

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy zakłada dokonanie zmian w przepisach Kodeksu pracy związanych z dalszym ich dostosowywaniem do prawa unijnego w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

I. Zmiany w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu

W zakresie równego traktowania w zatrudnieniu projekt ma na celu doprowadzenie do właściwego i pełnego wdrożenia trzech dyrektyw z tego zakresu – w związku z przedstawieniem Polsce przez Komisję Europejską zarzutów formalnych w związku z ich niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem. Są to:

- dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23; naruszenie nr 2006/2255, pismo Komisji Europejskiej z dnia 4 lipca 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/203785),
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79; naruszenie nr 2006/2445, pismo Komisji Europejskiej z dnia 15 grudnia 2006 r. znak: SG-Greffe(2006)D/207993),
- dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego

oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 05.10.2002, str. 15; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 255; naruszenie nr 2006/2522, pismo Komisji Europejskiej z dnia 23 marca 2007 r. znak: SG-Greffe(2007)D/201588).

Zmiany w powyższym zakresie dotyczą:

- uszczegółowienia i doprecyzowania definicji dyskryminacji pośredniej (zmiana art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy); definicję proponuje się uzupełnić o tryb warunkowy, a także o wskazanie na element zgodnego z prawem celu,
- doprecyzowania sytuacji będących przejawem dyskryminacji (zmiana art. 18^{3a} § 5 Kodeksu pracy), przez szczegółowe wskazanie, jakie działania mogą doprowadzić do stworzenia niekorzystnej atmosfery wobec pracownika,
- uszczegółowienie definicji molestowania seksualnego (zmiana art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy), przez szczegółowe wskazanie, jakie działania mogą doprowadzić do stworzenia niekorzystnej atmosfery wobec pracownika,
- wprowadzenia zakazu jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który poddaje się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu lub podejmuje działania przeciwstawiające się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu (nowy § 7 w art. 18^{3a}); dotychczasowe przepisy nie przewidywały takiej gwarancji prawnej,
- uszczegółowienia sytuacji, które nie mogą być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zmiana art. 18^{3b} § 2 pkt 1); nowa redakcja przepisu kładzie nacisk na wymóg proporcjonalności do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika,
- doprecyzowania zakresu ochrony wobec pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zmiana art. 18^{3e}); skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie tylko nie mogłoby stanowić przyczyny zwolnienia pracownika, ale także nie mogłoby być podstawą

innego niekorzystnego traktowania pracownika lub zastosowania wobec niego niekorzystnych konsekwencji,

- przyznania ochrony pracownikowi udzielającemu pomocy innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dodanie w art. 18^{3e} § 2); zakres tej ochrony byłby analogiczny jak dla pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- wyraźnego zagwarantowania pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym (nowy art. 183²); proponowane rozwiązanie polegałoby na nałożeniu na pracodawcę obowiązku dopuszczenia pracownika po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie byłoby to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

II. Zmiany w zakresie czasu pracy

W zakresie czasu pracy projekt ma na celu dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381), w związku z orzeczeniami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości precyzującymi postanowienia tej dyrektywy, a także w związku z zawieszeniem prac nad zmianami tej dyrektywy. Komisja Europejska ma bowiem zamiar wszczynać postępowania przeciwko państwom członkowskim, które nie dostosowały swoich regulacji prawnych do obecnej dyrektywy i orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Projekt ustawy przewiduje dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do dyrektywy w zakresie:

- 1) terminu na udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku – w razie naruszenia nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 1 pkt 4 projektu),
- 2) trybu wprowadzania okresów rozliczeniowych dłuższych niż 6-miesięczne (art. 1 pkt 5 projektu),
- 3) wliczania dyżuru odbywanego w miejscu wykonywania pracy do czasu pracy (art. 1 pkt 6 projektu).

(1) Konieczność zmian w art. 132 § 3 Kodeksu pracy – nakładającym na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi równoważnego czasu wolnego, w przypadku gdy pracownikowi nie został zagwarantowany w danej dobie 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy – wynika z orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Jaeger. Trybunał orzekł bowiem, że równoważny okres odpoczynku powinien być udzielony niezwłocznie po zakończeniu pracy, która uniemożliwia korzystanie z tego odpoczynku.

Dyrektywa 2003/88/WE przewiduje wprowadzenie udzielanie równoważnego okresu odpoczynku w przypadku naruszenia odpoczynku dobowego, ale nie precyzuje okresu, w jakim powinien być on udzielony. Dlatego z obecnych przepisów Kodeksu pracy wynika, że odpoczynek ten powinien być udzielony pracownikowi w okresie rozliczeniowym, w którym odpoczynek został naruszony.

W związku z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości proponuje się, aby równoważny okres odpoczynku był udzielany bezpośrednio po zakończeniu pracy powodującej naruszenie okresu odpoczynku, a jeżeli nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy – nie później niż w czternastej dobie licząc od końca doby, w której nie zachowano okresu odpoczynku dobowego.

(2) W świetle postanowień dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego powyżej 6 miesięcy (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne

wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Przepisy Kodeksu pracy przewidują natomiast, że przedłużenie okresu rozliczeniowego do 6 bądź 12 miesięcy (co jest w myśl art. 129 § 2 Kodeksu pracy dopuszczalne w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób) może nastąpić nie tylko w układzie zbiorowym pracy, ale także w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 Kodeksu pracy).

Projektowana zmiana, tj. wprowadzenie do Kodeksu pracy § 2¹ i 2² w art. 150, spowoduje, że przedłużenie okresu rozliczeniowego ponad 6 miesięcy (do maksymalnych 12 miesięcy) będzie dopuszczalne na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawieranego ze związkami zawodowymi, a u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – na podstawie porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników. Taka propozycja odpowiada postanowieniom dyrektywy.

(3) Konieczność nadania nowego brzmienia art. 151⁵ Kodeksu pracy wynika również z orzeczenia 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. W związku z tym wyłoniła się konieczność uregulowania kwestii dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu wykonywania pracy. 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.

Natomiast proponuje się nie zmieniać 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.

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. będzie obowiązywał analogiczny przepis zawarty w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 176, poz. 1240).

III. Zmiany w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

1. Stan dotychczasowy

Problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy regulują przepisy działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

2. Proponowane zmiany

Niezbędne jest dokonanie zmian w dziale dziesiątym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” Kodeksu pracy ze względu na przedstawienie Polsce przez Komisję Europejską zarzutów formalnych w związku z niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem postanowień dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 349; naruszenie nr 2007/2008, pismo z dnia 23 marca 2007 r., znak: SG-Greffe (2007)D/201581). Ponadto jest konieczne dostosowanie przepisów

Kodeksu pracy do zmian wynikających z innych, wydanych w ostatnim okresie, aktów prawnych.

W tej sytuacji przygotowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniający w szczególności postanowienia:

- art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy dotyczącego zakresu odpowiedzialności pracodawcy (art. 207 § 1 K.p.),
- art. 6 dyrektywy odnośnie do ogólnych obowiązków pracodawcy mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom (art. 207 § 2 pkt 3 i 4 oraz § 2¹, art. 208 § 1 pkt 4 K.p.),
- art. 8 dyrektywy w sprawie obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników oraz w przypadku poważnego i nieuniknionego niebezpieczeństwa (art. 209¹, art. 209², art. 209³ K.p.),
- art. 10 ust. 1 i 2 dyrektywy dotyczącego obowiązku pracodawcy informowania pracowników oraz innych pracodawców między innymi o zagrożeniach zawodowych i działaniach podjętych dla ich wyeliminowania (art. 207¹ i art. 208 § 3 K.p.),
- art. 11 ust. 2 lit. b dyrektywy w części dotyczącej konsultacji w sprawie wyznaczania pracowników do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników (art. 237^{11a} § 1 pkt 3 K.p.) oraz
- art. 15 dyrektywy odnośnie do ochrony szczególnie narażonych grup ryzyka (art. 207 § 2 pkt 5 K.p.).

W związku z przepisami dotyczącymi systemu oceny zgodności wyrobów (maszyn) jest konieczne uchylenie § 2 w art. 215 (określającego odpowiedzialność konstruktora i producenta maszyn za niedopełnienie obowiązków wynikających z odrębnych przepisów) oraz zmiana przepisów w art. 216.

Proponuje się uchylenie upoważnienia, zawartego w art. 225 § 2 Kodeksu pracy, dla Ministra Pracy i Polityki Społecznej do wydania rozporządzenia w sprawie wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej

dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Postęp naukowo-techniczny spowodował, że rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. Nr 62, poz. 288) stało się w znacznej części nieaktualne i powoduje trudności interpretacyjne. Problematyka ta jest równolegle regulowana rozporządzeniami wydawanymi przez właściwych ministrów na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy. W tej sytuacji nie jest możliwe zapewnienie spójności między tymi aktami prawnymi – nie jest więc celowe utrzymywanie upoważnienia dla ministra właściwego ds. pracy. Wydaje się, że najwłaściwsze będzie upoważnienie pracodawcy do ustalania wykazu takich prac po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie art. 237^{1a} Kodeksu pracy.

Proponuje się, aby projektowane zmiany w Kodeksie pracy weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem zmian dotyczących problematyki czasu pracy, które proponuje się wprowadzić w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia ustawy. W zakresie problematyki czasu pracy jest bowiem konieczne pozostawienie adresatom norm prawnych niezbędnego przedziału czasowego na podjęcie niezbędnych decyzji organizacyjnych.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje projekt aktu prawnego

W zakresie czasu pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu projektowana ustawa oddziaływać będzie na wszystkich pracowników i pracodawców objętych przepisami Kodeksu pracy. Jedynie w zakresie stosowania znacznie wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy zakres oddziaływania będzie ograniczony do pracodawców prowadzących działalność w rolnictwie i hodowli, a także zatrudniających pracowników przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Natomiast w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisy projektowanej ustawy oddziałują na pracodawców, jak również na pracowników.

2. Konsultacje społeczne

Projekt został przesłany do zaopiniowania do niżej wymienionych partnerów społecznych:

- Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność 80”,
- Forum Związków Zawodowych,
- Związku Rzemiosła Polskiego,
- Konfederacji Pracodawców Polskich,
- Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Związku Pracodawców Business Centre Club,
- Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt został

zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej. W trakcie prac nad projektem żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad nim.

W ustawowym terminie uwagi do projektu przekazali: Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego, NSZZ „Solidarność 80”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Pozostałe organizacje nie przekazały stanowisk do projektu.

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

W związku z wątpliwościami dotyczącymi projektowanych zmian w zakresie doprecyzowania regulacji prawnych, zwłaszcza z obszaru równego traktowania w zatrudnieniu i bezpieczeństwa i higieny pracy, należy wyjaśnić, że istnieje niezbędna konieczność 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.

W projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy pominięto natomiast, w stosunku do pierwotnej jego wersji, zmiany dot. art. 237¹¹ (tworzenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy), jako bezpośrednio niewynikające z uwag formalnych Komisji Europejskiej. Tym samym bezprzedmiotowe stały się uwagi organizacji pracodawców (KPP i PKPP „Lewiatan”) do tych rozwiązań.

Propozycje wyżej wymienionych organizacji dotyczyły umożliwienia zlecenia wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy u wszystkich pracodawców, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników oraz poziom i rodzaj zagrożeń. Byłoby to sprzeczne z art. 7 dyrektywy Rady 89/391/EWG oraz utrwalonym orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w tej sprawie.

W wyniku konsultacji społecznych projekt w stosunku do pierwotnej jego wersji zawiera natomiast precyzyjniejsze regulacje w zakresie wprowa-

dzania długiego okresu rozliczeniowego czasu pracy (od 6 do 12 miesięcy), 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. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Skutki finansowe związane z wejściem w życie projektowanych rozwiązań prawnych w zakresie czasu pracy, zwłaszcza dotyczących wliczania czasu dyżuru zarządzanego w miejscu świadczenia pracy do czasu pracy, będą przewidziane w budżecie państwa przez właściwego dysponenta części budżetowej.

W zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – nie przewiduje się dodatkowego obciążenia dla budżetu państwa i sektora finansów publicznych.

W zakresie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu – nie przewiduje się dodatkowego obciążenia dla budżetu państwa i sektora finansów publicznych, ponieważ projekt jedynie doprecyzowuje obowiązujące przepisy.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana ustawa nie będzie miała istotnego wpływu na rynek pracy.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Ustawa nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionów.

7. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z regulacjami prawa Unii Europejskiej (tj. dyrektywami wskazanymi szczegółowo w uzasadnieniu).

Projektowana ustawa nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej.