



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk

Do druku nr 430

Warszawa, 13 maja 2008 r.

GPP-152-4000-4/08

Pan
Lech Czapla
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

Szanowne Ministerze,

W związku z przekazaniem przy piśmie z dnia 23 kwietnia 2008 r. (PS-108/08) rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy - kodeks pracy uprzejmie przedstawiam uwagi do przedłożonego projektu:

1. Za właściwe należy uznać projektowane zmiany w zakresie przepisów regulujących kwestię równego traktowania w zatrudnieniu, w tym m.in. propozycję uszczegółowienia i doprecyzowania definicji dyskryminacji pośredniej, enumeratywne wskazanie działań mogących doprowadzić do stworzenia niekorzystnej atmosfery wobec pracownika w art. 18^{3a} § 5 k.p., uszczegółowienie definicji molestowania seksualnego, doprecyzowanie zakresu ochrony wobec pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz przyznanie ochrony pracownikowi udzielającemu pomocy innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Trzeba jednak zaznaczyć, że przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy poprzez nasycenie pojęciami niedookreślonymi tracą na przejrzystości i stają się niezrozumiałe dla odbiorcy bez przygotowania prawnego.

2. Uwaga do art. 1 pkt 5b projektu:

Projekt ustawy przewiduje dodanie do art. 150 k.p. § 2¹ i 2². Stosownie do § 2¹ okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w art. 129 § 2 przekraczające 6 miesięcy ustala się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli nie dojdzie do zawarcia układu – w

KANCELARIA SEJMU
Wydział Podawczy

13. 05. 2008

00-926 Warszawa

WPLYNEŁO

WYDZIAŁ PREZYDIALNY

L.dz.14.05.2008.....

Data wpływu: ul. Krucza 38/42, tel. (022) 4203-477; fax (022) 625-47-70, e-mail: kancelaria@gip.pl, www.pip.gov.pl

Zal.....

Nr.....

porozumieniu zawierany przez pracodawcę z co najmniej jedną reprezentatywną organizacją związkową w rozumieniu art. 241^{25a}. Jak wynika z uzasadnienia projektu, zmiana ta ma na celu dostosowanie przepisów kodeksu pracy do postanowień dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. W świetle jej postanowień przedłużenie okresu rozliczeniowego powyżej 6 miesięcy jest dopuszczalne wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Projektowana zmiana dotycząca pracodawców, u których działają związki zawodowe, wprowadza wymóg ustalenia okresu rozliczeniowego przekraczającego 6 miesięcy – jeżeli nie dojdzie do zawarcia układu – w porozumieniu z co najmniej jedną reprezentatywną organizacją związkową w rozumieniu art. 241^{25a}.

Zaproponowane rozwiązanie budzi wątpliwości z uwagi na to, iż pozwala pominąć w procesie uzgadniania niektóre z organizacji związkowych (choćby nawet miały status organizacji reprezentatywnych), pozostawiając przy tym w zasadzie uznaniu pracodawcy wybór organizacji związkowej, z którą zawiera takie porozumienie. Przyjęcie takiej konstrukcji prawnej prowadzi do nieuzasadnionego zróżnicowania uprawnień związków zawodowych, a ponadto jest niespójne z przyjętą w art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych zasadą przedstawiania przez organizacje związkowe w sprawach wymagających zawarcia porozumienia wspólnie uzgodnionego stanowiska.

3. Uwaga do art. 1 pkt 8a projektu:

Przyjęcie art. 207 § 1 w zaproponowanym brzmieniu może budzić wątpliwości interpretacyjne. Proponujemy do rozważenia zmianę treści tego przepisu polegającą na doprecyzowaniu zakresu odpowiedzialności pracodawcy.

„Art. 207 § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Przyjęcie zobowiązań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pełnomocników pracodawcy, pracowników, w tym pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i nie zmienia zasad tej odpowiedzialności.”

Wydaje się, iż proponowana zmiana poprawi czytelność przepisu i zapewni zgodność z treścią art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy Rady 98/391/EWG z dn. 12 czerwca 1989 r. w

sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

4. Uwaga do art. 1 pkt 10a projektu:

W art. 208 § 1 w pkt 4 proponujemy zastąpić wyrazy „oraz pracowników lub ich przedstawicieli” wyrazami „lub przedstawicieli pracowników, w przypadku braku pracodawcy w miejscu wykonywania pracy,”. Użycie spójnika „oraz” powoduje, iż zgodnie z tym przepisem istniałaby konieczność poinformowania przez pracodawcę wszystkich współpracujących – zarówno pracodawców, jak i ich pracowników i przedstawicieli tych pracowników. Byłoby to trudne w realizacji, a ponadto obowiązek informowania pracowników o zagadnieniach, o których mowa w tym przepisie, ciąży na zatrudniającym ich pracodawcy.

5. Uwaga do art. 1 pkt 11 projektu:

Proponujemy dodać projektowane art. 209¹ – 209³ po art. 224 jako odpowiednio art. 224¹, 224², 224³.

Art. 224 Kodeksu pracy zawiera regulacje dotyczące potencjalnego wystąpienia sytuacji zagrażających zdrowiu lub życiu pracowników i przygotowania się pracodawcy na wypadek wystąpienia zagrożenia. W tej sytuacji projektowane art. 209¹, 209², 209³ byłyby rozwinięciem treści zawartych w art. 224.

Ponadto proponuje się w treści projektowanego art. 209² § 1 pkt 2 po wyrazach „wystąpienia bezpośredniego zagrożenia,” dodać wyrazy „uniknięcie zagrożenia przez” Poprawi to czytelność wprowadzanego przepisu.

6. Uwaga do art. 1 pkt 15 projektu:

Zmiana art. 225 § 2 Kodeksu pracy wymaga ponownego przeanalizowania pod kątem dostosowania jego treści do innych przepisów regulujących omawianą materię. Należy bowiem pamiętać, że przepisy niektórych aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 237¹⁵ § 2 k.p. odsyłają do *Wykazu rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby* np. § 14 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych.

Ponadto nałożenie na pracodawcę obowiązku tworzenia ww. wykazu prac może spowodować, że np. w dwóch różnych zakładach, w których występują takie same zagrożenia, jeden pracodawca wykaz utworzy, a drugi uzna, że jego ta sytuacja nie dotyczy. W konsekwencji może to skutkować zwiększoną liczbą wypadków przy pracy.

7. Uwagi dodatkowe:

Projekt ustawy z dnia 31 maja 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy przekazany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (pismo znak DPR-I-026-2/JS/BL/07 z dnia 20 lipca 2007 r.) do uzgodnień międzyresortowych zawierał postanowienia regulujące szczegółowo kwestie tworzenia służby bhp w zależności od wielkości zatrudnienia u danego pracodawcy. Uregulowania te były zawarte w art. 1 pkt 16 ww. projektu ustawy. Zawarta w projekcie regulacja precyzowała obowiązujące w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy, które budzą wiele wątpliwości interpretacyjnych u pracodawców. W związku z powyższym proponujemy uwzględnić podczas nowelizacji Kodeksu pracy uprzednio proponowane zmiany, do których nie wnosiliśmy uwag, uznając przyjęty kierunek zmian za słuszny.

Z wyrazami Szacunku

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke.

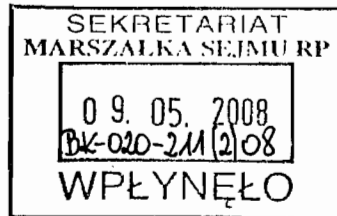


POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH

Lewiatan

member of **BUSINESSEUROPE**

PKPP/216/JM/08



Warszawa, 8 maja 2008 r.

Pan Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu

W załączeniu przesyłamy opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk 430).

Henryka Bochniarz
Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Opinia Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk 430)

Projektowane rozwiązania prawne były przedmiotem opiniowania na forum Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

1. W trakcie prac zespołu uwzględniona została większość wniosków formułowanych przez naszych ekspertów, w szczególności dotyczących uściślenia zmian w przepisach antidyskryminacyjnych oraz w przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W toku dyskusji strona rządowa uzasadniła niezbędność wprowadzanych zmian koniecznością ich wprowadzenia w wersji przyjętej w projekcie, ze względu na zarzuty formalne stawiane Polsce przez Komisję Europejską. Wymagane jest bowiem, dla zapewnienia osiągnięcia celu dyrektyw, wprowadzenie do ustawodawstwa krajowego konkretnych sformułowań występujących w dyrektywach.

2. W projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniono po części postulat PKPP Lewiatan dotyczący art. 237¹¹ Kp (tworzenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy) i zrezygnowano z jego zmiany. W wyniku konsultacji społecznych projekt zawiera naszym zdaniem precyzyjniejsze regulacje w zakresie wprowadzania dłuższych okresów rozliczeniowych czasu pracy przewidując, że byłoby to możliwe nie tylko w drodze układu zbiorowego pracy, ale także na podstawie porozumienia zawieranego ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku z przedstawicielami pracowników. Ponadto doprecyzowano warunki udzielania pracownikom równoważnego okresu odpoczynku, w sytuacji gdy pracodawca pozbawia pracownika lub ogranicza jego dobowy okres odpoczynku.

3. Natomiast PKPP Lewiatan podtrzymuje swoje wątpliwości co do projektowanych zmian w art. 151⁵ Kodeksu pracy. Konieczność nadania nowego brzmienia art. 151⁵ Kodeksu pracy uzasadniana jest orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Jaeger. W orzeczeniu tym Trybunał orzekł, że czas dyżuru medycznego powinien być w całości wliczany do czasu pracy, o ile lekarz jest zobowiązany przebywać na terenie szpitala, nawet jeżeli w czasie dyżuru może odpoczywać. Stosownie do orzeczenia Trybunału proponuje się regulację, zgodnie z którą do czasu pracy wlicza się czas dyżuru pełnionego w miejscu wykonywania pracy (wynikającym z umowy o pracę), nawet jeżeli podczas takiego dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Skutkiem tej zmiany będzie wliczanie do czasu pracy nie tylko czasu wykonywania pracy w trakcie dyżuru – co jest oczywiste – ale i czasu samej gotowości do wykonywania pracy, jeżeli wystąpi ona w miejscu, w którym pracownik wykonuje

pracę, zgodnie z umową o pracę. Zaproponowano natomiast zmianę zasad rekompensowania czasu dyżuru, jeżeli przypada on poza miejscem wykonywania pracy. Nadal w takim przypadku pracownik miałby prawo do czasu wolnego lub wynagrodzenia gwarancyjnego – na dotychczasowych zasadach. Taka rekompensata nie przysługiwałaby jedynie, tak jak to wynika z obecnie obowiązujących przepisów, w razie dyżuru domowego. Jednak kodeksowa regulacja zaliczania czasu dyżuru do czasu pracy, zawarta w projektowanej nowelizacji art. 151⁵, nie będzie miała zastosowania do dyżuru medycznego. W tym zakresie od dnia 1 stycznia 2008 r. obowiązuje analogiczny przepis zawarty w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan zwraca się z wnioskiem o rozważenie wprowadzenia na podobnych zasadach systemowego rozwiązania w Kodeksie Pracy. Zastosowanie opcji opt – out na podobnych zasadach zapewnia ochronę interesu pracownika, który musi wyrazić zgodę na przyjęcie takiego rozwiązania, a pracodawcy daje możliwość swobodniejszej organizacji pracy, w warunkach nasilających się trudności z pozyskiwaniem pracowników.

Warszawa, 7 maja 2008 r.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan