

Gdańsk, dn. 28.02. 2023 r.

L.dz. 28/02/2023

Sz. P.

Krzysztof Kwiatkowski
Przewodniczący Komisji Ustawodawczej

Senat RP

Szanowny Panie Przewodniczący,

Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (ZPF) to organizacja zrzeszająca prawie 100 przedsiębiorstw z rynku finansowego, w tym reprezentujących sektor bankowy, instytucji pożyczkowych, pośrednictwa finansowego, ubezpieczeń, zarządzających wierzytelnościami, zarządzających informacją gospodarczą, platform crowdfundingowych, firmy technologiczne i doradztwa prawnego. ZPF to także od 1999 roku aktywna merytorycznie strona społeczna procesu legislacyjnego, zarówno na poziomie polskim jak i europejskim.

W związku z procedowaniem przez Senat RP ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk senacki nr 919), dalej jako „Ustawa” oraz planowanymi w tym przedmiocie pracami ekspertów Komisji Ustawodawczej oraz Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej chcielibyśmy przedstawić w niniejszym piśmie wypracowane w gronie firm członkowskich ZPF propozycje poprawek do przedmiotowego aktu prawnego prosząc o ich rozpatrzenie przez Wysokie Komisje.

Poprawka nr 1

Skreślenie lit. b w pkt 3 art. 1 Ustawy (projektowany art. 25 § 2² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy dalej: „ustawa k.p.”)

Uzasadnienie:

Dotychczasowe brzmienie ustawy k.p. odpowiednio limituje czas obowiązywania umowy o pracę zawieranej na okres próbny (nie więcej niż 3 miesiące). Proponowane zmiany są zbyt restrykcyjne i ingerują w swobodę ustalania warunków umowy o pracę. Umowa zawierana na okres próbny ma na celu weryfikację „przydatności” pracownika, co ma miejsce w czasie trwania stosunku pracy, a zatem po zawarciu umowy na okres próbny. Zawarcie umowy na okres próbny w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy służy pracodawcy prawidłowemu określeniu, czy oraz na jaki ewentualnie okres będzie chciał zatrudnić pracownika. Projektowany przepis art. 25 § 2² ustawy k.p. wymusza na pracodawcy oszacowanie czasu obowiązywania przyszłej, jeszcze nie zawartej umowy na podstawie abstrakcyjnych założeń, bez uprzedniego dokonania oceny pracy pracownika. Dyrektywa 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 11.7.2019, str. 105) – dalej: „Dyrektywa 2019/1152” - wymaga, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony

państwa członkowskie zapewniły, że długość takiego okresu próbnego będzie współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Obecnie obowiązujące przepisy spełniają ww. wymóg i nie jest konieczne ograniczanie w tym zakresie swobody pracownika i pracodawcy do nawiązywania stosunku pracy.

Poprawka nr 2

Dodanie w lit. h) w pkt 1) art. 29¹ § 3 ustawy k.p. po wyrazach „innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych” wyrazów:

„poprzez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich wewnętrznych regulacji pracodawcy”

Uzasadnienie:

Inne niż uzgodnione w umowie o pracę składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe przysługujące pracownikowi wynikają wprost z przepisów lub Regulaminu Wynagradzania pracodawcy i pozostałych jak np. Regulaminu ZFŚS. Tych składników może być bardzo dużo, mogą być różne dla poszczególnych stanowisk lub obszarów w organizacji, co stanowić będzie duże obciążenie dla pracodawcy, aby każdemu pracownikowi przedstawić indywidualną informację o przysługujących mu składnikach. Biorąc zaś pod uwagę, iż art. 29¹ § 3 ustawy k.p. dopuszcza, aby poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, nastąpiło przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, analogicznie należy zawrzeć w projektowanej lit. h) w pkt 1 art. 29¹ § 3 odniesienie do wewnętrznych regulacji pracodawcy.

Poprawka nr 3

Skreślenie pkt 9 w art. 1 oraz pkt 2 w art. 16 Ustawy (projektowany art. 29⁴ § 1, art. 29⁴ § 2 oraz art. 29⁴ § 3 ustawy k.p. oraz projektowany art. 25e ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)

Uzasadnienie:

Pojęcie „działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” nie jest definicją znaną w dotychczasowym polskim ustawodawstwie. Co więcej, jest pojęciem bliżej nieokreślonym, ogólnym i dającym pole do dowolnej interpretacji znaczeniowej. Wydaje się, że wprowadzenie przedmiotowego pojęcia, jest próbą implementacji do polskiego porządku postanowień Dyrektywy 2019/1152, co jest zrozumiałe z uwagi na jej uniwersalny charakter i adresowanie postanowień do szerszego kręgu podmiotów, czyli państw, które mogą mieć przecież odrębne uregulowania prawne. Niemniej jednak należy uwzględnić specyfikę dotychczasowego ustawodawstwa w Polsce oraz fakt, iż w istocie w polskich przepisach prawa pracy nie istnieją „równoważne działania skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę” (katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę został wyczerpany w art. 30 ustawy k.p.). Wprowadzenie zatem ww. pojęcia w oderwaniu od obecnie obowiązującego systemu prawa pracy w Polsce oraz z pominięciem istniejących instytucji prawa pracy spowoduje chaos

interpretacyjny oraz pole do nadużyć pozostającymi w sprzeczności z podstawowymi założeniami Dyrektywy 2019/1152.

Poprawka nr 4

Skreślenie pkt 9, pkt 40 w art. 1 oraz lit. b w pkt 2 art. 12 Ustawy (projektowany art. 29⁴ § 2 oraz art. 188¹ § 8 ustawy k.p., a także projektowany art. 5 ust. 6a ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)

Uzasadnienie:

Projektowane przepisy w naszej ocenie nie są niezbędne do prawidłowego wdrożenia Dyrektywy 2019/1152 do polskiego porządku prawnego, biorąc natomiast pod uwagę ogólne i nieostre sformułowania o treści: „pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż wskazane w § 1” (projektowany art. 29⁴ § 2 ustawy k.p.) oraz „pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż wskazane w § 7” (projektowany art. 188¹ § 8 ustawy k.p.), a także „w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami” (projektowany art. 5 ust. 6a ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) mogą budzić poważne wątpliwości interpretacyjne oraz w praktyce być trudne w zastosowaniu. Przepisy nakazujące pracodawcy udowodnienie, że przy rozwiązaniu umowy o pracę (lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy) kierował się „innymi powodami” w obecnym kształcie nie tylko wprowadzają odwrócony ciężar dowodu, ale dodatkowo ogólność takich zapisów pozwala sądzić, że wymagane jest aby pracodawca każdorazowo, niezależnie od przyczyny rozwiązania umowy o pracę był zobowiązany, nie tylko na etapie postępowania sądowego, ale już w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę do wykazywania, iż nie kierował się „innymi powodami”, np. określonymi w projektowanym art. 29⁴ § 1 ustawy k.p. czy w art. 188¹ § 7 ustawy k.p. Projektowane przepisy nie precyzują bowiem, iż wykazanie braku przesłanek powinno nastąpić dopiero na etapie i w przypadku wszczęcia postępowania sądowego. Co więcej, udowodnienie wymaga przedstawienia przez pracodawcę nie tylko twierdzeń, ale określonych dowodów (dokumentacji itp.), które będą stanowiły niewątpliwe potwierdzenie „innych powodów” rozwiązania umowy, niż te zakazane w przepisach ustawy k.p. Biorąc zaś pod uwagę praktykę ustalania i typowania pracowników do zwolnienia, które opiera się nie tylko na danych, ale na ogólnej ocenie pracy pracownika, w niektórych sytuacjach trudno sobie

wyobrazic przedstawienie określonych w przepisie dowodów (dokumenty, zeznania świadków, opinię biegłego, oględziny i przesłuchanie stron), potwierdzających powody rozwiązania umowy. Dodatkowo, podkreślić należy, iż sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia.

Poprawka nr 5

Skreślenie pkt 10 w art. 1 Ustawy (projektowany art. 30 § 4 ustawy k.p.)

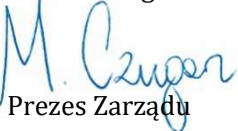
Uzasadnienie:

Proponowana zmiana nie wynika z wymogów Dyrektywy 2019/1152. Charakter czasowej umowy o pracę powoduje, iż dodatkowe uzasadnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas określony nie jest wymagane. Celem pracodawcy jak i pracownika przy takim rodzaju umowy nie jest kontynuowanie pracy, czy świadczenie pracy w sposób ciągły, skoro wiadomym jest, że umowa rozwiąże się w ustalonym terminie. Pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę na czas określony posiada skuteczne możliwości ochrony swoich interesów, również na podstawie innych przepisów prawa (np. art. 471 k.c.). Proponowana zmiana doprowadzi do faktycznego zrównania umów na czas określony z umowami na czas nieokreślony w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej pracownikom, co za tym idzie zmiana może zaburzyć politykę zatrudniania.

Licząc na uwzględnienie zaprezentowanych powyżej propozycji poprawek, zapewniam o dyspozycyjności ekspertów ZPF dla Pana Przewodniczącego oraz pozostałych ekspertów Komisji Ustawodawczej oraz Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej. W przypadku potrzeby jakichkolwiek dodatkowych wyjaśnień lub uzupełnień w przedmiotowej sprawie pozostają do dyspozycji.

Z poważaniem,

Marcin Czugan



Prezes Zarządu