

REGULUS

Warszawa, dnia 30 kwietnia 2009 r.

Przedmiot informacji:	<u>Omówienie niektórych zmian w kodeksie pracy dokonanych w okresie ostatnich 12 miesięcy</u> <i>stan aktualny na dzień 25 kwietnia 2009 r.</i>
Zleceniodawca opinii:	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków
Podstawy faktyczne opinii:	zapytanie Zleceniodawcy
Podstawy prawne opinii:	Kodeks cywilny inne właściwe akty prawne

Informacja prawna

Główne zmiany prawa pracy w analizowanym okresie dotyczyły przede wszystkim następujących modyfikacji:

1. zmiany w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w szczególności w odniesieniu do wymiaru i zasad korzystania z urlopów macierzyńskich, stopniowego wprowadzenia urlopów ojcowskich i dodatkowych urlopów macierzyńskich;
2. zmiany w zakresie definiowania molestowania i dyskryminowania pracowników, zwiększające ochronę pracowników;
3. zmiany w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy, dodatkowe obowiązki;
4. inne zmiany kodeksu pracy i związanych z uprawnieniami pracowniczymi ustaw.

Ad. 1. zmiany w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w szczególności w odniesieniu do wymiaru i zasad korzystania z urlopów macierzyńskich, stopniowego wprowadzenia urlopów ojcowskich i dodatkowych urlopów macierzyńskich;

Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2008 r. Nr 237 Poz. 1654)

Ustawa ta weszła w życie 1 stycznia 2009 r., z zastrzeżeniem niektórych zapisów, które wchodzić będą w życie stopniowo (dotyczy w szczególności zapisów dotyczących urlopów ojcowskich i dodatkowych urlopów macierzyńskich).

zmiana wymiaru urlopu macierzyńskiego i sposobu korzystania z tego urlopu przez ojca

zmieniony art. 180 kp

zmiany w wymiarze urlopu macierzyńskiego dotyczą w szczególności:

- zrównania ilości tygodni urlopu niezależnie od tego, czy jest to pierwszy poród czy kolejny - i tak, przy urodzeniu jednego dziecka okres urlopu wyniesie 20 tygodni (poprzednio było 18 tygodni przy pierwszym porodzie i 20 tygodni przy każdym następnym),
- zwiększenia liczby tygodni urlopu w zależności i proporcjonalnie do liczby urodzonych przy jednym porodzie dzieci (przykładowo w przypadku bliźniaków - będzie to 31 tygodni, a w przypadku urodzenia pięcioraczków lub więcej - 37 tygodni),
- uchylono § 2, który dodawał pracownicy wychowującej adoptowane dziecko dodatkowe 2 tygodnie urlopu przy pierwszym porodzie (konsekwencja zrównania liczby tygodni urlopu niezależnie od liczby porodów - obecnie nie ma już znaczenia, który to poród, liczy się jedynie liczba dzieci urodzona przy jednym porodzie)
- niezależnie od zapisu § 5 tego artykułu, (stanowiącego, iż pracownica po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu może zrezygnować z pozostałej części, który w tym zakresie może być udzielony ojcu dziecka), uelastyczniono sposób korzystania z urlopu macierzyńskiego przez ojców wychowujących dziecko i wprowadzono § 6¹ - 6³, zgodnie z treścią których, już po 8 tygodniach urlopu macierzyńskiego pracownik

- ojciec wychowujący dziecko ma prawo do wykorzystania części urlopu odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W takim wypadku dochodzi do przerwania urlopu macierzyńskiego pracownicy (na czas w którym z takiego urlopu korzysta ojciec). Warunkiem jest także, aby łączny wymiar tak udzielonego urlopu nie przekroczył wymiaru określonego w § 1 (zatem odpowiednio 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie itd.). Taki zapis zapobiega przepadaniu kolejnych tygodni urlopu matki dziecka w przypadku jej hospitalizacji.

wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

dodane art. 182¹ - 182² kp

Powyższe przepisy wprowadzają zupełnie nową instytucję **dodatkowego urlopu macierzyńskiego** w wymiarze do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zasadą jest, iż urlop ten można wykorzystać jednorazowo w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Urlop ten jest dobrowolny, udzielany na wniosek pracownicy, a pracodawca nie może odmówić jego udzielenia.

Urlop ten może być również wykorzystywany w taki sposób, iż pracownica wykonuje pracę w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy, udzielony jej zostaje ww. urlop macierzyński.

Uwaga!

Wprowadzenie powyższego dodatkowego urlopu macierzyńskiego następować będzie stopniowo i nie od razu przysługiwać będzie taki urlop w pełnym wymiarze czasu wskazanym powyżej. W przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie - wymiar urlopu dodatkowego wynosić będzie do 2 tygodni w 2010 i 2011 r., a do 4 tygodni w 2012 i 2013 r. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka wymiar urlopu dodatkowego wynosić będzie do 3 tygodni w 2010 i 2011 r., a do 6 tygodni w 2012 i 2013 r. Dopiero po tym okresie zacznie obowiązywać pełny wymiar tego urlopu.

REGULUS

Ponadto, z uwagi na stopniowe wprowadzanie powyższych uprawnień, w przypadku korzystania z nich w dniu 1 stycznia 2012 r. i 1 stycznia 2014 r. (daty graniczne, w których zmienia się przysługująca pracownikom liczba tygodni urlopu dodatkowego) pracownicy zachowują prawo do części dodatkowego urlopu w wymiarze podpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem dodatkowego urlopu, którego udziela się im na pisemny wniosek, złożony w terminie nie krótszym, niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

Prawo do ww. dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługiwać będzie również ojcu dziecka w przypadku:

- gdy korzysta z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez matkę obowiązkowych 14 tygodni (art. 180 § 5 kp)
- wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (w takim wypadku musi on we wniosku wskazać termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę)

W okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zachowywać będą co do zasady, swoje zastosowanie przepisy ochronne dotyczące zwykłego urlopu macierzyńskiego (m.in. ochrona przed rozwiązaniem umowy i jej wypowiedzeniem, sposób i czas wykorzystania urlopu wypoczynkowego itp.).

wprowadzenie urlopu ojcowskiego

dodano art. 182³ kp

Zgodnie z powyższym przepisem pracownik-ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni (warunkiem jest jego wykorzystanie przed ukończeniem przez dziecko 12 miesięcy życia). Urlopu udziela się na wniosek, a pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Prawo to tego urlopu przysługiwać będzie dopiero począwszy od 2010 r. A przez pierwsze dwa lata, zatem przez 2010 i 2011 r. wymiar tego urlopu wyniesie 1 tydzień.

Także z uwagi na stopniowe wprowadzanie powyższego uprawnienia, w przypadku korzystania z nich w dniu 1 stycznia 2012 r., pracownik ojciec zachowuje prawo do części urlopu ojcowskiego w wymiarze podpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem tego urlopu. Urlopu udziela się na pisemny wniosek, złożony w terminie nie krótszym, niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

Również w tym wypadku, w okresie korzystania z urlopu ojcowskiego, zachowują co do zasady swoje zastosowanie przepisy ochronne

REGULUS

dotyczące zwykłego urlopu macierzyńskiego (m.in. ochrona przed rozwiązaniem umowy i jej wypowiedzeniem, sposób i czas wykorzystania urlopu wypoczynkowego itp.).

Zmiana wymiaru urlopu macierzyńskiego w przypadku adopcji

zmieniony art. 183 kp

Analogicznie do zmian w art. 180 kp omawianych powyżej, uzależniono okres trwania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od liczby jednocześnie przyjętych na wychowanie dzieci. Przy jednym dziecku zatem minimalny urlop wynosił będzie 20 tygodni, i zwiększał się będzie aż do maksymalnie 37 tygodni w przypadku przyjęcia na wychowanie pięciorga lub więcej dzieci, (nie dłużej jednak - tak jak poprzednio - niż do czasu ukończenia przez dziecko 7 roku życia, lub 10 roku życia, jeżeli względem dziecka został odroczony obowiązek szkolny).

W przypadku przyjęcia dziecka do 7 roku życia (lub 10 roku życia w sytuacji jak powyżej) dotychczasowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego został zwiększony z 8 do 9 tygodni.

Także w przypadku adopcji przewidziana została możliwość korzystania z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- do 6 tygodni, w przypadku przysposobienia jednego dziecka,
- do 8 tygodni w przypadku większej liczby przysposobionych dzieci,
- do 3 tygodni - w przypadku przysposobienia dziecka do lat 7 (lub do lat 10, gdy obowiązek szkolny został odroczony).

Uwaga!

Zaznaczyć należy, iż także i w tym przypadku wprowadzenie powyższego dodatkowego urlopu na warunkach macierzyńskiego następować będzie stopniowo. W przypadku przysposobienia jednego dziecka - wymiar tego urlopu dodatkowego wynosił będzie do 2 tygodni w 2010 i 2011 r., a do 4 tygodni w 2012 i 2013 r. W przypadku przysposobienia więcej niż jednego dziecka wymiar urlopu dodatkowego wynosił będzie do 3 tygodni w 2010 i 2011 r., a do 6 tygodni w 2012 i 2013 r. Natomiast w przypadku przysposobienia dziecka do lat 7 (lub do lat 10, gdy obowiązek szkolny został odroczony) wymiar tego urlopu dodatkowego wynosił będzie 1 tydzień w 2010 i 2011 r., a do 2 tygodni w 2012 i 2013 r.

Z uwagi na stopniowe wprowadzanie powyższych uprawnień, w przypadku korzystania z nich w dniu 1 stycznia 2012 r. i 1 stycznia 2014 r. (daty graniczne, w których zmienia się przysługująca pracownikom liczba tygodni

urlopu dodatkowego) pracownicy zachowują prawo do części tego urlopu w wymiarze podpowiadającym różnicę między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem dodatkowego urlopu, którego udziela się im na pisemny wniosek, złożony w terminie nie krótszym, niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

Zarówno do opisanego powyżej urlopu dla osoby przysposabiającej na warunkach urlopu macierzyńskiego, jak i do urlopu dodatkowego stosuje się odpowiednio niektóre przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego w zakresie ochrony uprawnień rodzicielskich.

uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego

zmiana art. 184 kp

Dodane zostało, iż także za czas dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

12 miesięczna ochrona przed zwolnieniem pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego

dodany art. 186⁸ kp

W związku z tym, iż pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może wnioskować o obniżenie jego wymiaru czasu pracy (zgodnie z art. 186⁷ kp), artykułem tym dodane zostało, iż **pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy** o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zaznaczyć należy jednakże, iż w przypadku złożenia powyższego wniosku przez pracownika po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności (odpowiednio stosowany art. 186¹ § 2 kp).

REGULUS

Z powyższych uprawnień pracowniczych wprowadzonych do kodeksu pracy może (tak jak dotychczas) korzystać co do zasady jedynie jeden z pracujących rodziców lub opiekunów dziecka.

Ponadto, w związku z powyższymi zmianami, omawiana ustawa zmieniająca wprowadziła zmiany także w innych ustawach i kwestiach, takie jak:

- zmiana celu ustawy i definicji działalności socjalnej w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie **umożliwienia wykorzystania funduszu na tworzenie przyzakładowych żłobków i przedszkoli oraz na finansowanie z tego funduszu opieki nad dziećmi przebywającymi w tych placówkach**
- zmiana ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie **zwiększenia wymiaru składek** na ubezpieczenia społeczne od osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz **podniesienia podstawy składki** na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osoby przebywające na urlopie wychowawczym do poziomu wynagrodzenia osiąganego przez 12 miesięcy poprzedzających urlop wychowawczy, jednak nie więcej niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. *(Uwaga! Do dnia 31 grudnia 2011 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym ustalona zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).*
- zmiana ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 5 ustawy zmieniającej)
 - ✓ **zmniejszono ze 180 do 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, po których upływie, przy ubezpieczeniu dobrowolnym, ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego** (art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych...), z zastrzeżeniem, iż nie dotyczy to osób, w stosunku do których w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej (a więc w dniu 1 stycznia 2009 r.) została już wydana decyzja przyznająca świadczenie rehabilitacyjne,
 - ✓ **zwiększono maksymalny okres otrzymywania świadczeń chorobowych przez kobiety ciężarne (do 270 dni)** (art. 8 ustawy o świadczeniach pieniężnych...),

REGULUS

-
- ✓ **rozszerzono prawo do zasiłku macierzyńskiego** dla osób przebywających na dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego (osoby adoptujące), dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego (osoby adoptujące), oraz urlopie ojcowskim, a także dla ubezpieczonego – ojca dziecka przez okres ustalony przepisami prawa pracy jako okres urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko,
 - ✓ w przypadku urlopów dodatkowych połączonych z wykonywaniem pracy w części etatu (art. 182¹ kp), ustalono, iż **zasiłek macierzyński ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu**,
 - ✓ dodatkowo, w przypadku hospitalizacji matki dziecka uniemożliwiającej jej sprawowanie opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu 8 tygodni macierzyńskiego i przejęcie prawa do urlopu macierzyńskiego przez ojca, **niezależnie od zasiłku macierzyńskiego, ojcu dziecka przysługuje zasiłek opiekuńczy w wymiarze do 8 tygodni**, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis ten stosuje się również do innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny (art. 32a ustawy o świadczeniach pieniężnych...).
 - zmiana ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w art. 7 przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, dodana została dodatkowa konieczność stosowania przepisu art. 186⁸ kp, tj. przepisu który wskazuje na 12 miesięczną ochronę pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, który wystąpił o obniżenie wymiaru czasu pracy
 - zmiana ustawy o świadczeniach rodzinnych
 - ✓ dodatek z tytułu urodzenia dziecka, zwany powszechnie „becikowym” będzie wypłacany **pod warunkiem, że kobieta pozostawała pod opieką medyczną nie później niż od 10 tygodnia ciąży do porodu**, i przedstawi na potwierdzenie tego faktu stosowne zaświadczenie lekarskie (przepisu tego z oczywistych względów nie stosuje się do osób będących prawnymi lub faktycznymi opiekunami dziecka).

REGULUS

Uwaga! Wymóg przedstawienia potwierdzenia opieki medycznej wchodzi w życie dopiero od dnia 1 listopada 2009 r.,

- ✓ dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego nie będzie przysługiwał osobie która podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową jeżeli praca ta uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem; zmiana umożliwiła również możliwość pobierania ww. dodatku w przypadku przebywania dziecka w zakładzie opieki zdrowotnej, a także w żłobku i przedszkolu. Utrata prawa do dodatku dotyczyłaby natomiast, jak dotychczas sytuacji, kiedy dziecko zostało umieszczone w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, w którym korzysta z całodobowej opieki przez więcej niż 5 dni w tygodniu, a także w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- ✓ jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia żywego dziecka, uzależniona została podobnie jak w przypadku „becikowego” od **pozostawiania przez kobietę pod opieką medyczną nie później niż od 10 tygodnia ciąży do porodu**, i przedstawienia na tę okoliczność zaświadczenia lekarskiego (przepisu tego z oczywistych względów nie stosuje się do osób będących prawnymi lub faktycznymi opiekunami dziecka). *Uwaga! Wymóg przedstawienia potwierdzenia opieki medycznej wchodzi w życie dopiero od dnia 1 listopada 2009 r.*
- zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie **zwolnienia pracodawców od opłacania składek na Fundusz Pracy** za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego **przez 36 miesięcy** od tego powrotu,
- zmiana ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w zakresie uzupełnienia art. 16 ust. 1 pkt 1, zgodnie z którym świadczeniobiorcy nie przysługują na podstawie tej ustawy orzeczenia i zaświadczenia lekarskie jeżeli nie są m.in. (...) podstawą do uzyskania dodatku z tytułu urodzenia dziecka lub jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia dziecka (zmiana ta jest związana z obowiązkiem udokumentowania opieki medycznej w czasie ciąży)

REGULUS

-
- zmiana ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy zgodnie z którą **pracodawca jest zwolniony (podobnie jak w przypadku składek na Funduszu Pracy) z opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego przez **36 miesięcy** od tego powrotu.

Dodatkowe zmiany związane z rodzicielstwem zostały wprowadzone poniżej omawianą ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. 2008 Nr 223 Poz. 1460), która weszła w życie dnia 18 stycznia 2009 r.

dodany art. 183² kp

- zgodnie z treścią dodanego artykułu pracodawca jest zobowiązany dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego - w przypadku adopcji) do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - to na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymanymby gdyby nie korzystał z urlopu.

Ad.2 zmiany w zakresie definiowania molestowania i dyskryminowania pracowników, zwiększające ochronę pracowników;

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2008 Nr 223 Poz. 1460), weszła w życie dnia 18 stycznia 2009 r.

zmiany dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu

zmieniony art. 18^{3a} kp

- Doprecyzowana została definicja **dyskryminowania pośredniego**, które zachodzić będzie również wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania - nie tylko **już wystąpią**, ale także gdy „**mogłyby wystąpić**” - niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania lub dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, chyba że podjęte działanie lub przyjęte kryterium jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (dotychczas zapis tego artykułu mówił jedynie o uzasadnieniu dysproporcji innymi obiektywnymi powodami).

Zmiana zatem miała na celu doprecyzowanie definicji i okoliczności wyłączających jej zastosowanie, z uwagi na praktyczne doświadczenia sądów orzekających w tego typu sprawach.

- Podobny cel miało doprecyzowanie § 5 tego artykułu, poprzez przyjęcie w punkcie 1, iż przejawem dyskryminowania jest nie tylko zachęcanie innej osoby do naruszania zasady równego traktowania ale również **nakazywanie jej naruszania tej** zasady.
- W § 5 ust. 2 tego artykułu doprecyzowana ponadto została definicja molestowania (dotychczas charakteryzowane jako zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika), za które obecnie jest uznawane niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika **i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.**

-
- Także w § 6 tego artykułu w definicji molestowania seksualnego w miejsce sformułowania mówiącego o „poniżeniu lub upokorzeniu pracownika”, zastosowano **okoliczność stworzenia wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.**
 - Dodany również został kolejny § 7, w którym stwierdzono, iż podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się temu działaniu **nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.**

zmieniony art. 18³b kp

- w § 2 tego artykułu uelastyczniono kwestie związane z uznaniem naruszenia zasady równego traktowania, wskazując m.in. że nie stanowią naruszenia takie działania, które są proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, w tym przykładowo niezatrudnienie pracownika z przyczyn określonych w art. 18³a § 1 kp pod warunkiem, iż te **przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianiem pracownikowi.**
- ponadto stwierdzone zostało, iż nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania działanie polegające na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, **jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników, bez powoływania się na inną przyczynę lub przyczyny wymienione w ww. art. 18³a § 1 kp.**
- doprecyzowano również i zmodyfikowano kryterium stażu pracy oraz wieku przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

zmieniony art. 18³e kp

- stwierdzono, iż skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu **nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.**
- ponadto rozszerzono stosowanie tego przepisu na pracownika, który w jakiegokolwiek formie **udzieli wsparcia pracownikowi korzystającemu z**

uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Podsumowując stwierdzić należy, iż powyższe zmiany rozszerzyły zakresy definicji charakteryzujących nieprawidłowe zachowanie pracodawcy względem pracownika, i w sposób znaczący zwiększyły ochronę pracowników w tym zakresie. Dodatkowo przepisy doprecyzowały sytuację, kiedy uzasadnione okoliczności pozwalają na różnicowanie pracowników.

Na szczególną jednak uwagę zasługują przepisy wskazujące na zakaz ponoszenia przez pracownika konsekwencji z uwagi na skorzystanie przez niego z uprawnień związanych z zakazem dyskryminowania. Z praktycznego punktu widzenia skutki będzie miał w szczególności zapis wskazujący na niemożność zastosowania przez pracodawcę względem pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji w przypadku, kiedy pracownik ten udzielił wsparcia innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Możliwa zatem jest sytuacja, iż w pracownik zwalniany w trybie wypowiedzenia umowy terminowej powoła się na argument uprzedniego udzielenia wsparcia innemu pracownikowi (narażonemu na nierówne traktowanie) i poda to jako faktyczną przyczynę wypowiedzenia, co spowoduje w takim wypadku konieczność weryfikacji wypowiedzenia przez sąd pod tym właśnie względem.

Niezaprzeczalnym zatem walorem tego przepisu jest fakt, iż zeznania pracownika w procesie innego pracownika, nawet dokonane nie niekorzyść pracodawcy nie będą mogły być podstawą do zwolnienia świadka w przyszłości. Obecnie bowiem, pracownicy, z obawy przed konsekwencjami wielokrotnie obawiali się zeznawać w charakterze świadka podczas procesów o molestowanie i dyskryminację. Jednakże, jak każde tego typu uprawnienie, przepis ten może także stanowić podstawę do nadużyć ze strony pracowników i próbę kwestionowania każdego wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o tę podstawę.

Ad. 3 zmiany w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy, dodatkowe obowiązki;

Wyżej wymienioną już ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. 2008 Nr 223 Poz. 1460), która weszła w życie dnia 18 stycznia 2009 r., ustawodawca dokonał istotnych zmian w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

I tak w szczególności:

zmieniony art. 207 kp

Do dotychczasowych obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy tj.:

- organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, (pkt.1)
- zapewniania przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonanie tych poleceń (pkt 2),
- zapewniania wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, (pkt 6)
- zapewniania wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy (pkt 7).

dodane zostały nowe obowiązki, wymagające od pracodawcy:

- **reagowania na potrzeby** w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz **dostosowywania środków** podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy (pkt 3),
- **zapewnienia rozwoju** spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy (pkt 4),

- o **uwzględniania ochrony** zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych (pkt 5),

z zastrzeżeniem, iż na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy (o których mowa w art. 237¹¹ § 2 kp).

Ustawodawca zastrzegł ponadto, iż koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy **w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.**

dodany art. 207¹ kp

Dodany artykuł zawiera **dotatkowy obowiązek informacyjny** pracodawcy obejmujący przekazywanie pracownikom informacji o:

1. **zagrożeniach dla zdrowia i życia** występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o **zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,**
2. **działaniach ochronnych i zapobiegawczych** podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
3. **pracownikach wyznaczonych do:**
 - a. udzielania pierwszej pomocy,
 - b. wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników

(informacja o tych pracownikach zawierać powinna: imię i nazwisko, miejsce wykonywania pracy oraz numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej).

zmieniony art. 208 kp

- W art. 208 dotyczącym sytuacji, gdy w jednym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, dodany został obowiązek **wzajemnego informowania** się przez pracodawców oraz informowania pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

-
- Ponadto w przypadku pracodawcy, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest on zobowiązany **dostarczać tym pracodawcom** informacje o których mowa w art. 207¹ kp, w celu przekazania ich pracownikom.

dodane art. 209¹ - 209³ kp

Przepisy te zawierają następujące dalsze obowiązki pracodawcy. I tak:

Art. 209¹ kp

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,
- 2) **wyznaczyć pracowników do:**
 - a) **udzielania pierwszej pomocy,**
 - b) **wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,**
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny **być dostosowane** do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny być uzależnione od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

Art. 209² kp

§ 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,

REGULUS

-
- 2) niezwłocznie **dostarczyć pracownikom instrukcje** umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art. 209³ kp

§ 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa - nawet bez porozumienia z przełożonym - na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

zmieniony art. 210 kp

- Podobny zapis zwalniający pracowników z odpowiedzialności za konsekwencje podjętych przez nich działań, został także dodany do art. 210 kp, **przewidującego możliwość powstrzymania się od pracy przez pracownika w sytuacji**, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.
- Takie powstrzymanie się od pracy lub oddalenie z miejsca zagrożonego nie będzie skutkować jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika.

zmieniony art. 215 kp i 216 kp

- dotychczas obowiązywał zapis art. 215 kp, który nakazywał obowiązek takiego **konstruowania i budowania maszyn**, aby zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zabezpieczały pracownika i jednocześnie spełniały

zasady ergonomii, obciążając jednocześnie odpowiedzialnością za niedopełnienie powyższych obowiązków konstruktora i producenta maszyn.

- Wprowadzona nowelizacja **obecnie zobowiązuje jedynie pracodawcę** do zapewnienia ww. wymogów maszyn i urządzeń technicznych. Dodatkowo, w art. 216 kp wprost wskazane zostało, iż to **na pracodawcy ciąży obowiązek odpowiedniego zabezpieczenia maszyn i urządzeń, które nie spełniają wymogów wskazanych w art. 215 kp.**

zmieniony art. 225 kp

- dotychczasowy zapis stanowił, iż Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określają w drodze rozporządzenia rodzaje prac, w których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, i które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, celem zapewnienia asekuracji.
- w wyniku nowelizacji **obowiązek ustalenia tych prac spoczywa na pracodawcy** po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami i z uwzględnieniem przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ kp.

zmieniony art. 233 kp

- artykuł ten uzyskał nową treść, zgodną z dokonanymi zmianami i kompozycją kodeksu, wskazującą na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno - sanitarnych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej.

zmieniony art. 237^{11a} kp

- w rozdziale dotyczącym konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, w art. 237^{11a} § 1, w którym mowa jest o konsultacjach pracodawcy - wszelkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy - z pracownikami lub ich przedstawicielami, zmodyfikowany został pkt 3), gdzie dodano konieczność powyższych konsultacji także przy wyznaczaniu pracownika do udzielania pierwszej pomocy, oraz wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników (dodanych przedmiotową nowelizacją).

Podsumowując, powyższe zmiany są - jak widać - związane ze zwiększeniem odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników. Jakkolwiek są one korzystne z punktu widzenia pracowników, stanowią jednakże na tyle znaczne obciążenia finansowe i organizacyjne dla pracodawców, szczególnie zatrudniających mniejszą liczbę pracowników, iż spotkały się z liczną krytyką i zarzutami o ich nieprzystawalności do sytuacji pracowników w Polsce. Pomimo tego, iż w znacznym stopniu ich wprowadzenie do kodeksu pracy związane było z wdrożeniem przepisów unijnych, tym niemniej uznaje się, iż zmiany te poszły jednak za daleko, czasami znacznie dalej niż wymagają tego przepisy unijne, dlatego też trwają prace nad ich dalszą modyfikacją i dostosowaniem do faktycznych potrzeb pracodawców i pracowników w Polsce, szczególnie w zakresie przepisów związanych z wyznaczaniem osób do udzielania pierwszej pomocy i zabezpieczeń przeciwpożarowych. Wydaje się, w szczególności, z szczególnie względem małych przedsiębiorców, cel i skuteczność takich zapisów pozostawia wiele do życzenia, szczególnie iż koszty przeszkoleń pożarowych mogą być nie do udźwignięcia, a skuteczność i sens realizacji powyższych przepisów bliski zeru.

Jakkolwiek bowiem sensowne wydaje się zwiększanie świadomości pracowników w zakresie instrukcji i postępowania w przypadku pożaru lub zagrożenia życia, jednak zupełnie nieprzystające do rzeczywistości pozostaje poszukiwanie osoby odpowiedzialnej do wykonywania czynności związanych z zabezpieczeniem przeciwpożarowym i ewakuacją pracowników w przypadku faktycznego pożaru. W takim bowiem przypadku czas poświęcony na wezwanie straży pożarnej, ewakuację ludzi i próby ugaszenia pożaru, w świetle nowych przepisów należałoby poświęcić się na szukanie osoby odpowiedzialnej do wykonania tych czynności. Istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, iż przepisy te ulegną w najbliższym czasie modyfikacji.

Ad. 4 inne zmiany kodeksu pracy i związanych z uprawnieniami pracowniczymi ustaw.

- **Ustawą z dnia 9 maja 2008 r. zmieniającą ustawę - Kodeks pracy oraz ustawę o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 2008.93.586) dokonana została zmiana w zakresie art. 241¹⁸ kodeksu pracy.**

Przepis ten umożliwia rozszerzenie w drodze rozporządzenia stosowanie układu ponadzakładowego na innego pracodawcę nie objętego żadnym układem na wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych które ten układ zawarły. Zmiana dotyczyła rezygnacji z opinii Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy, oraz uchyliła paragraf 3 tego artykułu, który stanowił dotychczas, iż projekt ww. rozporządzenia nie wymaga skierowania do zaopiniowania przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców.

Zmiana doprowadziła również do zniesienia Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy, której dotychczasowym celem było wspieranie rokowań zbiorowych i udzielanie pomocy stronom zamierzającym zawrzeć układ.

Z uzasadnienia ustawy wynika, iż powyższa zmiana wynikała z faktu utraty przez Komisję pola jej aktywności, gdyż w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, działa Zespół problemowy ds. prawa pracy i układów zbiorowych, który w znacznym stopniu przejął aktywność ww. Komisji.

-
- **Dnia 31 marca 2009 r. (sygn. akt K 28/08) Trybunał Konstytucyjny uznał niezgodność artykułu 103 kodeksu pracy z art. 92 ust.1 Konstytucji i orzekł,**

iż przepis ten straci moc obowiązującą z upływem 12 miesięcy do dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z ogłoszeniem tego wyroku w Dzienniku Ustaw z dnia 10 kwietnia 2009 r. (Dz.U. 2009 Nr 58 Poz. 485), przepis ten utraci moc 10 kwietnia 2010 r.

Treść przedmiotowego artykułu jest następująca:

Art. 103. W zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Ponieważ sprawa jest istotna z punktu widzenia pracowników, i możliwości uzyskiwania ułatwień w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowej, istotne jest jak potoczą się dalsze losy uprawnień pracowników w tym zakresie. W chwili obecnej brak jest pisemnego opublikowanego uzasadnienia wyroku Trybunału, który prawdopodobnie dotyczył kwestii związanych z brakiem szczegółowego zakresu spraw przekazanych do rozporządzenia. Do czasu uchylenia tego artykułu sprawa powinna zostać prawidłowo uregulowana, aby nie doprowadzić do sytuacji, w której uprawnienia pracownicze w zakresie zdobywania kwalifikacji zawodowych byłyby w jakikolwiek sposób uszczuplone.

-
- **Dnia 19 czerwca 2008 r. (sygn. akt P 23/07) Trybunał Konstytucyjny uznał niezgodność z Konstytucją**
 - 1) art. 237 § 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) **w zakresie, w**

jakim nie określają wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz

- 2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. Nr 132, poz. 1115)

i orzekł, iż przepisy te tracą moc obowiązującą z upływem 12 miesięcy do dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej.

-
- Ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009 Nr 6 Poz. 33) wprowadzono następującą zmianę do art. 92 kodeksu pracy, ułatwiającą aktywizację zawodową osób po 50 roku życia:

W zakresie świadczeń z tytułu czasowej niezdolności do pracy, w przypadku osób po 50 roku życia, w przypadku choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik ten zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

Za czas ww. niezdolności do pracy, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Przepisy dotyczące pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

-
- **Jako ciekawostkę podać należy zmianę kodeksu pracy wprowadzoną ustawą zmieniającą ustawę o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U 2009 Nr 56 poz. 458), która to zmiana wejdzie w życie dopiero w 2018 r.**

Mianowicie za 9 lat wejdzie w życie zmiana kodeksu pracy obniżająca wiek młodocianego do lat 15.

Obecnie za młodocianego uważa się osobę, która ukończyła 16 lat, a nie ukończyła 18 lat. Zgodnie z art. 190 kodeksu pracy zabronione jest zatrudnianie osoby poniżej 16 lat, jedynie w wyjątkowych przypadkach, wskazanych w art. 191 § 5 pkt 3 i 4 kp - zatrudnienie osób poniżej 16 tego roku życia, zarówno takich które ukończyły, jak i takich które nie ukończyły gimnazjum - jest możliwe w szczególnie określonych wypadkach wskazanych w odpowiednim rozporządzeniu.

Od roku 2018 – granica ta zostanie obniżona do lat 15.

Magdalena Trębacz
radca prawny