

# Komentarz

## Projektu Nowego Kodeksu Pracy

Maciej Cholewiński

Łukasz Dudek

Przemysław Gwardys

Robert Iwanicki

Albert Rejdych



## Spis Treści

Wstęp .....	III
O Stowarzyszeniu KoLiber.....	III
Autorzy .....	IV
Rozdział I – „Zawarcie umowy” .....	V
Rozdział II – „Szczególne formy zatrudnienia” .....	XIII
Rozdział III – „Obowiązki pracodawcy i pracownika” .....	XVIII
Rozdział IV – „Czas pracy” .....	XXVII
Rozdział V – „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” .....	XXXV
Rozdział VI – „Urlopy pracownicze i zwolnienia okolicznościowe” .....	XXXIX
Rozdział VII – „Rozwiązanie stosunku pracy” .....	XLIII

## Wstęp

Niniejszy komentarz przygotowany przez Centrum Analiz Stowarzyszenia KoLiber stanowi odpowiedź na zaproponowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy rozwiązania zawarte w projekcie nowego Kodeksu pracy. Niewątpliwie obowiązujący akt prawny, obejmujący problematykę prawa pracy, jest przestarzały i niedostosowany do nowoczesnego rynku pracy, dlatego też inicjatywa stworzenia nowego Kodeksu pracy wydaje się słuszna. Autorzy niniejszej publikacji skupią się na problematyce najważniejszych zmian zaproponowanych przez Projektodawcę oraz spróbują dokonać ich oceny. Serdecznie zapraszamy do lektury!

## O Stowarzyszeniu KoLiber

Stowarzyszenie KoLiber to organizacja łącząca młodych intelektualistów oraz przedsiębiorców, którym bliskie są poglądy konserwatywno-liberalne. Naszym celem jest wykształcenie elit, które będą zdolne wziąć aktywny udział w życiu społeczno-politycznym kraju oraz pozytywnie wpłynąć na jakość polskiej debaty publicznej.

Dążymy do urzeczywistniania idei społeczeństwa obywatelskiego, odbudowy fundamentalnych wartości cywilizacji łacińskiej takich jak: wolność jednostki, własność prywatna, sprawiedliwość, silne i bezpieczne państwo, poszanowanie tradycji i historii oraz troska o rodzinę. Dbamy o przestrzeń publiczną i zmieniamy świadomość społeczną poprzez organizację happeningów, konferencji oraz działalność wydawniczą i naukową.

Centrum Analiz to think tank Stowarzyszenia KoLiber zajmujący się opracowywaniem raportów, analiz i komentarzy dotyczących diagnozy oraz rozwiązania problemów dotyczących obecną rzeczywistość społeczną w duchu konserwatywnego liberalizmu.

## Autorzy

**Maciej Cholewiński** (autor rozdziałów I oraz V) – aplikant radcowski, prezes Fundacji Prawo dla Obywatela zajmującej się pomocą prawną osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej oraz edukacją prawną. Członkiem Stowarzyszenia KoLiber jest od 2015 roku. Od czasów studenckich związany był z trzecim sektorem m.in. jako Przewodniczący Niezależnego Zrzeszenia Studentów Uniwersytetu Gdańskiego i aktywny po dziś dzień wolontariusz Szlachetnej Paczki. Jego zainteresowania zawodowe skupiają się wokół szeroko pojętego prawa cywilnego, gospodarczego i konstytucyjnego.

**Łukasz Dudek** (redakcja, autor rozdziałów II oraz IV) – Student IV roku prawa Uniwersytetu Śląskiego, Wiceprezes Stowarzyszenia KoLiber oraz Ekspert Centrum Analiz KoLibra, członek Stowarzyszenia od 2014. Swoje zainteresowania skupia wokół problematyki prawa gospodarczego i handlowego oraz prawa administracyjnego.

**Przemysław Gwardys** (autor rozdziału III) – Student IV roku prawa Uniwersytetu Śląskiego, członek Studenckiej Poradni Prawa Uniwersytetu Śląskiego, członek Stowarzyszenia KoLiber od 2018 roku. Interesuje się prawem cywilnym oraz prawem handlowym i gospodarczym.

**Robert Iwanicki** (autor rozdziału VI) - Prezes Stowarzyszenia KoLiber oraz ekspert Centrum Analiz KoLibra związany z organizacją od 2015 roku. Jego zainteresowania naukowe skupiają się wokół nauk politycznych, filozofii, ekonomii i prawa. Doświadczenie poza trzecim sektorem zdobywał jako asystent merytoryczny posłów na Sejm RP w zakresie opiniowania oraz analizy projektów ustaw. Absolwent seminarium Liberty: Road to Civil Society w Winston-Salem w Północnej Karolinie na Wake Forest University organizowanego przez Institute for Humane Studies – prestiżowego think-tanku działającego przy George Mason University w Wirginii. Ponadto podwójny absolwent Zimowej Szkoły Ekonomicznej Instytutu Misesa.

**Albert Rejdych** (autor rozdziału VII) – Student IV roku prawa Uniwersytetu Śląskiego, członek Studenckiej Poradni Prawa Uniwersytetu Śląskiego oraz Prezes Koła Prawa Pracy Uniwersytetu Śląskiego, członek Stowarzyszenia od 2018 roku. Interesuje się problematyką prawa samorządu terytorialnego oraz prawa pracy.

## Rozdział I – „Zawarcie umowy”

W rozdziale pierwszym nowo zaproponowanego kodeksu pracy zasadniczo nie zmieniono elementów i formy zawarcia umowy o pracę, jednak rozszerzono katalog rodzajów umów o pracę. W obecnym stanie prawnym mamy do czynienia z trzema rodzajami umów: na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Proponowany nowy podział przedstawia się następująco:

- 1) umowa o pracę na okres próbny
- 2) umowa o pracę na czas określony
- 3) umowa o pracę na czas nieokreślony
- 4) umowa o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej
- 5) umowa o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej
- 6) nieetatowa umowa o pracę

Projektodawcy proponują zatem aż sześć różnych rodzajów umów o pracę, co w połączeniu z próbą znaczącego ograniczenia umów cywilnoprawnych (przewidzianej w dalszej części projektu) ma doprowadzić do objęcia szerszej liczby pracujących stosunkiem pracy. Potwierdza to zresztą Komisja Kodyfikacyjna w uzasadnieniu proponowanych zmian przedstawiając następującą argumentację: *„Komisja przyjęła założenie, że rozpowszechnienie tzw. umów zlecenia wynika z braku odpowiednio elastycznych form zatrudnienia do prac wykonywanych przez osoby uczące się oraz brak adekwatnych do potrzeb przedsiębiorców rozwiązań w zakresie zatrudnienia krótkoterminowego. Próbką odpowiedzi na to zapotrzebowanie jest propozycja łatwo wypowiedalnych umów o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na czas wykonywania pracy na podstawie nieetatowej umowy o pracę. To ostatnie rozwiązanie adresowane jest do osób uczących się oraz dorabiających osób starszych.”*

Trudno przyjąć powyższe uzasadnienie za trafne, zwłaszcza w przypadku osób uczących się do 26 roku życia. Takie osoby bowiem są chętniej zatrudniane przez przedsiębiorców i często same preferują formę zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia, głównie przez wzgląd na szeroko pojęte obciążenia podatkowe związane z zatrudnieniem. Na podstawie art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoby takie nie podlegają bowiem obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Można oczywiście dyskutować nad zasadnością uprzywilejowania młodszej grupy społecznej w tym zakresie, jednak celem takiej regulacji było przede wszystkim zapewnienie młodym ludziom łatwiejszego startu na rynku pracy. Obciążenia z tytułu składek i podatków ograniczają się w stosunku do tych osób de facto

do podatku dochodowego, co powoduje, iż pracodawcy chętniej zawierają umowy zlecenia z uczniami i studentami do 26 roku życia. Próba ograniczenia w obrocie umów cywilnoprawnych w stosunku do tych osób może okazać się dla nich bardzo niekorzystna pod względem ekonomicznym - staną się oni mniej atrakcyjni na rynku pracy i spadną ich dochody. Powyższy problem mógłby zostać rozwiązany, gdyby rozszerzyć przywilej niepodlegania przez osoby uczące się do 26 roku życia ubezpieczeniom społecznym również w przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę. Wymagałoby to jednak stosownej nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i dodatkowo godziło w istotę dotychczasowego kształtu systemu ubezpieczeń społecznych, który umowę o pracę zawsze wiązał z obowiązkowym podleganiem obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Próba zmiany powyższego w obecnych warunkach prawnych wydaje się więc problematyczna. Trzeba oddać Komisji Kodyfikacyjnej, że w uzasadnieniu projektu ten problem zauważa, jednak nie podaje jego konkretnych rozwiązań wskazując równocześnie, że „skutkiem przyjęcia proponowanych regulacji powinno być zwiększenie liczby osób objętych ubezpieczeniem społecznym”.

Przechodząc zaś do proponowanych przez projektodawców rodzajów umów należałoby się skupić na zmianach, jakie proponują w stosunku do stanu obecnego. Pierwszą wymienioną przez projektodawców formą zatrudnienia jest **umowa na okres próbny**. Dla obecnej i proponowanej regulacji wspólny jest jeden cel na jaki taka umowa może być zawierana - potrzeba sprawdzenia przez pracodawcę kwalifikacji pracownika oraz możliwości jego zatrudnienia do określonego rodzaju pracy. Projektodawcy proponują również, żeby umowa o pracę na okres próbny mogła być zawierana także w celu sprawdzenia przez pracownika warunków pracy u pracodawcy. Komisja Kodyfikacyjna proponuje zatem, żeby nie tylko pracodawca mógł pracownika „wypróbować” zanim zwiąże się z nim dłuższą umową, ale żeby taki sam przywilej przysługiwać mógł pracownikowi. Powyższe można ocenić jako próbę większego upodmiotowienia pracownika i jego pozycji względem pracodawcy. Nie należy jednak zapominać, iż niezależnie od okoliczności to pracodawca jest stroną silniejszą w stosunku pracy. To zatem pracodawca zawierając umowę o pracę na okres próbny zazwyczaj będzie chciał pracownika przetestować i sprawdzić jego przydatność do pracy. Sytuacja odwrotna (choć na pewno pożądana przez pracowników) zdarza się niezwykle rzadko w obecnych warunkach gospodarczych, choć oczywiście jej występowania nie można wykluczyć. Podkreślić jeszcze należy, iż w obecnych warunkach prawnych nic nie stoi na przeszkodzie, żeby obie strony przyszłego stosunku pracy zawarły przed jego nawiązaniem cywilnoprawną umowę o świadczenie usług, która nie będzie miała cech stosunku pracy i dopiero potem kontynuowały współpracę już w oparciu o umowę o pracę. Projektodawcy dążą jednak zdecydowanie do ograniczenia możliwości zawierania na rynku jakichkolwiek umów cywilnoprawnych przez osoby nieprowadzące działalności gospodarczej i dlatego pośrednio próbują uelastyczyć już obowiązujące zapisy kodeksu pracy, na co wskazują w uzasadnieniu

projektu. Trudno jednak uznać, że takie rozwiązanie byłoby szeroko stosowane i miałyby jakikolwiek praktyczny walor. Dla porządku należy również dodać, że projektodawcy w art. 91§4 proponują, aby już przy zawieraniu umowy o pracę na okres próbny strony określiły przybliżone warunki, jakie będzie zawierała umowa o pracę zawarta już po okresie próbnym.

Komisja Kodyfikacyjna proponuje również wydłużenie czasu na jaki może zostać zawarta umowa o pracę – z 3 miesięcy do 182 dni, a zatem dwukrotnie. Rozważając taką zmianę trzeba mieć na względzie, że umowa o pracę kojarzy nam się (i całkiem słusznie) z zatrudnieniem stałym i bardziej pewnym od występujących w obrocie umów zlecenia i dzieło. Stworzenie możliwości wydłużenia okresu próbnego trudno zatem racjonalnie uzasadnić – czy zaoferowanie pracownikowi umowy o pracę (choćby na czas określony) z dłuższym terminem ważności powinno być poprzedzone aż 182 dniami oczekiwania? Jeśli diagnozą Komisji Kodyfikacyjnej jest zbyt częste zawieranie w obrocie umów cywilnoprawnych to dlaczego odpowiedzią na to miałyby być możliwości wydłużenia okresu próbnego? Powyższe spowoduje, iż przez pół roku pracownik nie tylko może nie mieć pewności co do swojego dalszego zawodowego losu, ale również przez cały ten okres jego umowa może być przez pracodawcę wypowiedziana bez podania żadnego uzasadnienia. Tym bardziej trudno zrozumieć chęć wyeliminowania przez Komisję Kodyfikacyjną z obrotu umów cywilnoprawnych, które stanowią jedynie uzupełnienie rynku zatrudnienia w Polsce. Co więcej art. 78 komentowanego kodeksu wskazuje, że w przypadku osób posiadających szczególne kwalifikacje zawodowe oraz zatrudnionym na wysokim stanowisku kierowniczym okres próbny może być jeszcze dłuższy i wynosić nawet 273 dni.

Kolejną formą nawiązania stosunku pracy ma być, zdaniem Komisji Kodyfikacyjnej, znana już z obecnego kodeksu pracy **umowa na czas określony**. Proponowane zmiany wprowadzają jednak istotne ograniczenia dotyczące możliwości zawarcia tego rodzaju umowy. Taka umowa może być zawarta tylko w pięciu przypadkach:

- a) jeżeli uzasadnia to niepewność zapotrzebowania na pracę,
- b) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- d) jeśli wynika to z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- e) jeśli zawarcie takiej umowy uzasadnia wyłączny interes pracownika.

Odnosząc się do powyższego, należy poczynić generalną uwagę, iż powyższe uregulowania powodują nadmierną komplikację przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony. W uzasadnieniu projektu Komisja Kodyfikacyjna następująco

argumentowała wprowadzenie ww. przesłanek zawarcia umowy o na czas określony: „Projekt Kodeksu poszukuje kompromisu w zakresie stosowania umów zawartych na czas określony. Z jednej strony proponuje się, aby umowy takie były zawierane wyłącznie wtedy, gdy istnieje obiektywnie okresowe zapotrzebowanie na pracę lub jeżeli uzasadniają to interesy pracownika. Przy czym przyczyną taką może być już sama niepewność co do zatrudnienia stałego. Powyższe ma przeciwdziałać zatrudnieniu na umowach na czas określony wyłącznie według uznania pracodawcy”. Z powyższego wynika, iż celem ww. regulacji było ograniczenie dowolności w stosowaniu umów na czas określony. Obecnie pracodawca i pracownik mają pełną swobodę co do wyboru rodzaju umowy o pracę pomiędzy czasem określonym i nieokreślonym. Posłużenie się jednak bardzo nieostrym kryterium „niepewności zapotrzebowania na pracę” i tak może pozostawić dużą dowolność pracodawcy i niekoniecznie ograniczy zjawisko nadużywania przez pracodawców stosowania umów o pracę na czas określony. Przesłanka ta rodzi bowiem wiele pytań: na ile ta niepewność powinna wynikać z uwarunkowań rynkowych, a na ile z sytuacji (również finansowej) pracodawcy? Czy w ogóle pracodawca może mieć 100% „pewność” zapotrzebowania na pracę? W wielu branżach rynek jest dynamiczny i nie można przewidzieć w pełni zapotrzebowania na określoną ilość pracowników. Oczywiście, można czynić pewne przewidywania, ale w dalszym ciągu będą one niepewne. Niewielkie jest prawdopodobieństwo, że wprowadzenie tak szeroko niedookreślonej przesłanki ograniczy istotnie liczbę zawieranych umów o pracę. Powyższa regulacja może skomplikować system umów o pracę i zrodzić niepewność w odniesieniu do zawieranych umów zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Umowy na czas określony powinny wówczas zawierać zgodnie z art. 91§2 kodeksu oświadczenie pracodawcy, który uzasadni ową „niepewność zapotrzebowania na pracę”.

Dla porządku należałoby również omówić pozostałe przesłanki zawarcia umowy na czas nieokreślony. O ile tzw. umowa na zastępstwo i na okres kadencji nie nastrocza większych problemów interpretacyjnych, o tyle przesłanki obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy i „wyłącznego interesu” pracownika już tak. Przesłanka „obiektywnych przyczyn” pokrywać się może częściowo z przesłanką niepewności zapotrzebowania na pracę, ale niewątpliwie ma charakter jeszcze szerszy. Powyższe stwarza dodatkowe pole dowolności dla pracodawcy, której to projektodawcy przecież pragnęli uniknąć. Przy przesłance wyłącznego interesu pracownika, należałoby się zastanowić, czy pracownik samodzielnie może zdecydować co jest w jego „wyłącznym” interesie? Można sobie wyobrazić sytuację, w której w umowie o pracę znajdzie się oświadczenie pracownika o jego wyłącznym interesie w uzyskaniu zatrudnienia. Rodzi się zatem pytanie na ile wyłączny interes pracownika wynikać ma z kryteriów obiektywnych (sytuacja na rynku pracy, stan majątkowy pracownika, uwarunkowania wynikające z życia prywatnego), a na ile z jego subiektywnego przekonania o interesie w zawarciu umowy. Dodatkowo przesłanka wyłącznego interesu jasno wskazuje, że po stronie pracodawcy nie powinien występować interes



w zatrudnieniu pracownika na czas określony. W umowie o pracę na czas określony to pracownik musiałby przytoczyć okoliczności uzasadniające istnienie takiego interesu i związek tych okoliczności z czasem trwania umowy.

Jak już wyżej wspomniano powyższa regulacja dotycząca umów na czas określony stwarza dużą niepewność prawną po obu stronach stosunku pracy. W art. 79§2 omawianego kodeksu wprost wskazano, że w przypadku, gdy umowa zawarta zostanie w innych przypadkach niż wyżej omówione, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Powyższe w połączeniu z bardzo niedookreślonymi przesłankami możliwości zawarcia umowy na czas określony może doprowadzić do wielu sporów na linii pracodawca-pracownik, które dodatkowo obciążą (już i tak przeciążone) polskie sądy powszechne. W obecnym stanie prawnym pracodawca zawierając umowę o pracę na czas określony ma gwarancję, że umowa ta przestanie obowiązywać (poza wyjątkami) w określonym terminie. W proponowanych zmianach w wielu przypadkach obie strony stosunku pracy nie będą mieć 100% pewności, czy zawarta przez nie umowa o pracę na czas określony jest w pełni legalna, albowiem wiele przesłanek jej zawarcia podlegać będzie interpretacji, również tej sądowej. Zgodzić się można, że postulat tworzenia prostego prawa (cokolwiek to znaczy) jest trudny do realizacji, ale jego nadmierne i niepotrzebne komplikowanie z pewnością jest możliwe do uniknięcia.

Komisja Kodyfikacyjna proponuje również zmiany w zakresie maksymalnego czasu trwania umów na czas określony. Obecna regulacja poprzestaje na maksymalnym 33 miesięcznym okresie obowiązywania takiej formy zatrudnienia, z tym zastrzeżeniem, że łączna liczba umów zawartych z tym samym pracodawcą nie może przekraczać trzech. Po tym okresie (lub po podpisaniu czwartej umowy) uznaje się, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony. W art. 79§4 Komisja Kodyfikacyjna proponuje skrócenie tego okresu do 540 dni w przypadku, w którym umowa na czas określony uzasadniona jest niepewnością zapotrzebowania na pracę. Wyjątek miałby dotyczyć innego uregulowania powyższego terminu w układach zbiorowych pracy, ale maksymalnie do 1080 dni. Powyższe uregulowanie niewątpliwie ma na celu szybsze niż dotychczas związanie pracownika umową o pracę na czas nieokreślony, przy czym należy pamiętać o zwiększeniu możliwości maksymalnego pozostawania w zatrudnieniu na okres próbny, o czym mowa była powyżej. Nawet przy uwzględnieniu maksymalnego około półrocznego zatrudnienia na okres próbny spowoduje to, iż o około rok szybciej umowa o pracę na czas określony przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Wpłynęłoby to z pewnością pozytywnie na sytuację samego pracownika i zwiększyło jego pewność co do swojej przyszłości zawodowej.

Kolejną (również znaną) formą zatrudnienia w stosunku pracy miałyby być **umowa na czas nieokreślony**. Z wielu względów projektodawcy traktują ją jako umowę podstawową, do której dążyć powinny wszelkie inne formy zatrudnienia. Jest to podejście zbieżne z obecnym stanem prawnym, z tą jednak różnicą, że obecny kodeks pracy pozwala na niezakłócone funkcjonowanie innych form zatrudnienia nieobjętych prawem pracy.

Nowością nowego kodeksu pracy jest **umowa na czas wykonywania pracy dorywczej**. Zgodnie z art. 80§1 kodeksu miałyby być ona zawierana w celu wykonywania prac nieregularnych lub wynikających z potrzeb krótkoterminowych. Taka umowa mogłaby być stosowana między tym samym pracodawcą i tym samym pracownikiem tylko 30 dni w roku kalendarzowym, przy czym takich umów nie mogłoby być więcej niż sześć. Inną nowością jest **umowa na czas wykonywania pracy sezonowej** wprowadzona w celu objęcia stosunkiem pracy również osoby świadczące szeroko rozumiane prace sezonowe w rolnictwie i ogrodnictwie. Również ta umowa jest ograniczona czasowo i mogłaby być wykonywana nie dłużej niż 150 dni w roku kalendarzowym między tymi samymi stronami, a liczba umów nie mogłaby przekroczyć trzech. W przypadku obu umów pracodawca zobowiązany jest do wskazania celów uzasadniających zawarcie takich umów. Co szczególnie istotne: w przypadku przekroczenia czasu trwania pracy w dwóch wyżej wymienionych umowach, staną się one automatycznie umowami o pracę na czas określony. Co ważne jednak, umowy te nie są objęte szczególną ochroną przed wypowiedzeniem wynikającą z przepisów szczególnych.

Wprowadzenie dwóch powyższych rodzajów umów o pracę jest zgodne z postulatem objęcia jak największej liczby obywateli prawem pracy, a tym samym reżimem prawnym kodeksu pracy. Ma to również na celu zrehabilitowanie próby wyeliminowania umów cywilnoprawnych. Powoduje to jednak istotne ograniczenia zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Niemożliwym bowiem będzie wykonywanie prac dorywczych przez pracowników częściej niż 30 dni w roku u tego samego pracodawcy. Spowodować to może istotne ograniczenia dla osób, które takie dorywcze prace wykonują częściej, co mogłoby skłonić część pracowników i pracodawców do obchodzenia powyższych regulacji np. poprzez tworzenie kilku podmiotów powiązanych wspólnym kapitałem zatrudniającym zamiennie tego samego pracownika.

Całkowicie nowym rozwiązaniem jest wprowadzona w art. 84§1 **nieetatowa umowa o pracę**. W uzasadnieniu projektu Komisja Kodyfikacyjna wskazała, że to rozwiązanie adresowane jest do osób uczących się (do 26 roku życia) oraz dorabiających osób starszych (powyżej 60 roku życia). Jednak jest to dla takich osób (zwłaszcza studentów) rozwiązanie jedynie częściowe, albowiem pozwala na pracę jedynie w wymiarze 20

godzin tygodniowo. Dodatkowo pracodawca nie będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi minimalnej liczby godzin pracy, a pracownik nie będzie miał obowiązku stawiać się w pracy na każde wezwanie pracodawcy – będzie jedynie miał taką możliwość. Takie rozwiązanie, choć elastyczne dla obu stron nie stwarza ani poczucia bezpieczeństwa pracownikowi (nie ma zapewnionego wymiaru godzinowego pracy, a zatem nie ma gwarancji konkretnych dochodów), ani pracodawcy (nie ma gwarancji, że po wezwaniu pracownika ten stawi się do pracy, bowiem nie ma takiego obowiązku). Powyższa konstrukcja umowy została zaczerpnięta z Wielkiej Brytanii. Tzw. zero hours (zero godzin) to właśnie umowa, na podstawie której w Wielkiej Brytanii pracują przede wszystkim młodzi ludzie. Jest jednak ona dość powszechnie krytykowana, głównie przez wzgląd na fakt, iż nie zapewnia ona pracownikowi stabilizacji finansowej. Warto dodać, iż taka umowa (z perspektywy zarówno pracodawcy jak i pracownika) jest mniej korzystna od już występującej w polskim obrocie gospodarczym i porządku prawnym umowy o świadczenie usług (tzw. umowy zlecenia), w które strony umawiają się na wykonywanie określonych usług i mają prawo od siebie wymagać umownego wynagrodzenia (zleceniobiorca) i wykonania określonych usług zgodnie z umową (zleceniobiorca).

Zwrócić uwagę należy, iż w art. 84§2 projektodawcy proponują wprowadzenie powyżej opisanej nieetatowej umowy o pracę, żeby w paragrafie drugim tego samego artykułu ustanowić możliwość „uzgodnienia” obowiązku stawienia się pracownika do pracy na wezwanie pracodawcy i obowiązku zapewnienia przez pracodawcę określonej pracy. Tym samym w jednym paragrafie projektodawcy definiują nieetatową umowę o pracę, żeby w następnym paragrafie wskazać, że umówić można się również inaczej. Niezmiennie jest jednak, że w myśl proponowanej regulacji pracownik nieetatowy nie może pracować więcej niż 20 godzin tygodniowo – po przekroczeniu tego limitu strony wiąże umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto wyżej wskazana niekonsekwencja projektodawców przewidująca wyjątek od wyjątku (nieetatowa umowa o pracę z samej nazwy jest wyjątkiem od „zwykłej” umowy o pracę) dodatkowo komplikuje proponowane rozwiązanie.

Na osobny akapit zasługuje jeszcze wprowadzona w art. 90§1 proponowanego kodeksu pracy tzw. **przedwstępna umowa o pracę**, która na podstawie obowiązującego porządku prawnego jest dopuszczalna na podstawie przepisów kodeksu cywilnego tj. art. 389. Różnica między proponowaną regulacją a obecną może być oceniana pozytywnie, albowiem jasno i zrozumiale określa, że zawarcie umowy zobowiązującej (określającej rodzaj pracy, wynagrodzenie zasadnicze i termin zawarcia umowy o pracę) traktowane będzie jako zawarcie umowy o pracę z dniem wskazanym w umowie. W obecnej regulacji (a raczej jej braku w kodeksie pracy) strony takiej umowy w przypadku uchylania się jednej z nich mogą domagać się naprawienia szkody,

która została poniesiona w związku z tym, że liczone na zawarcie umowy przyrzeczonej (w tym przypadku umowy o pracę). Pracownik może także alternatywnie próbować dochodzić (przed sądem) zawarcia umowy przyrzeczonej. W proponowanym przepisie w przypadku wypowiedzenia przez jedną ze stron (pracodawcy lub pracownika) umowy przedwstępnej, drugiej stronie przysługiwać będzie rekompensata w wysokości 2-tygodniowego zasadniczego wynagrodzenia. Powyższe rozwiązanie jest prostsze i znacznie łatwiejsze do wyegzekwowania niż roszczenia przewidziane w kodeksie cywilnym. Udowodnienie wysokości szkody (tzw. ujemnego interesu umownego) jest w wielu przypadkach skomplikowane i podlega ocenie, trudno również uznać za celową możliwość kontynuowania stosunku pracy w sytuacji niechęci jednej ze stron do jego zawiązania (nawet pomimo wcześniejszego zawarcia umowy przyrzeczonej). Można by jednak zastanowić się nad podwyższeniem wysokości rekompensaty wskazanej w omawianym przepisie, tak aby przedstawiała wyższą ekonomicznie wartość, a tym większą negatywną dolegliwość dla osoby wypowiadającej jeszcze nie rozpoczęty stosunek pracy.

Podsumowując, wyżej wprowadzone do nowej propozycji kodeksu pracy typy umów o pracę mają na celu objęcie prawem pracy jak największą ilość stosunków prawnych, na podstawie których osoba fizyczna otrzymuje wynagrodzenie. Komisji Kodyfikacyjnej przyświecał ambitny cel likwidacji z obrotu umów cywilnoprawnych, które choć nie stanowią głównej formy zatrudnienia w Polsce, to jednak są często wykonywane są właśnie przez osoby młode, dorabiające, a także pracujące dorywczo i sezonowo. Podkreślić należy, iż już od wielu lat pojawiają się postulaty, aby zamiast klasycznego i obowiązującego w Polsce prawa pracy stworzyć nową gałąź prawa – prawo zatrudnienia. Takie poglądy formułowała m.in. obecna Pierwsza Prezes Sądu Najwyższego Małgorzata Gerdorf w publikacji „Prawo zatrudnienia” (wyd. LexisNexis Polska, Warszawa 2003). Podkreślić jednak należy, iż realizacja powyższego postulatu przybrała w przedstawionym przez Komisję Kodyfikacyjną kodeksie bardzo restrykcyjną formę. Projektodawcy skupili się na tym, aby w jednym akcie prawnym zawrzeć wszystkie możliwe formy zatrudnienia i nazwać je umowami o pracę. Tymczasem prawo zatrudnienia (o ile takie kiedyś powstanie) może zakładać harmonijne uzupełnianie się różnych form zatrudnienia i nie musi oznaczać całkowitego wyeliminowania z obrotu umów cywilnoprawnych, które w określonych sytuacjach mogą sprawdzać się lepiej niż umowy o pracę.

## Rozdział II – „Szczególne formy zatrudnienia”

Komisja Kodyfikacyjna w projekcie nowego Kodeksu pracy zdecydowała się na wprowadzenie w zakres Tytułu II, obejmującego problematykę stosunku pracy, osobne działy poświęcone pracy na odległość, pracownikom domowym oraz samozatrudnionym ekonomicznie zależnym.

### Praca na odległość

Jednym z proponowanych rozwiązań zawartych w projekcie Kodeksu pracy jest wprowadzenie możliwości pracy na odległość.

Jest to swego rodzaju uproszczona odmiana zatrudnienia pracownika w formie telepracy. Na wstępie warto zaznaczyć, że w porównaniu do telepracy odnosi się ona do okazjonalnego wykonywania pracy poza stałym miejscem pracy, nie częściej niż przeciętnie jeden dzień w tygodniu w okresie rozliczeniowym czasu pracy obowiązującym pracownika.

Wykonywanie pracy w tej formie będzie mogło odbywać się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. We wniosku tym pracownik określać będzie między innymi: okres, przez który praca miałaby być wykonywana, a także wymiar godzin takiej pracy, który może obejmować część dobowego wymiaru czasu pracy pracownika.

Pracownik co do zasady będzie mógł zrezygnować z pracy na odległość i podjąć pracę w stałym miejscu pracy za trzydniowym uprzedzeniem, chyba że razem z pracodawcą uzgodnią inny termin uprzedzenia.

Proponowane przez komisję kodyfikacyjną rozwiązanie wydaje się bardzo ciekawe. Pozwala ono znacznie uelastyczyć sposób organizacji pracy przez pracownika, poprzez zwiększenie swobody organizacji pracy przez możliwość okazjonalnego wykonywania pracy poza stałym miejscem pracy. Ze względu na postęp technologiczny, w coraz większej ilości branż oraz sytuacji pracownik staje się zbędny w zakładzie pracy i może wykonywać swoje obowiązki z innego miejsca. Wystarczy, że będzie miał dostęp do komputera, Internetu czy też dokumentów. Miejsce w którym będzie on pracował pozostaje bez znaczenia o ile wykonuje on swoją pracę efektywnie oraz sumiennie.

Proponowane rozwiązanie pozwoliłoby pracownikom znajdującym się w sytuacjach awaryjnych, takich jak: choroba bliskiego, niedyspozycja czy też problemy osobiste i rodzinne na świadczenie pracy poprzez wykonywania swoich zadań bez jednoczesnej obecności w zakładzie pracy. Dzięki temu pracownicy mogą kontynuować swoją pracę

z domu, w sytuacjach, kiedy to w normalnych okolicznościach musieliby wziąć wolne. Dzięki temu, żadna ze stron (pracownik i pracodawca) nie jest stratna.

Jako zagrożenie wynikające z omawianego rozwiązania można uznać brak ściśle określonych warunków podejmowania pracy na odległość. Praca w takiej formie jest ograniczana jedynie długością czasu, w jakim może być wykonywana. W związku z tym, z powodu braku katalogu ściśle określonych przesłanek, z uwagi na które będzie można skorzystać z tej formy pracy zarówno pracownicy jak i pracodawcy mogą znaleźć w tym uregulowaniu lukę umożliwiającą nadużywanie przysługującego im prawa.

Jako przykład po stronie pracownika można wskazać wykorzystanie przez niego tego typu formy w celu wydłużenia okresu wolnego od pracy czy też skorzystania z fikcyjnego urlopu.

Natomiast z drugiej strony pracodawca może mimo chwilowej niedyspozycji, choroby bliskiego czy też sytuacji osobistej pracownika zmusić go do pracy w tej formie.

## Pracownicy domowi

Projekt nowego Kodeksu pracy, przewiduje wprowadzenie nowego rodzaju pracy. Odnosi się on do pracowników domowych i zgodnie z proponowaną reformą są to osoby wykonujące pracę w gospodarstwie domowym w celu zaspokojenia potrzeb osobistych zatrudniającego, potrzeb osobistych członków jego rodziny lub potrzeb związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego tych osób, w wymiarze co najmniej przeciętnie 20 godzin na tydzień w miesięcznym okresie rozliczeniowym.

W związku z powyższym można domniemywać, że chodzi tutaj o osoby najczęściej odpowiedzialne za utrzymywanie czystości w mieszkaniu pracodawcy czy też zajmujące się opieką nad dziećmi oraz osobami starszymi.

Usankcjonowanie pracowników domowych wydaje się być bardzo dobrym rozwiązaniem.

W dzisiejszych czasach coraz więcej osób jest zatrudnianych między innymi w celu prowadzenia gospodarstwa domowego czy też opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi. Bardzo często są to osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych bądź też pracujące „na czarno”, dzięki proponowanym zmianom zostałyby one objęte stosunkiem pracy.

Ze względu na specyfikę pracy pracowników domowych łączącą się z udzieleniem im kredytu zaufania przez pracodawcę, ponieważ miejscem pracy jest jego gospodarstwo domowe oraz zaspokajanie potrzeb osobistych zarówno samego zatrudniającego jak i jego rodziny, ustawodawca zdecydował się na wzmocnienie pozycji pracodawcy domowego poprzez przyznanie mu szeregu ustawowych ułatwień w celu wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności warto zaznaczyć, że uległ skróceniu okresy wypowiedzenia umowy o pracę. W obecnym Kodeksie pracy wynosi on od 2 tygodni do 3 miesięcy w zależności od okresu pracy u danego pracodawcy. Natomiast w projekcie nowego Kodeksu pracy, okres ten wynosi od 3 dni do 1 miesiąca. Rozwiązanie to jest dość problematyczne, ponieważ z jednej strony wzmacnia pozycję pracodawcy, poprzez możliwość szybkiego zrezygnowania z usług dotychczasowego pracownika i zatrudnienia na jego miejsce nowego, co jest zawsze dobrym dla niego rozwiązaniem, ponieważ może zastąpić niewydajnego pracownika nowym. Natomiast z drugiej strony znacznie osłabia ono ochronę samego pracownika, gdyż rozwiązanie to znacząco skraca okresy ochronne pracownika.

Dodatkowym atutem w ręku pracodawcy przewidzianym w projekcie Kodeksu jest możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie utraty zaufania do pracownika czy też po upływie miesiąca usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Rozwiązania te, ze względu na specyficzny charakter pracy domowej, wydają się słuszne.

W pierwszym przypadku, logicznym wydaje się, że w razie utraty zaufania do pracownika, pracodawca nie pozwoli mu na dalsze świadczenie usług w celu zaspokajania potrzeb jego najbliższych czy też przebywania w jego gospodarstwie domowym.

Co do drugiego rozwiązania, to przemawia za nim ciągłość pracy, która jest niezbędna do prawidłowego sprawowania opieki czy też prowadzenia gospodarstwa domowego.

Natomiast z drugiej strony pojawia się kwestia ochrony trwałości stosunku pracy i pracownika, który jako ekonomicznie słabsza strona, jest zależny od pracodawcy. Proponowane rozwiązania całkowicie uprzywilejowują w tym względzie pracodawcę, który posiada w tym momencie pełną władzę nad pracownikiem w kwestii rozwiązania umowy. Jednakowoż ze względu na specyfikę pracy w charakterze pracownika domowego, która wymaga pełnego zaufania pracodawcy, tłumaczy to zamysł projektodawcy do wzmocnienia pozycji pracodawcy pod tym względem.

Projektodawca wskazuje również bardzo dobry i trafny sposób określenia wynagrodzenia, wskazując na możliwość częściowego wynagrodzenia pracownika w naturze (będącego równowartością kosztów zakwaterowania i wyżywienia). Co warto zaznaczyć, wynagrodzenie w naturze nie może przekraczać 50% pełnej wartości wynagrodzenia. Rozwiązanie to ze względu na specyfikę tego rodzaju pracy wydaje się słuszne, ponieważ bardzo często pracownicy domowi, w szczególności zajmujący się osobami starszymi pozostają we wspólnym zamieszkanu z pracodawcą bądź też osobą którą się opiekują, w związku z czym nie muszą ponosić kosztów wyżywienia czy też zakwaterowania.

## Samozatrudniony ekonomicznie zależny

Projekt nowego Kodeksu pracy wypracowany przez Komisję Kodyfikacyjną zamierza przeprowadzić całkowitą rewolucję w zakresie samozatrudnienia. Projekt przewiduje zwiększenie ochrony samozatrudnionych oraz uznanie samozatrudnienia za formę pracy zarobkowej i wprowadzenia domniemania zatrudnienia w tym zakresie.

Zgodnie z wypracowanym stanowiskiem Komisji Kodyfikacyjnej, samozatrudnionym ekonomicznie zależnym staje się osoba zajmująca się świadczeniem usług wykonująca je samodzielnie na rzecz konkretnego przedsiębiorcy, jednostki organizacyjnej nie będącej przedsiębiorcą lub gospodarstwa rolnego, w sposób bezpośredni, przeciętnie w wymiarze co najmniej 21 godzin na tydzień, przez okres co najmniej 182 dni.

Podsumowując będą to wszyscy świadczący usługi dla pracodawcy w formie zbliżonej do połowy etatu. Co więcej zgodnie z przepisami nowego Kodeksu pracy, samozatrudniony będzie stawał się samozatrudnionym ekonomicznie zależnym z mocy prawa po upływie okresu 182 dni, w trakcie których świadczył on swoje usługi w wymiarze co najmniej 21 godzin w ciągu tygodnia, niezależnie od liczby umów zawartych między stronami. Zaś z drugiej strony, utrata statusu samozatrudnionego ekonomicznie zależnego będzie następowała z mocy prawa z chwilą, gdy po okresie 91 dni będzie on świadczył usługi w wymiarze niższym niż 21 godzin w ciągu tygodnia.

Jako jeden z głównych celów nowej regulacji Komisja Kodyfikacyjna ustaliła ukrócenie sztucznego przesuwania pracowników z etatu na samozatrudnienie. Bardzo często pracodawcy szukając oszczędności zmuszali swoich pracowników do zmiany zatrudnienia z etatu na otwarcie własnej działalności gospodarczej i świadczenie w dotychczasowym wymiarze czasu tego samego rodzaju usług. Wiązało się to z utratą przez pracownika wielu przywilejów, zarezerwowanych dla pracowników objętych umową o pracę, należały do nich między innymi: uprawnienia urlopowe czy też chorobowe. W związku z proponowanymi zmianami w razie wszelkich wątpliwości co do tego, czy ktoś powinien pracować jako osoba zatrudniona na etacie czy też samozatrudniona, sąd będzie rozstrzygał na korzyść zatrudnienia na etacie, skutkiem czego będzie konieczność udowodnienia przez pracodawcę, że dana osoba nie wykonuje pracy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie określonym przez niego. Rozwiązanie to wydaje się być bardzo słuszne ponieważ ukróci ono fikcyjne samozatrudnienie pracowników.

Warto zaznaczyć, że samozatrudniony ekonomicznie zależny zyska dzięki nowej regulacji wiele przywilejów związanych z ochroną podczas choroby, możliwością skorzystania z płatnego urlopu czy też możliwością okresowego zatrudnienia pracowników do pomocy.

Projekt przewiduje przyznanie samozatrudnionym ekonomicznie zależnym co najmniej jeden dzień wolnego w tygodniu od świadczenia usług oraz odpłatną przerwę (urlop) nie krótszą niż 10 dni roboczych po każdym okresie świadczenia usług przez 182 dni.



Jest to bardzo istotna zmiana, ponieważ do tej pory osoby samozatrudnione nie miały prawa do przerwy w świadczeniu usług, co więcej według nowych przepisów przerwa ta byłaby odpłatna, oznacza to, że samozatrudniony ekonomicznie zależny dostawałby wynagrodzenia za ten okres.

Kolejnym przywilejem na rzecz samozatrudnionego jest obowiązek informowania go o wolnych miejscach pracy u kontrahenta będącego jednocześnie jego pracodawcą. Informacja ta udzielana ma być na wniosek samozatrudnionego, który to powinien w nim poinformować o posiadanych przez siebie kompetencjach. Jest to rewolucyjne rozwiązanie, które należy oceniać pozytywnie, ponieważ samozatrudniony w takiej sytuacji zyskuje możliwość wyboru pracy w dotychczasowej formie bądź też w nowej.

Wzmocnieniem pozycji samozatrudnionego będzie również przysługująca mu ochrona, skutkująca niemożliwością powstania negatywnych skutków prawnych w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usługi ze względu na brak możliwości świadczenia przez niego usług z powodu choroby, ciąży jak i okresu 8 tygodni po porodzie. Projektodawca również przewidział minimalny okres wypowiedzenia umowy o świadczenie usług, ma ona wynosić w określonych sytuacjach nie mniej niż 14 lub 30 dni.

Regulacje dotyczące samozatrudnionych ekonomicznie zależnych należy postrzegać jako wzmocnienie pozycji tego rodzaju pracowników w stosunkach z pracodawcą oraz jako działanie zmierzające pośrednio do przyznania tego typu pracownikom niektórych uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Zmiana ta na pewno doprowadzi do zmniejszenia fikcyjnego przenoszenia pracowników z etatu do samozatrudnienia. Natomiast ze względu na przysługujące daleko idące uprawnienia pracowników, jednocześnie stanie się ona atrakcyjną alternatywą dla umowy o pracę.

## Rozdział III – „Obowiązki pracodawcy i pracownika”

### Zakaz konkurencji

Jedną z różnic zaproponowanych w projekcie, jaką należy omówić w ramach niniejszego opracowania, a która nie ma odpowiednika w Kodeksie pracy, jest regulacja dotycząca zakazu konkurencji.

Pracodawca może zastrzec obowiązek powstrzymania się przez pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec przedsiębiorcy, przy którym działa zakład pracy w którym jest zatrudniony, jak też od świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji), pod warunkiem określenia jego zakresu i zachowania zasady proporcjonalności.

Pierwszą różnicą na jaką należy zwrócić uwagę to forma, w jakiej można wprowadzić zakaz konkurencji, stanowiący obowiązek jego przestrzegania przez pracownika. Do tej pory zakaz konkurencji był ustanawiany w odrębnej umowie pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Według projektowanej propozycji, zakaz konkurencji miałby być zastrzegany przez pracodawcę. Brak jednak wskazania formy, w jakiej takie zastrzeżenie miałoby być wprowadzane, co znacząco może wpłynąć na pogorszenie pozycji pracownika i osłabienie jego praw, ponieważ może to być czynione jednostronnie przez pracodawcę i prowadzić do nadużyć ze strony pracodawców. Dotychczas pracownik miał swobodę w podjęciu decyzji i wyrażeniu swej woli w przedmiocie zgody na dodatkowy obowiązek, jakim jest zakaz konkurencji. Swoboda podjęcia decyzji i wyrażenie woli przez pracownika na dodatkowe ograniczenie, jaki stanowi ten obowiązek, następowała w umowie z pracodawcą. Pracownik w toku zawarcia takiej umowy miał wpływ na kształt zakazu, dodatkowe prawa wynikające dla niego z wprowadzenia zakazu konkurencji, które przysługiwały mu wobec pracodawcy.

W ramach proponowanej zmiany, zakaz konkurencji będzie wprowadzany jednostronnie przez pracodawcę, a pracownik nie ma możliwości wpłynięcia na zakres i kształt tego zakazu. Być może, projektodawca ufa w uczciwość pracodawców, jednak nie zmienia to faktu, że Kodeks Pracy ma ustanawiać przed wszystkim rozwiązania chroniące pracowników i dlatego należy oczekiwać, że wskazanie formy znajdzie się w końcowym projekcie nowego kodeksu, ponieważ takie jednostronne oświadczenie w sposób wysoce niekorzystny wpływa na prawa pracownika, który od momentu jego złożenia przez pracodawcę, byłby objęty obowiązkiem zakazu konkurencji.

Drugą różnicą jest problem zakresu obowiązywania zakazu konkurencji. Dotychczas, zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik nie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

W ramach proponowanej zmiany, pracownik miałby obowiązek powstrzymania od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec przedsiębiorcy, przy którym działa zakład pracy, w którym jest zatrudniony, jak też od świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Na pierwszy rzut oka, zmiana wydaje się kosmetyczna i nie wprowadza większych zmian. Jednak przyglądając się uważniej propozycji w projekcie, widać że zakaz konkurencji zostanie znacząco rozszerzony jeśli zostanie przyjęty w tym kształcie co jest niekorzystne dla pracowników. Obecnie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Wynika z tego, że nie może on wykonywać działalności konkurencyjnej wynikającej ze stosunku pracy łączącego go z pracodawcą. Projekt wprowadza jednak zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika wobec przedsiębiorcy, przy którym działa zakład pracy, w którym jest zatrudniony. Zgodnie z definicją przedsiębiorcy, znajdującą się w wielu aktach prawnych, nie wynika ile może działać zakładów pracy przy przedsiębiorcy. Nie wynika także z żadnej regulacji prawnej ilość i rodzaj prowadzących działalności przez jednego przedsiębiorcę. W związku z tym przedsiębiorca może prowadzić wiele działalności, o szerokim i całkowicie różnym od siebie spectrum i w ramach każdej z nich może prowadzić oddzielny zakład pracy. W sposób oczywisty zatem, zakaz konkurencji polegający na powstrzymywaniu się działalności konkurencyjnej przez pracownika wobec przedsiębiorcy przy którym działa zakład pracy w którym jest zatrudniony, jest niekorzystny dla pracownika. Pracownik, według projektu, musiałby powstrzymać się od działalności konkurencyjnej skierowanej przeciwko wszystkim działalnościom prowadzonym przez przedsiębiorcę, w którego zakładzie pracy jest zatrudniony, nawet jeżeli nie są one w żaden sposób powiązany z rodzajem pracy, jego obowiązkami czy stanowiskiem zajmowanym w zakładzie pracy w którym jest zatrudniony. Nie można zakazywać pracownikom podejmowania innych działalności, jeśli mają oni taką możliwość, które w żaden sposób nie wpływają na prace pracownika w danym zakładzie pracy ani nie są to działalności powiązane ze sobą.

Kolejną zmianą, a właściwie nowością w porównaniu z Kodeksem pracy, jest ustanowienie wynagrodzenia dla pracownika za wprowadzenie zakazu konkurencji. Dodatkowe miesięczne wynagrodzenie takie przysługiwałoby w ustalonym zakresie, określone byłoby w odrębnej umowie zawartej z pracodawcą zatrudniającym pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, pracownik nie mógłby prowadzić innej działalności gospodarczej ani też podejmować innej pracy zarobkowej, a wynagrodzenie

to nie mogłoby być wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów odrębnych.

W Kodeksie Pracy brak regulacji odpowiadającym tej propozycji. Wynika z niej, że pracownik zatrudniany w pełnym wymiarze czasu pracy w drodze umowy z pracodawcą zobowiąże się do przestrzegania obowiązku zakazu konkurencji w zamian za dodatkowe wynagrodzenie (comiesięczne) określone w tejże umowie wypłacane przez pracodawcę, do którego wypłaty zobowiązany jest tenże pracodawca. Należy zwrócić uwagę, że pracownik ma wpływ na wprowadzenie takiego ograniczenia przez swobodne powzięcie woli i decyzji, a nawet zaproponowanie takiego ograniczenia pracodawcy, ponieważ może ono być wprowadzone jedynie w drodze umowy stron, co zasługuje na aprobatę, ponieważ pracownik ma możliwość negocjacji z pracodawcą wysokości wynagrodzenia.

Dobrym rozwiązaniem, wpływającym na korzyść pozycji pracownika, jest bezapelacyjnie dodatkowe wynagrodzenie za wprowadzenie zakazu konkurencji. Pracownik w subiektywnym odczuciu nie będzie czuł się stratny ani pokrzywdzony wprowadzeniem tego zakazu, ponieważ będzie dostawał dodatkowe wynagrodzenie, a jednocześnie może na tym zyskać, jeżeli jest fachowcem o wysokich kwalifikacjach, a wie, że nie będzie mógł prowadzić innej działalności gospodarczej albo podjąć innej pracy zarobkowej ze względu na np. czas. Jest to także rozwiązanie korzystne dla pracodawcy, ponieważ może on zyskać wysoce wykwalifikowanego pracownika, który za dodatkowym wynagrodzeniem zobowiąże się do nieprowadzenia innych działalności gospodarczych, przez co będzie on w pełni skoncentrowany na pracy u danego pracodawcy. Może to także być często ważny aspekt wyboru danego pracodawcy przez pracownika w ramach zawarcia umowy o pracę z danym pracodawcą.

Wprowadzenie maksymalnego ograniczenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia na pewno jest korzystnym rozwiązaniem dla pracodawcy w aspekcie czysto ekonomicznym, ale jest też niekorzystne dla pracownika.

W przypadku wysoce wykwalifikowanych specjalistów, o których zabiega zawsze wielu pracodawców, ustalenie (ograniczenie) maksymalnej wysokości dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia może nie mieć żadnego znaczenia przy wyborze konkretnego pracodawcy przez potencjalnego pracownika, ponieważ wysoce prawdopodobnym jest, że każdy z pracodawcą zaproponuje taką samą (maksymalną) wysokość takiego wynagrodzenia przez co odpada pracodawcy być może bardzo silna karta przetargowa przy zachęceniu pracownika do podjęcia pracy w jego przedsiębiorstwie.

Zakaz konkurencji w kształcie zaproponowanym w projekcie byłby trudny do przyjęcia i zaakceptowania ponieważ znacząco ogranicza prawa pracownicze, zdecydowanie rozszerzając zakres zakazu konkurencji i pozostawia zbyt dużą swobodę dla

pracodawców w zakresie jego kształtowania co może prowadzić do poważnych nadużyć w związku. Jednak należy przyznać, że sama propozycja wprowadzenia wynagrodzenia za wprowadzenie zakazu konkurencji zasługuje na pochwałę i należy oczekiwać i postulować, że ustawodawca w trakcie prac nad projektem poważnie pochyli się nad niedoskonałościami proponowanych zmian, jednak utrzyma on regulacje dotyczącą wynagrodzenia, a w jej ramach przemysłu jedynie kwestię ograniczenia wysokości dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia.

## Unikanie konfliktu interesów

Jest to całkiem nowa instytucja, która nie ma swojego odzwierciedlenia w Kodeksie Pracy.

Zgodnie z propozycją projektową przedsiębiorca i pracownik mogą zawrzeć umowę o unikanie konfliktu interesów po ustaniu stosunku pracy.

Ustawodawca podał przyczynę wprowadzenia tego typu umowy. Strony mogą taką umowę zawrzeć ze względu na dostęp do szczególnie ważnych informacji przedsiębiorstwa, których ujawnienie może narazić przedsiębiorcę na szkodę. Umowa ta obowiązywać będzie po ustaniu stosunku pracy.

Problemem interpretacyjnym tego przepisu ponownie jest niekonsekwencja pojęciowa projektodawcy. Aktualnie w tym miejscu są uwagi dotyczące stwarzania potencjalnych niebezpieczeństw z uwagi na brak definicji kodeksowych pojęć, a także zamienne posługiwanie się różnymi pojęciami przez ustawodawcę.

Mieszanie pojęcia przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa mogą wprowadzać trudności interpretacyjne ponieważ pojęcia te nie są synonimami i choć mają zbliżony zakres pojęciowy, to jednak nie pokrywają się w całości dlatego należy postulować o zmiany wprowadzające jednolitą nomenklaturę pojęciową.

Jednak należy podkreślić, że rozwiązanie to jest ciekawą propozycją i warto się jej bliżej przyjrzeć. W projekcie wskazano, co umowa pomiędzy przedsiębiorcą i pracownikiem powinna zawierać. Jest to dobre rozwiązanie, ponieważ ustawodawca sam z góry przewiduje zawartość, a jednocześnie essentialia negotii takiej umowy. Jednak należało by w tym miejscu pochylić się i zastanowić, czy aby wyliczenia w projekcie nie uczynić wyliczeniem otwartym przez dodanie zwrotu „w szczególności”, co pozwoliłoby na otwarcie katalogu postanowień umownych. Nie ulega wątpliwości, że strony mogą chcieć wprowadzić inne postanowienia niż wskazane przez ustawodawcę. Przykładem może być inny zakres długości obowiązywania umowy dotyczący różnego rodzaju zachowań, które wpływają na konflikt interesów. Nie można pominąć okoliczności, że nie wszystkie informacje uzyskane przez pracownika o przedsiębiorcy w czasie trwania stosunku pracy mają taką samą wagę czy okres ich aktualności jest taki sam. Niektóre informacje mogą być aktualne przez kilkanaście miesięcy, a niektóre

przez kilkanaście dni po ustaniu stosunku pracy. Z tego względu dla wzmocnienia praw pracowniczych, warto przemyśleć tą kwestie, bo w obecnym kształcie na pewno mocniej chroniony jest przedsiębiorca.

Problemem może być także zwrot „istotnie interesy przedsiębiorcy”. Pojęcie „istotne” może powodować duże problemy, głównie ocenne, ponieważ trudno tak naprawdę powiedzieć, co ten zwrot oznacza. Może powodować to nadużycia przez przedsiębiorców w stosunku do pracowników, którzy będą mogli dowolnie oceniać zachowania.

Na pewno dobrym rozwiązaniem, z punktu widzenia pracowników, jest obligatoryjna rekompensata dla pracowników z tytułu zawarcia takiej umowy. Wskazanie minimalnej granicy takiej rekompensaty z jednej strony chroni pracownika, ponieważ ustawodawca wprowadza obligatoryjną minimalną wysokość, ale jednocześnie może spowodować, że pracodawcy nie będą skłonni do uiszczania wyższych kwot rekompensat. Dlatego należy zwrócić uwagę na fakt, że należy w odpowiedniej proporcji ustalić wysokość progu minimalnego rekompensaty, a być może nawet wprowadzić widełki w jakich ma być ona ustalana, co na pewno wpłynęłoby na większą skłonność przyznawanie wyższych rekompensat przez przedsiębiorców, co też polepszyłoby sytuację pracownika.

Umowa taka może zawierać postanowienie o karze umownej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, co zwiększa ochronę zarówno pracownika jak i przedsiębiorcy oraz stwarza gwarancję należytego wykonania tej umowy, bo w innym wypadku sankcja za jej niewykonanie lub nienależyte wykonanie może być bardzo dotkliwa, gdyż kara umowna może wynosić sześciokrotność rekompensaty. Należy przemyśleć, czy wprowadzanie maksymalnej wysokości kary umownej jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ im większa wysokość takiej kary tym większe prawdopodobieństwo należytego wykonania umowy, ponieważ sankcja za jej niewykonanie byłaby bardziej dotkliwa, a warto zwrócić także uwagę że strony przez zawarcie umowy o unikaniu konfliktu interesów wyrażają dobrowolnie zgodę na taki zapis umowny, który jest korzystny dla obu stron.

Kolejnym dobrym rozwiązaniem zaproponowanym przez Projektodawcę jest jedynie zobowiązanie pracownika do poinformowania przedsiębiorcy, że może nastąpić konflikt interesów wynikający ze względu na stosunki rodzinne i w takim wypadku pracownik nie będzie ponosił sankcji za niedotrzymanie warunków umowy, co na pewno spowoduje, że pracownik nie będzie stał przed trudnym, moralnym dylematem wyboru między rodziną a sankcją za naruszenie interesu przedsiębiorcy, u którego był zatrudniony.

Podsumowując, należy z aprobatą odnieść się do projektowej propozycji umowy o unikaniu konfliktu interesów pomiędzy przedsiębiorcą a pracownikiem, a jedynie należy bliżej przyjrzeć się zagadnieniom szczególnym związanymi z tą kwestią, które na pewno wymagają debaty oraz głębszej analizy.

## Kwalifikacje zawodowe pracowników

W znacznej mierze, projekt nie przewiduje wielkich zmian, a wręcz pokrywa się w tym zakresie z obecnym Kodeksem Pracy. Jednak projektodawca zaproponował nowe, ciekawe propozycje, które zasługują na bliższe przyjrzenie się im i omówienie.

Nowością jest zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do udziału w szkoleniu mającym na celu podniesienie jego kwalifikacji zawodowych, a szkolenie to odbywa się poza godzinami pracy pracownika, które wynikają z harmonogramu czasu pracy, pracownikowi przysługuje zgodnie z wyborem pracodawcy albo dodatkowe wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia zasadniczego lub czas wolny od pracy. To dodatkowe wynagrodzenie lub czas wolny od pracy przysługuje pracownikowi za udział w szkoleniu, którego czas przekracza 2 godziny w miesiącu kalendarzowym. Wynagrodzenie to (lub wolny czas od pracy) przysługuje za każdą godzinę przekraczającą 2 godziny, o których mowa w tym przepisie.

Czasu wolnego od pracy udziela się do końca okresu rozliczeniowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że należałoby umożliwić jednak pracownikowi na „wybranie” tego wolnego czasu od pracy w okresie dłuższym niż tylko do końca okresu rozliczeniowego, w którym odbyło się szkolenie, z tytułu którego przysługują. Na pewno rozwiązanie to byłoby korzystne dla pracowników, jednak z uwagi na organizację pracy u danego pracodawcy oraz ciągłość pracy, okres w którym pracownik mógłby skorzystać z tego wolnego czasu od pracy nie powinien także być zbyt długi. Jednak wydaje się, że wydłużenie tego okresu do np. końca „następnego okresu rozliczeniowego, w którym odbyło się szkolenie”, byłoby rozwiązaniem bardziej optymalnym i racjonalnym ze względu na interesy pracownika oraz pracodawcy.

Projektodawca zastrzegł jednak, że do szkoleń które są przewidziane odrębnymi przepisami, czyli do szkoleń które są obowiązkowe i obowiązek ten wynika z przepisów prawa, nie stosuje się regulacji dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia oraz dodatkowego wolnego czasu od pracy, jeżeli szkolenie takie odbywa się poza godzinami pracy pracownika i nie może ono się odbyć w godzinach jego pracy z różnych względów.

Projektodawca, zawarł także, zresztą bardzo słusznie, że czas szkoleń pracowników nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Jest to oczywiście słuszne oraz bardzo ważne zastrzeżenie, ponieważ projektodawca zwraca uwagę na jedno z najistotniejszych praw pracownika jakim jest prawo do odpoczynku i niejako podkreśla istotę, wagi tego prawa i dodatkowo je podkreśla i sankcjonuje.

Trzeba zwrócić także baczną uwagę na nowe rozwiązanie zgodnie z którym jeżeli pracownik będzie brał udział w szkoleniu, w którym nabędzie wiedzę bądź umiejętności

wysokospecjalistyczne czy też unikalne dla przedsiębiorstwa w którym pracuje, a szkolenie będzie finansowane przez pracodawcę, to pracownika obowiązuje zakaz konkurencji po uprzednim poinformowaniu go przez pracodawcę o skutkach takiego szkolenia. Jak widać, występuje tutaj inne źródło obowiązku zakazu konkurencji, o którym także decyduje pracodawca. Można powiedzieć, że mamy tutaj do czynienia z quasi-ustawowym zakazem konkurencji. Jest to oczywiście zrozumiałe, skoro pracodawca finansuje specjalistyczne szkolenie dla swoich pracowników, to musi mieć jakieś „gwarancje”, że pracownik ten wykorzysta tą wiedzę dla przedsiębiorcy, a nie na własny czy cudzy użytek. Klarowne też jest to, że pracodawca umożliwiając pracownikowi udział w takim szkoleniu, finansując je, wyraża wolę aby taki pracownik na dłużej związał się z jego przedsiębiorstwem, jest to także wyraz docenienia oraz dodatkowej motywacji dla pracownika, a nabycie nowych umiejętności powinno wiązać się także z podniesieniem wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca musi poinformować pracownika przed podnoszeniem kwalifikacji o charakterze tego szkolenia, nakładach jakie czyni na rzecz podniesienia kwalifikacji pracownika, zakazie konkurencji, skutkach takiego zakazu oraz o kosztach, jakie pracownik poniesienie w przypadku naruszenia zakazu.

Należy pozytywnie ocenić ustawowy obowiązek informacyjny pracodawcy dotyczący informacji przekazanych pracownikowi, ponieważ pracownik ma świadomość i jasność co do warunków szkolenia oraz skutkach i od samego początku wie, że po odbyciu szkolenia będzie związany obowiązkiem zakazu konkurencji. Nie nastąpi więc sytuacja, że pracownik chcąc zmienić miejsce pracy, zostanie przy próbie rozwiązania stosunku pracy zaskoczony, że gdy odejdzie z pracy to będzie wiązał go zakaz konkurencji bądź też, że będzie musiał ponieść wysoce negatywne skutki (sankcje) za naruszenie zakazu konkurencji.

Wysoce zadowalające jest, że projektodawca wskazał czas trwania takiego zakazu, wyznaczając go na 12 miesięcy (rok) od zakończenia podnoszenia kwalifikacji. Jest to na pewno rozwiązanie wysoce chroniące pracownika, ponieważ w przypadku, w którym zakaz konkurencji jednostronnie ustanawia pracodawca, nie można pozwolić aby ten zakaz był zbyt długi, a wiadomym jest że im dłuższy okres trwania zakazu konkurencji, to jest to korzystniejsze dla pracodawców.

Przewidziana jest także sankcja dla pracownika, który naruszy zakaz konkurencji, co również z tych samych powodów co wskazane powyżej należy pochwalić, gdyż chronią one interesy pracownicze jednocześnie nie stawiając w uprzywilejowanej, ale i także złej sytuacji pracodawcę. Pracownik naruszający zakaz musi zwrócić nakłady poniesione przez pracodawcę na podnoszenie przez niego kwalifikacji zawodowych, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych .



Kończąc rozważania dotyczące kwalifikacji zawodowych pracowników, trzeba podkreślić, że nowe rozwiązania zaproponowane w projekcie nowego Kodeksu Pracy w tym zakresie są dobrym, bardzo ciekawym pomysłem i zasługują na aprobatę. Propozycja ta wzmacnia na pewno pozycje pracownika, może być zachęcającym argumentem do brania udziału przez pracowników w szkoleniach, na które będą musieli poświęcić swój wolny czas od pracy, jednak za to poświęcenie dostaną oni dodatkowe, godziwe wynagrodzenie lub będą mogli skorzystać z dodatkowego wolnego czasu od pracy, a wnikliwszej analizie należy poddać jedynie rozwiązania szczegółowe.

## Regulamin Pracy

Projekt przewiduje kilka różnic w porównaniu z Kodeksem Pracy w tematyce regulaminu pracy.

Zgodnie z projektem regulamin pracy jest obowiązkowy u każdego pracodawcy, niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników. W obecnie obowiązującym Kodeksie Pracy, jeśli pracownik zatrudniał co najmniej 50 osób był zobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy. Jeśli zatrudniał mniej niż 50 pracowników to mógł, ale nie musiał wprowadzać regulaminu pracy.

Jeśli projekt w obecnym kształcie zostałby uchwalony, to regulamin byłby obligatoryjny nawet w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia jedną osobę, co wydaje się być irracjonalne. Wydaje się, że w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia kilka osób, wprowadzanie regulaminu pracy jest zbędne i niepotrzebne, bo istnieje stały oraz neutrudniony kontakt między pracodawcą a pracownikami, a prawa i obowiązki w małych przedsiębiorstwach często nie wymagają dodatkowego uszczegółowienia.

Projektodawca zrezygnował także z trybu konsultacji jaki dotychczas obowiązuje pracodawcę. Z Kodeksu pracy wynika obowiązek pracodawcy ustalenia regulaminu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Według projektu, pracodawca nie musi uzgadniać regulaminu pracy, co jednej strony należy ocenić pozytywnie, bo skoro pracodawca zapewnia środki do pracy, płaci wynagrodzenie za pracę, to powinien także samodzielnie ustalać warunki natury porządkowej i organizacyjnej, jakie chce, aby panowały w jego zakładzie pracy, ale z drugiej strony tryb konsultacji z związkami zawodowymi mógł zawsze działać „hamująco” na ewentualne, niekorzystne postanowienia regulaminu dla pracowników ustalane przez pracodawcę.

Projektodawca pominął także termin wejścia w życie regulaminu pracy. Może to stwarzać poważne problemy. Jeśli regulamin pracy obowiązuje od pierwszego dnia działania przedsiębiorstwa, to nie ma żadnego problemu z ustaleniem jego obowiązywania. Jednak jeśli pracodawca dopiero w toku działania zakładu pracy (przedsiębiorstwa) wprowadza regulamin pracy, pojawia się problem jego wejścia

w życie, czyli rozpoczęcia momentu obowiązywania. Być może projektodawca miał w zamiarze, aby pracodawca określił termin rozpoczęcia obowiązywania regulaminu, jednak należy stanowczo wysunąć postulat do ustawodawcy, aby termin wejścia w życie regulaminu pracy był ustalony ustawowo. Oczywistym faktem jest, że pracodawca wprowadzając regulamin pracy będzie chciał aby obowiązywał on od jak najwcześniejszej chwili. Nie może jednak dojść do sytuacji, że pracownicy będą z dnia na dzień czy też z godziny na godzinę zmuszeni do dokładnego zapoznania się z regulaminem i postępowania zgodnego z jego postanowieniami, tym bardziej że często może wymagać to przygotowania przez nich do przestrzegania jego postanowień.

Należy ocenić negatywnie postanowienia projektu Kodeksu Pracy dotyczące tematyki regulaminu pracy omówione w niniejszym opracowaniu, ponieważ projekt pomija istotne kwestie oraz wymaga on w tym zakresie zmian w stosunku obecnego kształtu z uwzględnieniem problemów wskazanych w tym opracowaniu.

## Rozdział IV – „Czas pracy”

### Wstęp

Komisja Kodyfikacyjna w projekcie nowego Kodeksu pracy zdecydowała się na wprowadzenie kilku istotnych zmian w zakresie wymiaru czasu pracy. Co do zasady ogólny wymiar czasu pracy nie uległ zmianie. Stanowi on 8-godzinną normę dobową i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zmiany natomiast zostały wprowadzone w zakresie projektowanych nowych rodzajów umów – umowy o pracę sezonową, dorywczą oraz nieetatową. Projektodawca również zdecydował się na gruntowne przemodelowanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz wprowadzenia zmian dotyczących problematyki czasu przerwy oraz dyżuru pracowniczego.

### Czas pracy w umowie o pracę sezonową, dorywczą oraz nieetatową

Czas pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej przez okres nie dłuższy niż 90 dni w roku kalendarzowym oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej w okresie nieprzekraczającym 2 miesięcy, może wynosić nawet do 12 godzin na dobę. Co więcej, na podstawie pisemnej zgody pracownika, pracodawca o ile praca ta nie będzie zagrażała bezpieczeństwu i zdrowiu pracownika, może wydłużyć przeciętny tygodniowy czas pracy do 60 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 2 miesięcy. Za pracę w tym okresie powyżej 40 godzin na tydzień przysługiwać będzie pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Warto również zaznaczyć, że czas pracy pracowników zatrudnionych na podstawie nieetatowych umów o pracę również może wynosić do 12 godzin na dobę.

Proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną rozwiązania najprawdopodobniej podyktowane są specyfiką pracy sezonowej oraz dorywczej. Ze względu na ograniczony okres czasu w którym mogą być one wykonywane, Projektodawca zdecydował się na przedłużenie wymiaru czasu pracy. Zmiany te pomogą zwiększyć efektywność pracowników zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów, natomiast prowadzą również do ograniczenia czasu wolnego pracowników. Wydaje się, że ocena tego rozwiązania będzie możliwa jedynie po upływie czasu od wprowadzenia tego typu rozwiązania.

## Praca w godzinach nadliczbowych

Komisja Kodyfikacyjna w opracowanym przez siebie projekcie nowego Kodeksu pracy dokonała gruntownych zmian uregulowań prawnych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych.

Przede wszystkim, członkowie Komisji zmienili brzmienie samej definicji pracy w godzinach nadliczbowych, wprowadzając obowiązek wydania przez pracodawcę polecenia pracownikowi, aby wykonywana przez niego praca ponad obowiązujące go normy czasu pracy mogłaby być uznana jako odpłatna praca nadliczbowa. Kolejną zaś zmianą zaproponowaną w projekcie Kodeksu pracy jest wprowadzenie każdemu pracownikowi indywidualnego konta wynagrodzeń, na którym to gromadziłyby się wypracowane przez niego środki pieniężne za czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak już wspomniałem wyżej, zmianie uległa definicja pojęcia nadgodzin. W projektowanym akcie prawnym obejmuje ona pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Wprowadzoną zmianą w odniesieniu do obowiązującego stanu prawnego jest wprowadzenie wymogu wydania przez pracodawcę wyraźnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi.

Oznacza to, że na podstawie przyjętego rozwiązania wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych będzie mogło występować wyłącznie na wyraźne polecenie pracodawcy. Realnie oznacza to dla pracowników duże ryzyko nieodpłatnej pracy po godzinach, jeżeli z własnej inicjatywy zdecydowałiby się na pozostanie w pracy aby dokończyć zaczęte przez siebie zadania czy też wykonać dodatkowe obowiązki. Do momentu kiedy to nie uzyskają wyraźnego polecenia pracodawcy, praca w takiej formie nie będzie kwalifikowała się jako praca w godzinach nadliczbowych. Bezpośrednim skutkiem takiego stanu rzeczy będzie dla pracownika utrata prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto również zaznaczyć, że dzięki proponowanemu rozwiązaniu to do pracodawcy będzie należała decyzja o tym kiedy to pracownik będzie pracował w godzinach nadliczbowych, ponieważ będzie to zależne od wydania przez niego wyraźnego polecenia pracy w tej formie. Niewątpliwie takie rozwiązanie umacnia silniejszą pozycję pracodawcy względem pracownika, ponieważ w razie konfliktu to pracownik będzie musiał udowodnić iż wykonywana przez niego praca w godzinach nadliczbowych nastąpiła na wyraźne polecenie pracodawcy, a więc właśnie na pracowniku będzie ciążył ciężar udowodnienia, że pracodawca polecił mu pracować po godzinach.

W związku z powyższym warto zastanowić się, czy pracodawca jako strona bezspornie silniejsza nie będzie wykorzystywał wobec pracownika przyznanego mu uprawnienia.

Całkowitą nowością w porównaniu do obowiązującego stanu prawnego jest wprowadzenie przez Komisję Kodyfikacyjną do projektu nowego Kodeksu pracy indywidualnych kont wynagrodzeń pracowników.

Zgodnie z obecnymi przepisami Kodeksu pracy, pracownikowi pozostającemu w pracy po godzinach przysługuje wynagrodzenie plus dodatek wpłacane bezpośrednio na jego konto, bądź też rekompensata w postaci dodatkowego czasu wolnego. Zmiany proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną znacząco odbiegają od obowiązującego rozwiązania, zezwalają one na wprowadzenie w układzie zbiorowym pracy, indywidualnych kont wynagrodzeń za godziny nadliczbowe dla pracowników. Konta wynagrodzeń polegają na zawieszeniu wypłaty normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że wypracowane przez pracownika wynagrodzenie wraz z dodatkiem nie będzie już wpłacane bezpośrednio na jego konto, ale trafi ono na konto powiernicze (indywidualne konto wynagrodzeń) prowadzone przez pracodawcę.

Wypłata środków zgromadzonych na tym koncie będzie następowała na zasadach określonych w układzie zbiorowym pracy albo w przypadkach określonych bezpośrednio w projektowanym Kodeksie Pracy, przewiduje on wypłatę zgromadzonych środków w razie:

- a) Ustania stosunku pracy;
- b) Zakończenia okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy;
- c) Obniżenia wymiaru czasu pracy, jeżeli pracownik o to wnosi;
- d) Uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w celu regeneracji sił;
- e) Zaistnienia szczególnych sytuacji organizacyjnych, załamania popytu albo negatywnych skutków sezonowości zapotrzebowania na pracę.

Warto zaznaczyć, że ze względu na przysługujące pracownikowi obniżenie wymiaru czasu pracy w przypadku złożenia przez pracownika stosownego wniosku w tym zakresie, pracodawca będzie wypłacał pracownikowi wynagrodzenie należne mu za obniżony wymiar czasu pracy, natomiast dodatkowo wynagrodzenie to będzie uzupełniane ze środków zebranych na indywidualnym koncie pracownika. Rozwiązanie to wydaje się słuszne, ponieważ w sytuacji gdy pracownik będzie zmuszony przez różne sytuacje życiowe do ograniczenia wymiaru czasu pracy, będzie dostawał takie samo wynagrodzenie, jakby pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Różnica w wynagrodzeniu pomiędzy przepracowanym czasem pracy, a pełnym wymiarem uzupełniana byłaby za pomocą środków zgromadzonych na koncie powierniczym. Dzięki takiemu rozwiązaniu, istnieje szansa na zachowanie regularności oraz stałości wysokości wynagrodzenia bez względu na zaistnienie różnych sytuacji życiowych zmuszających pracownika do obniżenia wymiaru czasu pracy.

Ostatnia wskazana w projekcie Kodeksu pracy sytuacja przewidująca wypłacenie wynagrodzenia z konta wynagrodzeń obejmuje zaistnienie szczególnych sytuacji

organizacyjnych, załamania popytu albo negatywnych skutków sezonowości zapotrzebowania na pracę. W tych wypadkach pracodawca za zgodą związków zawodowych będzie mógł dokonać okresowego jednostronnego obniżenia wymiaru czasu pracy lub zwolnić pracownika z obowiązku jej świadczenia jednocześnie wypłacając mu wynagrodzenie zgromadzone na jego indywidualnym koncie wynagrodzeń. W rozwiązaniu tym można znaleźć pozytywne aspekty. Niewątpliwie służy ono ochronie regularności i stałości wypłaty wynagrodzenia w sytuacjach kryzysowych dla pracownika. Dodatkowo warto zaznaczyć, że pracodawca jako osoba prowadząca swoją firmę musi zdawać sobie sprawę w jakich okresach istnieje większe lub mniejsze zapotrzebowanie na pracę. W związku z wprowadzeniem omawianej regulacji może on podjąć decyzję o tym, aby w okresie zwiększonej koniunktury rynkowej oraz zapotrzebowania na pracę zezwolić pracownikom na pracę ponad normalny wymiar czasu, a wynagrodzenie wraz z dodatkiem wypracowane w tym czasie zawiesić na indywidualnym koncie pracownika. Zaś w sytuacji załamania popytu albo zmniejszenia zapotrzebowania na pracę, mógłby on wypłacić pracownikom środki zgromadzone na ich indywidualnych kontach wynagrodzeń przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru czasu pracy lub zwolnieniu z obowiązku jej świadczenia. Rozwiązanie to pozwala na zachowanie stałości wypłaty wynagrodzenia dla pracowników oraz zapewnienia elastyczności organizacji czasu pracy przez pracodawców ze względu na szczególne sytuacje organizacyjne, wahania popytu czy też skutki sezonowego zapotrzebowania na pracę.

Jeżeli zaś chodzi o negatywne aspekty proponowanego rozwiązania, przede wszystkim warto wskazać brak możliwości decydowania przez pracowników o zarobionych przez nich środkach. To właśnie pracodawca będzie decydował o wypłacie środków zgromadzonych na kontach wynagrodzeń pracowników, na podstawie sytuacji określonych w projekcie Kodeksu Pracy. Już w tym miejscu warto zaznaczyć, że niektóre z nich są określone w sposób niejednoznaczny oraz nieostry. Przykładem może być użycie przez projektodawcę określeń takich jak: szczególne sytuacje organizacyjne oraz załamanie popytu. Są to pojęcia niewątpliwie o szerokim zakresie interpretacji, pozwalają one pracodawcy na manipulowanie możliwością decydowania o wypracowanych przez pracowników środkach znajdujących się na ich indywidualnych kontach.

Kolejnym rozwiązaniem wątpliwej natury jest możliwość inwestycji środków wypracowanych przez pracowników znajdujących się na ich kontach. Pracodawca będzie miał możliwość zainwestowania tych pieniędzy bez zgody pracownika, a więc osoby do której one de facto należą. Rozwiązanie to stwarza zagrożenie utraty wypracowanych środków poprzez wadliwe i nieudane inwestycje pracodawcy.

W związku z powyższym – zarówno zmiany dotyczące definicji pracy w godzinach nadliczbowych oraz wprowadzenie indywidualnych kont wynagrodzeń pomimo kilku pozytywnych aspektów należy ocenić negatywnie, ponieważ wzmacniają one i tak już

bardzo silną pozycję pracodawcy względem pracownika oraz doprowadzają do takiej sytuacji w której to pracownik nie będzie mógł decydować o wypracowanych przez siebie środkach.

## Problematyka przerwy w trakcie pracy – tzw. „Przerwa na papierosa”

Projekt nowego Kodeksu pracy wprowadza zwiększoną ilość przerw przysługujących pracownikom ze względu na długość czasu pracy oraz wprowadza bardzo kontrowersyjne rozwiązanie zezwalające pracodawcy na żądanie wobec pracownika do odpracowania czasu innego niż przerwa poświęconego na sprawy niezawodowe.

Obowiązujący Kodeks pracy przewiduje dla każdego pracownika, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, prawo do przerwy trwającej co najmniej 15 minut. Często jednak pomiędzy pracownikiem a pracodawcą istnieje niepisana zasada przyzwalająca na wydłużenie okresu przerwy poprzez: częste rozmowy między współpracownikami, przerwy kawowe czy też przerwy na papierosa. Co do zasady czas poświęcony na tego rodzaju przerwy wlicza się do ogólnego czasu pracy.

Komisja Kodyfikacyjna w projekcie Kodeksu pracy zdecydowała się na rozszerzenie ilości przerw przysługujących pracownikowi w zależności od wymiaru czasu pracy.

Tak jak w obowiązującym stanie prawnym, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownikowi przysługuje prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. W ramach zmiany zaproponowanej przez projektodawcę, zdecydowano się na wprowadzenie dodatkowych 15 minutowych przerw, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest odpowiednio dłuższy niż 9 oraz 16 godzin. Oznacza to w praktyce, że pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 16 godzin, otrzymali prawo do dwóch dodatkowych przerw trwających co najmniej 15 minut. Daje to łącznie co najmniej 45 minut czasu wolnego przysługującego pracownikowi z tytułu przerwy.

Proponowane rozwiązanie niewątpliwie wydaje się słuszne, ponieważ osoby pracujące dłużej muszą poświęcić więcej energii podczas pracy aby zachować dobrą wydajność swojej pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że dłuższy czas pracy łączy się ze zwiększonym zmęczeniem, obniżoną koncentracją oraz efektywnością pracy. W związku z tym propozycja projektodawcy wprowadzająca dodatkowe przerwy w zależności od długości dobowego wymiaru czasu pracy wydaje się zasadna. Dzięki temu rozwiązaniu, pracownicy będą mogli podczas dodatkowych przerw zregenerować niezbędne do dalszej pracy siły.

Bardzo kontrowersyjnym rozwiązaniem przewidzianym w projekcie Kodeksu Pracy jest możliwość żądania przez pracodawcę odpracowania przez pracownika czasu innego niż przerwa poświęconego na sprawy niezawodowe. Warto również zaznaczyć, że praca po

godzinach w celu odpracowania czasu poświęconego na sprawy niezawodowe nie jest uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na pierwszy rzut oka przepis ten wydaje się bezspornie zasadny. Wskazuje on bowiem na obowiązek odpracowania przez pracownika czasu poświęconego na sprawy niezawodowe załatwiane w czasie pracy. Zamiarem projektodawcy względem tego przepisu niewątpliwie jest zwiększenie efektywności pracowników w czasie pracy. Natomiast pod słuszną otoczką odpracowania czasu poświęconego na sprawy inne, niż zawodowe, przepis ten wyposaża pracodawcę w bardzo potężne i niebezpieczne narzędzie. Pojęcie „sprawy niezawodowe” jest na tyle nieostre, że stwarza ono zagrożenie możliwości daleko idącej nadinterpretacji ze strony pracodawcy. Może on bowiem zobowiązać pracownika do odpracowania czasu poświęconego przez pracownika na wypalenie papierosa, wypicie kawy, dłuższą rozmowę ze współpracownikiem czy też rozmowę telefoniczną.

Podsumowując – Projektodawca niewątpliwie miał dobre zamiary wprowadzając ten przepis w projekcie nowego Kodeksu Pracy. Dzięki takiemu uregulowaniu pracodawcy niewątpliwie mieli zwiększyć wydajność pracy swoich pracowników. Natomiast po głębszej analizie można przypuszczać, że ze względu na użycie nieostrego sformułowania „sprawy niezawodowe”, projektodawca wyposażył pracodawcę w potężne narzędzie, które jednocześnie umacnia jego pozycję (strony i tak bez tego silniejszej od pracownika) oraz przyznaje mu daleko idące możliwości nadinterpretacji tego przepisu. Niewątpliwie nie można uznać tego rozwiązania za dobre.

Warto również w tym miejscu zadać sobie pytanie – czy wydajność pracownika jest uzależniona od długości czasu jaki poświęca na pracę czy też od jego nastawienia oraz wielu innych czynników?

## Dyżury pracownicze

Komisja Kodyfikacyjna w proponowanym Kodeksie pracy dokonuje zmiany uregulowań prawnych poświęconych dyżurowi. Wprowadza ona dwa odrębne rodzaje dyżurów: zwykły oraz elastyczny. Ponadto wprowadza całkowitą nowość polegającą na tym, iż czas dyżuru jest uznawany za czas pracy.

Projektodawca wskazuje, że: pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normlanymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w placówce zatrudnienia lub innym miejscu przez niego wyznaczonym (dyżur) lub bez wskazania takiego miejsca (dyżur elastyczny). Miejscem wyznaczonym do pełnienia dyżuru może być miejsce zamieszkania pracownika.

W odniesieniu do obowiązującego stanu prawnego, w którym to pracodawca może zobowiązać pracownika do odbycia dyżuru w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym



przez siebie miejscu, projektodawca zdecydował się na wyodrębnienie dwóch kategorii dyżurów (zwykłego oraz elastycznego).

Dyżur zwykły dotyczy pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w placówce zatrudnienia lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo projektodawca w odróżnieniu od obowiązującego stanu prawnego zdecydował się na uznanie czasu dyżuru za czas pracy. Rozwiązanie to jest całkowitą nowością, ponieważ na podstawie obowiązującego Kodeksu pracy, czas dyżuru był uznawany za czas pracy jedynie gdy pracownik wykonywał pracę. Zmiana w tym zakresie, zaproponowana przez Komisję Kodyfikacyjną wydaje się być zasadna, ponieważ podczas pełnienia dyżuru pracownik pozostaje poza normalnymi godzinami pracy cały czas do dyspozycji pracodawcy. Oznacza to, że w czasie pełnienia dyżuru, jest zobowiązany przez pracodawcę do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę. Czego bezpośrednim skutkiem jest wydłużenie czasu pracy.

Decyzja projektodawcy o uznaniu czasu dyżuru za czas pracy łączy się bezpośrednio z rozwiązaniem zezwalającym, aby łączny czas pracy i dyżuru mogły przekraczać przeciętne 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy z zastrzeżeniem, że nie mogą one przekraczać 48 godzin tygodniowo w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. Czas dyżuru wykraczający ponad przyjęte normy czasu pracy będzie uznawany za pracę w godzinach nadliczbowych, czego bezpośrednim skutkiem będzie dodatkowe wynagrodzenie wraz z dodatkiem dla pracownika. Trudno nie zgodzić się z tym rozwiązaniem, ponieważ pracownik pozostający do dyspozycji pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy wykonuje swoje usługi, które niewątpliwie należy zakwalifikować jako pracę w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do ogólnych zasad wynagradzania pracownika za czas dyżuru, projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie praktycznie żadnych zmian. Tak jak w obowiązującym stanie prawnym w pierwszej kolejności pracownikowi przysługuje czas wolny odpowiadający czasowi dyżuru, a w razie braku możliwości jego udzielenia dodatkowe wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli stawka tego wynagrodzenia została określona w inny sposób – 60% wynagrodzenia. Jedyną zmianą na jaką się zdecydowano, jest objęcie prawem do wynagrodzenia pracownika pełniącego dyżur we własnym domu. Osobie takiej przysługuje w pierwszej kolejności czas wolny, a dopiero w razie braku możliwości udzielenia go, wynagrodzenie stanowiące 20% wynagrodzenia zasadniczego. Jest to całkowita nowość, ponieważ w obowiązującym Kodeksie pracy, pracownik pełniący dyżur we własnym domu jest pozbawiony prawa do wynagrodzenia. Rozwiązanie to bezspornie należy uznać za zasadne, ponieważ pracownik będący we własnym domu podczas pełnionego dyżuru wykonuje taką samą pracę jak jego odpowiednik w placówce zatrudnienia lub innym miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Dyżur elastyczny obejmuje pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy bez dokładnego wskazania miejsca w jakim ma się odbyć dyżur. Oznacza to, pełną dowolność pracownika do wyboru miejsca w którym będzie on odbywał dyżur. W odniesieniu do tej kategorii dyżuru warto zaznaczyć, że czas jego pełnienia nie będzie wliczał się do ogólnego czasu pracy, chyba że podczas jego pełnienia pracownik wykona swoją pracę, wtedy to praca ta traktowana będzie jako praca w godzinach nadliczbowych. Rozwiązanie to wydaje się z jednej strony za słuszne, ponieważ pracownik może pełnić ten dyżur w całkowicie dowolnym miejscu, a konieczność wykonywania przez niego pracy nie jest pewna, ponieważ podczas pełnienia dyżuru może okazać się, że pracownik nie będzie miał do wykonania żadnego zadania. Słusznym wówczas wydaje się, że czas poświęcony na pełnienie dyżuru nie będzie wliczał się do czasu pracy, ponieważ faktycznie pracownik nie będzie wykonywał żadnej pracy. Natomiast z drugiej strony, pracownik podczas pełnienia takiego dyżuru pozostaje cały czas do dyspozycji pracodawcy, oznacza to, że w każdej chwili będzie musiał przerwać podejmowane przez siebie czynności jeżeli zaistnieje konieczność wykonania swojej pracy – np. odbyć rozmowę z klientem. Oznacza to destabilizację czasu pracownika, który będzie odczuwał presję na sobie, że w każdym momencie będzie musiał podjąć pracę, mimo pozostawania poza normalnymi godzinami pracy. Dlatego w odniesieniu do tego, słusznym wydaje się objęcie pracą w godzinach nadliczbowych obowiązków wykonywanych przez pracownika w trakcie pełnienia dyżuru elastycznego.

Wartą poruszenia kwestią dotyczącą dyżuru elastycznego jest również regulacja wskazująca, że pracodawca i pracownik autonomiczny, którego wiedza i doświadczenie jest kluczowe dla funkcjonowania zakładu pracy, mogą w odrębnej umowie ustalić, że pracownik będzie pełnił dyżur elastyczny, który łącznie z czasem pracy będzie przekraczał 13 godzin na dobę, za wynagrodzeniem nie niższym, niż 30% wynagrodzenia zasadniczego. Rozwiązanie to niewątpliwie zaadresowane jest do pracowników posiadających specjalistyczne kwalifikacje oraz duże doświadczenie zawodowe. Będą mogli oni pełnić dyżur elastyczny przekraczający przyjęte normy czasu pracy. Nakierunkowane jest to zapewne na sytuacje kryzysowe, które to mogą pojawić się w każdej chwili. Dlatego też regulacja ta pozostawia otwartą furtkę dla pracodawcy, że w momencie wystąpienia takiego zagrożenia będzie mógł on wezwać pracownika posiadającego odpowiednią wiedzę i doświadczenie w każdym czasie.

## Rozdział V – „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”

W rozdziale ósmym nowo zaproponowanego Kodeksu Pracy wprowadzono również zmiany, które (jak wskazuje Komisja Kodyfikacyjna) opierają się przede wszystkim na dwóch założeniach. Pierwszym jest wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ingerencji w możliwość rozwiązania stosunku pracy z ciężarną pracownicą. Drugim elementem jest ograniczenie zakresu ochrony pracownicy w ciąży dla niektórych kategorii pracodawców.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż Komisja Kodyfikacyjna pozostaje przy obecnie obowiązujących ograniczeniach dotyczących wykonywania prac uciążliwych przez kobiety w ciąży i matki karmiące piersią. Na gruncie obu regulacji pracownice te nie mogą wykonywać prac niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia ich i dziecka.

Pierwsza ważna zmiana pojawia się natomiast w art. 390. Projektodawcy proponują, aby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego mogło nastąpić tylko i wyłącznie gdy:

- a) zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy (tzw. dyscyplinarka),
- b) reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy lub (w przypadku braku wskazania lub przynależności do zakładowej organizacji związkowej przez pracownicę) **wyrazi na to zgodę właściwy okręgowy inspektor pracy.**

W dotychczasowym stanie prawnym w przypadku, w którym u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa lub pracownica nie jest przez taką reprezentowana, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy samodzielnie bez udziału organizacji związkowej. Tak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 2008r. sygnatura II PZP 2/08 argumentując swoje stanowisko faktem, iż gdyby przyjąć, że bez istnienia zakładowej organizacji związkowej (bądź bez przynależności do niej pracownicy) pracodawca nie mógł rozwiązać stosunku pracy, prowadziłyby to do całkowitej bezkarności pracownicy w ciąży, która mogłaby w dowolny i swobodny sposób naruszać swoje obowiązki pracownicze nie obawiając się zwolnienia z pracy.

Proponowane rozwiązanie zaś powoduje, iż w przypadku, gdy takiej organizacji związkowej w zakładzie pracy nie będzie (lub pracownica nie będzie reprezentowana przez organizację,) jej rolę przejmuje okręgowy inspektor pracy, który może udzielić zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Powyższe stanowi silną ingerencję państwa w stosunek pracy pomiędzy pracownicą w ciąży (a także znajdującą się na urlopie macierzyńskim), a pracodawcą. Bowiem w przypadku braku organizacji związkowej, to okręgowy inspektor pracy będzie władny wyrazić zgodę na rozwiązanie danego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w ciąży. Podkreślić należy, iż Państwowa Inspekcja Pracy jest organem administracji publicznej powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Brak uzyskania zgody od

właściwego okręgowego inspektora pracy skutkowałby wówczas niemożliwością rozwiązania stosunku pracy z pracownicą.

Podkreślić w tym miejscu należy, że projektowane rozwiązanie wprowadza dodatkową nowość – art. 390§2 formułuje dyrektywę dla organizacji związkowej (lub właściwego okręgowego inspektora pracy) na mocy której mogą oni odmówić wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z pracownicą w ciąży w terminie do 7 dni tylko gdy zachodzą szczególne przesłanki społeczne uzasadniające pozostawanie pracodawcy w stosunku pracy. Powyższe regulacja niejako osłabia sytuację pracownic w ciąży. Obecna regulacja zakłada, że organizacja związkowa może odmówić wyrażenia zgody i Kodeks Pracy nie nakłada szczególnych kryteriów kiedy taką odmowę może organizacja związkowa wyrazić. Na gruncie proponowanej regulacji tylko powyższe kryterium szczególnych przesłanek społecznych może uzasadniać odmowę takiej zgody. Należałoby się zastanowić nad sensem tworzenia w tym przypadku całkowicie nowego, bardzo niedookreślonego pojęcia prawnego – pewna sfera ogólności prawnej jest nieunikniona, ale należałoby sobie zadać pytanie czy nie lepiej byłoby zastosować znaną już polskiemu prawu cywilnemu klauzulę generalną zasad współżycia społecznego zamiast „szczególnych przesłanek społecznych”? Takie kryterium bardzo komplikuje określenie sytuacji, w których organizacja związkowa (lub inspektor pracy) mogłyby odmówić wyrażenie zgody, co nie sprzyja pewności prawa, tak istotnej w dziedzinie prawa pracy.

Fundamentalną zmianę Komisja Kodyfikacyjna proponuje jednak w art. 340§4. Obecne brzmienie analogicznego przepisu kodeksu pracy tj. art. 177§3 formułuje zasadę na mocy, której umowa o pracę zawarta na czas określony lub okres próbny (powyżej jednego miesiąca), która uległaby rozwiązaniu po trzecim miesiącu ciąży ulega przedłużeniu do dnia porodu. Proponowany art. 340§4 stanowi, iż dzieć się tak będzie tylko w przypadku, gdy pracodawca na dzień rozwiązania takiej umowy będzie zatrudniał powyżej 10 pracowników. Powyższe niewątpliwie osłabia pozycję kobiet w ciąży pracujących u mikroprzedsiębiorców, niewątpliwie jednak korzystne jest dla samych pracodawców zatrudniających 10 (i mniej) pracowników. Spowoduje to sytuację, w której kobieta w ciąży mająca umowę na czas określony nie będzie mogła liczyć, że jej umowa automatycznie ulegnie przedłużeniu do dnia porodu, chyba że jej pracodawcą będzie zatrudniał powyżej 10 pracowników.

Co więcej, to nie jedyny ukłon w kierunku mikroprzedsiębiorców poczyniony przez projektodawców. Art. 340§6 pozwala pracodawcom zatrudniającym 10 i mniej pracowników na wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie ciąży lub urlopu macierzyńskiego w przypadku, gdy pracodawca wykaże, że przyczyna wypowiedzenia nie dotyczy pracownika (np. likwidacja stanowiska). Pracodawca również jest zobligowany do uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej lub okręgowego inspektora pracy. Powyższa regulacja pozwala pracodawcy na wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku, w którym wina rozwiązania stosunku pracy nie dotyczy samej pracownicy (pracownika) i nie jest od niej zależna. Omawiany wyżej artykuł nakłada na pracodawcę w przypadku wypowiedzenia umowy pracownicy w ciąży podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę i to niezależnie od rodzaju zawartej umowy.

Nową instytucją opisaną przez projektodawców jest ochrona pracownicy w ciąży, która zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia tzn. dokonanego jeszcze przed zajściem

w ciążę lub bez wiedzy stron o zaistniałej ciąży. W przypadku, w którym po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownicy pracodawca zostanie poinformowany o zajściu pracownicy w ciążę, okres wypowiedzenia umowy o pracę przedłuża się aż do dnia porodu. Taka regulacja jest zdecydowanie korzystna dla pracownic, albowiem nawet gdy znajdują się w okresie wypowiedzenia i zajdą w ciążę, pozostają w stosunku pracy i nie są zmuszone do poszukiwania pracy będąc już w ciąży, co w praktyce często nie jest zadaniem łatwym, żeby nie powiedzieć bardzo trudnym. Pracodawca, który wypowie umowę o pracę w okresie ciąży, o której nie wiedział może w terminie 7 dni od otrzymania takowej informacji cofnąć swoje oświadczenie w zakresie wypowiedzenia umowy, nawet bez zgody pracownika.

Następna zmiana proponowana przez projektodawców zawarta jest w art. 391 §3. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikowi samotnie wychowującemu dziecko do 15 roku życia pracy na preferowanej przez niego zmianie. Przepis ten złagodzony jest jednak formułą „w miarę możliwości”. Oznacza to, że pracodawca, mając na uwadze wychowywanie przez pracownika dziecka do 15 roku życia, powinien zgodnie z wnioskiem pracownika zapewnić mu pracę na danej zmianie, jednak może wnioskowi pracownika odmówić w przypadku, w którym będzie to w danym zakładzie pracy niemożliwe bądź mocno utrudnione. Dodanie powyższego przepisu ma zapewne na celu preferowanie w pracy zmianowej wychowującemu samotnie dziecko, który z natury rzeczy ma trudniejszą sytuację rodzinną i nie może korzystać z aktywnego wsparcia drugiego rodzica. Warto zwrócić uwagę, że pojęcie pracownika samotnie wychowującego dziecko byłoby pewnym novum w Kodeksie Pracy i mogłoby nastręczyć pewnych trudności interpretacyjnych odnoszących się zwłaszcza do skomplikowanych sytuacji rodzinnych (np. opieka nad dziećmi po rozwodzie, brak zainteresowania jednego z rodziców wychowywaniem dziecka).

Kolejne zmiany dotyczą kwestii urlopu rodzicielskiego – nie są one duże, jednak ograniczają dość skomplikowane regulacje znajdujące się w obecnym kodeksie pracy. Po pierwsze projektowane zmiany likwidują dualizm przy składaniu przez pracowników wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Obecne regulacje pozwalają na złożenie wniosku do pracodawcy o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie 21 dni po porodzie (art. 179<sup>1</sup> kodeksu pracy) lub w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (art. 182<sup>1d</sup> kodeksu pracy). Powyższe wprowadza niepotrzebne zamieszanie i niejasności do i tak już skomplikowanego systemu prawa pracy. Dodatkowo, skorzystanie z jednego bądź drugiego przepisu rodzi inne konsekwencje np. w zakresie możliwości rezygnacji (za zgodą lub bez zgody pracodawcy) z urlopu rodzicielskiego. Projektowane rozwiązanie likwiduje zapis z obecnego art. 179<sup>1</sup> kodeksu pracy i pozostawia rozwiązanie, na podstawie którego wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego składa się co najmniej na 21 dni przed jego rozpoczęciem.

Po drugie zaś, projektodawcy zrezygnowali z obowiązujących zapisów art. 182<sup>1c</sup> §1 i §2 Kodeksu Pracy, dotyczących szczegółowych warunków wymiaru urlopu rodzicielskiego. Pozostawiono jednocześnie regulacje, które określają, że urlop rodzicielski może być wykorzystany jednorazowo lub w maksymalnie czterech częściach. Jedynymi ograniczeniem skorzystania z tej częściowej formy urlopu rodzicielskiego jest

minimalny wymiar każdej części (tj. 8 tygodni z dotychczas obowiązującymi wyjątkami) oraz wiek dziecka tj. nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym ukończy 7. rok życia (w obecnej regulacji jest to 6. rok życia). Powyższe rozwiązania powodują, iż zapisy Kodeksu Pracy w zakresie wymiaru urlopu rodzicielskiego są bardziej przejrzyste i jasne, dodatkowo nie wprowadzają nadmiernych komplikacji przy podziale urlopu na części.

Dodatkowo projektodawcy (podobnie jak przy urlopie rodzicielskim) zaproponowali, aby urlop wychowawczy udzielany mógł być na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego w którym dziecko ukończy 7. (a nie jak dotychczas 6.) rok życia.

Ostatnią nowością jest przepis art. 419§4 kodeksu pracy, który uzupełnia regulację dotyczącą dni wolnych dla pracowników wychowujących przynajmniej jedno dziecko, wskazując na odpowiednie stosowanie przepisów również przez pracowników, których dobową normą czasu pracy wynikająca z innych przepisów jest niższa niż 8 godzin.

Reasumując podkreślić należy, iż tzw. część rodzinna proponowanego kodeksu pracy w bardzo dużej części pokrywa się z dotychczas obowiązującymi regulacjami. Trudno określić czy wynika to z faktu (jak sami podkreślają projektodawcy) stosunkowo krótkiego czasu w jakim opracowali projekt kodeksu, czy też obecnie zaproponowane rozwiązania są przez nich uznawane za optymalne. Niewątpliwie najbardziej rewolucyjne są zmiany opisane na samym początku dotyczące rozwiązywania (bez wypowiedzenia i za wypowiedzeniem) umowy o pracę z pracownicą w ciąży lub znajdującą się na urlopie macierzyńskim. Z punktu widzenia pracownic regulacje te są dla nich niekorzystne w stosunku do obecnego stanu prawnego, natomiast ułatwiają rozwiązanie stosunku pracy zwłaszcza mikroprzedsiębiorcom zatrudniającym 10 i mniej pracowników. Podkreślić należy, iż sytuacja kobiet w ciąży, które utracą pracę właśnie w tym okresie, może okazać się bardzo brzemenna w skutkach, co słusznie dostrzega Komisja Kodyfikacyjna w uzasadnieniu projektu formułując następujący wniosek: *„Komisja wyraża jednak jednoznaczne stanowisko, że modyfikacja powyższych przepisów powinna być natychmiast uzupełniona o takie rozwiązania ze sfery ubezpieczeń społecznych, aby osoby nie podlegające już ochronie przez prawo pracy zostały automatycznie objęte ochroną ze środków ubezpieczeniowych tak, aby byt pracownic i ich rodzin był zabezpieczony. Powyższe nie jest wyartykułowane w treści projektu Kodeksu, albowiem Kodeks pracy nie reguluje zagadnień ubezpieczeniowych.”* Komisja Kodyfikacyjna nie zauważa jednak, że proponowane przez nią uregulowania dość znacząco przyczyniają się do eliminacji niektórych kobiet z rynku pracy zwłaszcza tych zatrudnionych u mikroprzedsiębiorców. Dodatkowo zmiany o których wspomina Komisja w zakresie ubezpieczeń społecznych byłyby bardzo skomplikowane (zwłaszcza w okresie samej ciąży) i mogłyby to stanowić dodatkowe obciążenie dla budżetu państwa.

## Rozdział VI – „Urlopy pracownicze i zwolnienia okolicznościowe”

Przedmiotowy zakres dotyczący urlopów pracowniczych regulowany jest w Dziale VIII Kodeksu Pracy. Dotychczasowe przepisy Kodeksu wyróżniają dwa rodzaje urlopów pracowniczych:

- 1) Urlop wypoczynkowy (w ustawie zwany dalej urlopem),
- 2) Urlop bezpłatny.

### Urlop wypoczynkowy

#### Czas trwania urlopu

Urlop wypoczynkowy wynosi 20 dni w danym roku kalendarzowym odpowiednio dla pracownika zatrudnionego mniej niż 10 lat oraz 26 dni dla pracownika, którego czas zatrudnienia jest dłuższy niż 10 lat. Przepisy te dotyczą pracowników etatowych zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin – w przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, zakres dni urlopu ustala się proporcjonalnie w stosunku do czasu pracy na korzyść pracownika poprzez zaokrąglenie niepełnych dni urlopu w górę.

#### Wymiar czasu pracy

Zakres dni urlopowych przysługujących pracownikowi regulowany jest przez wymiar czasu pracy. Do tego okresu wlicza się również tytuł ukończenia nauki, tj. odpowiednio:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- 5) szkoły policealnej – 6 lat,
- 6) szkoły wyższej – 8 lat.

W przypadku pobierania nauki i jednoczesnego zatrudnienia do okresu pracy wlicza się okres nauki bądź zatrudnienia, gdzie kryterium stanowi ten element, który jest korzystniejszy dla pracownika.

## Plan urlopów

Plan urlopów ustalany jest przez pracodawcę w danym roku kalendarzowym. Istotnym elementem przy tworzeniu planu urlopów jest uwzględnienie wniosków pracowników. Plan urlopu również nie może zaburzać toku pracy przedsiębiorstwa. Wyjątkiem co do obowiązku ustalania przez pracodawcę planu urlopu jest stanowisko organizacji związkowej zakładu – w przypadku wyrażenia na to zgody przez związek zawodowy termin urlopu ustalany jest bezpośrednio z pracownikiem.

## Odwołanie pracownika z urlopu

Odwołanie pracownika z przyznanego mu urlopu podczas jego trwania jest możliwe jedynie w przypadku zajścia nieprzewidzianych okoliczności, które wymagają obecności pracownika. Wszelkie koszty bezpośrednio związane z odwołaniem pracownika z urlopu muszą zostać pokryte przez pracodawcę.

## Urlop na żądanie

Na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy, pracownikowi w danym roku kalendarzowym przysługują 4 dodatkowe dni urlopu na żądanie samego pracownika. Wniosek pracownika o udzielenie mu tego rodzaju urlopu musi zostać zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Urlop wypoczynkowy jest czasem, podczas którego pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie, które uzyskałby, gdyby w tym czasie realizował swoje obowiązki wynikające z zawartej z pracodawcą umowy o pracę. Kwestie nieregulowane Kodeksem Pracy określone są poprzez rozporządzenia wydawane przez Ministra właściwego ds. pracy.

## Urlop bezpłatny

Pod pojęciem urlopu bezpłatnego rozumiemy okres, podczas którego pracownikowi pozostającemu na urlopie wydawanego na wniosek pracownika nie przysługuje



wynagrodzenie oraz zakres uprawnień pracowniczych. Co więcej, okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do sumarycznego okresu pracy pracownika.

## Proponowane zmiany w zakresie urlopów pracowniczych

Przedstawiona propozycja nowego Kodeksu pracy przewiduje kilka zmian w zakresie urlopów pracowniczych.

### Urlop wypoczynkowy

Nowe przepisy regulują kwestię wysokości dni urlopowych wynikających z przyjęcia 10-letniego okresu pracy. Na podstawie nowego Kodeksu każdemu pracownikowi niezależnie od wysokości okresu pracy (w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin) przysługuje 26 dni urlopowych.

Zmieniają się również przepisy regulujące zadośćuczynienie wobec pracownika w przypadku nieudzielenia mu urlopu w terminie określonym ustawą – w miejsce ekwiwalentu pieniężnego projekt wprowadza obowiązek wypłacenia 2-krotności wynagrodzenia urlopowego, które przysługiwałoby pracownikowi. Prawo otrzymania zadośćuczynienia pracownik posiada w terminie do 3 lat od momentu zakończenia roku kalendarzowego, w którym przysługiwał mu urlop. Po upływie tego czasu prawo to wygasa.

Zmianom ulega również brzmienie przepisów dotyczących tzw. urlopu na żądanie. Pracodawca może nie udzielić zgody na przyznanie urlopu w przypadku, gdy zgłoszenie będzie mieć miejsce w okresie krótszym, niż 24 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy.

### Nieetatowa umowa o pracę

Projekt nowego Kodeksu pracy wyróżnia osobny dział regulujący dni wolne od pracy dla pracowników zatrudnionych w innym niż pełny wymiar godzin. W myśl nowych przepisów pracownik i pracodawca mają obowiązek określić dwa dni wolne od wykonywania pracy w miesiącu. Podczas dni urlopowych pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 1/10 wynagrodzenia należnego.

## Proponowane zmiany w zakresie zwolnień okolicznościowych

Projektowane zmiany porządkują przepisy dotyczące przede wszystkim wypowiedzenia umowy za wynagrodzeniem w Dziale IV Zwolnienia okolicznościowe. Warto podkreślić, że jest to nowe pojęcie, które nie pojawia się w aktualnym Kodeksie pracy i stanowi enumeratywny zbiór dotyczący regulowanej materii.

Na podstawie proponowanych zmian pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadku:

- 1) wezwania do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania;
- 2) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych;
- 3) bycia ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu;
- 4) bycia ratownikiem Grupy ratownictwa, Grupy ratownictwa Medycznego oraz Grupy Ratownictwa Specjalnego Polskiego Czerwonego Krzyża – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu;
- 5) bycia członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR" – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu oraz na czas udziału w szkoleniach organizowanych przez Morską Służbę Poszukiwania i Ratownictwa;
- 6) bycia krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi; obowiązek zwolnienia od pracy obejmuje także czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy;
- 7) ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – w okresie 2 dni;
- 8) ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – w okresie 1 dnia.

Ponadto na wniosek pracownik może uzyskać dzień wolny celem poświadczenia, iż dzień urlopowy jest uzasadniony załatwieniem ważnych spraw osobistych pod warunkiem odpracowania tego dnia w terminie późniejszym ustalonym z pracodawcą.

## Rozdział VII – „Rozwiązanie stosunku pracy”

Obowiązujący Kodeks pracy w art. 30 wskazuje, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu w skutek porozumienia stron, oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), oświadczenia jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) i w skutek upływu czasu, na który została zawarta – np. umowa na czas określony. Projektodawca w zakresie tym nie dokonał żadnych zmian, w sposób dokładny przepisując obowiązujący przepis, co w sposób oczywisty było jedynym sensownym wyjściem, biorąc pod uwagę fakt charakterystyki polskiego systemu prawa pracy.

### Złożenie i uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę może złożyć pracownik lub pracodawca. Obowiązujący Kodeks Pracy zakłada, że pracodawca składając wypowiedzenie pracownikowi zatrudnionemu na umowę na czas nieokreślony ma obowiązek podać przyczynę i w sposób jasny i dokładny uzasadnić złożenie wypowiedzenia. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy wypowiedzenie składa się osobie zatrudnionej na czas określony lub okres próbny.

Projektodawcy w swojej propozycji nakładają na pracodawcę obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez względu na to czy została zawarta na czas określony, czy nieokreślony. Rozwiązanie to należy ocenić pozytywnie dla pracownika, gdyż ułatwia i rozszerza następczą kontrolę zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę sprawowaną przez sąd pracy. Zarówno pracownik jak i sąd będą wiedzieli bowiem, co było powodem wypowiedzenia umowy oraz jakie wady pracodawca zarzucił swojemu pracownikowi, co z jednej strony ułatwi obronę pracownika, a z drugiej strony ułatwi sędziemu wydanie sprawiedliwego wyroku. Projekt Kodeksu Pracy zrównuje obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy bez względu na to czy została zawarta na czas określony, czy nieokreślony, co w obecnie obowiązującym kodeksie nie zostało uwzględnione i w jakimś stopniu może być sprzeczne z zasadą równości w zatrudnieniu.

Mocno kontrowersyjne są proponowane przez projektodawców przepisy różnicujące powinność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę od ilości osób zatrudnianych przez pracodawcę. Zakładają one, że pracodawca zatrudniający poniżej 10 osób może wypowiedzieć umowę na czas nieokreślony lub określony bez podania przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenie. Rozwiązanie to należy zdecydowanie krytycznie, ponieważ nie gwarantuje ono pracownikowi właściwie żadnej ochrony zatrudnienia,

a co za tym idzie stabilności zawodowej, jak i pełnej stabilności oraz przewidywalności finansowej. Niedopuszczalna wydaje się sytuacja, w której pracownik, często mający pewne zobowiązania finansowe z tytułu kredytów, pożyczek, alimentów itd., w sposób nagły i bez podania przyczyny zostanie z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia pozbawiony pracy. Należy zadać pytanie czy rozwiązanie to jest zgodne z konstytucyjną zasadą równości w zatrudnieniu i niedyskryminacji. Czym bowiem różni się osoba pracująca u pracodawcy zatrudniającego 10 a 11 lub więcej pracowników i czy przysługująca pracownikowi rekompensata pieniężna uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy jest w stanie wynagrodzić negatywne konsekwencje takiej decyzji? W niektórych przypadkach konieczność wypłaty rekompensaty może okazać się czynnikiem blokującym wypowiedzenie umowy bez podania i uzasadnienia przyczyny. Jednak dla bogatszych przedsiębiorców, rekompensata może być mało lub wcale uciążliwa, tym samym zezwoli im na całkowitą i właściwie nieskrępowaną możliwość wypowiedzania umów w zależności od swojego kaprysu. Rozwiązanie to godzi także w prawo sądowej ochrony stosunku pracy, gdyż na wniosek zwolnionej osoby, pracodawca ma obowiązek poinformować o przyczynie utraty zatrudnienia, ale wskazanie lub brak wskazania przez pracodawcę informacji o przyczynie wypowiedzenia nie stanowi podstawy dochodzenia roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę. Nieprawdopodobne wydaje się więc, że mając wiedzę z jakiego powodu zostaliśmy zwolnieni, nie jesteśmy w stanie i z mocy prawa nie możemy uczynić z tej wiedzy żadnego pożytku i użyć jej w swojej obronie w sądzie. Ponadto jeżeli pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazuje przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, nie stosuje się konsultacji społecznych, których kształt regulują dalsze przepisy.

Kwestia ta dotyczyć może większości osób zatrudnionych na rynku pracy, co doprowadzi do całkowitej destabilizacji systemu prawa pracy, którego celem wynikającym z konstytucji i powszechnie przyjętych zasad powinna być ochrona trwałości stosunku pracy i pracownika, który jako ekonomicznie słabsza i podporządkowana pracodawcy strona, zawsze znajduje się gorszej i mniej korzystnej sytuacji od pracodawcy.

## Początek i koniec biegu okresu wypowiedzenia

Projekt Kodeksu Pracy stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub wielokrotność tygodnia rozpoczyna się w pierwszą niedzielę po dniu doręczenia wypowiedzenia, a kończy w sobotę. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc lub wielokrotność miesiąca rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca po dniu doręczenia wypowiedzenia, a kończy się w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli więc np. pracownik, któremu przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia,

złożył wypowiedzenie 22 marca, to bieg okresu wypowiedzenia zacznie się 1 kwietnia a skończy 30 czerwca.

Obecnie obowiązujący kodeks w sposób podobny reguluje koniec biegu okresu wypowiedzenia, nie wskazując jednak początku biegu okresu wypowiedzenia. Wskazanie przez projektodawców początku biegu okresu wypowiedzenia należy ocenić pozytywnie, ponieważ brak wskazania początku biegu okresu wypowiedzenia w obecnie obowiązującym kodeksie pracy jest przyczyną niejednolitości stosowania prawa w tym zakresie. U wielu pracodawców przyjęło się, że początkiem biegu okresu wypowiedzenia jest pierwszy dzień kolejnego miesiąca po złożeniu przez jedną ze stron wypowiedzenia umowy o pracę, dokładnie tak, jak zakłada projekt Kodeksu pracy, natomiast u innych pracodawców i zgodnie z stanowiskiem Sądu Najwyższego okres wypowiedzenia zaczyna się w dniu w którym jedna ze stron dowiedziała się, lub mogła dowiedzieć o złożeniu wypowiedzenia, czyli np. w dniu, w którym pracodawca złożył wypowiedzenie pracownikowi do ręki, ale także gdy pracownik wiedząc, że w liście poleconym do niego znajduje się wypowiedzenie jego umowy o pracę odmówił jego przyjęcia. Wynika to z przepisów prawa cywilnego dotyczących oświadczeń woli, które należy stosować pomocniczo w przypadku braku odpowiednich regulacji w kodeksie pracy. Wskazanie początku biegu okresu wypowiedzenia ma znaczenie, gdyż od tego momentu podmiotom stosunku pracy czyli pracownikowi i pracodawcy przysługują niektóre uprawnienia wynikające z obowiązujących przepisów, jak np. zwolnienie na poszukiwanie pracy dla pracownika, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy możliwość zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia z zachowaniem w tym okresie przez pracownika prawa do wynagrodzenia.

## Ochrona osób w wieku przedemerytalnym

Obecnie obowiązujące przepisy w sposób jasny wskazują dwie przesłanki ochrony przedemerytalnej pracownika. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia – czyli staż pracy umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony jest oczywista. Wątpliwości nasuwają się jednak w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy zawartej na czas określony, która ulegnie rozwiązaniu przed wskazanym wyżej terminem ochronnym. Poglądy przedstawicieli doktryny i orzecznictwa w tym zakresie są mocno zróżnicowane.

Przepisy projektu kodeksu pracy mocno modyfikują konstrukcję ochrony przedemerytalnej, która do tej pory była jednym z fundamentów szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Projekt Kodeksu Pracy stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wydaje się więc, że projektodawcy przepisując

pierwszą przesłankę ochrony przedemerytalnej wg obecnie obowiązujących przepisów, celowo pominęli drugą przesłankę dotyczącą okresu zatrudnienia, jak należy rozumieć wg prof. Liszcz okresu składkowego i nieskładkowego posiadanego przez pracownika wg przepisów o emeryturach i rentach. Rozwiązanie to należałoby ocenić na korzyść pracownika (choć nie jest jasne, jak wpłynie to na funkcjonowanie systemu emerytalnego), gdyby nie szereg wyjątków od ogólnej zasady znajdujących się w dalszych przepisach. Wyłączają one w znaczny sposób ochronę przedemerytalną skracając lub wyłączając ochronę z uwagi na datę i długość zatrudnienia u danego pracodawcy lub wyłączają tę ochronę z uwagi na rodzaj umowy o pracę lub jej cel. Należy więc zadać pytanie, czy tak duże zróżnicowanie w tak ważnej kwestii jest dobre i uzasadnione. Moim zdaniem nie do końca, gdyż może być sprzeczne z konstytucyjną zasadą równości, niedyskryminacji i funkcją ochronną prawa. Osoby w wieku przedemerytalnym lub zbliżające się do tej granicy mogą być w sposób szczególny narażone na brak możliwości pełnej aktywności na rynku zawodowym, a co za tym idzie, należy im zapewnić pełne bezpieczeństwo i stabilizację w ostatnich latach ich zatrudnienia. Są to często osoby niezwykle doświadczone, mające szczególne kompetencje nabyte przez lata pracy oraz zasłużone dla systemu emerytalnego poprzez długoletnie opłacanie składek do ZUS-u. W związku z tym, niedopuszczalne i niesprawiedliwe jest różnicowanie ich sytuacji w zależności od wyżej wskazanych przesłanek.

## Zatrudnianie kobiet w ciąży i podczas urlopu macierzyńskiego

Nie ma wątpliwości, że kobieta w ciąży wymaga specjalnej ochrony i opieki ze strony organów Państwa. Powinność ta wynika zarówno z przepisów prawa, w tym art. 18 Konstytucji RP, który stanowi: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej.”, przepisów dotyczących równouprawnia płci, ale również z ogólnych zasad moralnych i obyczajowych wynikających z kultury cywilizacji łacińskiej i europejskiej. W skutek ukształtowania przepisów prawnych dotyczących zatrudnienia kobiet w ciąży, ale także powszechnie przyjętej praktyki i tradycji, przyjęło się, że pozycja pracownika – kobiety w ciąży, jest niezagrażona, stabilna i w pełni bezpieczna, ze względu na szczególny charakter macierzyństwa. Rodzina jest podstawową i najważniejszą komórką społeczną, wpływającą w sposób szczególny na kształt i wychowanie przyszłych pokoleń. Kobieta spodziewająca się potomstwa musi zostać otoczona specjalną opieką ze strony Państwa. Z jednej strony jest to niewątpliwie wspaniały i cudowny okres dla kobiety, jednak pełen poświęceń, stresów, jak i zagrożeń zarówno dla niej jak i dla dziecka. Sprawy związane z pracą, zatrudnieniem, często są powodem wielu wątpliwości i przemyśleń. Nie wolno wymagać od kobiety, by w tym szczególnym dla niej okresie, była zmuszona myśleć o innej przyszłości zawodowej i związanej z nią stabilności finansowej i ekonomicznej rodziny.

Obecnie można rozwiązać umowę pracownicy w ciąży i podczas urlopu macierzyńskiego bez wypowiedzenia tylko wtedy, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy, czyli np. gdy pracownica w czasie trwania umowy o pracę popełni przestępstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na tym stanowisku, czyli np. pracując w sklepie dopuści się w nim kradzieży itp.

Projektodawca w sposób podobny reguluje tą tematykę dopisując jednak, że w przypadku gdy pracownica nie wskazała reprezentującej jej zakładowej organizacji związkowej, wymagana jest zgoda niezależnego i bezstronnego organu, którym jest Okręgowy Inspektor Pracy. Jest to jedyna zmiana proponowana przez projektodawców, którą należy ocenić w tym zakresie pozytywnie, gdyż często zdarza się, że pracownik nie jest objęty ochroną ze strony zakładowej organizacji związkowej.

Obecnie obowiązujący Kodeks Pracy stanowi, że 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. Jest to dobre rozwiązanie, gwarantujące kobiecie bezpieczeństwo i stabilność finansową do dnia porodu. Należy nadto podkreślić, że mimo tego, że w tej sytuacji kobieta nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, to zachowuje jednak prawo do zasiłku macierzyńskiego w takim czasie w jakim przysługiwałby jej urlop macierzyński.

Projektodawcy w tym przypadku zaproponowali bardzo podobne rozwiązanie, uzależniając jednak przedłużenie takich umów do dnia porodu, od zatrudniania przez pracodawcę więcej niż 10 osób. Wnioskując więc a contrario, przywilej przedłużenia umowy do dnia porodu nie będzie dotyczył pracownic zatrudnionych u pracodawcy, który zatrudnia 10 lub mniej osób. Rozwiązanie to jest sprzeczne z zasadą równości w zatrudnieniu i szczególnej ochrony pracownic w ciąży, a także w sposób oczywisty niesprawiedliwe, gdyż w związku z tym, że okres ciąży i po porodzie to czas wymagający szczególnych nakładów finansowych ze strony rodziców, nie wolno dopuścić do tak dużego różnicowania sytuacji przyszłych matek w zależności od ilości osób zatrudnionych przez ich szefów.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa wskazują, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy w ciąży lub w czasie urlopu macierzyńskiego jest dopuszczalne tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Projekt oprócz wyżej wskazanych sytuacji wymienia także likwidację innej jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorstwem, w której zatrudniony jest pracownik, a także wypowiedzenie umowy o pracę w związku z zaprzestaniem przez osobę fizyczną prowadzenia działalności gospodarczej.

Niestety po raz kolejny projektodawcy w sposób niezrozumiały i sprzeczny z fundamentalnymi zasadami konstytucyjnymi i prawa pracy, odchodząc od ogólnych regulacji w tym zakresie, zróżnicowali sytuację kobiety w ciąży, kobiety korzystającej z urlopu macierzyńskiego, ojca lub innego członka rodziny korzystającego z urlopu macierzyńskiego, w zależności od ilości osób zatrudnionych przez pracodawcę. Projektodawcy proponują bowiem rozwiązanie na mocy którego u pracodawców zatrudniających do 10 osób po uprzednim wykazaniu przez pracodawcę, że przyczyna wypowiedzenia nie dotyczy pracownika i uzyskaniu zgody na wypowiedzenie umowy o pracę reprezentującej pracownika organizacji związkowej albo właściwego okręgowego inspektora pracy, dopuszczalne będzie wypowiedzenie umowy zawartej z wyżej wskazanymi osobami. Kobiety ze względu na trud z jakim muszą spotkać się w okresie ciąży, a później w okresie wychowania dziecka zasługują na szczególny szacunek i ochronę. Jakakolwiek regulacja, która pozwala wypowiedzieć im umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, np. w przypadku reorganizacji zakładu pracy jest w sposób oczywisty niedopuszczalna. Jeszcze bardziej niegodziwe jest dopuszczanie takiego rozwiązania tylko i wyłącznie z powodu mniejszej ilości osób zatrudnionych przez jej szefa.

Podsumowując - proponowane zmiany w przepisach dotyczących tej tematyki są mocno kontrowersyjne, niedopuszczalne konstytucyjnie i sprzeczne z podstawowymi zasadami cywilizacji łaćńskiej i kultury europejskiej. Projektodawcy różnicując stabilność zatrudnienia kobiety w ciąży lub korzystającej z urlopu macierzyńskiego (i innych osób, którym możliwość korzystania z takiego urlopu przysługuje) od ilości osób zatrudnionych u jej pracodawcy proponują rozwiązanie w sposób oczywisty sprzeczne zarówno z art. 18 Konstytucji RP jak i ogólną zasadą równości oraz równości i niedyskryminacji w zatrudnieniu, a także szczególnej ochrony pracownic w czasie ciąży.

## Konsultacje i wysłuchanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

Obecnie obowiązujące przepisy stanowią, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Dotyczy to sytuacji gdy, np. pracownik jest członkiem związków zawodowych działających w danym zakładzie albo gdy jest objęty ochroną takiej organizacji. W związku z tym, że obowiązek konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową jest jednym z dwóch elementów (obok podania i uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy) powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, należy tą kwestię traktować jako fundamentalną i mocno utrwaloną w praktyce polskiego systemu prawa pracy.

Projekt Kodeksu Pracy stanowi, że rozwiązywanie za wypowiedzeniem umów o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, zawartych na czas określony oraz umów o pracę



zawartych na czas nieokreślony, przez pracodawcę zatrudniającego więcej, niż 10 pracowników wymaga od pracodawcy przeprowadzania konsultacji lub wysłuchania pracownika. Zawiadomienie to powinno być złożone na piśmie lub drogą mailową.

Dopiero po otrzymaniu zawiadomienia pracownik będzie mógł wnioskować o przeprowadzenie konsultacji z reprezentującą go organizacją związkową, która objęła zakład pracy swoją działalnością lub o przeprowadzenie wysłuchania. W takim przypadku pracownik będzie mógł wskazać osobę towarzyszącą mu przy wysłuchaniu, którą mógłby być tylko inny pracownik lub działacz związkowy.

Należy podkreślić, że zawiadomienie nie może być doręczone w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto zauważyć, że dokładnie taką samą regulację zakłada obecnie obowiązujący Kodeks Pracy, odnosząc się jednak do braku możliwości złożenia wypowiedzenia umowy, a nie, jak w przypadku projektu, do zamiaru wypowiedzenia umowy. Porównując tę propozycję z obecnie obowiązującymi przepisami uważam, że tym samym projektodawcy osłabią pozycję pracownika, umożliwiając rzeczywiste wypowiedzenie umowy o pracę, nawet w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Projektodawcy nie charakteryzując w sposób dokładny instytucji wysłuchania, wskazali, że powinno się ono odbyć osobiście i w czasie pracy, a jeżeli byłoby to utrudnione może być dokonane za pomocą środków komunikacji na odległość. Pracownikowi wnioskującemu o wysłuchanie jak także pracownikowi przez niego wskazanemu do obecności na wysłuchaniu przysługiwałoby zwolnienie z świadczenia pracy na czas wysłuchania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ciężko stwierdzić, jak mogłoby wyglądać takie wysłuchanie w praktyce oraz czy miałoby ono wpływ na lepszą pozycję pracownika wobec pracodawcy. Niewątpliwie byłaby to dobra okazja dla pracownika i pracodawcy do wyjaśnienia pewnych spornych kwestii. W tym momencie warto także zastanowić się nad pozycją osoby wskazanej przez pracownika jako uczestnika wysłuchania. Dalece zróżnicowana jest pozycja działacza związkowego, a zwykłego pracownika, ponieważ nie korzysta on właściwie z żadnej ochrony i w sposób oczywisty może obawiać się swego pracodawcy. Uważam więc, że projektodawcy powinni takiej osobie zapewnić ochronę, która zagwarantowałaby bezstronność i brak jakichkolwiek obaw u takiej osoby.

W związku z tym, że propozycje projektodawców zakładające zupełnie odrębny, niż obecnie tryb konsultacji oraz wprowadzające instytucję wysłuchania pracownika mają wręcz rewolucyjny charakter, mogą przynajmniej na początku ich obowiązywania, przysporzyć pracodawcom i pracownikom wielu trudności i niejasności. Mimo wszystko, w tym momencie trudno określić czy proponowane rozwiązania co do istoty są dobre czy złe z racji tego, że ich ocena wymaga zastosowania przez jakiś czas

w praktyce. Po raz kolejny jednak w sposób rażąco nasuwa się zdecydowanie słabsza pozycja, a właściwie brak ochrony w przypadku osób zatrudnionych u pracodawcy zatrudniającego poniżej 10 osób.

## Ochrona pracownika w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy

Obecnie obowiązujące przepisy nie dopuszczają możliwości wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi podczas urlopu (niezależnie od jego rodzaju), jak również innej „usprawiedliwionej” nieobecności. Usprawiedliwioną nieobecnością pracownika jest przede wszystkim zwolnienie chorobowe, jak również wykonywanie innych czynności, do których pracownik jest w jakiś sposób zobowiązany. np. uczestnictwo radnego w obradach sesji rady miasta czy przesłuchanie świadka w sądzie. Jedynym warunkiem ochrony pracownika jest brak upływu terminu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mimo, że projektodawcy, przepisując obowiązujący przepis, na pierwszy rzut oka w sposób zupełnie tożsamy uregulowali kwestię ochrony pracownika podczas urlopu i usprawiedliwionej nieobecności, to dokonując wyłączenia ogólnej ochrony takiego pracownika i tym samym dopuszczając możliwość złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę takiemu pracownikowi, dokonali pewnej rewolucji w praktyce dotychczasowego stosowania polskiego prawa pracy. Wg projektodawców pracodawca w ciągu 30 dni od zawiadomienia pracownika o zamiarze wypowiedzenia mu umowy, będzie mógł złożyć wypowiedzenie osobie znajdującej się na urlopie, zwolnieniu lekarskim itp. Jak już wcześniej wspominałem projektodawcy nadali pierwszeństwo ochronie pracownika przed złożeniem mu przez pracodawcę zawiadomienia o „zamiarze” wypowiedzenia umowy. Jeżeli bowiem pracownik będzie znajdował się na urlopie czy zwolnieniu lekarskim, pracodawca nie będzie mógł złożyć mu takiego zawiadomienia. Zdarza się, że pracownicy korzystając z niezasadnych zwolnień lekarskich uniemożliwiają swojemu szefowi wypowiedzenie ich umów o pracę. Cała ta konstrukcja ma zapewne zapobiec takiej sytuacji. Należy jednak zadać pytanie, czy zgodne z zasadami współżycia społecznego będzie wypowiedzenie umowy o pracę, np. osobie poważnie chorej, co przecież będzie mogło wpłynąć na pogorszenie jej stanu zdrowia jak i bezpieczeństwa finansowego, które w takim momencie będzie jej szczególnie potrzebne. Osobiście uważam, że zamiast przeprowadzenia rewolucji w przepisach prawa pracy dotyczących tej tematyki, odpowiednie organy powinny skupić się na lepszej i pełniejszej kontroli zasadności wydawania takich zwolnień.