

Projektowane zmiany  
w prawie pracy  
– rezultaty prac Komisji  
Kodyfikacyjnej Prawa Pracy

# Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy

- Powołana 15 września 2016 r.
- Kadencja Komisji 18 miesięcy.
- 14 członków.
- Przewodniczącym Komisji prof. Marcin Zieleniecki, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Zadaniem Komisji opracowanie projektów nowych ustaw: Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy.
- Zakończenie prac Komisji 14 marca 2018 r.

# Rezultaty prac Komisji

- projekt Kodeksu pracy z uzasadnieniem  
- 544 artykuły
- projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy z uzasadnieniem  
- 469 artykułów
- prof. Zieleniecki: - „dorobek Komisji Kodyfikacyjnej to propozycje systemowych rozwiązań sformułowane przez grono ekspertów, które będą mieć postać konkretnych przepisów”

# Domniemanie stosunku pracy

- Domniemanie zatrudnienia pracowniczego.
- Przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.
- Ograniczenie skutków ustalenia istnienia stosunku pracy w czasie do 12 miesięcy przed wniesieniem pozwu.

# Formy zatrudnienia

- Praca zarobkowa może być wykonywana jedynie w ramach stosunku pracy, samozatrudnienia lub zatrudnienia niepracowniczego.
- Zatrudnionym niepracowniczo jest osoba wykonująca pracę w ramach struktur jednostki organizacyjnej zatrudniającego, jeżeli ustawa dopuszcza jej wykonywanie poza stosunkiem pracy. Do zatrudnienia niepracowniczego stosuje się przepisy KC o umowie zlecenia. Dot. kadry zarządzającej i specjalistów.

# Nowe kategorie pracowników

- Pracownik autonomiczny (charakter pracy uniemożliwia dokładne określenie wymiaru czasu pracy).
- Kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.
- Pracownik zatrudniony na wysokim stanowisku kierowniczym.
- Pracownik mobilny (praca wymagająca przemieszczania się).

# Nowe rodzaje umów o pracę

- Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na czas wykonywania pracy na podstawie nieetatowej umowy o pracę.
- Umowę na czas określony można zawrzeć jedynie w określonych w k.p. przypadkach, np. na zastępstwo lub w razie niepewności firmy co do zapotrzebowania na pracę.

# Nowe rodzaje umów o pracę

- Umowa o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej – w celu wykonania prac nieregularnych lub wynikających z potrzeb krótkoterminowych. Zawierana między tymi samymi stronami na okres nie dłuższy niż 30 dni.
- Umowa o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej – w celu wykonywania prac związanych z okresowym zapotrzebowaniem na prace, ściśle związanym z warunkami atmosferycznymi, cyklami produkcji rolnej i ogrodniczej lub w związku z okresowym zapotrzebowaniem na produkty, wynikające z pór roku lub tradycji.



# Nowe rodzaje umów o pracę

- Umowa o pracę nieetatową umożliwi wykonywanie pracy tylko na wezwanie pracodawcy, w wymiarze maksymalnie 20 godz. tygodniowo i dotyczyłaby tylko osób młodych (studentów do 26. roku życia) i starszych (powyżej 60. roku życia) - tzw. kontrakt „o godzin”. W przypadku tej umowy (oraz umów o pracę sezonową i dorywczą) ograniczone byłyby uprawnienia pracownicze (np. nie obowiązywałaby szczególna ochrona przed zwolnieniem).

# Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę

- 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.

# Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę

- 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.

# Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę

- W miejsce odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę - 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.

# Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę

- 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.

# Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę

- Wprowadzenie możliwości uwolnienia się przez pracodawcę od obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika na skutek przywracającego wyroku sądowego, poprzez wypłatę pracownikowi określonej w projekcie Kodeksu odprawy.
- Uelastycznienie zasad wypowiedzania umów o pracę przez pracodawców zatrudniających do 10 pracowników. Wypowiadając taką umowę pracodawca mógłby uniknąć obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę w zamian za wypłatę zwalnianemu pracownikowi odprawy zależnej od stażu pracy.

## Nowe zasady rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

- Wprowadzenie procedury wysłuchania podobnie jak w przypadku wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracownika.
- W przypadkach nie budzących wątpliwości naruszeń obowiązków pracowniczych konsultacje ze związkiem zawodowym mogą być następcze, czyli mieć miejsce już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

# Nowe rozwiązania w zakresie wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

- Objęcie regulacją pracodawców zatrudniających do 20 pracowników.
- Wprowadzenie powszechnych odpraw w przypadku wypowiedzenia umów z przyczyn nie dotyczących pracownika.
- Prawo do odprawy dopiero po dwóch latach pracy w danym zakładzie pracy.
- Obowiązek zaoferowania pracownikowi, któremu pracodawca ma zamiar wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, innego zatrudnienia, jednak tylko wtedy, gdy pracodawca ma wolne stanowiska pracy (w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 10 osób).



# Wynagradzanie

- Ograniczenie wysokości tzw. uznaniowych składników wynagrodzenia o charakterze periodycznym.
- Wprowadzenie do Kodeksu pracy kategorii bonusu, jako obejmującej wszelkie świadczenia inne niż należne za pracę, i nie mające charakteru świadczenia społecznego (zaspokajającego potrzeby społeczne pracowników).

# Wynagradzanie

- Modyfikacja 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.
- Zmiana w zakresie minimalnych gwarantowanych kwot wolnych od potrąceń w ten sposób, aby w przypadku pracowników wysoko zarabiających zwiększyć kwotę podlegającą egzekucji.

# Wynagradzanie

- Modyfikacja przepisów dotyczących obowiązku wypłat przez pracodawców wynagrodzenia chorobowego poprzez skrócenie tego okresu, zwłaszcza w przypadku umów krótkoterminowych.
- Wynagrodzenie (co do zasady 80 proc.) przysługuje za 14 dni choroby w roku (7 dni w przypadku pracowników po 50. roku życia). Po tym okresie przysługuje zasiłek chorobowy.
- Celem powyższych regulacji - przesunięcie ciężaru wypłaty świadczeń na system ubezpieczeń społecznych i promocja zatrudnienia.

# Czas pracy

- Modyfikacja 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.
- Objęcie kategorią czasu pracy części okresu podróży służbowych oraz dyżurów w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

# Czas pracy

- Wprowadzenie kategorii pracowników autonomicznych, co ma wpływ zarówno na normy czasu pracy, jak i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Zwiększenie roli indywidualnych porozumień w zakresie czasu pracy.

# Czas pracy

- Wprowadzenie instytucji zespołowej organizacji pracy, pozwalającej na 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.

# Czas pracy

- 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.

# Czas pracy

- Pracą w godzinach nadliczbowych będzie wyłącznie ta wykonywana na polecenie pracodawcy.
- Układ zbiorowy pracy może przewidywać tworzenie kont wynagrodzeń – trafiałyby na nie pieniądze za nadgodziny, a pracodawca wypłacałby te środki pracownikom, np. w razie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z załamaniem popytu lub zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę.



# Urlopy

- W zakresie urlopów wypoczynkowych projekt przewiduje ujednoczenie wymiaru urlopu do 26 dni dla wszystkich pracowników.
- Modyfikacja zasad udzielania urlopu na żądanie, który pozostaje jednak elementem urlopu wypoczynkowego, czyli jest urlopem płatnym. Skorzystanie przez pracownika z urlopu wymaga zgody pracodawcy, jeżeli pracownik wskaże pracodawcy termin wykorzystania urlopu, krótszy niż 24 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy zgodnie z harmonogramem czasu pracy pracownika.

# Urlopy

- Propozycja 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.

# Urlopy

- Brak 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.

# Ochrona pracownic w ciąży

- Pracodawca będzie 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.

# Zakaz konkurencji

- Projekt proponuje wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą zakaz konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia nie wymaga zawierania dodatkowej umowy.
- Ustawowy zakaz konkurencji w stosunku do pracowników, którzy skorzystali ze specjalistycznych szkoleń sfinansowanych przez pracodawcę.

# Reprezentacja pracowników

- Reprezentacja załogi w zakładzie pracy może mieć trojaki formę: przedstawicielstwa związkowego (delegat związkowy i zakładowa organizacja związkowa), wybieranego (rada zakładowa i delegat załogi) lub wyłonionego w sposób przyjęty w danej firmie.
- Status związku reprezentatywnego zyska ta organizacja, która zrzesza odpowiednią liczbę członków – 20 proc. załogi w przypadku związków zrzeszonych w centrali (np. Solidarności lub OPZZ) lub 30 proc. w przypadku pozostałych.