

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS
z dnia 10 marca 2022 r.

Forma posiedzenia: wideokonferencja.

Przewodniczący: Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy.

Uczestnicy posiedzenia: członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS, pozostali zaproszeni goście i eksperci.

Przyjęto następujący porządek obrad:

1. Projekt ustawy *o zmianie ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* – referuje Minister Rodziny i Polityki Społecznej.
 - dyskusja oraz próba wypracowania wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie przedmiotowego projektu.
2. Kontynuacja dyskusji na temat praktycznych wniosków wynikających z Ekspertyzy dotyczącej BHP dla osób niebędących pracownikami autorstwa: dr hab. Iwona Sierocka, dr hab. Teresy Wyki oraz prof. Andrzeja Mariana Świątkowskiego – próba wypracowania rekomendacji.
3. Sprawy różne.

Ad 1

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu i zebranych gości, a następnie przeszedł do omówienia porządku obrad posiedzenia.

Pan Marcin Stanecki, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, MRiPS przedstawił założenia projektu ustawy o zmianie ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Projekt ma na celu wprowadzenie do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dyrektywy

w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę 2010/18/UE. Najważniejsze zmiany wynikające z wprowadzenia do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy rodzicielskiej to wprowadzenie dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego oraz nieprzenaszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców. Resort chce również uniezależnić prawo do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu oraz zniesienia konieczności bezpośredniego wykorzystywania urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim. Ministerstwo proponuje zwiększenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego i ustalenie go na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku. Ponadto w projekcie ministerstwo chce umożliwić stosowanie elastycznej organizacji pracy na wniosek pracownika, dla takich form jak telepraca, ruchomy czas pracy, praca na część etatu, indywidualny rozkład czasu pracy. Przewiduje prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym, prawo do 2 – dniowego zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, wydłużenie wieku dziecka z 4 do 8 lat, do którego wieku pracodawca może polecić pracownikowi, wyłącznie za jego zgodą, pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, zatrudnienie w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy. Wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy nastąpiłoby poprzez rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia z art. 29 § 3. Zmiany objęłyby także umowę na okres próbny. Ministerstwo proponuje przedłużenie czasu trwania umowy na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy. Umowa na okres próbny ma być współmierna do rodzaju pracy oraz przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony. Ponadto projekt przewiduje prawo do równoległego zatrudnienia, wprowadzenia prawa pracownika do wnioskowania o stabilniejszą formę zatrudnienia, przyznanie prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku oraz wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i konsultacji związkowych.

Następnie odbyła się dyskusja z udziałem członków Zespołu

Przedstawiciele związków zawodowych wyrazili pozytywną ocenę na temat projektowanych zmian. Podkreślili, że przepisy te zwiększają prawo pracowników do informacji w zakresie obowiązków związanych ze świadczeniem pracy, zwiększenie uprawnień rodzicielskich oraz rozszerzenie ochrony trwałości stosunku pracy na umowy terminowe. Zwrócili uwagę, że

niektóre zapisy są nieprecyzyjne i niejasne. Wskazywali na kwestię odpłatności w zakresie uprawnień polegających na zwolnieniu od pracy, w tym nieprecyzyjne zapisy dotyczące przesłanek do uzyskania urlopu opiekuńczego oraz zbyt wąski zakres podmiotowy osób, nad którymi pracownik może świadczyć opiekę. Wskazali ponadto na kwestię określonego terminu wypowiedzenia umów na okres próbny, który będzie uzależniony od zamiaru zawarcia następnej umowy o pracę. Ponadto wnieśli o implementację w ustawie zapisów porozumienia polskich partnerów społecznych na rzecz aktywnego starzenia, które zawarto w 2019 roku, które wprowadzałyby m.in. 2 i 3 przerwę w pracy.

Reprezentanci organizacji pracodawców zwrócili uwagę, że projekt dotyczy trzech obszarów: informowania, uprawnień rodzicielskich i wypowiedzania umów na czas określony. Wnioskowali o całkowite wyłączenie z ustawy tematu dotyczącego wypowiedzania umów na czas określony. W sprawie rozszerzenia zakresu informowania pracownika, wskazali na następujące kwestie, które budzą wątpliwości po stronie pracodawców: kwestie zmian dotyczących umowy o pracę, w tym miejsca wykonywania pracy określonego przez pracownika, obowiązku informacji przy rozpoczęciu stosunków pracy o dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, informacji o innych niż określonych w umowie składnikach wynagrodzenia i świadczeniach pieniężnych, wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, prawie pracownika do szkoleń zapewnionych przez pracodawcę, w szczególności liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleniowych w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy. Ponadto pracodawcy będą postulowali o wydłużenie czasu trwania umowy na okres próbny oraz o nietransponowanie z dyrektywy przepisu o możliwości złożenia wniosku przez pracownika o bardziej przewidywalną formę zatrudnienia. Poza tym pracodawcy będą się opowiadali za utrzymaniem dotychczasowych zasad dotyczących udzielania urlopu rodzicielskiego.

Na wniosek partnerów społecznych termin na zaopiniowanie projektu został przedłużony do 24 marca 2022 r. Dyskusja w tej sprawie będzie kontynuowana na posiedzeniu autonomicznym.

Ad 2

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przeszedł do rozpatrzenia punktu dotyczącego kontynuacji dyskusji na temat praktycznych wniosków wynikających



z Ekspertyzy dotyczącej BHP dla osób niebędących pracownikami autorstwa: dr hab. Iwona Sierocka, dr hab. Teresy Wyki oraz prof. Andrzeja Mariana Świątkowskiego.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” wyjaśnił, że ekspertyza dotyczyła zakresu przedmiotowego rozporządzenia w sprawie BHP, w szczególności oceny art. 304 k.p. w kontekście wiążących Polskę zobowiązań międzynarodowych, w tym dyrektywy ramowej BHP. Z ekspertyzy oraz opinii Głównego Inspektora Pracy wynika, że obecne uregulowania kodeksu pracy w zakresie organizowania pracy i jej wykonywania na innych podstawach niż umowa o pracy są niekompletne i niedostateczne. Istnieje potrzeba wprowadzenia zmian zarówno w zakresie przedmiotowym, jak i podmiotowym w art. 304 k.p. Kwestie do rozstrzygnięcia wynikające z ekspertyzy to m.in. wniosek o braku realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla osób zatrudnionych przez platformy internetowe, kwestia pokrycia kosztów szkoleń BHP i badań lekarskich, kwestia oceny ryzyka zawodowego oraz kwestia dotycząca rolnictwa i umów o pomocy przy zbiorach.

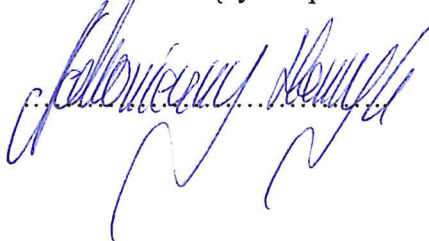
Ostatecznie członkowie Zespołu, ze względu na rozbieżne stanowiska stron, nie wypracowali wspólnej opinii dotyczącej implementacji wniosków płynących z ekspertyzy do polskiego porządku prawnego.

Pan Przewodniczący Henryk Nakoneczny, NSZZ „Solidarność” wobec wyczerpania wszystkich punktów porządku obrad podziękował obecnym za wzięcie udziału i zamknął posiedzenie.

Henryk Nakoneczny

/-/

Przewodniczący Zespołu



Sporządziła

Marlena Wiśniewska

Biuro Rady Dialogu Społecznego

