 19 pkt 51 lit. a noweli dokonuje się zmiany w art. 90 ust. 2 pkt 2 ustawy o Straży Marszałkowskiej. W poprawce tej należy uwzględnić korektę art. 90 ust. 2 pkt 2 dokonaną przepisem procedowanej równolegle ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, polegającą na zastąpieniu wyrazu „pracownik” wyrazami „funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej”.

Propozycja poprawki

w art. 19 w pkt 51 w lit. a wyraz „pracownik” zastępuje się wyrazami „funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej”;

IV. Uwagi techniczno-redakcyjne

1) w art. 14 w pkt 2, w ust. 6 wyrazy „w formie odniesienia do” zastępuje się wyrazami „poprzez wskazanie”;

2) w art. 19 w pkt 14, w art. 24a w ust. 3 po wyrazie „posiadania” dodaje się wyrazy „co najmniej”;

3) w art. 19 w pkt 37, w art. 61 w ust. 1 w pkt 2 wyraz „zgonu” zastępuje się wyrazami „zgonu i pogrzebu”;

Maciej Telec

Główny legislator