



KANCELARIA
SENATU

BIURO ANALIZ,
DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Opinia do uchwalonej
przez Sejm w dniu
8 lutego 2023 r. ustawy
o zmianie ustawy
– Kodeks pracy oraz
niektórych innych ustaw
(druk senacki nr 919),
w zakresie zmian
dotyczących
Kodeksu pracy

Opinie
i ekspertyzy
OE-450

WARSZAWA 2023

Biuro Analiz, Dokumentacji i Korespondencji zamawia opinie, analizy i ekspertyzy sporządzone przez specjalistów reprezentujących różne punkty widzenia. Wyrażone w materiale opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów. Korzystanie z opinii i ekspertyz zawartych w tym zbiorze bez zezwolenia Kancelarii Senatu dopuszczalne wyłącznie w ramach dozwolonego użytku w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 880 ze zm.) i z zachowaniem wymogów tam przewidzianych. W pozostałym zakresie korzystanie z opinii i ekspertyz wymaga każdorazowego zezwolenia Kancelarii Senatu.

© Copyright by Kancelaria Senatu, Warszawa 2023

Biuro Analiz, Dokumentacji i Korespondencji
Dyrektor – Agata Karwowska-Sokolowska
tel. 22 694 94 32, fax 22 694 94 28,
e-mail: Agata.Karwowska-Sokolowska@senat.gov.pl

Wicedyrektor – Danuta Antoszkiewicz
tel. 22 694 93 21,
e-mail: Danuta.Antoszkiewicz@senat.gov.pl

Dział Analiz i Opracowań Tematycznych
tel. 22 694 95 33, fax 22 694 94 28
Redaktor prowadzący – Joanna Granowska

Opracowanie graficzno-techniczne
Centrum Informacyjne Senatu
Dział Wydawniczy

Kancelaria Senatu
marzec 2023

Opinia do uchwalonej przez Sejm w dniu 8 lutego 2023 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk senacki nr 919), w zakresie zmian dotyczących Kodeksu pracy

Uwagi wstępne

Opinia została sporządzona w ten sposób, że w poszczególnych jej częściach odnoszę się do tych proponowanych regulacji, które budzą moje wątpliwości. W przypadku pominięcia danej propozycji proszę przyjąć, że nie mam do niej uwag.

Wyjątkiem od tej zasady są dwie kwestie. Pierwsza, to ogólne odniesienie do promowanej przez ustawodawcę od pewnego czasu formy komunikacji między pracodawcą a pracownikiem w „postaci” elektronicznej. Powyższe wynika z tego, że rozwiązanie takie użyte zostało w kilku przepisach i jego komentowanie w każdym przypadku zacierałoby obraz.

Drugim wyjątkiem jest moja uwaga dotycząca wprowadzenia do Kodeksu pracy (dalej: k.p.) nakazu uzasadniania wypowiedzeń umów zawartych na czas określony. Ten wątek nowelizacji, zresztą niewynikający z implementacji dyrektyw unijnych, wymaga w moim przekonaniu pogłębionej refleksji.

Pod każdym z komentowanych przepisów, zaproponowałem projekt zapisu alternatywnego. Muszę zarazem zastrzec, że opracowanie projektu zapisu do przepisów ustawy w ciągu kilku dni jest obciążone oczywistym ryzykiem niedopatrzeń.

Kończąc dodam, że liczba uwag jest dość znaczna. W moim przekonaniu niektóre rozwiązania ustawy powinny być zmienione lub dopracowane.

I. Informowanie w „postaci elektronicznej”

1. Ustawa w kilku regulacjach promuje rozwiązanie, w którym informacje i wnioski mogą być przekazywane „w postaci elektronicznej”. Powyższe rozwiązanie wydaje się nowoczesne. Ma jednak dwie poważne wady.
2. Po pierwsze, jest niezgodne np. z art. 3 Dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dalej: Dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy), który dopuszcza taką formę tylko o tyle, o ile informacje „będą mogły być przechowywane i wydrukowane”. Jest tu mowa o koniunkcji. Tym samym wymogu tego nie spełnia np. forma komunikacji przez sms, która jest „postacią elektroniczną”. Można mieć także wątpliwość, czy udostępnienie informacji w wewnętrznych zakładowych systemach informatycznych zapewnia pracownikowi wpływ na zachowanie lub wydrukowanie informacji. Dlatego sugeruję, aby akurat w tym zakresie wdrożyć dyrektywę literalnie.
3. Równie wątpliwe jest wprowadzenie „postaci elektronicznej” dla wniosków składanych przez pracownika. Rzecz w tym, że wnioski takie muszą być składane do akt osobowych. Powyższe oznacza, że pracodawca musi przepisywać treść smsów, mmsów, przesyłanych zdjęć itp. Jest to nie tylko niepraktyczne, ale też stanowi nieproporcjonalne obciążenie pracodawców.
4. Z tego powodu proponuję wszędzie tam, gdzie ustawodawca wprowadził powyższą formę dokonać uzupełnienia.
5. Należy przy tym zauważyć, że również w przypadku wniosków i dokumentów dot. korzystania z urlopów i innych uprawnień związanych z rodzicielstwem, wymóg formy pisemnej został zliberalizowany i zastąpiony wymogiem zachowania postaci papierowej lub elektronicznej. Pomimo obniżenia wymagań co do formy, ustawodawca wciąż w wielu przypadkach wymaga dołączenia do wniosku dokumentów określonych w rozporządzeniu wykonawczym wydanym na podstawie art. 186^{8a} k.p., co w niektórych przypadkach może wiązać się z praktyczną niemożliwością skorzystania przez wnioskodawcę

z niektórych form skrótowej komunikacji elektronicznej. Wydaje się też, że przepisy przywołanego rozporządzenia wymagają dostosowania z uwagi na nową postać składania wniosków.

6. Alternatywnie, k.p. powinien zawierać jedną definicję „postaci elektronicznej” z uwzględnieniem powyższych wymogów. Budzi zresztą zdziwienie, że takowej nie zawiera.
7. Gdyby ustawodawca nie wprowadził normy ogólnej, to pozostałaby potrzeba doprecyzowania każdego z przepisów z osobna.

Poniżej podaję przykład.

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 29 § 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej: (...)”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„Art. 3

Przekazywanie informacji

Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.”

Proponowana regulacja:

Art. 29 § 3. Pracodawca wykonuje obowiązki informacyjne w postaci papierowej. Pracodawca może informować pracownika w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że informacje te będą dostępne dla pracownika w taki sposób, że będzie on samodzielnie decydował o ich przechowaniu i wydrukowaniu. Pracodawca informuje pracowników: (...)”

II. Wprowadzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umów zawartych na czas określony

1. Proponowana zmiana (m. in. art. 30 i 45 k.p.) jest kierunkowo poprawna. Istnieją dziś bowiem poważne argumenty przemawiające za tym, że aktualny stan prawny narusza konstytucyjną zasadę równości.

2. Z drugiej jednak strony praktyka dowodzi, że uzasadnianie wypowiedzeń nie jest sprawą łatwą. O ile więc proponowana zmiana słusznie wyrównuje sytuację prawną pracowników, to w moim przekonaniu pogłębia nierówność po stronie pracodawców. Poprawne wykonanie powyższego obowiązku nie jest proste dla małych przedsiębiorców. Być może z tego powodu w prawie niemieckim, obowiązek uzasadniania wypowiedzeń rozpoczyna się od określonego progu zatrudnienia. Nie mam w tym zakresie precyzyjnej wiedzy, niemniej według powszechnie dostępnych źródeł jest to min. 5 lub 10 zatrudnionych.
3. Wyrażam zarazem obawę, że nałożenie obowiązku uzasadniania wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony zwiększy presję na obchodzenie prawa pracy poprzez tzw. umowy śmieciowe. W praktyce bowiem (co jest formalnie niezgodne z prawem), umowy na czas określony traktowane są jako przedłużenie próby. Jak wspomniałem, dotyczy to w szczególności zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach.
4. Jest przy tym oczywiste, że ustawodawca nie powinien „uginać się” przed niezgodną z prawem praktyką. Dlatego należałoby poszukiwać rozwiązań, które gwarantując zasadę równości, uwzględnia jednak nieporównywalną sytuację faktyczną przedsiębiorców. Rozwiązanie niemieckie wydaje się tu interesujące.
5. Niemniej jednak, powyższe wymagałoby bardzo poważnej dyskusji społecznej oraz licznych zmian do ustawy. Dlatego wątek ten jedynie sygnalizuję.

III. Pracownik opiekujący się dzieckiem a pracownik wychowujący dziecko

1. Implementując przepisy Dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej: Dyrektywy 2019/1158 work-life balance) polski ustawodawca zamiennie posługuje się pojęciami „pracownika opiekującego się dzieckiem” i „pracownika wychowującego dziecko”.
2. Jeszcze większe wątpliwości dot. tych pojęć wprowadzają proponowane zmiany w treści przepisów. Przykładowo, w art. 178 § 2 doszło do zmiany z „osoby opiekującej się dzieckiem” na „osobę wychowującą dziecko”. Zupełnie odwrotną zmianę

wprowadzono w art. 182³ k.p., gdzie przesłankę „wychowywania dziecka” zmieniono na „opiekę nad dzieckiem”. Ustawodawcy brak jest chyba konsekwencji we wprowadzanych zmianach. Powoduje to również uzasadnioną wątpliwość co do ewentualnej zmiany zakresu podmiotowego zastosowania przepisów. Wydaje się, że ustawodawca powinien ujednoclić używaną nomenklaturę albo określić znaczenie poszczególnych pojęć i stosować je konsekwentnie.

IV. Ocena i propozycje zmian do regulacji szczegółowych

W dalszej części ekspertyza będzie się odnosiła do konkretnych przepisów ustawy.

Opinia do art. 26 Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”

Obecne brzmienie w Kodeksie pracy:

„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„Art. 4 ust. 2 d) nakazuje poinformować pracownika o „dacie rozpoczęcia stosunku pracy.”

Ocena

Wyrażam przekonanie, że dotychczasowa regulacja jest lepsza niż proponowana i niesprzeczna z Dyrektywą 2019/1152. Czymś innym jest bowiem nałożenie obowiązku informacyjnego (do czego odnosi się ta dyrektywa), a czymś innym norma, która ustala skutki niewykonania tego obowiązku. Praktyka zawierania umów jest różna, jak również różny jest poziom profesjonalizmu pracodawców. Brak normy, która rozstrzyga jak zastosować prawo, gdy umowa jednak nie określi terminu rozpoczęcia stosunku pracy, będzie w moim przekonaniu mankamentem.

Na marginesie dodam, że nawet proponowana norma nie pokrywa się z treścią Dyrektywy 2019/1152. Polski Kodeks nie dotyczy bowiem „informowania” ale „określenia” przez strony daty rozpoczęcia pracy.

Opinia do art. 26¹ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 26¹ § 1. 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.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

- 1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1;
- 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„ Motyw 29

Pracodawca nie powinien zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, które należy rozumieć jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców wynikające z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, rzetelności służby cywilnej lub unikania konfliktów interesów.”

Ocena

1. Proponowany przepis nie narusza niniejszej dyrektywy. Pomiędzy w tym miejscu moją krytyczną ocenę co do tego, że komentowany przepis kontynuuje w moim przekonaniu, niezgodną z polską Konstytucją promocję tzw. zatrudnienia niepracowniczego, powszechnie nazywanego „śmieciowym”. Zapewne o to bowiem chodzi projektodawcy w słowach „pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy”.
2. Proponowana regulacja nie obejmuje jednak najważniejszej z przesłanek Dyrektywy 2019/1152, tj. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Nadto, dyrektywa przewiduje ograniczenie zakazu do określonego czasu wykonywania pracy.

Tymczasem przepracowanie pracowników jest zjawiskiem społecznym, skutkującym niekiedy ryzykiem dla bezpieczeństwa pracy. Rozumiem zarazem, że ustawodawca może wyrażać obawę co do nadużyć z jednej strony oraz, że ma na uwadze społeczną potrzebę „dorabiania” z drugiej. Jednak uzupełnienie przepisu o dodatkową przesłankę ma istotny walor prawny. Z treści projektowanego art. 29⁴ k.p. wynika, że niedopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę z powodu wykonywania pracy dodatkowej. Powyższe może wywołać wątpliwość, czy wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi przemęczonemu z uwagi na zatrudnienie w kilku miejscach będzie możliwe. Dlatego jasne wprowadzenie możliwości zakazania pracy dodatkowej z powodów związanych z BHP wydaje się racjonalne.

Proponowana regulacja:

Art. 26¹ § 1. 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.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

- 1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1;
- 2) jeżeli łączny czas wykonywania pracy nie pozwalałby na skorzystanie z 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku dobowego;
- 3) jeżeli łączny czas wykonywania pracy nie pozwalałby na skorzystanie z 35 godzin nieprzerwanego wypoczynku tygodniowego;
- 4) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.

§ 3. Umowa o pracę może wprowadzić dalej idące ograniczenia. W takim przypadku pracownikom przysługuje prawo do dodatku w wysokości co najmniej 10% wynagrodzenia zasadniczego.

Opinia do art. 29 Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie:

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...)”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„Art. 4

Obowiązek informowania

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy (...):

b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;(…)”

Opinia

1. Proponowana zmiana jest niefortunna. Prawodawca nie dostrzegł, że wdrażany fragment Dyrektywy 2019/1152 dotyczy „informowania”. Nie ma przy tym przeszkód, aby informowanie odbyło się „poprzez treść umowy o pracę”. Tyle tylko, że w przypadku informowania o siedzibie pracodawcy nie ma to sensu. Ta ostatnia może się wszak zmieniać, podobnie jak miejsce zamieszkania.
2. Ponadto, w moim przekonaniu, mamy do czynienia z błędem w tłumaczeniu samej Dyrektywy 2019/1152, który przełożył się na błąd w ustawie. Zgodnie z dyrektywą pracownik powinien otrzymać informację o “registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer”.
3. Nie chodzi więc o adres pracodawcy, tylko adres prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Dlatego niefortunne jest zdanie o treści „osoba fizyczna nieposiadająca siedziby”. Zresztą jest to zwrot w moim przekonaniu dla prawnika niezrozumiały. Moim zdaniem Dyrektywa 2019/1152 odnosi się w tym miejscu do pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej zatrudniających pracowników do celów osobistych.
4. Nadto wydaje się, że zasadnym jest wskazanie nie tylko siedziby, ale wręcz jej adresu. Informacja ta ma wszak znaczenie przede wszystkim dla doręczeń.
5. Wreszcie, mając na uwadze polską konstrukcję tzw. pracodawcy wewnętrznego, należałoby wskazać siedzibę podmiotu posiadającego zdolność egzekucyjną.

Proponowana regulacja:

Po usunięciu fragmentu z art. 29 § 1 nadać następującą treść:

„Art. 29 § 3². Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o adresie swojej siedziby albo stałego lub dodatkowego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej powoływanych przez przedsiębiorców, wskazuje się adres takiej jednostki organizacyjnej oraz adres przedsiębiorcy. Pracodawca ma obowiązek przekazywać niezwłocznie dane o zmianie adresu, nie później niż w terminie 7 dni. W przypadku pracodawców osób fizycznych nieprowadzących działalności podlegającej obowiązkowi rejestracji we właściwym rejestrze lub nieposiadających stałego lub dodatkowego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, pracodawca wskazuje adres zamieszkania.”

Opinia do art. 29³ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 29³ § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy 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. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„Art. 12

Przejście do innych form zatrudnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego

pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.”

Ocena

Wyrażam przekonanie, że przepis wymaga poważnej modyfikacji z następujących powodów:

1. Z treści Dyrektywy 2019/1152 wynika wyraźnie, że chodzi o zmianę „formy zatrudnienia” (a form of employment with more predictable and secure working conditions). Nie chodzi więc o „rodzaj pracy”. Użycie tego słowa skutkuje wprowadzeniem niepewności prawnej. Stwierdzenie w ustawie, że pracownik może wnioskować „o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy” oznacza, że może wnioskować właściwie o wszystko co uważa za bezpieczne, np. przedłużenie okresu wypowiedzenia czy zmianę harmonogramu pracy. Innymi słowy, przepis sugeruje, że dotyczy „przewidywalności warunków pracy” rozumianych także jako „przewidywalność pracy”. Tymczasem ta ostatnia kwestia jest uregulowana w art. 10 Dyrektywy 2019/1152.
2. Nie ma oczywiście nic złego w tym, aby pracownik składał takie wnioski jakie uważa. Tyle tylko, że wniosek taki nakłada na pracodawcę obowiązek odpowiedzi i uzasadnienia. Prawo nie powinno stanowić tak nieprecyzyjnych norm, których skutkiem jest nałożenie obowiązku na inny podmiot.
3. Mając na uwadze to, że polski system prawa pracy nie przewiduje pracy w formie tzw. „zero godzin”, to poprawa warunków

na bezpieczniejsze i przewidywalne dotyczy w zasadzie następujących sytuacji:

- a) zmiana z umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony;
 - b) zmiana z umowy niepełnoetatowej na wyższy wymiar etatu lub na czas nieokreślony;
4. Jest nieco zaskakującym, że ustawodawca w ogóle nie skorzysta z możliwości odciążenia małych przedsiębiorstw.

Proponowana regulacja:

Art. 29³ § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy 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 na wyższy lub pełny wymiar czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

§ 4. Dla pracodawców będących przedsiębiorcami zatrudniającymi nie więcej niż pięciu pracowników oraz osób fizycznych niebędących przedsiębiorcami, termin o którym mowa w § 3 wynosi 3 miesiące, a odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika może być udzielona ustnie, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

Opinia do art. 29⁴, art. 177 i art. 188¹ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 29⁴ § 1. 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 albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1;
- 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.

§ 2. 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.

§ 3. 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 było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, 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 wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wnioski, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”

„w art. 177:

(...)

§ 1 W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

(...)

§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

(...)

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

(...)

§ 4¹. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.”

„Art. 188¹. (...) § 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, 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.

§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.”

REGULACJE DYREKTYW

Dyrektywa 2019/1158 work-life balance:

„Motyw 41

Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop, skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem w sprawie C-460/06 (12). Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takich praw, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia. Jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, bądź jeżeli skorzystał z któregoś z nich, pracodawca powinien przedstawić pisemne uzasadnienie zwolnienia takiego pracownika.”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy:

„Art. 18

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytych uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, 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.
4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przyjęły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.
5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.
6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.”

Dyrektywa 2019/1158 work-life balance:

„Art. 12:

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.
2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawiają przed sądem lub innym właściwym

- organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.
4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.
 5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.
 6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.”

Ocena

Proponowaną regulację oceniam krytycznie, z kilku powodów:

1. Przepis używa pojęcia: „działania mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę”, którego nie zna Kodeks pracy. Wprowadza chaos interpretacyjny. Powyższy zwrot stanowi mechaniczne przeklejenie treści Dyrektywy 2019/1158 . Być może chodzi tu o czynności dotyczące stosunków pracy z mianowania, powołania lub wyboru, ale w takim razie należy to napisać wyraźnie. Co więcej, określenie to pojawia się tylko w treści art. 29⁴ k.p., a w zawierających podobną regulację przepisach art. 177 i 188¹ k.p. już nie, co prowadzi do uzasadnionych wątpliwości co do przedmiotowego zakresu zastosowania ww. przepisów.
2. Ponadto, słowo „działania” sugeruje, że chodzi o czyny niebędące czynnościami prawnymi. Kodeks pracy takich przypadków według mojej wiedzy nie zna. Być może ustawodawcy chodzi o wypowiedzenie zmieniające, ale wtedy i tak przepis byłby wadliwy. Po pierwsze, wypowiedzenie zmieniające nie jest działaniem, ale czynnością prawną. Po drugie, regulacja byłaby zbędna, albowiem powielalaby treść art. 42 k.p.
3. Treść art. 29⁴ § 1 i art. 188¹ § 7 k.p. w części: „(...) przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia (...) nie może stanowić (...), a także zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy”, są nie tylko niezrozumiałe, ale nie odpowiadają treści dyrektyw, które nakazują wprowadzić: „zakaz (...) wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników” z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w dyrektywach – odpowiednio w art. 18 dyrektywy w sprawie przejrzystych warunków lub w art. 12 dyrektywy work-life balance.

4. Proponowane przepisy używają pojęcia „przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia”. To pojęcie nieostre. Nie wiadomo czy chodzi o czynności faktyczne czy prawne. Jeśli już, to należy wprowadzić zwrot „czynności prawne w ramach procedur zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania”. Trzeba też zauważyć, że art. 177 k.p. z jednej strony zakazuje podejmowania owych „przygotowań”, ale z drugiej strony dopuszcza wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy jeżeli „zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”. Czym zatem jest taka ocena przyczyny rozwiązania umowy o pracę i następcza konsultacja z organizacją związkową jeżeli nie „przygotowaniem”? Wydaje się, że w tym zakresie przepisowi brak jest proceduralnej logiki.
5. Należy również wskazać, że nałożony przez dyrektywę work-life balance obowiązek wdrożenia środków w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski lub rodzicielski lub skorzystania z takiego urlopu, nie został wprost zrealizowany. Przepisy ustawy zakazują zwalniania pracownika w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego albo urlopu rodzicielskiego do dnia zakończenia tego urlopu, co nie jest tym samym.
6. Treść art. 29⁴ § 2 oraz odpowiadające mu art. 177 § 4¹ i art. 188¹ § 8 k.p. są całkowicie niezgodne z dyrektywami, ale też niezgodne z Konstytucją RP. Dyrektywy nakładają na pracodawcę obowiązek udowodnienia zgodności z prawem swojego działania tylko wtedy, gdy najpierw pracownik uprawdopodobni, że pracodawca kierował się kryteriami zabronionymi. Wtedy pracodawca wie, w jaki sposób obalić zarzut pracownika. Tymczasem projektowany przepis tego nie wymaga. Literalnie rzecz ujmując, przepis nakazuje pracodawcy w każdej sprawie dowodzić, że nie naruszył prawa, zamiast dowodzić, że podane przez niego powody zwolnienia są uzasadnione. Takie obciążenie pracodawcy stanowi naruszenie jego wolności w stopniu zupełnie nieproporcjonalnym do chronionych praw i wolności.
7. Przepis art. 29⁴ § 2 k.p. nie wprowadza nakazanej przez Dyrektywę 2019/1158 procedury, zgodnie z którą pracownik, który ma wątpliwości, czy nie został zwolniony z powodów zabronionych, ma prawo złożyć wniosek o wyjaśnienie na piśmie.

Projektodawca przyjął zapewne założenie, że skoro wypowiedzenia i rozwiązania powinny być uzasadnione z urzędu, to nie ma potrzeby wdrażać dyrektywy. Takie rozumowanie nie jest pewne. Pracownik może wszak żądać dodatkowych wyjaśnień, zanim zdecyduje się skorzystać z drogi sądowej. Co więcej, przepisy art. 177 i art. 188¹ k.p. nie zawierają nawet szcątkowego odniesienia do tej procedury, pomimo wymogu sformułowanego w art. 12 ust. 2 dyrektywy work-life balance.

8. Dodatkowo, treść art. 29⁴ § 4 k.p. jest w moim przekonaniu niezgodna z dyrektywą w sprawie przejrzystych warunków, która wymaga zachowania formy pisemnej. Nadto, wymóg formy pisemnej jest zupełnie zrozumiały, albowiem przepis w istocie nakazuje uzasadnić wypowiedzenie. A w polskim porządku prawnym wypowiedzenia powinny być uzasadniane na piśmie.
9. Zważywszy, że przepis dotyczy naruszenia zakazów ustawowych, to pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny powinno przysługiwać odszkodowanie. Powyższe wymagałoby jednak, aby na czas, w którym pracownik złożył wniosek, a pracodawca odpowiada, został zawieszony okres przewidziany na złożenie odwołania do sądu pracy.
10. Jak była o tym mowa, dyrektywy nakazują zakazać dokonywania czynności przygotowawczych. Dlatego Kodeks powinien przewidywać sankcje za naruszenie zakazu. Obecnie takiej sankcji nie ma. Pozostaje iluzoryczna ochrona przez Kodeks cywilny, być może ochrona przez przepis wykroczeniowy oraz RODO.

Proponowana regulacja

Uwaga: w moim przekonaniu prawidłowe wdrożenie dyrektyw wymaga znacznie bardziej rozbudowanej regulacji. Dlatego poniższa propozycja jest propozycją niepełną.

Art. 29⁴ § 1. Nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę:

- 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 albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1;

- 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.

§ 2. W przypadku gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z przyczyn o których mowa w §1, na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że kierował się powodami zgodnymi z prawem.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, może w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski na piśmie o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę. Pracownik powinien otrzymać pouczenie o prawie wniesienia powyższego wniosku w oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wnioski, o którym mowa w § 3 na piśmie w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Na czas do otrzymania odpowiedzi, zawieszeniu ulega termin o którym mowa w art. 264.

§ 5. Podjęcie czynności prawnych w ramach procedur zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 jest zabronione. W przypadku naruszenia powyższego zakazu pracownik może żądać odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia.

Art. 177:

§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹. Okoliczności, o których mowa w § 1 nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę.

§ 1². W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 4¹. W przypadku gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w sposób niezgodny z § 1, § 1¹ lub § 4, na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że przyczyny i tryb wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę odpowiadały przepisom prawa.

§ 5. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy było złożenie przez niego wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, lub korzystanie z któregoś z tych urlopów, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, złożyć do pracodawcy wniosek na piśmie o wskazanie przyczyny uzasadniającej to

rozwiązanie lub wypowiedzenie. Pracownik powinien otrzymać pouczenie o prawie wniesienia powyższego wniosku w oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy.

§ 6. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 5 na piśmie w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Na czas do otrzymania odpowiedzi, zawieszeniu ulega termin o którym mowa w art. 264.

§ 5. Podjęcie czynności prawnych w ramach procedur zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w § 1¹ jest zabronione. W przypadku naruszenia powyższego zakazu pracownik może żądać odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia.

Art. 188¹:

§ 1. 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 elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy w postaci pracy zdalnej złożony przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 uznaje się za złożony w trybie wynikającym z art. 67¹⁹ § 6.

§ 5. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 6. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania

elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. W przypadku zastosowania do pracownika systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 139 na skutek złożonego przez niego wniosku o elastyczną organizację pracy, pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas przerwy, o której mowa w art. 139 § 1.

§ 8. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 5, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 9. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1 lub § 8, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

§ 10. W przypadku gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn o których mowa w § 9, na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że kierował się powodami zgodnymi z prawem.

§ 11. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy była przyczyna, o której mowa w § 9, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, złożyć do pracodawcy wniosek na piśmie o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie lub wypowiedzenie. Pracownik powinien otrzymać pouczenie o prawie wniesienia powyższego wniosku w oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy.

§ 12. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 11 na piśmie w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Na czas do otrzymania odpowiedzi, zawieszeniu ulega termin o którym mowa w art. 264.

§ 13. Podjęcie czynności prawnych w ramach procedur zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w § 9 jest zabronione. W przypadku naruszenia powyższego zakazu pracownik może żądać odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia.

Opinia do art. 148¹ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„Art. 148¹. § 1. 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.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴.”

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych warunków pracy (w wersji angielskiej, polska wersja jest w moim przekonaniu przetłumaczona błędnie):

“Article 7

Time off from work on grounds of force majeure Member States shall take the necessary measures to ensure that each worker has the right to time off from work on grounds of force majeure for urgent family reasons in the case of illness or accident making the immediate attendance of the worker indispensable. Member States may limit the right of each worker to time off from work on grounds of force majeure to a certain amount of time each year or by case, or both.”

Ocena

Wyrażam przekonanie, że implementacja jest nietrafiona merytorycznie, a nadto niepoprawna legislacyjnie.

1. Treść przepisu sugeruje, jakoby siła wyższa dotyczyła „pilnych spraw rodzinnych”. Przy takim założeniu, przepis będzie praktycznie martwy. Polskie rozumienie siły wyższej wymaga bowiem spełnienia dodatkowych przesłanek np. takich, że zdarzenia nie dało się uniknąć. Upadek dziecka na rowerze, zawał serca osoby, która nie stosowała się do zaleceń lekarza, nie będzie więc siłą wyższą. Z kolei użycie słowa „wypadek” pozostawia wątpliwości, czy zwolnienie od pracy będzie uzasadniała powódź. Wreszcie, sprawy rodzinne mają być „spowodowane” chorobą lub wypadkiem, co jest zwrotem dość niezrozumiałym. Tymczasem siła wyższa użyta w Dyrektywie dotyczy relacji między stronami umowy.
2. Po drugie, pojęcie siły wyższej oznacza tyle, że osoba niewykonująca umowy nie ponosi odpowiedzialności z powodu niewykonania obowiązków. Przekładając to na język art. 7 Dyrektywy 2019/1152, pracownik ma prawo nie stawić się do pracy lub ją opuścić z powodu siły wyższej. A ujmując rzecz jeszcze inaczej, pracownik – wbrew projektowanemu art. 148¹ k.p. – nie składa żadnego wniosku o zwolnienie z pracy, a jedynie informuje o sile wyższej i związanej z nią nieobecności.
3. Po trzecie, Dyrektywa 2019/1152 rozszerza cywilistyczne pojęcie siły wyższej przesądzając, że siłą taką jest zawsze „pilna sprawa rodzinna”. Innymi słowy, nie badamy już tego, czy sytuacji rodzinnej dało się uniknąć czy nie. Po prostu na potrzeby powyższego przepisu Dyrektywa 2019/1152 definiuje siłę wyższą w sposób szerszy niż w prawie cywilnym. Nie ma znaczenia, czy można było danej sytuacji uniknąć, czy nie.
4. Po czwarte, nietrafny jest zaproponowany w ustawie zwrot „w sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem”. Z treści Dyrektywy 2019/1152 wynika, że chodzi o „pilne powody rodzinne w razie choroby lub wypadku”. Dyrektywa ta używa zwrotu „in case of”. Nie chodzi więc o „spowodowanie”, ale o samo zaistnienie choroby lub zdarzenia wymagającego obecności pracownika. Niestety projektodawca powielił tu błędne tłumaczenie zawarte w polskiej wersji Dyrektywy 2019/1152.
5. Po piąte, projektodawca nieszczęśliwie użył słowa „wypadek”. Dyrektywa 2019/1152 używa wprawdzie słowa „accident”, ale jest to pojęcie, które oznacza także zdarzenie. W przypadku słowa

„wypadek” można mieć wątpliwości, czy jest nim awaria kanalizacji lub gradobicie.

Proponowana regulacja:

Art. 148¹. § 1. Pracownik w ciągu roku kalendarzowego ma prawo nie stawić się do pracy lub opuścić miejsce pracy w wymiarze 16 godzin, z powodu siły wyższej, zawiadamiając o tym niezwłocznie pracodawcę w sposób, który pozwoli mu na podjęcie niezwłocznych czynności organizacyjnych zapewniających prawidłowe wykonywanie zadań zakładu pracy.

§ 2. Przez siłę wyższą na potrzeby tego przepisu rozumie się pilne sprawy rodzinne związane z chorobą lub zdarzeniem losowym, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

§ 3. Pracodawca ma prawo sprzeciwić się decyzji pracownika na czas zapewnienia niezbędnego zastępstwa, i tylko wtedy, gdy nieobecność pracownika spowodowałaby zagrożenie dla bezpieczeństwa ludzi lub wyrządzenia znacznej szkody.

§ 4. Niezwłocznie po powrocie do pracy pracownik ma obowiązek złożyć pisemne wyjaśnienie dotyczące nieobecności. Pracodawca ma prawo przeprowadzenia kontroli oświadczenia pracownika. Za czas nieobecności w pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 5. W przypadku sytuacji spełniających kryterium siły wyższej przekraczającej wymiar określony w zdaniu pierwszym, stosuje się przepisy dotyczące usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 6. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Opinia do art. 178 i art. 186⁷ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„w art. 178 § 2 otrzymuje brzmienie:

§ 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.”

(...)

„w art. 186⁷

b) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.”

Ocena

W art. 178 § 2 k.p. proponuje się zmianę granicy wiekowej dziecka z 4 na 8 lat.

1. Analogicznej zmiany nie dokonano już w przypadku art. 148 pkt 3 k.p., który stanowi, że:
„W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas pracy:
3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.”
2. W kontekście celu powyższych przepisów powstaje więc wątpliwość, czy utrzymanie przez ustawodawcę granicy 4 lat w art. 148 pkt 3 k.p. było działaniem zamierzonym. Sugeruję kontakt z projektodawcą, czy zabieg taki był celowy czy jest to jedynie niedopatrzenie.
3. Ustalone w art. 186⁷ § 3 k.p. ograniczenie możliwości korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat ma zastosowanie także w stosunku do rodziców, o których mowa w art. 186 § 3 k.p., którzy ze względu na niepełnosprawność dziecka mogą korzystać z urlopu wychowawczego do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

„Art. 186 (k.p.):

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.”

W powyższym kontekście powstaje więc wątpliwość, czy celem ustawodawcy było ograniczenia możliwości korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy przez rodziców dzieci z niepełnosprawnościami do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia,

pomimo że z urlopu wychowawczego mogą korzystać do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Także w tym wypadku sugeruję kontakt z projektodawcą, czy zabieg taki był celowy czy jest to niedopatrzenie.

Opinia do art. 182^{1a} § 1, 3, 4 Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„w art. 182^{1a}: § 1, 3 i 4 otrzymują brzmienie:

§ 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.”

Dyrektywa 2019/1158 work-life balance:

„Motyw 6

Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa.”

„Art. 5 ust. 1 i 2

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.”

Ocena

1. Wraz z przedłużeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego zastrzeżono, że każdemu z pracowników – rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego to prawa nie można przenieść na drugiego z rodziców. Należy zauważyć, że na gruncie polskiego ustawodawstwa wymóg zastrzeżenia indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy dla każdego z rodziców nie znalazł swojego odbicia, a poprzestano jedynie na zastrzeżeniu dwóch miesięcy (9 tygodni) urlopu, które nie podlegają przenoszeniu.
2. W obecnym stanie prawnym o cały wymiar urlopu rodzicielskiego może zawnieść jeden z rodziców, składając jednocześnie oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka (por. przepisy wykonawcze wydane w oparciu o art. 186^{8a} k.p.). Na gruncie przepisów Dyrektywy 2019/1158 takie zasady podziału urlopu rodzicielskiego między rodziców należy uznać za niewystarczające z perspektywy indywidualnego prawa każdego z nich do czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego. Żaden przepis nie ustanawia też generalnej zasady podziału puli wymiaru urlopu rodzicielskiego między rodziców, co daje błędne na gruncie Dyrektywy 2019/1158 wrażenie, że mogą się oni dzielić nim dowolnie lub dowolnie zdecydować o wykorzystaniu całego wymiaru urlopu rodzicielskiego przez jednego z rodziców.
3. Dla osiągnięcia zgodności z celem dyrektywy work-life balance konieczne byłoby zastrzeżenie czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego indywidualnie dla każdego z rodziców oraz ustalenie przesłanek przenoszenia ich na drugiego z rodziców, z zastrzeżeniem, że dwa miesiące (9 tygodni) nie podlegają przeniesieniu nawet przy spełnieniu tych przesłanek. Wydaje się przy tym, że minimalną przesłanką pozwalającą na przeniesienie tej części urlopu mogłoby być oświadczenie samego rodzica o tym, że nie będzie korzystał z przysługującej mu części urlopu rodzicielskiego w określonym wymiarze i przenosi tę część urlopu na drugiego z rodziców, dzięki czemu rodzic samodzielnie dysponuje przysługującą mu częścią urlopu rodzicielskiego. Oświadczenie o rezygnacji składane nie w imieniu własnym, a przez drugiego z rodziców jest w tym zakresie niewystarczającą gwarancją, zwłaszcza w sytuacjach konfliktów między rodzicami. Dopiero takie rozwiązanie zapewniałoby bowiem domyślnie niemalże

równy podział wymiaru urlopu rodzicielskiego przysługującego obojgu rodzicom, a co za tym idzie, także postulowane zrównanie obowiązków opiekuńczych i zmniejszanie różnic w sferze zawodowej w przypadku łączenia pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem.

4. Ponadto w przypadku zastrzeżonych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przepisy nie przewidują mechanizmu podobnego do tego przewidzianego w art. 186 § 9 k.p., zgodnie z którym jeden rodzic może wykorzystać całą pulę urlopu wychowawczego jeżeli drugi z rodziców nie żyje, nie przysługuje mu władza rodzicielska, albo został pozbawiony władzy rodzicielskiej lub taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. W przypadku urlopu rodzicielskiego, gdy drugi z rodziców np. nie żyje, zastrzeżone dla niego 9 tygodni urlopu rodzicielskiego po prostu przepada. Nie wydaje się jednak, aby takie rozwiązanie było słuszne. Trzeba bowiem pamiętać, że prawdziwym beneficjentem urlopu rodzicielskiego nie jest rodzic, dla którego okres takiego urlopu jest bardzo często wręcz czasem natężenia obowiązków połączonego z obniżeniem przychodów. Realnym beneficjentem urlopu rodzicielskiego i powodem ustanowienia tej instytucji jest dziecko, które w tym czasie ma zapewnioną opiekę, a także buduje więzi i relacje z rodzicami, co z założenia korzystnie wpływa na całe jego dalsze życie. niesprawiedliwym i nieuzasadnionym byłoby więc pozbawianie dziecka 9 tygodni sprawowania takiej opieki przez rodzica w sytuacji obiektywnej niemożności wypełniania obowiązków opiekuńczych przez drugiego z rodziców.

Proponowana regulacja

Uwaga: w moim przekonaniu prawidłowe wdrożenie dyrektywy 2019/1158 wymaga znacznie bardziej rozbudowanej regulacji. Dlatego poniższa propozycja jest propozycją niepełną.

§ 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 lub 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka, przy czym każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje indywidualne prawo do 18 tygodni tego urlopu.

§ 4. Pracownik – rodzic dziecka może przenieść prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z puli urlopu rodzicielskiego, o której mowa w § 3.

W tym celu składa na piśmie oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego w określonym wymiarze, nie wyższym niż 9 tygodni i przeniesieniu prawa do skorzystania z urlopu rodzicielskiego w tym wymiarze na drugiego z rodziców.

§ 5. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2, które wlicza się do wymiaru, o którym mowa w § 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników.

§ 6. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w § 1 lub 2, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Powyższe zmiany pociągają za sobą konieczność zmiany Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.

Opinia do art. 182^{1a} § 2 Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy w „art. 182^{1a}: § 2 otrzymuje brzmienie:

Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”

Dyrektywa 2019/1158 work-life balance:

„Motyw 37

Niezależnie od wymogu dokonania oceny, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowe regulacje dotyczące takiego urlopu powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb rodziców znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, zachęca się państwa członkowskie do oceny, czy warunki dostępu do urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z tych praw należy dostosować do konkretnych potrzeb,

takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekle chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi”.

„Art. 5 ust. 8:

Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekle.”

Ocena

1. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 182^{1a} k.p. rodzice dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w szczególnym, podwyższonym wymiarze do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 67 przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Wymiar ten został więc podwyższony o 24 tygodnie w stosunku do przypadku urodzenia dziecka lub dzieci zdrowych.
2. Na gruncie ww. przepisu powstaje wątpliwość, dlaczego z tych możliwości mogą korzystać tylko rodzice i dzieci, których niepełnosprawność powstała w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, a pomija się dzieci, które stały się niepełnosprawne w wyniku dalszych wypadków oraz ich rodziców. Obecny kształt przepisu prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji rodziców i dzieci z niepełnosprawnościami, co budzi wątpliwości w zakresie zgodności z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP i wyrażoną tam zasadą równości, co dodatkowo wybrzmiewa w kontekście art. 68 ust. 3 Konstytucji RP, w którym władze publiczne zostały obowiązane zapewnić szczególną opiekę osobom niepełnosprawnym, bez względu na to kiedy i w jakich okolicznościach powstała niepełnosprawność.
3. W tym kontekście można więc postulować wprowadzenie przedłużonego o 24 tygodnie wymiaru urlopu rodzicielskiego dla rodziców wszystkich dzieci, które uzyskały orzeczenie o niepełnosprawności przed końcem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

4. **Analogiczny przykład nierówności występuje na gruncie treści nowelizacji art. 183 k.p. Tam również ustawodawca odnosi się wyłącznie do dzieci posiadających zaświadczenie z ustawy „za życiem”, pomijając pozostałe dzieci z niepełnosprawnością. W tym zakresie również postuluję zmianę przepisów.**

Proponowana regulacja

§ 2. Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” lub orzeczenie o niepełnosprawności, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

Opinia do art. 182^{1c} Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy:

„art. 182^{1c} otrzymuje brzmienie:

(...) Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.”

Ocena

1. Biorąc pod uwagę zastrzeżenie 9 tygodni urlopu rodzicielskiego indywidualnie dla każdego z rodziców, można zauważyć, że wykorzystanie pięciu części urlopu rodzicielskiego przez jednego z rodziców w praktyce pozbawia drugiego z rodziców możliwości skorzystania z zastrzeżonej dla niego części urlopu rodzicielskiego. Ponadto, co podkreślano w opinii przedstawionej do art. 182^{1a} k.p., na gruncie przepisów Dyrektywy 2019/1158 należy zagwarantować, aby każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługiwało indywidualne prawo do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego. Tymczasem opiniowany przepis nie zabezpiecza tego prawa, ponieważ jeden rodzic może wystąpić o pięć części urlopu rodzicielskiego w ramach zagwarantowanego dla niego wymiaru, co w praktyce nie pozwala drugiemu z rodziców wystąpić o kolejne części urlopu rodzicielskiego, choćby nawet nie korzystał z tego urlopu w zagwarantowanym dla niego wymiarze. Jeden z rodziców może więc skutecznie „blokować” korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez drugiego, a także pozbawiać dziecko

- opieki rodzicielskiej przez okres odpowiadający wymiarowi urlopu rodzicielskiego zagwarantowanego drugiemu z rodziców.
2. Nowelizacja wniosła także wymóg co do minimalnej długości poszczególnych części urlopu rodzicielskiego oraz wyrażoną wprost zasadę udzielania urlopu rodzicielskiego w wymiarze wielokrotności tygodnia. W obliczu tej zmiany powstaje więc uzasadnione pytanie, czy urlop rodzicielski może być udzielany w wymiarze dziennym. Pomimo braku jednoznacznego przesądzenia w treści przepisów, istnieją argumenty, że urlopu nadal udziela się w wymiarze tygodni. Warto to jednak jednoznacznie przesądzić w ustawie.
 3. Zniesienie wymogów co do minimalnej długości części udzielanego urlopu rodzicielskiego należy ocenić negatywnie. Po pierwsze takie rozwiązanie stawia pod znakiem zapytania zapewnienie realizacji celu, jakiemu służyć ma korzystanie z urlopu rodzicielskiego, którym jest zapewnienie stałej opieki dziecku. Po drugie zaś, dowolnej długości części urlopu rodzicielskiego, dowolnie przeplatane okresami powrotu do pracy przez pracownika, mogą w sposób znaczący dezorganizować pracę zakładu, w którym pracownik korzysta z urlopu rodzicielskiego (zwłaszcza, że zniesiono wymóg udzielenia urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po macierzyńskim i poszczególne części urlopu rodzicielskiego mogą być wykorzystywane w zasadzie w dowolnych momentach).

Proponowana regulacja

Uwaga: w moim przekonaniu prawidłowe wdrożenie dyrektywy work-life balance wymaga znacznie bardziej rozbudowanej regulacji. Dlatego poniższa propozycja jest propozycją niepełną.

Art. 182^{1c}.

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, przy czym każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje indywidualne prawo do dwóch części tego urlopu.

§ 2. Pracownik – rodzic dziecka może przenieść prawo do 1 części urlopu rodzicielskiego z części urlopu rodzicielskiego, o których mowa w § 1 zdanie 2. W tym celu składa na piśmie oświadczenie o braku zamiaru korzystania z jednej części urlopu rodzicielskiego i przeniesieniu prawa do skorzystania z jednej części urlopu rodzicielskiego na drugiego z rodziców. Prawo do 1 części urlopu rodzicielskiego nie podlega przeniesieniu na drugiego z rodziców.

§ 3. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do 5 części urlopu rodzicielskiego, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

§ 4. Urlopu rodzicielskiego udziela się w wielokrotności tygodnia. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 9 tygodni, z wyjątkiem sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 9 tygodni.

Opinia do art. 188¹ Kodeksu pracy

Treść przepisu w ustawie nowelizującej Kodeks pracy

„Art. 188¹:

§ 1. 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 elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania

elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, 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.

§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.”

Dyrektywa 2019/1158 work-life balance:

„Motyw 34

Aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.”

„Motyw 36

Rozpatrując wnioski o elastyczną organizację pracy, pracodawca powinien mieć możliwość uwzględnienia między innymi czasu trwania wnioskowanej elastycznej organizacji pracy, jak również swoich środków i możliwości operacyjnych do proponowania takiej organizacji. Pracodawca powinien mieć możliwość podjęcia decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy. Szczególne okoliczności uzasadniające potrzebę elastycznej organizacji pracy mogą ulec zmianie. Pracownicy powinni zatem mieć nie tylko możliwość powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu wspólnie uzgodnionego

okresu, lecz powinni mieć także możliwość wystąpienia o powrót do tej organizacji wcześniej, gdy wymaga tego zmiana okoliczności.”

„Motyw 40

Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.”

Art. 3 ust. 1 lit. f:

„elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Art. 9:

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.
2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.
3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.
4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych

z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów”.

Ocena

1. Wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy może obejmować wykonywanie pracy w formie zdalnej. W tym kontekście powstaje wątpliwość o relację pomiędzy art. 188¹ k.p. a art. 67¹⁹ § 6 k.p.
Art. 67¹⁹ § 6.: „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika”.
2. Przy obecnym brzmieniu przepisów wydaje się, że to do pracownika należy wybór co do trybu, w którym składa on swój wniosek, przy czym pozycja pracownika jest silniejsza w przypadku wniosku w trybie art. 67¹⁹ § 6 k.p. Złożenie przez pracownika wniosku w trybie art. 188¹ k.p. nie obliżuje bowiem pracodawcy do jego uwzględnienia zgodnie z treścią żądania, a jedynie do przeprowadzenia obiektywnej oceny ww. okoliczności i podjęcia decyzji o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu wniosku pracownika i poinformowania go o rozstrzygnięciu.
3. W celu uniknięcia wątpliwości rekomendowane jest jednak jednoznaczne uregulowanie tej kwestii, poprzez rozstrzygnięcie, że w przypadku pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, wnioski o pracę zdalną złożone w trybie art. 188¹ k.p. będą traktowane tak samo, jak wnioski złożone w trybie art. 67¹⁹ § 6 k.p.
4. W ramach wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik może wnioskować także o zastosowanie w stosunku do niego systemu przerywanego czasu pracy. Przepis odsyła bezpośrednio do art. 139 k.p., który w pierwszym paragrafie stanowi, że za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo

do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

5. Oznacza to więc, że w sytuacji, w której pracownik wnioskuje o zastosowanie systemu przerywanego czasu pracy, pracodawca, który taki wniosek rozpatrzy pozytywnie, nie tylko będzie musiał zmierzyć się z potencjalnie mniej korzystną dla niego organizacją czasu pracy pracownika, ale także będzie musiał płacić wynagrodzenie za czas przerwy, o którą pracownik wnioskuje, co znacząco wpływa na wysokość kosztów zatrudnienia takiego pracownika.
6. Nie wydaje się więc uzasadnione, aby w przypadku stosowania systemu przerywanego czasu pracy na wniosek pracownika, pracodawca był zobowiązany płacić wynagrodzenie za czas przerwy. Co więcej, taki kształt przepisów może zniechęcać pracodawców do uznawania wniosków pracowników o stosowanie wobec nich systemu przerywanego czasu pracy, co sprawia, że w tym zakresie przepis, który miał ułatwić łączenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich, nie będzie spełniał swojej roli. Postulować więc należy zmianę przepisów w taki sposób, aby pracodawca akceptujący wniosek pracownika o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, nie był obowiązany płacić wynagrodzenia za czas przerwy.

Proponowana regulacja:

Art. 188¹:

§ 1. 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 elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;

4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy w postaci pracy zdalnej złożony przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 uznaje się za złożony w trybie wynikającym z art. 67¹⁹ § 6.

§ 5. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 6. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. W przypadku zastosowania do pracownika systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 139 na skutek złożonego przez niego wniosku o elastyczną organizację pracy, pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas przerwy, o której mowa w art. 139 § 1.

§ 8. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 5, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 9. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1 lub § 8, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

§ 10. W przypadku gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn o których mowa w § 9, na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że kierował się powodami zgodnymi z prawem.

§ 11. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy była przyczyna, o której mowa w § 9, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, złożyć do pracodawcy

wniosek na piśmie o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie lub wypowiedzenie. Pracownik powinien otrzymać pouczenie o prawie wniesienia powyższego wniosku w oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy.

§ 12. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 11 na piśmie w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Na czas do otrzymania odpowiedzi, zawieszeniu ulega termin o którym mowa w art. 264.

§ 13. Podjęcie czynności prawnych w ramach procedur zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w § 9 jest zabronione. W przypadku naruszenia powyższego zakazu pracownik może żądać odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia.