

Uzasadnienie projektu kodeksu pracy 2018

Potrzeba nowelizacji, a wręcz zmiany do Kodeksu pracy jest dostrzegana od wielu lat. Obowiązujący Kodeks pracy nie przystaje do aktualnych potrzeb wynikających ze zmian gospodarczych. Nie będzie błędem stwierdzenie, że gwałtowny rozwój zatrudnienia na tzw. umowach zlecenia, jak również nadużywanie umów na czas określony jest w znacznej części skutkiem braku rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy, adekwatnych do potrzeb współczesnej gospodarki, w znacznie większym stopniu opartej o świadczenie usług w małych przedsiębiorstwach, niż o ustabilizowaną produkcję w dużych zakładach produkcyjnych.

Wspomnianym wyżej zjawiskom towarzyszy silnie widoczny trend osłabienia ruchu związkowego, który jest zapewne skutkiem złożonych czynników społecznych. Wydaje się jednak, że wynika on także z tego, że polskie prawo pracy nie dostarcza zbyt wielu narzędzi prawnych, które pozwoliłyby związkom zawodowym zaoferować rozwiązania odmienne od ustawowych, co z kolei uczyniłoby współpracę ze związkami atrakcyjną dla pracodawców.

W pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (zwaną dalej Komisją) bardzo istotnym celem było także dopasowanie polskich rozwiązań prawa pracy do standardów europejskich; już niemal piętnastoletni okres członkostwa Polski w strukturach unijnych narzucał konieczność weryfikacji polskiej regulacji w tym kontekście.

Mając m.in. powyższe na uwadze, projekt Kodeksu pracy (zwany dalej projektem Kodeksu) zmierza ku realizacji kilku głównych postulatów. Należą do nich:

- wprowadzenie rozwiązań minimalizujących zjawisko zatrudniania na podstawie tzw. umów zlecenia, w zamian za wprowadzenie elastycznych typów umów o pracę dotyczących prac krótkoterminowych;
- wprowadzenie rozwiązań prawnych, pozwalających na odstępowanie od przepisów Kodeksu na podstawie układów zbiorowych pracy;
- wprowadzenie rozwiązań odformalizowujących stosowanie prawa pracy u pracodawców małych, zdefiniowanych jako zatrudniających do 10 – pracowników.

- wprowadzenie rozwiązań mających na celu istotne zwiększenie elastyczności w zakresie czasu pracy, w szczególności w stosunku do pracowników wykonujących prace trudne do zaplanowania, a za zgodą związków zawodowych, także w innych przypadkach.

Powyższym głównym nurtem towarzyszy szereg innych propozycji zmian bardziej szczegółowych, co nie znaczy, że nie są one istotne.

Proponowany projekt Kodeksu powstał na bazie obecnie obowiązującego Kodeksu pracy. Dlatego zachowuje co do zasady jego strukturę. Z uwagi na równoległe opracowanie projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy, projekt nie obejmuje regulacji dotyczących układów zbiorowych pracy i regulaminów, jak i innych odniesień dotyczących tworzenia tzw. zakładowego prawa pracy. Z drugiej strony projekt Kodeksu obejmuje regulacje dotyczące wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracowników, obecnie będące przedmiotem odrębnej ustawy.

Niezmiernie krótki czas na opracowanie projektu Kodeksu rzutuje na jego zakres przedmiotowy. Poza sferą prac Komisji zostało zatrudnienie tymczasowe, które powinno zostać dostosowane do projektu, gdyby został on przekazany do dalszych prac.

W sposób wręcz minimalistyczny potraktowano regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Komisja dostrzega przy tym potrzebę uregulowania tej materii poza Kodeksem pracy, z uwagi na jej złożoność i obszerność. Powyższe wynika z tego, że zakres podmiotowy przepisów z zakresu BHP, czy też jak się nie bez racji czasem proponuje – bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jest znacznie szerszy niż problematyka zatrudnienia. Ponadto, standardy konstytucyjne przemawiają za tym, że prawa i obowiązki człowieka winny być określone w ustawie, a nie w przepisach wykonawczych. Tym samym wiele wskazuje, że legislacyjnie prawidłowo skonstruowane przepisy powinny być bardzo obszerne, co czyniłoby Kodeks pracy jeszcze bardziej złożonym.

Wspominany wyżej krótki czas pracy nie pozwolił także na głębszą zmianę przepisów dotyczących zatrudniania ludzi młodych, w tym młodocianych, jak również objęcia Kodeksem materii praktyk zawodowych, w tym praktyk absolwenckich.

Wreszcie, ograniczenia czasowe nie pozwoliły na to, aby w projekcie Kodeksu uwzględniono nowe zjawiska na rynku pracy, związane z tzw. uberyzacją relacji społecznych. Powyższe

zjawisko nie jest jeszcze w Polsce bardzo nasilone, a sama regulacja tej materii niezwykle trudna.

Krótki, a właściwie ekspresowy jak na tak złożoną materię, czas na prace nad projektem Kodeksu ma ten skutek, że walorem projektu jest przede wszystkim wskazanie konstrukcji prawnych. Jednak niektóre parametry powyższych instytucji lub niektóre przesłanki merytoryczne powinny być uzupełnione w dyskursie z partnerami społecznymi. Powyższy proces powinien jednak uwzględnić fakt, że partnerzy społeczni byli reprezentowani w czasie prac Komisji przez swoich przedstawicieli.

W przypadku poddania projektu Kodeksu pracom legislacyjnym należy uwzględnić potrzebę dostosowania do niego innych przepisów prawa. Powyższe dotyczy co najmniej dwóch ważnych sfer. Po pierwsze, przepisów prawa gospodarczego publicznego w zakresie zdefiniowania przedsiębiorcy. Promowanie przez projekt Kodeksu zasady, zgodnie z którą praca zarobkowa wykonywana jest przez pracowników i samozatrudnionych wymaga wprowadzenia racjonalnych rozwiązań, z których będzie wynikać, kto z obecnych tzw. zleceniobiorców będzie przedsiębiorcą a kto nie, oraz kto będzie przedsiębiorcą zarejestrowanym a kto nie.

Drugą ważną kwestią wymagającą uregulowania jest materia ubezpieczeń społecznych. Powyższe dotyczy rozstrzygnięcia co najmniej w dwóch sferach. Po pierwsze, ustalenia, czy w stosunku do dużych grup społecznych wykonujących obecnie tzw. zatrudnienie na umowach o świadczenie usług będą pobierane składki na ubezpieczenie społeczne. Powyższe dotyczy przede wszystkim uczącej się młodzieży oraz osób pobierających świadczenia emerytalne, w stosunku do których projekt Kodeksu proponuje tzw. umowy nieetatowe. Wymuszenie zatrudnienia pracowniczego w stosunku do powyższych grup zmienia bowiem ich sytuację ubezpieczeniową. Przedmiotem analizy musi być to, czy taka zmiana powinna nastąpić. Po drugie, należy podjąć prace nad ustaleniem, kto będzie płatnikiem danin publicznych dla tych samozatrudnionych, których prawo nie będzie traktowało jako przedsiębiorców. Warto w tym miejscu odnotować, że skutkiem przyjęcia proponowanych regulacji powinno być zwiększenie liczby osób objętych ubezpieczeniem społecznym.

Wspomniane wyżej potrzeby zmian nie są jedyne. W niektórych przepisach prawo posługuje się pojęciem „zatrudnienia na podstawie umowy prawa cywilnego” co winno być z systemu prawa usunięte. Wraz z ewentualnym wprowadzeniem rozbudowanych procedur

polubownego rozwiązywania sporów, należałoby dokonać stosownych zmian w Kodeksie postępowania cywilnego oraz przepisach dotyczących kosztów i opłat sądowych.

Przechodząc do uzasadnienia należy na wstępie stwierdzić, że nie odnosi się ono do wszystkich proponowanych zmian. Nie jest to bowiem uzasadnienie projektu aktu prawnego, a jedynie propozycji ekspertów. Dlatego wspomniane zostaną te propozycje, które wydają się być najbardziej znaczące dla adresatów norm projektu Kodeksu. Powyższe nie oznacza, że pominięte w uzasadnieniu zmiany mają charakter nieistotny.

Mając także na uwadze, że projekt ten nie jest projektem w ramach sformalizowanego procesu legislacyjnego, uzasadnienie nie ocenia skutków finansowych jego wprowadzenia. Należy jednak zauważyć, że przynajmniej część z istotnych proponowanych zmian nie poddaje się ocenie skutków finansowych, albowiem polegają one jedynie na wdrażaniu standardów praw człowieka w kontekście równości wobec prawa.

Mając powyższe na uwadze uzasadnienie nie zawiera więc pogłębionej analizy tak wykładniczej, jak i filozoficznej. Komisja uznaje, że mając do dyspozycji nadzwyczaj krótki czas w jakim pracowała, nie ma warunków do opracowania uzasadnienia w innej formie.

Projekt Kodeksu został opracowany w ramach pracy Zespołu ds. opracowania projektu ustawy - Kodeks pracy. Głosy w poszczególnych głosowaniach rozkładały się różnie. Dlatego ilekroć w uzasadnieniu tym jest mowa o propozycjach Komisji, to należy przyjąć, iż jest to stanowisko kolegialne i większościowe co do całości, za którym kryją się głosy odrębne co do poszczególnych części, a nawet brak zgody niektórych członków Komisji na przyjęcie projektu jako całości. Ta sama uwaga dotyczy przyjęcia niniejszego uzasadnienia.

W art. 1 Komisja proponuje położenie silnego akcentu na to, że prawa człowieka pracującego są prawami człowieka. Powyższa regulacja jest dość oczywista w kontekście międzynarodowych aktów praw człowieka. Regulacja ta nie może być jednak interpretowana w ten sposób, że prawa człowieka nie przysługują przedsiębiorcy.

Porządkując i dostosowując regulacje polskiego prawa pracy do standardów międzynarodowych, Komisja proponuje wprowadzenie pojęcia samozatrudnionego, czyli osoby zarobkującej poprzez pracę wykonywaną bez kierownictwa. Powyższy zapis nie oznacza tego, że samozatrudniony musi być zawsze przedsiębiorcą. Tę kwestię powinny uregulować akty prawa gospodarczego.

Projekt proponuje modyfikację pojęcia pracodawcy poprzez zapis, że pracodawcami są co do zasady jednostki organizacyjne. W przypadku osób fizycznych za pracodawcę uznaje się jedynie przedsiębiorców. Osoby fizyczne zatrudniające pracowników do wykonywania pracy dla celów związanych z pracami w gospodarstwie domowym określone są jako pracodawcy domowi, a prawa i obowiązki takich pracodawców i pracowników domowych zostały uregulowane w odrębnym dziale projektu Kodeksu. Tym samym Komisja podjęła próbę ograniczenia stosowania pełnego zakresu przepisów prawa pracy do osób zarobkujących poprzez wykonywanie prac domowych.

Proponowane jest wprowadzenie słowniczka pojęć uniwersalnych dla całego projektu Kodeksu, które w szczególności odnoszą się do nieznanych obecnie kategorii pracowników, tj. pracowników autonomicznych i ich podgrup oraz pracowników mobilnych. Potrzeba wyodrębnienia powyższych grup pracowników wynika z tego, że projekt Kodeksu proponuje w stosunku do nich odmienne regulacje prawne, w szczególności w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń.

Komisja proponuje wprowadzenie do treści projektu Kodeksu dyrektywy interpretacyjnej, zgodnie z którą przy wykładni przepisów prawa pracy należy stosować w szczególności zasadę proporcjonalności, uwzględniając przede wszystkim prawo do pracy, wolność prowadzenia działalności gospodarczej, a także potrzebę realizacji celów społecznych. Powyższe ma na celu zaakcentowanie, że prawo pracy nie jest prawem służącym ochronie interesów jednej z grup społecznych, ale prawem ważenia praw i wolności zatrudnionych i zatrudniających. Nie ma także powodu aby twierdzić, że prawa pracownicze są z założenia ważniejsze niż prawa przedsiębiorców. W procesie wykładni prawa sądy będą więc miały obowiązek stosowania konstytucyjnych reguł interpretacyjnych.

Nawiązując do jednego ze wspomnianych wyżej celów Komisji, należy odnotować nowe regulacje dotyczące źródeł prawa pracy, dopuszczające możliwość odstępowania w układach zbiorowych pracy od rozwiązań, wynikających z Kodeksu pracy, o ile przepisy na to pozwalają. Powyższe ma realizować zasadę subsydiarności, pozwalając pracownikom i pracodawcom na opracowanie własnych regulacji prawnych, adekwatnych do lokalnych potrzeb zakładów pracy, tj. przede wszystkim pracowników i przedsiębiorców.

Istotne zmiany proponowane są w kontekście regulacji dotyczących równości i zakazu dyskryminacji. Przede wszystkim projekt porządkuje obecny chaos dotyczący regulacji dyskryminacyjnych. Dyskryminacja jest oczywiście zakazana niezależnie od przyczyn.

Jednak tylko w przypadku przyczyn wymienionych wprost w projekcie Kodeksu, prawo przerzuca ciężar dowodu na pracodawcę.

Ponadto, projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie rozwiązań, które mają na celu urealnienie stosowania przepisów. Proponuje się wprowadzenie instytucji zadośćuczynienia pełniącego funkcje prewencyjne, w przypadku w którym pracodawca nie przeciwdziała dyskryminacji.

Równocześnie precyzuje się treść zasady równości (nie będącej dyskryminacją) oraz rozciąga ją na pracodawców ściśle ze sobą powiązanych. Celem powyższej regulacji jest zapobieżenie praktykom, polegającym na tworzeniu odrębnych pracodawców, w celu różnicowania sytuacji prawnej pracowników, choć ich sytuacja faktyczna nie uległa zmianie. Celem regulacji nie jest wprowadzenie zasady identyczności, a jedynie równości. Podmioty powiązane będą więc miały pełne prawo do różnicowania warunków zatrudniania, jeżeli potrzeba taka będzie wynikała z powodów obiektywnych.

Projekt proponuje, aby regulacje prawne dotyczące mobbingu przenieść do działu obejmującego zasadę równości oraz zakaz dyskryminacji, z uwagi na ten sam przedmiot ochrony (dobra osobiste).

Proponuje się także doprecyzowanie regulacji dotyczących mobbingu w ten sposób aby stało się jasnym, że Kodeks pracy reguluje przede wszystkim nakaz przeciwdziałania mobbingowi, oraz odpowiedzialność za niewykonanie tego nakazu.

Projekt koryguje obowiązującą definicję stosunku pracy. Korekta wiąże się m.in. z objęciem definicją stosunku pracy osób zarządzających, które nie podlegają kierownictwu pracodawcy oraz tzw. pracowników nieetatowych.

Projekt Kodeksu proponuje bardzo silną promocję zatrudnienia pracowniczego, w kontekście powszechnego nadużywania tzw. zatrudnienia na umowach prawa cywilnego. Powyższe polega na mechanizmie domniemania stosunku pracy, w przypadku prac wykonywanych w ramach struktur organizacyjnych, na tzw. przerzuceniu ciężaru dowodu na pracodawcę w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz na domniemaniu zatrudnienia pracowniczego, w przypadku wątpliwości co do tego, czy osoba świadczy usługi czy jest zatrudniona. Projekt Kodeksu moderuje jednak skutki domniemania poprzez wprowadzenie katalogu form zatrudnienia, które według wyboru stron będą mogły być wykonywane bądź w postaci zatrudnienia pracowniczego bądź samozatrudnienia. Komisja zakłada, że katalog ten winien być przedmiotem konsultacji społecznych, albowiem rozstrzygnięcie w tym zakresie

jest jednym z kluczowych elementów uszanowania wolności człowieka. Komisja zwraca uwagę, że w tej niezmiernie ważnej dla praw jednostki kwestii nie odbyła się w Polsce pogłębiona debata społeczna, co w praktyce jest źródłem trudności dla wymiaru sprawiedliwości w kontekście tzw. zatrudnienia cywilnego. Brak powyższej debaty ma ten skutek, że bardzo liberalna wykładnia sądów w tej sprawie może być w każdym czasie zastąpiona wykładnią antywolnościową. Na gruncie obowiązującego stanu prawnego możliwe jest uznanie przez judykaturę, że umowy określane jako cywilnoprawne są de facto umowami o pracę, z wszystkimi konsekwencjami takiego stanu rzeczy. Powyższe wprowadza stan niepewności prawnej tak dla pracującego, jak i dla pracodawcy.

Ponadto projekt Kodeksu proponuje, aby skutki ustalenia istnienia stosunku pracy ograniczyć w czasie do 12 miesięcy przed wniesieniem pozwu. Proponuje się także ograniczenie dla pracodawcy skutków wadliwego wypowiedzenia umowy z samozatrudnionym, który ustalił istnienie zatrudnienia pracowniczego, jak i kosztów ewentualnych godzin nadliczbowych.

Projekt Kodeksu proponuje korekty przepisów dotyczących przejęcia pracowników. Proponuje się rozwiązania, które urealnią przepływ informacji pomiędzy pracodawcą przejmującym a przekazującym po to, aby lepiej informować pracowników o skutkach przejęcia. Mając na uwadze występujące czasem transfery pozorne, projekt proponuje przeniesienie na przedsiębiorcę przekazującego pracowników okresowej odpowiedzialności za wynagrodzenie i świadczenia wypłacane przez pracodawcę przejmującego. Z drugiej strony, proponuje się rozwiązania mające na celu ochronę przedsiębiorców przejmujących pracowników przed nieuczciwym podnoszeniem wynagrodzeń i innych świadczeń przed dniem przejęcia. Wprowadza się także rozwiązania chroniące pracodawców przed natychmiastowym odchodzeniem pracowników po transferze oraz wyjaśniające stan prawny w zakresie zakazów zmian warunków pracy w związku z transferem.

Projekt Kodeksu proponuje także, aby w przypadku transferów, które nie skutkują zerwaniem więzi faktycznych i ekonomicznych pomiędzy pracownikami a poprzednim pracodawcą, okres stosowania postanowień układów zbiorowych pracy wynosił co do zasady 24 miesiące. Powyższe ma przeciwdziałać kreowaniu zależnych podmiotów prawnych służących wyłącznie zmianom warunków zatrudnienia.

W zakresie współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi projekt Kodeksu odnosi się co do zasady jedynie do współdziałania w sprawach indywidualnych, z nielicznymi wyjątkami dot. m.in. postępowań pojednawczych. Projekt Kodeksu nie określa zasad

reprezentacji związku zawodowego. Ta materia pozostawiona jest Kodeksowi zbiorowego prawa pracy. Proponuje się jedynie aby komunikacja pomiędzy pracodawcą a związkami w sprawach indywidualnych odbywała się drogą elektroniczną, chyba że pracodawca i organizacja związkowa ustalą inaczej. Powyższe ma służyć przyspieszeniu stosownych procedur.

Projekt Kodeksu proponuje modyfikacje dotyczące systemu umów o pracę. 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. Próbą odpowiedzi na to zapotrzebowanie jest propozycja łatwo wypowiedzalnych umów o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na czas wykonywania pracy na podstawie nietatowej umowy o pracę. To ostatnie rozwiązanie adresowane jest do osób uczących się oraz dorabiających osób starszych. Ponadto, proponuje się znaczące wydłużenie dopuszczalności zawierania umów na okres próbny.

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 drugiej strony proponuje się skrócenie okresów wypowiedzenia oraz ograniczenie tzw. szczególnej ochrony w przypadkach, w których wypowiedzenie dokonywane jest na skutek ustania celu zawarcia umowy na czas określony.

Proponuje się także ograniczenie czasu trwania umów zawartych na czas określony z powodu niepewności zatrudnienia do 18 miesięcy, zezwalając zarazem, aby układ zbiorowy pracy mógł wydłużać powyższy okres. Powyższe ograniczenie nie dotyczy jednak umów, które z powodów szczególnych mogą być obecnie zawierane na okresy dłuższe. W tych przypadkach nie obowiązuje bowiem ani limit czasu trwania takich umów, ani ograniczenie co do wielokrotności ich zawierania.

Ponadto, proponuje się rozwiązanie, zgodnie z którym zmiana rodzaju wykonywanej pracy lub przerwa w zatrudnieniu ma ten skutek, że możliwość zawierania umów na czas określony otwiera się od nowa.

Projekt Kodeksu proponuje istotne zmiany w zakresie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Wśród licznych propozycji i korekt wymienić należy następujące:

- obowiązek uzasadniania wypowiedzeń umów zawartych na czas określony;
- wprowadzenie instytucji wysłuchania pracownika w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, przez pracodawców zatrudniających powyżej 10 pracowników;
- wprowadzenie krótszych niż obecnie okresów dla wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony w sytuacji, w której odpada cel, na który umowa została zawarta;
- wprowadzenie przepisów, które po przerwie w zatrudnieniu nakazują ponownie nabyć staż na potrzeby ustalenia okresu wypowiedzenia;
- wprowadzenie możliwości przywrócenia pracownika do pracy po wadliwym wypowiedzeniu także na inne stanowisko pracy niż przed dniem ustania umowy o pracę;
- możliwość przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego wcześniej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony;
- zmianę nazwy sankcji za wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z odszkodowania na zadośćuczynienie, co ma odzwierciedlić to, że utrata pracy wywołuje przede wszystkim skutek w postaci krzywdy, a nie szkody;
- podwyższenie dolnego limitu sankcji za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę do 1 miesiąca oraz podniesienie górnego do 6 miesięcy, co zarazem zrywa automatyczny związek pomiędzy długością okresu wypowiedzenia a zadośćuczynieniem. Powyższe ma pozwolić sądom na indywidualizowanie sankcji nakładanych na pracodawcę, zależnie od stopnia bezprawności ich działania;
- wprowadzenie możliwości dochodzenia przez pracownika obok zadośćuczynienia odszkodowań za realnie poniesione szkody w związku z niezgodną z prawem utratą zatrudnienia, jednak wraz z ustaleniem jego górnego limitu;

- wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą uchyla się częściowo ograniczenia w wypowiedzaniu umów o pracę osobom w wieku przedemerytalnym, w sytuacji, w której pracodawca zdecyduje się zatrudnić taką osobę;
- wprowadzenie możliwości uwolnienia się przez pracodawcę od obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika na skutek przywracającego wyroku sądowego, poprzez wypłatę pracownikowi określonej w projekcie Kodeksu odprawy.

Mając na celu promocję legalnego zatrudniania na podstawie umowy o pracę, projekt Kodeksu proponuje uelastyczenie zasad wypowiedzania umów o pracę przez pracodawców zatrudniających do 10 pracowników. Wypowiadając taką umowę pracodawca taki mógłby uniknąć obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę w zamian za wypłatę zwalnianemu pracownikowi odprawy zależnej od stażu pracy. Decyzja o tym, czy wypowiedzenie uzasadniać i nie wypłacać odprawy, czy też tylko wypłacać odprawę, pozostaje w gestii pracodawcy.

Komisja proponuje nowe rozwiązania w zakresie wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powyższe dotyczy przede wszystkim objęcia tą regulacją pracodawców zatrudniających do 20 pracowników. Aktualny stan prawny jest bowiem w tym zakresie wątpliwy w kontekście zasady równości wobec prawa. Projekt Kodeksu nie nakazuje przy tym stosować wobec tych pracodawców procedur dotyczących tzw. zwolnień grupowych. Aktualne przepisy nie pozwalają bowiem małym pracodawcom na zmianę warunków pracy i wynagradzania wobec tzw. pracowników szczególnie chronionych, w tym pracownic będących w ciąży. Tym samym zmniejsza to skłonność pracodawców do legalnego zatrudniania młodych pracownic. Proponowana regulacja pozwala w takich sytuacjach na zmianę warunków pracy i wynagradzania, jeśli dla takich pracowników nie ma pracy.

Z drugiej strony projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie powszechnych odpraw w przypadku wypowiedzenia umów z przyczyn nie dotyczących pracownika. Obecny stan prawny, w którym znakomita większość pracowników w Polsce nie ma prawa do odpraw, budzi uzasadnione wątpliwości konstytucyjne co do zgodności z zasadą równości wobec prawa, nawet jeżeli orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego sugeruje inny punkt widzenia. Mając jednak na uwadze, że koszty odpraw mogą być dla małych pracodawców dużym obciążeniem proponuje się, aby prawo do odprawy należało się pracownikom dopiero po dwóch latach pracy w danym zakładzie pracy.

W kontekście wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, proponuje się także, aby pracownikowi zwolnionemu w tym trybie przysługiwało prawo do pierwszeństwa w zatrudnieniu w przypadku zatrudniania do pracy tego samego rodzaju, przez 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia, niezależnie od tego czy pracownik był zwolniony w trybie zwolnienia grupowego czy indywidualnego.

Ponadto, projekt Kodeksu nakazuje pracodawcom zatrudniającym powyżej 10 osób zaoferowanie pracownikowi, któremu pracodawca ma zamiar wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika innego zatrudnienia, jednak tylko wtedy, gdy pracodawca ma wolne stanowiska pracy, a pracownik jest w stanie od razu lub po krótkim przeszkoleniu wykonywać taką pracę na należytych warunkach.

W zakresie rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, projekt Kodeksu proponuje modyfikacje kwestii proceduralnych. Z jednej strony proponuje się wprowadzenie procedury wysłuchania, podobnie jak w przypadku wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracownika. Z drugiej strony proponuje się, aby w przypadkach nie budzących wątpliwości naruszeń obowiązków pracowniczych konsultacje ze związkami zawodowymi mogły być następcze, czyli mieć miejsce już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

W kwestii przepisów regulujących wygaśnięcie umowy o pracę Komisja proponuje rozbudowanie regulacji dotyczących przypadku śmierci przedsiębiorcy, poprzez zapobieganie przedwczesnej likwidacji zakładów pracy. Proponuje się wprowadzenie rozwiązań, które ułatwiają zachowanie ciągłości zatrudnienia, pomimo barier wynikających z prawa spadkowego. Powyższe rozwiązania powinny być jednak skonfrontowane z prowadzonymi przez Rząd pracami nad tzw. przepisami sukcesyjnymi.

Odnosnie do wygaśnięcia umowy o pracę proponuje się także racjonalizację przepisów dotyczących skutków powrotu pracownika do pracy po tymczasowym aresztowaniu w ten sposób, aby obowiązek ponownego zatrudnienia przez mniejszych pracodawców nie był obowiązkiem bezwzględnym.

Projekt Kodeksu proponuje częściowe odformalizowanie regulacji dotyczących telepracy oraz wprowadzenie rozwiązań pozwalających na okazjonalne wykonywanie pracy na odległość. W szczególności proponuje się liberalizację stosowania przepisów dotyczących BHP w przypadku wykonywania prac krótkoterminowych poza placówką zatrudnienia. Chodzi przy tym o to, aby obowiązki z zakresu BHP były adekwatne do rzeczywistych ryzyk.

Mając na uwadze ochronę praw człowieka oraz dookreślenie warunków wykonywania pracy w formie samozatrudnienia, projekt Kodeksu proponuje uregulowanie podstawowych praw samozatrudnionych wykonujących pracę w ścisłym związku z określonym kontrahentem. Osobom takim – zwanym samozatrudnionymi ekonomicznie zależnymi – proponuje się m.in. elementarną ochronę stabilności zatrudnienia, minimalne stawki godzinowe, ograniczenie czasu świadczenia usług oraz okresy niewykonywania usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Projekt Kodeksu proponuje ograniczenie wysokości tzw. uznaniowych składników wynagrodzenia o charakterze okresowym, jak również świadczeń nie będących wynagrodzeniem o charakterze niespołecznym. W tym celu proponuje się wprowadzenie do Kodeksu pracy kategorii bonusu, jako obejmującej wszelkie świadczenia inne niż należne za pracę, i nie mające charakteru świadczenia społecznego.

Projekt Kodeksu reguluje także warunki stosowania rozwiązań premiowych. Celem powyższych regulacji jest przeciwdziałanie nadużywaniu takich rozwiązań w sferze wynagrodzeń i świadczeń, które nie są związane z wysiłkiem pracownika, lub które nadużywają niewiedzy pracowników co do faktycznej niemożliwości osiągnięcia oczekiwanych wyników.

Równocześnie projekt Kodeksu promuje zasadę, że w zakresie nim określonym, pracodawca ma prawo do stosowania składników uznaniowych, a uznaniowość w tych granicach nie może być zakwestionowana przez sąd.

Projekt Kodeksu proponuje modyfikację przepisów dotyczących norm pracy tak, aby zwiększyć rolę konsultacji społecznych oraz ograniczyć ryzyka dla życia i zdrowia pracownika poprzez odpowiednie zaangażowanie lekarza medycyny pracy w ustalaniu norm pracy.

W projekcie Kodeksu proponuje się istotną modyfikację zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia, poprzez wprowadzenie limitu, powyżej którego będzie ono możliwe. W przypadku ugód zawartych przed sądem lub w toku procedur pojednawczych, projekt Kodeksu nie przewiduje żadnych ograniczeń. Powyższe ma na celu urealnienie możliwości polubownego załatwiania sporów na tle płacowym, z równoczesną ochroną pracownika przed skutkami decyzji pochopnych.

Projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie możliwości uelastycznienia terminu wypłaty wynagrodzeń w zakresie składników ruchomych należnych za okresy miesięczne, w drodze układowej. Równocześnie proponuje się odwrócenie zasady dotyczącej miejsca wypłaty wynagrodzenia w ten sposób, że zasadą jest wypłata na konto pracownika, a wyjątkiem wypłata do rąk pracownika.

Proponuje się zmianę w zakresie minimalnych gwarantowanych kwot wolnych od potrąceń w ten sposób, aby w przypadku pracowników wysoko zarabiających zwiększyć kwotę podlegającą egzekucji.

Proponuje się istotną modyfikację przepisów dotyczących obowiązku wypłat przez pracodawców wynagrodzenia chorobowego poprzez skrócenie tego okresu, zwłaszcza w przypadku umów krótkoterminowych. Celem powyższych regulacji winno być przesunięcie ciężaru wypłaty świadczeń na system ubezpieczeń społecznych, co powinno promować zatrudnienie. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że propozycje Komisji wytyczają pożądany kierunek zmian, w którym granicą odpowiedzialności pracodawców za świadczenia wypłacane w okresie niezdolności do pracy jest techniczna nieopłacalność angażowania ZUS. Powyższe oznacza, że okres ten powinien być bardzo krótki. Dlatego wskazane w projekcie Kodeksu terminy nie mają oparcia w żadnych wyliczeniach dotyczących realności ich sfinansowania przez ZUS, albowiem Komisja nie dysponowała w tym zakresie danymi.

Projekt Kodeksu przewiduje propozycje zmian dotyczących instytucji zakazu konkurencji. Pominąwszy korektę dotychczasowych regulacji, projekt proponuje wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą zakaz konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia nie wymaga zawierania umowy, wychodząc z założenia, że konkurowanie z przedsiębiorcą zagraża bezpieczeństwu

miejsce pracy innych pracowników. Tym samym nie można redukować tego zakazu wyłącznie do relacji pracownik-przedsiębiorca.

Proponuje się także wprowadzenie umowy, pozwalającej na ochronę przed negatywnymi skutkami występowania konfliktu interesów.

Projekt Kodeksu proponuje także wprowadzenie, pod warunkiem uprzedniego poinformowania przez pracodawcę, ustawowego zakazu konkurencji w stosunku do pracowników, którzy skorzystali ze specjalistycznych szkoleń sfinansowanych przez pracodawcę.

Niezależnie od zakazu konkurencji, projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie instytucji umowy o powstrzymanie się od prowadzenia dodatkowej działalności lub podejmowania zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy, na podstawie odrębnej odpłatnej umowy.

W zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie szeregu regulacji precyzujących przepisy dotychczasowe. Nowością jest wprowadzenie regulacji dotyczących podnoszenia kwalifikacji przez wykonywanie pracy przez pracowników nie będących młodocianymi.

W odniesieniu do regulaminów pracy projekt Kodeksu przewiduje rozszerzenie ich zakresu podmiotowego. Mając na uwadze, że przedmiotem regulaminu jest w pewnej części zapewnienie bezpieczeństwa na terenie placówki zatrudnienia, niektóre obowiązki regulaminowe powinny więc dotyczyć także osób trzecich przebywających na jej terenie.

Proponowane zmiany dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter przede wszystkim porządkujący i urealnający stosowane w tych regulacjach terminy.

Projekt Kodeksu proponuje szereg zmian w zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników. Nie zmienia się jednak filozofia samej regulacji, zgodnie z którą pracownik, który wyrządził szkodę z winy nieumyślnej ponosi odpowiedzialność w ograniczonym wymiarze. Projekt podnosi jednak ten wymiar w przypadku niektórych pracowników. Projekt stara się także wyraźnie oddzielić reguły odpowiedzialności za szkodę majątkową od odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych. Ponadto, projekt próbuje uzyskać spójność pomiędzy regulacjami prawa cywilnego a prawa pracy związaną z tym, że nie każdy pracodawca jest podmiotem, któremu mogą przysługiwać cywilistycznie rozumiane prawa podmiotowe.

Projekt Kodesku obejmuje swoim zakresem zasady odpowiedzialności za mienie powierzone, co jest obecnie przedmiotem rozporządzenia wykonawczego.

W zakresie czasu pracy projekt Kodeksu proponuje bardzo wiele modyfikacji i zmian, których celem jest z jednej strony objęcie kategorią czasu pracy części okresu podróży służbowych oraz dyżurów w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a z drugiej strony poszukiwanie rozwiązań elastycznych, jednak w zakresie społecznie uzasadnionym.

Wdrożenie pierwszego z celów wymaga wprowadzenia dość skomplikowanych rozwiązań prawnych, z uwagi na to, że pełne zrównanie czasu podróży służbowych i różnych kategorii dyżurów z innymi okresami pozostawania w dyspozycji pracodawcy oznaczałoby bardzo znaczne podniesienie kosztów wynagrodzeń. Ponadto, mając na względzie ograniczenia norm czasu pracy, rozciągnięcie statusu prawnego dotychczasowych dyżurów zakładowych na część dyżurów domowych wymagało odwołania się do konstrukcji tzw. opt-out, w celu zapewnienia możliwości odpowiedniej organizacji dyżurów.

Rozwiązania elastyczne w zakresie czasu pracy zostały zaproponowane poprzez modyfikację przepisów dotychczasowych oraz dość liczne nowe rozwiązania prawne. Do tych ostatnich należą m.in.:

- wprowadzenie kategorii pracowników autonomicznych, co ma wpływ zarówno na normy czasu pracy, jak i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
- pełniejsza implementacja prawa unijnego w zakresie wyjątków od zasady sztywnego wypoczynku dobowego i tygodniowego;
- zwiększenie roli indywidualnych porozumień w zakresie czasu pracy,
- wprowadzenie instytucji zespołowej organizacji pracy, pozwalającej na bardzo elastyczną i dopasowaną do indywidualnych potrzeb pracowników i pracodawców organizację czasu pracy w mniejszych zespołach pracowniczych;
- poszerzenie możliwości stosowania równoważnych systemów czasu pracy z maksymalnym 16 godzinnym dobowym wymiarem czasu pracy, m.in. do prac naukowo - badawczych i związanych z nowymi technologiami;
- wprowadzenie możliwości derogowania przepisów dotyczących czasu pracy poprzez zakładowy układ zbiorowy pracy;

- wprowadzenie możliwości derogowania przepisów dotyczących czasu pracy poprzez umowę o zespołową organizację pracy;
- uelastycznianie zasad ustalania i zmian harmonogramów czasu pracy w szczególności dla pracodawców małych oraz przy zatrudnieniu krótkoterminowym.

Projekt Kodeksu proponuje zmiany w zakresie zasad wynagradzania za czas przepracowany w dniach wolnych od pracy a niezrekompensowany czasem wolnym w ten sposób, że z tytułu pracy w takich dniach pracownikowi przysługuje dodatek niezależny od ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Projekt Kodeksu przewiduje także rozwiązanie pozwalające na przyspieszoną wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających normę średniotygodniową przed zakończeniem okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Projekt Kodeksu przewiduje odniesienie podstawy naliczania dodatku za pracę w porze nocnej do stawki wynagrodzenia zasadniczego.

W zakresie pracy w niedzielę projekt Kodeksu proponuje wprowadzenie limitowanej w skali roku liczby dni, w których wykonywanie takiej pracy jest dopuszczalne za zgodą pracownika w innych sytuacjach, niż dotychczas wynikające z Kodeksu pracy.

W zakresie urlopów wypoczynkowych projekt przewiduje ujednoczenie wymiaru urlopu do 26 dni dla wszystkich pracowników. Proponuje także zmianę sposobu obliczania wymiaru urlopu poprzez przeliczanie go na godziny (udzielanego jednak co do zasady w dniach). Powyższe wynika z potrzeby dostosowania przepisów urlopowych do zatrudnienia krótkoterminowego, mającego zastąpić tzw. umowy zlecenia.

Proponuje się modyfikację zasad udzielania urlopu na żądanie, który pozostaje jednak elementem urlopu wypoczynkowego, czyli jest urlopem płatnym.

Ponadto, projekt Kodeksu nakłada na pracodawcę obowiązek, aby zasadą było udzielenie urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym (do stycznia roku następnego), a jeżeli z przyczyn obiektywnie niemożliwych udzielenie urlopu w tym terminie nie byłoby możliwe - okres udzielenia urlopu zaległego byłby dłuższy, jednak co do zasady nie dłuższy niż 9 lub 15 miesięcy (zależnie od przesłanek) od dnia zakończenia roku kalendarzowego, za który pracownik nabył prawo do urlopu.

Projekt Kodeksu przewiduje także możliwość podziału urlopu na części, jednak przy zachowaniu zasady nieprzerwanego minimalnego okresu odpoczynku.

Promowaną formułą ustalania terminu urlopu wypoczynkowego jest porozumienie pracownika i pracodawcy. Mając jednak na względzie to, że powiązanie odpoczynku ze zmęczeniem wynikającym z pracy wiąże się z ochroną życia i zdrowia, projekt proponuje, aby pracodawca miał możliwość a nawet obowiązek udzielenia urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, w przypadku nieosiągnięcia porozumienia. Chroniąc jednak interesy pracownika, projekt Kodeksu nakazuje w tym przypadku zapewnienie co najmniej 60 dniowego uprzedzenia.

Projekt Kodeksu zawiera propozycję wygaszania prawa do urlopu, jeżeli ustaje związek pomiędzy pracą a zmęczeniem. Jeżeli jednak prawo do urlopu wygasa na skutek nieudzielenia go przez pracodawcę, to pracownikowi będzie przysługiwać zadośćuczynienie odpowiadające wysokości dwukrotności wynagrodzenia urlopowego. Powyższa sankcja wraz z sankcją wykroczeniową, ma na celu doprowadzenie do praktyki, w której urlopy będą udzielane w naturze w każdym roku kalendarzowym.

Projekt Kodeksu nie przewiduje jednak sankcji w sytuacji, w której pracodawca nie udzielił urlopu bez swojej winy. W takim przypadku pracownik sam zdecyduje, czy pomimo upływu długiego czasu od roku w którym nabył prawo do urlopu, zamierza skorzystać z urlopu w naturze czy też skorzysta z rekompensaty finansowej, tym razem odpowiadającej już tylko wynagrodzeniu urlopowemu.

W zakresie przepisów dotyczących ochrony rodzicielskiej odnotować należy wrażliwy społecznie problem, jakim jest ochrona pracownic w ciąży. Projekt Kodeksu proponuje zmiany w tym zakresie polegające przede wszystkim na tym, aby pracodawca mógł w określonych sytuacjach rozwiązać lub wypowiedzieć umowę pracownicy w ciąży, za zgodą związku zawodowego lub właściwego organu PIP. Proponuje się także ograniczenie zakresu ochrony pracownicy w ciąży zatrudnionych u pracodawców zatrudniających do 10 pracowników oraz w przypadku zatrudnienia sezonowego i dorywczego.

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.

W zakresie dotyczącym zatrudniania młodocianych projekt modyfikuje zasady nabywania i wymiar urlopu wypoczynkowego poprzez odesłanie do regulacji dotyczących ogółu pracowników z zachowaniem prawa do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych.

Projekt Kodeksu zawiera bardzo rozległe regulacje dotyczące pozasądowego rozwiązywania sporów pracowniczych. Proponuje on wprowadzić ulgi w zakresie opłat sądowych dla tych pracodawców, którzy powołają komisje pojednawcze lub ustalą procedury mediacyjne. Projekt Kodeksu proponuje także ulgi w ponoszeniu kosztów sądowych wobec pracowników, którzy zdecydują się na skorzystanie z drogi polubownej.

Proponuje się także wprowadzenie rozwiązań, pozwalających na uwzględnianie przez pracodawców roszczeń pracowniczych na skutek wewnętrznego odwołania od decyzji pracodawców dotyczących wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Projekt Kodeksu promuje ugody pozasądowe, a w zakresie wynagrodzeniowym – rozstrzyganie sporów przez komisje arbitrażowe.