

**Uwagi Konfederacji Lewiatan**  
**do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)**

1. Zwiększeniu obowiązków pracodawców, nowych uprawnień po stronie pracowników powinno towarzyszyć ograniczenie obciążeń pracodawców w innych obszarach prawa pracy. Znaczący wzrost liczby dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom, zwiększona liczba wniosków pracowników o zmianę organizacji pracy, kategorii pracowników chronionych czy zmiany w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich doprowadzą do znaczących utrudnień w organizacji procesów pracy po stronie pracodawców, szczególnie sektora MŚP.
2. Wdrożenie dyrektywy 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej powinno realizować założone przez ustawodawcę unijnego cele, ale jednocześnie uwzględniać specyfikę krajowych rozwiązań, już obowiązujące wysokie standardy informowania pracowników. Rozbudowany i niedoprecyzowany zakres informacji będzie powodował konieczność przekazania obszernych opracowań, a drobny błąd pracodawcy będzie zagrożony karą grzywny.
3. Obecna sytuacja społeczno-gospodarcza uzasadnia wyłączenie z nowelizacji kwestii rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Tak istotnemu zagadnieniu należy poświęcić odrębną inicjatywę legislacyjną, poprzedzoną dyskusją partnerów społecznych.
4. W zakresie uprawnień rodzicielskich opowiadamy się za wspieraniem łączenia życia zawodowego z rodzinnym. Niemniej należy uwzględnić wyzwania organizacyjne po stronie pracodawców, szczególnie tych mikro i małych.
5. Prawo do urlopu wypoczynkowego nie powinno być zachowywane w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego. To jest nieuzasadnione obciążenie małych i średnich pracodawców. Tym bardziej, iż obecnie urlop wychowawczy nie jest związany z wdrożeniem przepisów prawa unijnego. Tym samym zmiany wymaga art. 155(2) k.p. i przyjęcie, iż okres urlopu wychowawczego prowadzi do obniżenia proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym. Nie ma przy tym znaczenia czy urlop wychowawczy jest wykorzystywany przed czy po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku.
6. Poprawienia wymaga katalog czynów zagrożonych karą grzywny.

7. Brakuje elektronizacji wniosków, oświadczeń w zakresie rozwiązań dotyczących czasu pracy. Należy dążyć do ujednoczenia przepisów Kodeksu pracy w zakresie postaci wniosków i oświadczeń. Zasadnie wprowadza się elektronizację przy uprawnieniach rodzicielskich, stosowaniu pracy zdalnej.

**Uwagi Konfederacji Lewiatan**  
**do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)**

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Uwaga	Propozycja zmian przepisu
	<b>Art. 1</b>		
1.	<p>Pkt 1) Art. 18<sup>3f</sup>. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.</p>	<p>Proponujemy <b>wykreślenie proponowanego przepisu z projektu.</b> Jest to zbędna regulacja. Zmiany przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy <b>Równe traktowanie w zatrudnieniu</b>, w szczególności art. 18<sup>3a</sup>, powodują, iż pracownikom przysługuje bardzo szeroka ochrona, spełniająca wymagania wdrażanych obecnie dyrektyw unijnych. Wprowadzanie kolejnych rozwiązań w rozdziale IIa każe stawiać w wątpliwość cel i zakres zastosowania obowiązujących przepisów tego rodzaju Kp.</p>	Wykreślenie
2.	<p>Pkt 2)</p> <p>Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2(1)–2(3), zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy</p>	<p>Wydłużyć okres próbny do 6 miesięcy, a 9 miesięcy dla szczególnych kategorii pracowników. Postulat ten pojawia się od wielu lat stanowiskach organizacji pracodawców i ma na celu odzwierciedlenia aktualnej sytuacji na rynku pracy kiedy weryfikacja</p>	<p>„§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, <b>nieprzekraczający 6 miesięcy</b>, z zastrzeżeniem § 2(1) – 2(2), zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji</p>

		<p>umiejętności, podejścia pracownika wymaga dłuższego okresu.</p> <p>Ponadto z dyrektywy nie wynika konieczność zmiany § 3. Artykuł 8 ust. 2 ostatnie zdanie dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż <i>W przypadku odnowienia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.</i> Umiejscowienie tego przepisu wskazuje, iż ograniczenie ma zastosowanie do odnawiana umów terminowych a nie do generalnego zakazu stosowania w przyszłości umowy na okres próbny w warunkach określonych obecnie w paragrafie 3.</p>	<p>pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 2(1)–2(2) w brzmieniu:      „§ 2(1). Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</p> <p>§ (2) W przypadku zatrudniania:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy</li> <li>2) kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej lub pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym z kierowaniem grupą pracowników,</li> <li>3) zatrudniania pracownika na stanowiskach związanych z koniecznością posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych</li> </ol> <p>umowa na okres próbny okres próbny nie może przekroczyć <b>9 miesięcy</b>.</p> <p>„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;</li> <li>2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</li> </ol>
3.	<p>§ 2(2). Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</li> </ol>	<p>Opowiadamy się za wykreśleniem proponowanego przepisu.</p>	<p>Wykreślenie</p>

	2) 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.	<p>Wynika to ze specyfiki polskich rozwiązań. W Polsce umowa na okres próbny stanowi odrębny rodzaj umowy terminowej. Nie jest zatem elementem umowy na czas określony. Jak wskazano w roboczym opracowaniu dot. stosowania dyrektywy 2019/1152 <i>Służby Komisji odpowiedziały że art. 8 ust. 2 ograniczyłby okres próbny w ramach indywidualnego stosunku pracy w ramach indywidualnego stosunku pracy do rozsądnej długości.</i></p> <p>Tym samym nie spełniamy warunku określonego w art. 8 ust. 1, iż <i>W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego ...</i>”, okres próbny nie jest elementem umowy na czas określony.</p> <p>Ponadto posłużenie się konstrukcją „zamiaru” wywoła w praktyce szereg wątpliwości odnośnie stosowania tego przepisu. Co w przypadku zawierania kolejnych umów na czas określony?</p>	
4.	§ 2(3) Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2(2), nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,	Usunąć w związku z propozycją wydłużenia okresu próbnego, por. pkt 2 uwag w tabeli.	Wykreślenie w zw. z uwagami powyżej
5.	Pkt 4) „Art. 26(1). Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101(1) § 1.”;	Proponuje się dostosowanie przepisu do warunków określonych w dyrektywie 2019/1152. Pkt 29 preambuły „Pracodawca nie powinien zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu.	Art. 26(1) § 1 Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą <del>świadczenia</del> wykonywania pracy innym niż stosunek pracy.  §2 Przepisu § 1 nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101(1) § 1 oraz w sytuacjach, gdy <u>ograniczenie jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym</u>

		Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, które należy rozumieć jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców wynikające z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, rzetelności służby cywilnej lub unikania konfliktów interesów.”	<u>pracodawcom jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, takimi jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa lub unikanie konfliktów interesów.”;</u>
<b>Informacja o warunkach zatrudnienia</b>			
6.	<p>Pkt 5) Art. 29 § 3 pkt 1) Pracodawca informuje pracownika na piśmie nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,</p>	<p>Wymaga rozważenia czy w przypadku kiedy stosowne informacje wynikające z projektowanych przepisów są przewidziane w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania, wymogi wynikające z dyrektywy nie byłyby zrealizowane o ile pracodawca zapewniłby dostęp do treści regulaminów w wersji elektronicznej z możliwością ich wydrukowania? Rozwiązanie te mogłyby realizować wymagania informacyjne w zakresie lit a,c,d,e,f, i.</p> <p>Opowiadamy się za usunięciem punktu b). Z informacji będzie już wynikała kwestia norm mających zastosowanie, a pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w</p>	<p>Wykreślenie lit b)</p>

		okresie, na który został sporządzony ten rozkład.	
f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,		Odnośnie lit. f), sformułowanie „zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę” jest niezrozumiałe. Proponujemy wykreślenie tego punktu, Polskie przepisy bardziej korzystnie kształtują sytuację pracownika wymagając przekazywania rozkładu czasu pracy co miesiąc.	Wykreślić bądź nadać brzmienie pkt f): f) o pracy zmianowej, tam gdzie ma to zastosowanie,
g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,		g) proponujemy usunąć. Obowiązek ten związany jest z niestandardowymi formami pracy i nie wynika z treści dyrektywy a jest sugerowany treścią preambuły (moty 16). W Polsce pracownik ma zawsze określone miejsce wykonywania pracy.	Wykreślić
h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych		h) Należy doprecyzować zakres zastosowania tego przepisu. Wątpliwości budzi pojęcie „świadczeń”	h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia <del>oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych</del> , przewidzianych w układzie zbiorowym bądź regulaminie wynagradzania.

	<p>i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz polityce szkoleniowej pracodawcy,</p>	<p>nie będących wynagrodzeniem? Czy dotyczy to np. świadczeń z ZFŚS? Dyrektywa wydaje się odnosić tylko do pojęcia wynagrodzenia.</p> <p>Jeżeli mielibyśmy, zgodnie z dyrektywą, na uwadze tylko wynagrodzenie to pytanie czy punkt ten jest potrzebny w związku z wymogiem wskazywania w umowach o pracę <i>wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;</i></p> <p>Należy doprecyzować, iż lit. k) ma zastosowanie do szkoleń wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących bądź zakładowych źródeł prawa.</p> <p>Ponadto przepisy Kodeksu pracy nie określają obowiązku opracowywania „polityki szkoleniowej” zatem o jakiego</p>	<p>i) wymiarze przysługującego pracownikowi <del>płatnego urlopu, w szczególności</del> urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, a których obowiązek zapewnienia przez pracodawcę wynika z przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych, jeżeli takie są przewidziane.</p>
--	--	---	--

		<p>rodzaju polityce w tym przepisie jest mowa? Proponujemy wykreślić sformułowanie „o polityce szkoleniowej pracodawcy”.</p> <p>Co więcej, projektowany przepis nie uwzględnia brzmienia dyrektywy, która stanowi „<i>uprawnienia do szkolenia zapewnione przez pracodawcę, jeśli takie są przewidziane</i>”.</p>	
8	<p>Art. 29 § 3 pkt 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.</p>	<p>Z uwagi na obecny stan prawny jedyną instytucją zabezpieczenia społecznego w Polsce jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zatem przepis ten wydaje się być niecelowy.</p>	<p>Wykreślić</p>
9.	<p>Art. 29(3). § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, <b>o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.</b> Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi <b>raz w ciągu roku kalendarzowego.</b> Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub</p>	<p><b>W Polsce żadna z umów o pracę czy praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być postrzegana jako praca nie zapewniająca przewidywalnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia.</b> Polskie prawo pracy nie dopuszcza do „zero hours contracts”, nieprzewidywalnych rozkładów czasu pracy, pracy na wezwanie itd., tym samym nie można mówić o bardziej przewidywalnej i bezpieczniejszej formie zatrudnienia w naszym prawie pracy.</p>	<p><b>Postulujemy wykreślenie tego przepisu jako nieadekwatnego do naszych warunków.</b></p> <p>Ewentualnie można rozważyć modyfikację przepisu:</p> <p>Art. 29(3). § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony. Prawo do złożenia wniosku nie dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.</p>



	<p>elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie <b>1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku</b>.</p>	<p>Pracownik zawsze zna długość umowy, wymiar czasu pracy, rozkłady czasu pracy, wysokość otrzymywanego wynagrodzenia.</p> <p>Dlaczego uzgodniony przez strony „rodzaj pracy” jest uznany przez autorów projektu za nieprzewidywalny element zatrudnienia?</p> <p>Każda umowa o pracę powinna zostać uznana za przewidywalną podstawę zatrudnienia.</p> <p>Automatyczne zastosowanie komentowanego przepisu do każdej umowy na czas określony czy pracy w niepełnym wymiarze stałoby w sprzeczności z postanowieniami dyrektywy 99/70/WE oraz 97/81/WE, które przewidują tylko obowiązki informacyjne nt. możliwości zmiany zatrudnienia.</p> <p>Propozycja przepisu w zaproponowanym brzmieniu, w zakresie pracy w niepełnym wymiarze, stoi w sprzeczności z ideą stojącą u podstaw projektowanego art. 188 (1), dokumentami rządowymi wskazującymi, iż praca w niepełnym wymiarze ma służyć promowaniu godzenia życia zawodowego z rodzinnym czy dyrektywą 97/81/WE Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub</p>	<p><del>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</del></p> <p>§ 2. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu <b>24 kolejnych miesięcy</b>. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.</p>
--	---	--	--

		<p>zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — tam gdzie jest to stosowne — eliminować czy wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie,.</p> <p>Kwestia komunikacji z pracownikiem nt. możliwości zmiany ustalanego wymiaru czasu pracy czy rodzaju umowy nie budzi wątpliwości. Natomiast w projektowanym przepisie wiąże się to z daleko idącymi konsekwencjami. Stąd należy ograniczyć jego działanie tylko do przypadków tego naprawdę wymagających.</p> <p>W przypadku utrzymania przepisu należy też ograniczyć liczbę składanych wniosków.</p>	
10.	<p>Art. 29(4) § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3(1), lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94(13), nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez</p>	<p>Co oznacza przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę?</p> <p><b>Jeżeli zostanie wprowadzony wymóg podawania przyczyny rozwiązywania</b></p>	<p>Art. 29(4) § 1. <del>Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1,</del> Jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą wykonywania pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3(1), lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94(13), nie może stanowić przyczyny</p>

<p>wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 31, lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 9413, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</p> <p>§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”;</p>	<p><b>umów o pracę na czas określony to paragraf 2 staje się zbędny.</b></p>	<p>uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. <del>przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</del></p> <p>§ 2. <del>W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</del></p> <p>§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana <del>albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3(1), lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94(13), może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</del></p> <p>§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3,</p>
--	--	---

			w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 14 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”;
	<b>Rozwiązywanie umów na czas określony</b>		
11.	<p>9) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie: „§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”;</p> <p>10) w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”; oraz pkt 11) i 12)</p>	<p>Rozwiązanie o tak istotnych konsekwencjach dla rynku pracy powinno stać się przedmiotem odrębnej dyskusji rządu i partnerów społecznych.</p> <p>Obecna sytuacja społeczno-gospodarcza uzasadnia wyłączenie z nowelizacji kwestii rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Tak istotnemu zagadnieniu należy poświęcić odrębną inicjatywę legislacyjną, poprzedzoną dyskusją partnerów społecznych.</p> <p>Zmianom w Kodeksie pracy powinna towarzyszyć szersza analiza skutków, obejmująca przyśpieszenie postępowań przed sądami powszechnymi. Powództwa dotyczące zasadności wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony są rozpatrywane przez kilka miesięcy w pierwszej instancji. Rzadko jednocześnie zdarza się, by pracodawca czy pracownik kończył spór po pierwszej instancji.</p>	Wykreślenie
		Przepis ten z uwagi na charakter pracy tymczasowej i ograniczony katalog umów, wskazany w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, na podstawie których pracownik tymczasowy może zostać	<p>Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 21 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych:</p> <p><i>Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje</i></p>

		<p>zatrudniony (brak możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w oparciu o umowy na czas nieokreślony), nie powinien mieć zastosowania do pracowników tymczasowych.</p> <p>Należy zwrócić uwagę, iż dyrektywa 99/70/WE nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej.</p>	<p>się art. 25(1), art. 293. § 1 art. 30 § 4 i art. 38 § 1 Kodeksu pracy.</p>
12.	<p>„Art. 94(2). Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:</p> <p>1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;</p> <p>2) procedurach awansu;</p> <p>3) wolnych stanowiskach pracy.”;</p>		
13.	<p>Art. 94(13). W przypadku <b>zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń</b> pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;</p>	<p>Przepis powinien odzwierciedlać brzmienie dyrektywy 2019/1152.</p> <p>„Jeśli na mocy prawa Unii lub prawa krajowego bądź umów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie na równych zasadach wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. Czas</p>	<p>Art. 94(13). W przypadku <del>zobowiązania</del>, gdy pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub wykonywania pracy na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego <del>lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników</del>, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa <del>lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego</del>, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.</p>

		trwania takiego szkolenia powinien być wliczany do czasu pracy oraz, o ile to możliwe, szkolenie takie powinno odbywać się w godzinach pracy. Obowiązek ten nie obejmuje szkolenia zawodowego ani szkolenia stanowiącego warunek uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, o ile prawo Unii lub prawo krajowe bądź umowa zbiorowa nie wymagają od pracodawcy, by zapewnił pracownikowi takie szkolenie.”	
14.	16) po art. 148 dodaje się art. 1481 w brzmieniu: „Art. 1481. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w <b>wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej</b> , w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.	Rozumiejąc konieczność wdrożenia dyrektywy trzeba utrzymywać równowagę w przepisach prawa pracy.  Liczba możliwych dni nieobecności pracowników w pracy wzrośnie w znacząco.  Dyrektywa nie wymaga zachowania prawa do wynagrodzenia i za okres tego zwolnienia nie powinno ono przysługiwać.	Modyfikacja brzmienia przepisu :  „Art. 148(1). § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.”
15.	<b>Zmiana art. 155<sup>2</sup> Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności</b>	Prawo do urlopu wypoczynkowego nie powinno być zachowywane w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego. To jest nieuzasadnione obciążenie małych i średnich pracodawców. Tym bardziej, iż obecnie nie jest on związanych z wdrożeniem przepisów prawa unijnego. Tym samym zmiany wymaga art. 155(2) k.p. i przyjęcie, iż okres urlopu wychowawczego prowadzi do obniżenia proporcjonalnego urlopu	

		wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym. Nie ma przy tym znaczeniu czy urlop wychowawczy jest wykorzystywany przed czy po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku.	
16.	<p>18) w art. 177:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:  „§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188(1) § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo <b>do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy</b>, pracodawca nie może:</p> <p>1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;</p> <p>2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”</p> <p>b) po § 1 dodaje się § 11 w brzmieniu:  „§ 11. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 1821d § 1, art. 1823 § 2 oraz art. 1881 § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:</p> <p>1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;</p> <p>2) <b>14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;</b></p> <p>3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”</p>	<p>Dyrektywa nie wprowadza zakazu podejmowania działań zmierzających do rozwiązania umowy o pracę czy rozwiązanie umowy o pracę, a jedynie stanowi, iż Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez pracownika o określone uprawnienia bądź skorzystania z urlopu rodzicielskiego lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.</p> <p>Tym samym wypowiedzenie umowy z pracownikiem, który wnioskował o elastyczną organizację pracy jest możliwe</p>	<p>Usunięcie w art. 177 regulacji dot. elastycznej organizacji pracy i wprowadzenie nowego art. 177(1) otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Złożenie przez pracownika wniosku, o którym w art. 188(1) § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowania do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy.”</p>
17.	<p>19) w art. 178 w § 2 wyrazy. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez <b>nie 8 roku życia</b> nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze</p>	<p>Proponuje się utrzymanie dotychczasowego wieku dziecka, tj. 4 lat. Liczba rodziców opiekujących się</p>	<p>„Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez <b>nie 8 4 roku życia</b> nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej,</p>

	nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.	<p>dziećmi w wieku do 8 lat jest ogromna, a pracodawcy nie mają jednocześnie możliwości weryfikacji, iż z uprawnienia tego korzysta tylko jeden rodzi.</p> <p>Takie rozwiązania będą miały efekt odwrotny do zamierzonego w kwestii gotowości zatrudnienia rodziców, w szczególności kobiet.</p>	w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.”
18.	Uchyla się art. 179(1) możliwość wnioskowania z góry o łącznie urlop macierzyński i rodzicielski		
19.	<p>22) w art. 1821a:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:          „§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:</p> <p>1) <b>41 tygodni</b> – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;          2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 21 i 22 w brzmieniu:          „§ 21. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo <b>do 9 tygodni</b> urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.          § 22. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w</p>		
20.	Pkt 23) Art. 182(1c) Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo <b>nie więcej niż w 5 częściach</b> nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”;	Opowiadamy się za utrzymaniem dotychczasowego rozwiązania, iż urlop rodzicielski jest udzielany w 4 częściach. Powyższe uzasadnione jest zapewnienia większej przewidywalności organizacji pracy i wynika z faktu uniezależnienia urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu	„Art. 182 <sup>1c</sup> § 1 Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 4 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.



		<p>macierzyńskiego i długi okres możliwości jego wykorzystywania.</p> <p>Proponuje się utrzymanie minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego.</p> <p>Ponadto w ustawie brakuje wdrożenia art. 5 ust. 3 dyrektywy, czyli prawa pracodawcy do przesunięcia okresu korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym przez pracownika okresie o ile poważnie zakłóciłoby to właściwe funkcjonowanie pracodawcy.</p> <p>Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.</p>	
21.	<p>Pkt 24) w art. 1821d w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”;</p>	<p>Proponuje się dodatkowo utrzymanie minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego.</p> <p>Ponadto w ustawie brakuje wdrożenia art. 5 ust. 3 dyrektywy, czyli prawa pracodawcy do przesunięcia okresu korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym przez pracownika okresie o ile poważnie zakłóciłoby to właściwe funkcjonowanie pracodawcy.</p> <p>Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.</p>	<p>Art. 182<sup>1d</sup>. § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 1868a. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.</p> <p>§ 2. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną – matkę dziecka lub ubezpieczonego – ojca dziecka.</p> <p>§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.</p> <p>§ 4 Dopuszczalna jest jednokrotne przesunięcie przez pracodawcę terminu rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego</p>

			przez pracownika z powodu szczególnych przyczyn leżących po jego stronie, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. O przyczynie przesunięcia terminu rozpoczęcia urlopu pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 14 dni od otrzymania wniosku”.
22.	26) w art. 1821f § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do: 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”;		
23.	Art. 188(1) § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401 lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. § 3. We wniosku wskazuje się: 1) imię i nazwisko dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy. § 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym	Proponuje się wydłużyć termin na udzielnie odpowiedzi pracownikowi do 14 dni oraz uzupełnienie okoliczności uzasadniających odrzucenie wniosku o: „środki i możliwości operacyjne pracodawcy”.	Art. 188(1). § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401 lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. § 3. We wniosku wskazuje się: 1) imię i nazwisko dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy. § 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej

	<p>konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”;</p>		<p>organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy, rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika lub środki i możliwości operacyjne pracodawcy.</p> <p>§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w <b>terminie 14 dni</b> od dnia otrzymania wniosku.”;</p> <p>‘</p>
--	---	--	---

24.	<p>Propozycja zmiany art. Art. 189(1) k.p.</p> <p>Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 1867 § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.</p>	<p>Proponuje się wprowadzenie nowego przepisu art. 188 (1) tj. elastycznej organizacji pracy.</p> <p>Aczkolwiek zwracamy uwagę, iż ograniczenie wynikające z art. 189(1) nie jest możliwe do zweryfikowania przez pracodawców.</p>	<p>Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 1867 §, art. 188 i art. 188 (1) może korzystać jedno z nich.</p>
25.	<p>37) w art. 281 w § 1:</p> <p>a) po pkt 2 dodaje pkt 2a i 2b w brzmieniu: „2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 31 lub w art. 291 § 2 i 3, 2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 293 § 3,”</p> <p>b) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu: „3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 1881,”</p> <p>c) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5c w brzmieniu: „5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 1881, 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 1731, 5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 1481,”</p>	<p>Nie każdy błąd w informacji przezywanej pracownikom powinien być przedmiotem sankcji.</p>	<p>Zmiana brzmienia pkt 2a):</p> <p>„2a) <b>w sposób rażący</b> narusza przepisy art. 29 § 3 i 31 lub art. 29<sup>1</sup> § 2 i 3,</p> <p><b>Wykreślenie pkt 3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188(1).</b></p> <p>Jak zostało wyjaśnione dyrektywa nie wyklucza podjęcia takich działań o ile nie jest to związane ze złożeniem stosownego wniosku.</p>

			<p>Żaden przepis projektowanej ustawy nie zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie urlopu opiekuńczego.</p> <p><b>Wykreślenie pkt 3c)</b> kwalifikacja wskazanych naruszeń jako odrębnych wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest zbyt daleko idąca i kazuistyczna, w szczególności, gdy już istniejące przepisy penalizują naruszenie przepisów o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem.</p>
Art. 16. ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)			
	<p>„Rozdział 5b Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP „Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 291 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o: 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany; 2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową; 3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.</p>	<p>Moje wątpliwości dotyczą dwóch kwestii. Pierwsza z nich to zakres podmiotowy przepisu art. 25c ust. 2. W ustępie 1 mowa jest o „pracodawcy delegującym pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie”, podczas gdy w ust. 2 jedynie o „pracodawcy delegującym pracownika z terytorium RP”. W ust. 2 nie użyto dopełnienia wskazującego okres 4 tygodni. Czy jest to zabieg celowy – ust. 2 ma mieć szerszy zakres podmiotowy niż ust. 1? Osobiście uważam, że byłoby dla nas wszystkich korzystne, aby ust. 2 stanowił swoiste powtórzenie ust. 1 pod względem podmiotowym.</p> <p>Powstają wątpliwości i zastrzeżenia co do zastosowania projektowanych przepisów do kierowników zatrudnionych przez polskiego pracodawcę i wykonujących zadania służbowe na jego rzecz w innych państwach UE.</p>	

		<p>Należy mieć na uwadze postanowienia dyrektywy (UE) 2020/1057, otóż zgodnie z przepisem art. 1 ust. 8: „8. Do celów art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71/WE delegowanie uznaje się za zakończone, gdy kierowca opuszcza przyjmujące państwo członkowskie, wykonując międzynarodowy przewóz rzeczy lub osób. Ten okres delegowania nie kumuluje się z poprzednimi okresami delegowania w kontekście takich międzynarodowych przewozów wykonywanych przez tego samego kierowcę lub innego kierowcę, którego on zastępuje.”.</p> <p>W przypadku transportu drogowego obszarem działania jest cała UE, a wykonując zlecenia firmy nie są w stanie przewidzieć z wyprzedzeniem do jakiego państwa skierowany będzie kierowca po wykonaniu przez niego bieżącego zlecenia. Zastosowanie omawianego przepisu projektu ustawy w wielu przypadkach uniemożliwiłoby wykonanie części pracy przewozowej.</p> <p>Ze względu na zasadnicze skutki potencjalnego zagotowania ww. przepisu dla branży transportowej, kwestia ta wymaga jednoznacznego wyjaśnienia w uzasadnieniu do projektu ustawy, z uwzględnieniem różnych form przewozów.</p>	
--	--	--	--

