

Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)

I. Uwagi ogólne

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej uważają za konieczne wdrożenie rozwiązań wynikających z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105, dalej zwana *dyrektywą o warunkach zatrudnienia*) oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79, dalej zwana *dyrektywą work-life balance*). Jako państwo członkowskie Unii Europejskiej jesteśmy zobowiązani do implementowania postanowień aktów prawnych wydanych na szczeblu unijnym. Tym samym pragniemy podkreślić, że funkcjonująca aktualnie w prawie pracy ochrona rodzicielstwa ma szeroki zasięg, w szczególności w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Dlatego w naszej ocenie ustanawianie nowych uprawnień rodziców i opiekunów powinno uwzględniać ten aspekt. Odnośnie dokładnego zakresu transpozycji dyrektyw, szczegółowe uwagi przedstawiamy w poniższej tabeli.

Istotną zmianą dokonywaną w projektowanej ustawie jest wprowadzenie obowiązku uzasadniania i konsultacji zamiaru wypowiedzenia umów na czas określony. W naszej ocenie nie jest to właściwy moment dla rynku pracy na modyfikację przepisów w tym zakresie. Przede wszystkim z uwagi na brak unormowania tej kategorii spraw w dyrektywie, a także szereg zmian, które spotkały przedsiębiorców w bieżącym roku, proponujemy odstępnie od proponowanej nowelizacji w aspekcie modyfikacji trybu rozwiązywania umówi terminowych. Dokonywane zmiany podatkowe, a także trwająca wojna za wschodnią granicą nie wpływają na bezpieczeństwo inwestycyjne polskich pracodawców. Polski rynek pracy w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej powinien zostać wyposażony w instrumenty o większej przewidywalności i stabilności prawnej. Wypowiedzenie umów o pracę na czas określony zdecydowanie nie stanowi rozwiązania o takim charakterze.

Jednocześnie proponujemy, aby przy okazji wprowadzania zmian do Kodeksu pracy wynikających z postanowień ww. dyrektyw, dokonać ujednolicenia terminologii stosowanej w ustawie w zakresie form poszczególnych czynności dokonywanych przez strony stosunku pracy. Kodeks pracy zawiera szereg występujących obok siebie sformułowań, np. „na piśmie”, „w postaci papierowej” (które wcale nie muszą być

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

rozumiane jako synonimy) czy też „w postaci elektronicznej”. W naszej ocenie należy wspomniane nazewnictwo dostosować do niebudzącego wątpliwości interpretacyjnych pojęcia formy pisemnej lub elektronicznej, zgodnie z Kodeksem cywilnym.

II. Uwagi szczegółowe

| Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118) | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|--|
| Lp. | Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR | Podmiot zgłaszający | Uwaga | Propozycja zmian przepisu |
| 1. | Art. 18 ^{3f} §1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Zgodnie z dyrektywą niekorzystne traktowanie oraz negatywne konsekwencje nie mogą wynikać „ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.”, nie zaś z korzystania z uprawnień wynikających z Kodeksu pracy. Może to rodzić problemy interpretacyjne negatywnych konsekwencji. | Złożenie przez pracownika skargi wewnątrz przedsiębiorstwa lub wszczęcie postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w przepisach prawa pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika |
| 2. | Art. 18 ^{3f} §2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Brak wymogu takiej regulacji wynikającego z dyrektywy. Przepis może rodzić wątpliwości interpretacyjne w zakresie pojęcia „udzielenia wsparcia” | Usunięcie przepisu. |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|----|-----------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 3. | Art. 25 § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Dyrektywa określa maksymalny okres zawierania umów na okres próbny na sześć miesięcy, a nawet dłużej, gdy jest to uzasadnione rodzajem zatrudnienia, np. na stanowiskach (motyw 28 dyrektywy o warunkach zatrudnienia)</p> | Wydłużenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny do 6 miesięcy. |
| 4. | Art. 25 § 2 ² KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Nie należy wprowadzać do kodeksu pojęcia „zamiaru” jako pojęcia nieostrego, zasadniczo trudno mierzalnego, który z założenia będzie wywoływał wątpliwości co do badania tego zamiaru. Ponadto istnieje możliwość, że zamiar się zmieni, ulegnie zmianie.</p> <p>Dyrektywa wymaga współmierności, w ustawie zaś narzucono konkretne terminy. wątpliwości budzi również sytuacja, w której strony zmieniają zamiar zawarcia umowy na krótszy niż początkowo miesiąc to zbyt mało, aby zweryfikować umiejętności pracownika.</p> | Postulujemy rezygnację z tej zmiany, która ma się znaleźć w art. 25 § 2 ² KP |
| 5. | Art. 25 § 3 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Aktualne brzmienie art. 25 § 3 KP odpowiada wymogom stawianym przez dyrektywę.</p> <p>Ze względu na zmianę/rozwój technologii/inżynierii/ innowacji konieczne wręcz staje się ponowne sprawdzenie pracownika przy tym samym rodzaju pracy poprzez okres próbny po upływie 3 lat.</p> | Rezygnacja ze zmiany przepisu i pozostawienie dotychczasowej regulacji. |
| 6. | Art. 29 § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Użycie sformułowania, że umowa o pracę „określa” adres siedziby pracodawcy jest niefortunne.</p> <p>Zgodnie z art. 41 KC siedzibą osoby prawnej jest miejscowość, w której ma siedzibę jej organ zarządzający, chyba że ustawa lub oparty na niej statut nie stanowi inaczej.</p> | <p>„§ 1. Umowa o pracę określa na strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...)</p> <p>Umowa o pracę powinna wskazywać adres pracodawcy.</p> |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|----|----------------------|--------------------------------------|--|---|
| | | | To zatem ustawa (względnie - statut) określa siedzibę spółki. W umowie jedynie wskazuje się na ten fakt (zapis ma charakter informacyjny, a nie prawotwórczy). | |
| 7. | Art. 29 § 1 pkt 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Zgodnie z art. 4 ust. 2 pkt b dyrektywy o warunkach zatrudnienia pracodawca ma obowiązek poinformowania o „miejscu pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;”</p> <p>Przyznanie pracownikowi swobody określania miejsca wykonywania pracy jest zbyt daleko idące i wiąże się z szeregiem zagrożeń. Prima facie jest również sprzeczne z art. 22 KP.</p> <p>Wśród nieuniknionych problemów praktycznych, które to wywoła wymienić można m.in. trudności w zapewnieniu BHP i ustaleniu ewentualnej odpowiedzialności za wszelkie naruszenia związane z BHP (za które de iure odpowiada pracodawca), kwestia wypadku w drodze do lub z pracy czy rozliczenie podróży służbowej.</p> | <p>§ 1. (...)</p> <p>2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;</p> |
| 8. | Art. 29 § 1 pkt 6 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Określenie „warunki takiej umowy” może prowadzić do wątpliwości w rozumieniu tego pojęcia, czy jeszcze inne warunki muszą być uwzględnione niż postanowienie o przedłużeniu umowy na okres próbny o odpowiedni okres. | Proponowane brzmienie: „W przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania oraz gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|-----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| | | | | 25 § 2 ³ ” |
| 9. | Art. 29 § 3 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>W Kodeksie pracy wielokrotnie pojawia się pojęcie „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” podczas gdy Kodeks cywilny definiuje formę pisemną i formę elektroniczną. W praktyce rodzi to problemy, czy „na piśmie” oznacza to samo co „forma pisemna”.</p> <p>Należy uwzględnić postęp technologiczny przez dopuszczenie formy dokumentowej (np. mail).</p> <p>W przepisie nie zawarto dopuszczonego w dyrektywie wyłączenia obowiązku w przypadku wcześniejszego przekazania informacji (art. 5 ust. 1 dyrektywy).</p> | <p>Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p> <p>Dodanie postanowienia odpowiadającego dyrektywie, zgodnie z którym część informacji nie musi być udzielana jeżeli zostały przekazane wcześniej.</p> |
| 10. | Art. 29 § 3 pkt 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Termin „od dnia dopuszczenia pracownika do pracy” należy zastąpić „od dnia rozpoczęcia pracy”.</p> <p>Katalog informacji, które pracodawca musi przekazać pracownikowi jest zbyt rozbudowany. Zwłaszcza obowiązek aktualizacji tych informacji przy dużej liczbie pracowników będzie bardzo pracochłonny i zwiększy koszty administracyjne pracodawców.</p> | <p>„Pracodawca informuje pracownika na piśmie:</p> <p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, co najmniej o:”</p> |
| 11. | Art. 29 § 3 pkt 1 lit. b KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy nie został uwzględniony w dyrektywie jako informacja niezbędnie przekazywana pracownikowi.</p> <p>Ponadto w projekcie użyto sformułowania</p> | <p>Usunięcie z katalogu informacji o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy.</p> |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|-----------------------------|--------------------------------------|--|---|
| | | | „wymiar”, które odnosi się do etatu. W kontekście dobowego i tygodniowego czasu pracy mówimy o normie, a nie o wymiarze. | |
| 12. | Art. 29 §3 pkt 1 lit. f KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Cel ten realizują harmonogramy czasu pracy. | Usunięcie przepisu. |
| 13. | Art. 29 §3 pkt 1 lit. k KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Dyrektywa nie odnosi się do tak szczegółowego zakresu informacji na temat szkoleń zapewnianych przez pracodawcę. Realizacja przepisu w tym brzmieniu będzie trudna, a niejednokrotnie wręcz niemożliwa. Ilość dostępnych szkoleń wynika z bieżących potrzeb pracodawcy i pracowników, Ponadto firmy zatrudniające wielu pracowników prowadzą politykę szkoleniową, która często formułowana jest w postaci obszernych dokumentów. | Usunięcie przepisu. |
| 14. | Art. 29 § 3 pkt 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Sztuczne dostosowanie do postanowień dyrektywy, podczas gdy całość systemu zabezpieczenia społecznego jest w Polsce zmonopolizowana. | Usunięcie przepisu. |
| 15. | Art. 29 § 3 ³ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym). |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|-----------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| 16. | Art. 29 ¹ § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Uwaga redakcyjna – za bardzo rozbudowane brzmienie. Jest to katalog obejmujący wszystkie państwa, w związku z czym wydaje się błędne tak rozbudowane ich opisanie. | „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza obszarem Polski na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje na piśmie o:” |
| 17. | Art. 29 ¹ § 2 pkt 4 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Przepis prowadzi do powtarzania postanowień umowy o pracę. | Zmiana fragmentu „albo umowy o pracę” na „chyba że wynika to z umowy o pracę” |
| 18. | Art. 29 ³ § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym. |
| 19. | Art. 29 ³ § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Wątpliwości budzi pojęcie „w miarę możliwości”. | Usunięcie przepisu. |
| 20. | Art. 29 ³ § 3 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Możliwość złożenia wniosku raz w ciągu roku kalendarzowego to zbyt duża częstotliwość. W przypadku przedsiębiorców zatrudniających większe liczby pracowników spowoduje to problemy administracyjne. Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Sugerowany termin to raz na 2 lata. Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 21. | Art. 29 ⁴ § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Sam fakt pozostawania w drugim stosunku zatrudnienia co do zasady nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Może nią być jednak naruszenie interesów pracodawcy wywołany brakiem dyspozycyjności pracownika, a | „§ 1. Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, chyba, że prowadzi albo może prowadzić do naruszenia interesów pracodawcy ” |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|-----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | | | przejawiający się np. brakiem możliwości powierzenia mu pracy w godzinach nadliczbowych (co jest oczywistą konsekwencją pozostawania w kilku stosunkach pracy jednocześnie). | |
| 22. | Art. 29 ⁴ § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Wprowadzenie sankcji za przygotowanie do dokonania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy jest nadmiernym obciążeniem pracodawcy.</p> <p>Uchwalenie przepisu w proponowanym kształcie może prowadzić do absurdałnej sytuacji, w której pracownicy występować będą z roszczeniem o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy tylko powezmą informację, że pracodawcy chociażby rozważał taki scenariusz (choć nigdy nie przystąpił, do jego realizacji). Niezależnie od materialnoprawnej oceny takich roszczeń, sam fakt otworzenia do nich drogi może dać źródło lawinie bezpodstawnych powództw, co stanowić będzie obciążenie finansowe i organizacyjne zarówno dla pracodawców, jak również i tak już obciążonych sądów.</p> | <p>§ 1, Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> |
| 23. | Art. 29 ⁴ § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Przepis niedostosowany do treści dyrektywy, powodujący bardzo duże problemy interpretacyjne, rodzi konieczność przedstawiania bardzo szerokiego materiału dowodowego, co skutkuje wysoką czasochłonnością (równoznaczną z czasochłonnością przygotowywania pism procesowych w postępowaniach z zakresu prawa pracy), a co jest niejednokrotnie zbędne, ponieważ pracownicy zdają sobie sprawę z przyczyn wypowiedzenia.</p> | <p>Dostosowanie do postanowienia dyrektywy: „Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.”</p> |
| 24. | Art. 29 ⁴ § 3 i § 4 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Zbyt krótki termin na udzielenie odpowiedzi, który zresztą nie wynikający z Dyrektywy.</p> <p>Niespójność terminologiczna w zakresie formy.</p> | <p>Proponujemy wydłużenie terminu do 14 dni</p> |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| | | | | <p>Sugerujemy zamieszczenie przepisów § 3 i 4 w części Kodeksu pracy dotyczącej niezgodnego z prawem rozwiązywania umów o pracę</p> <p>Uwagi jak w pkt. 9 tabeli.</p> |
| 25. | Art. 30 § 4 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Proponujemy, aby aktualne brzmienie przepisu zostało utrzymane.</p> <p>Przepis wykracza poza zakres dyrektyw.</p> | Usunięcie przepisu. |
| 26. | Art. 38 § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Proponujemy, aby aktualne brzmienie przepisu zostało utrzymane.</p> | Usunięcie przepisu. |
| 27. | Art. 94 ² KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Wprowadzenie postanowienia wynika jedynie z motywu dyrektywy, który dotyczy jedynie powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego w rozumieniu dyrektywy.</p> | Usunięcie przepisu lub zmianę pkt 2 „2) procedur awansu jeżeli zostały z góry ustalone”; ograniczenie do pracowników na urloпах rodzicielskich w rozumieniu dyrektywy. |
| 28. | Art. 94 ¹³ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Dyrektywa o warunkach zatrudnienia zawiera mniejsze wymagania – mówi o szkoleniach wynikających z przepisów prawa, a nie odbywanych na podstawie polecenia przełożonego. Ponadto brakuje rozstrzygnięcia, czy zobowiązanie do odbycia takiego szkolenia wyłącza możliwość zawarcia umowy lojalnościowej w związku z pokryciem kosztów szkolenia (np. szkolenia dla operatorów wózków widłowych).</p> | <p>Wykreślenie zwrotu „(...) w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego”.</p> <p>Wprowadzenie możliwości zawarcia umowy lojalnościowej na zasadach opisanych w Kodeksie pracy.</p> |
| 29. | Art. 148 ¹ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Podobne zadanie spełnia już istniejący w KP urlop na żądanie, który dotyczy sytuacji nagłych, z góry nieprzewidzianych.</p> | Postulujemy określenie wynagrodzenia pracownika za czas korzystania z urlopu na poziomie 25% jego wynagrodzenia. |
| 30. | Art. 148 ¹ § 3 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Projektodawca nie sprecyzował w jakiej formie pracownik powinien złożyć wniosek o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej.</p> | <p>Doprecyzowanie formy składania wniosku.</p> <p>Zastąpienie zwrotu „najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia” na „przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia”</p> |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| 31. | Art. 148 ¹ § 6 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Brak ratio legis dla odwołania do art. 183 ² KP. Per se jest to naturalne, analogicznie jak po powrocie do pracy z urlopu wypoczynkowego. | Usunięcie przepisu. |
| 32. | Art. 173 ¹ § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Brak informacji nt. możliwości weryfikacji przez pracodawcę zasadności wniosku o skorzystanie z urlopu opiekuńczego. | Wprowadzenie przepisu zobowiązującego pracownika do przedstawienia dowodów poświadczających przesłankę prawa do udzielenia urlopu, np. zaświadczenia lekarskiego. Upoważnienie ustawowe pracodawcy do przetwarzania tego rodzaju danych. |
| 33. | Art. 173 ¹ § 4 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | 3 dni to za krótki okres na zapewnienie przez pracodawcę zastępstwa i normalnego toku pracy. Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Wydłużenie terminu na złożenie wniosku do co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 34. | Art. 173 ¹ § 5 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Wymóg podawania adresu zamieszkania powinien odnosić się do członków rodziny, który | „We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa, w gdy nie zamieszkuje on w tym samym gospodarstwie domowym – adres miejsca jego zamieszkania”. |
| 35. | Art. 173 ³ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Brak § 1 w tym artykule. | Zapewne odwołanie miało nastąpić 173 ¹ §1 KP. |
| 36. | Art. 177 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Przyznanie pracownikom mającym elastyczną organizację czasu pracy ochrony równej kobietom w ciąży wydaje się być działaniem nieproporcjonalnym i niezgodnym z celem unijnej legislacji. Przepis niezasadnie zrównuje sytuację osób objętych elastyczną organizacją czasu pracy z kobietami w ciąży, których sytuacja (prawna i faktyczna) jest w istocie z goła odmienna. | § 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 elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188(1) § 2 (...) do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy , pracodawca nie może (...) |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|---|--------------------------------------|---|---|
| 37. | Art. 177 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. | Doprecyzowanie, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem. |
| 38. | Art. 177 § 1 pkt 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Postulujemy rezygnację z wprowadzenia art. 177 pkt 1. Nie powinno się do kodeksu wprowadzać postanowień dot. „zamiaru” które są ocenne i przez to mogą budzić wątpliwości. Przepisy rangi ustawowej powinny być możliwie jasne, jednoznaczne, nie budzące wątpliwości. | Usunięcie przepisu. |
| 39. | Art. 177 § 4 ¹ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Przepis niedostosowany do treści dyrektywy, powodujący bardzo duże problemy interpretacyjne, rodzi konieczność przedstawiania bardzo szerokiego materiału dowodowego, co skutkuje wysoką czasochłonnością, a co jest niejednokrotnie zbędne, ponieważ pracownicy zdają sobie sprawę z przyczyn wypowiedzenia. | Dostosowanie regulacji do treści art. 12 ust. 3 dyrektywy work-life balance. |
| 40. | Art. 178 § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Nie należy rozszerzać zakresu wieku dziecka. Może to spowodować skutek odwrotny do zamierzonego, gdyż pracodawcy, u których występują godziny nadliczbowe czy podróże służbowe będą woleli zatrudniać osoby bezdzietne czy ze starszymi dziećmi. | Pozostawienie art. 178 § 2 KP w dotychczasowym brzmieniu. |
| 41. | Art. 180 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 42. | Art. 182 ^{1a} §2 ² KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Konsekwencje określone w §2 ² są oczywiste, w związku z czym jego wprowadzenie jest zbędne. | Usunięcie przepisu. |
| 43. | Art. 182 ^{1c} KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Postulujemy pozostawienie regulacji na dotychczasowym poziomie. Zmiana bardzo utrudni pracodawcom planowanie pracy. Nie powinno się zwiększać liczby części w jakich urlop może być udzielany. Co więcej niezasadne jest wykreślanie czasu minimalnego trwania długości jednej części | Usunięcie przepisu. |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|---|--------------------------------------|--|--|
| | | | (obecnie 8 tygodni), gdyż pełna dowolność w tym zakresie może dezorganizować proces pracy. | |
| 44. | Art. 182 ^{1d} i 182 ^{1e} KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 45. | Art. 182 ^{1e} KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Sugerujemy doprecyzowanie występującej obecnie w praktyce wątpliwości dotyczących postępowania w przypadku rezygnacji przez pracownika z urlopu w trakcie jego trwania – tj. czy przepadają tygodnie tylko z tej części, z której zrezygnował pracownik czy również pozostałe niewykorzystane przez pracownika części tego urlopu. | Sugerujemy wprowadzenie jasnego rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku rezygnacji z urlopu w trakcie trwania danej części, pozostałe tygodnie z tej części nie będą mogły być wykorzystane już w późniejszym okresie. |
| 46. | Art. 182 ³ §2 oraz 183 § 6 oraz 186 §7 oraz 186 ⁷ §1 oraz 188 §2 i 188 ¹ § 1, 5 i 6 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 47. | Art. 188 ¹ KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Postulowana jest rezygnacja ze zmiany w postaci dodania nowego przepisu art. 188 ¹ , gdyż już obecnie pracodawca i pracownik mają możliwość dostosowania organizacji pracy pracownika wychowującego małe dziecko do możliwości pracownika. Ponadto takie potrzeby mogą mieć też pracownicy niewychowujący małego dziecka. Kwestie te należy wobec tego pozostawić uzgodnieniu pracodawcy i pracownika, a nie określać w ramach regulacji ustawowej. | Usunięcie przepisu. |
| 48. | Art. 188 ¹ § 1 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Wątpliwości budzi pojęcie „pracownika opiekującego się”. | Zastąpienie pojęcia „pracownika opiekującego się” zwrotem „pracownika wychowującego”, analogicznie jak w art. 188 § 1 KP. |
| 49. | Art. 188 ¹ § 2 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Posługiwanie się pojęciem „telepracy” jest niekonsekwentne wobec planowanej nowelizacji kodeksu pracy, która ma całkowicie usunąć z kodeksu instytucję telepracy i zastąpić ją pracą | § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę pracę zdalną , system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 i art. 141 lub |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|-----|--|--------------------------------------|---|--|
| | | | zdalną. | art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. |
| 50. | Art. 188 ¹ § 3 KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niejasne jest kto zdecyduje o sposobie, w jaki wykorzystywany będzie przez pracownika elastyczny czas pracy. | Wprowadzenie w pkt 4 konieczności podania sposobu skorzystania z elastycznego czasu pracy (np. w postaci pracy zdalnej). |
| 51. | Art. 281 § 1 pkt 3a KP | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | <p>Nie należy dodawać nowych pozycji do przepisu przewidującego karę grzywny za dane zachowania/zaniechania. Prowadzić to będzie do dalszych obciążeń pracodawców i dodatkowo w sytuacji gdy proponowane jest rozszerzenie możliwości wymierania kary na nowe zachowania/zaniechania, które są błahe i nie powinny być zagrożone karą grzywny nawet w razie ich niedopełnienia.</p> <p>Ponadto konstrukcja karania za „prowadzenie przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy (...)” nie znajduje odzwierciedlenia w polskim systemie prawnym, w szczególności w trudno taki przepis rozpatrywać w trybie konkretnej instytucji prawa karnego. Zapis jest niespójny z obowiązującym ustawodawstwem i sprzeciwia się zasadzie <i>Cogitationis poenam nemo patitur</i>.</p> | Usunięcie przepisu. |
| 52. | Art. 5 ust. 6(1) ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. | Doprecyzowanie, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem. |

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

| | | | | |
|------------|---|--------------------------------------|---|---|
| 53. | Art. 25c ust. 2, art. 25d oraz 25e ust. 3 i 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Niespójność terminologiczna w zakresie formy. | Uwagi jak w pkt. 9 tabeli. |
| 54. | Art. 25e ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. | Doprecyzowanie, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem. |
| 55. | Art. 25e ust. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług | Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej | Brak wymogu tego rodzaju regulacji w dyrektywie. Przepis może rodzić wątpliwości interpretacyjne pojęcie „udzielenia wsparcia”. | Usunięcie przepisu. |