

# ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW



00-628 WARSZAWA  
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (0-22) 875-94-88  
Tel/Fax: 0-22) 875-95-14  
E-Mail: zzze@zzze.pl  
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391  
REGON: 016443179  
KRS 123596

Warszawa 28.05.2019r

## Zestawienie propozycji wszystkich Central związkowych i pracodawczych w sprawie aktywnego starzenia się oraz przejścia międzypokoleniowego wraz z komentarzem

Generalnie na poparcie zasługują wszystkie propozycje central związkowych.

### Uwagi do propozycji OPZZ:

OPZZ przedstawiła następujące propozycje (propozycje przytoczone kursywą, uwagi do nich czcionką zwykłą).

1) *W zakresie organizacji czasu pracy starszych pracowników (tj. kobiety 55+ oraz mężczyźni 60+):*

- *wprowadzić dodatkową przerwę w pracy lub wydłużyć obecny jej wymiar, Propozycja częściowo zbieżna z pkt 1 propozycji Solidarności.*
- *ograniczyć możliwość wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności w nadgodzinach dobowych,*

**Tu zachodzi całkowita zgodność postulatów OPZZ i Solidarności (pkt 4).**

- *wydłużyć urlop wypoczynkowy do 32 dni (rozwiązanie proponowane dla wszystkich pracowników),*

Istotnie wydaje się, że przyznanie dodatkowych dni urlopu z uwagi na wiek może stanowić zbyt dalekie odejście od zasady równości. Ponadto tą grupą która najbardziej potrzebuje dni wolnych są pracownicy posiadający małe dzieci, i preferowanie osób starszych może wzbudzić protesty, a nawet sentymenty antyzwiązkowe (gdzie młodszych pracowników jest stosunkowo mniej). Dlatego postulat ten powinien być odnoszony do wszystkich, a nie tylko do starszych pracowników.

- *stopniowo zmniejszać tygodniowy wymiar czasu pracy z zachowaniem tego samego wynagrodzenia.*

Postulat niezwykle ryzykowny. Jeżeli nie zostanie zrównoważony innymi działaniami radykalnie obniżającymi koszt pracy osób starszych (np. zwolnienie z części składek, co jest postulowane poniżej), z chwilą pogorszenia koniunktury na rynku pracy spowoduje niechęć do zatrudniania osób starszych. Wymaga poważnego rozważenia, zwłaszcza jeżeli pracownicy ci i tak będą mniej elastyczni np. w zakresie czasu pracy.

*Poza zmianami legislacyjnymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, inne rozwiązania w obszarze organizacji czasu pracy starszych pracowników - z uwagi na specyfikę branży, zawodu czy zakładu pracy - mogłyby być regulowane za pomocą układów zbiorowych pracy czy innych porozumień zakładowych (ponadzakładowych).*

*Zaproponowane rozwiązania poprzez ich korzystny wpływ na regenerację sił pracownika, ograniczą ryzyko wypadków przy pracy, zwiększą satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność pracy.*

- 2) *zwolnienie pracodawcy z opłat na Fundusz Pracy oraz FGŚP od starszych pracowników,*  
Rozwiązanie to bez wątpienia zwiększy atrakcyjność starszych pracowników dla pracodawców, ale odbędzie się kosztem dochodów sektora finansów publicznych.

- 3) *możliwość uzyskiwania zwrotu kosztów szkoleń lub ich części, na które wysyłani byłiby starsi pracownicy w celu przekwalifikowania się lub unowocześnienia swojego warsztatu pracy,*  
To rozwiązanie powinno być dyskutowane na poziomie unijnym. Idealnym rozwiązaniem byłoby znalezienie źródła finansowania poza polskim sektorem finansów publicznych.
- 4) *dofinansowanie części inwestycji służących starszym pracownikom w zakładzie pracy np. podjazdy, windy, udogodnienia miejsca pracy, itp.,*  
To rozwiązanie powinno być dyskutowane na poziomie unijnym. Idealnym rozwiązaniem byłoby znalezienie źródła finansowania poza polskim sektorem finansów publicznych. Ponadto innym podejściem do problemu byłyby preferencje podatkowe dla pracodawców ponoszących takie wydatki.
- 5) *wprowadzenie tzw. umowy mentorskiej – jej ogólne zasady do uzgodnienia,*
- 6) *upowszechnienie w przedsiębiorstwach strategii zarządzania wiekiem. Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa mogą obejmować:*
  - *działania podnoszące świadomość kadry zarządzającej i pracowników,*
  - *wdrażanie dobrych praktyk w firmie,*
  - *tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących: rekrutację, szkolenia, rozwój oraz promocję starszych pracowników,*
  - *wdrażanie programów uczenia się przez całe życie,*
  - *wdrażanie programów w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,*
  - *wdrażanie elastycznych form zatrudnienia.*

#### **Uwagi do propozycji Solidarności:**

Solidarność przedstawiła następujące propozycje (propozycje przytoczone kursywą, uwagi do nich czcionką zwykłą).

1. *Jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy, przysługuje mu dodatkowa przerwa trwająca co najmniej 15 minut (druga przerwa) wliczana do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, pracownikowi przysługuje, po 16 godzinie pracy kolejna przerwa trwająca co najmniej 15 minut (trzecia przerwa), wliczana do czasu pracy.*  
*W układzie zbiorowym pracy można określić inny wymiar czasu pracy i czasu trwania przerw, niż powyżej.*  
*Regulacja powyższa dotyczyłaby wszystkich pracowników – poprawa bhp ogółu załogi wpływa na wydłużenie obecności na rynku pracy.*  
Tu, jak sami autorzy zauważyli, propozycja dotyczy wszystkich pracowników, a nie tylko starszych.
2. *Tygodniowy nieprzerwany 35 –godzinny odpoczynek starszego pracownika może zostać skrócony do nie mniej niż 24 nieprzerwanych godzin w przypadku gdy zachodzi konieczność przejścia pracownika na inną zmianę i nie ma możliwości udzielenia pracownikowi tygodniowego okresu odpoczynku pomiędzy końcem jednej i początkiem następnej zmiany. Należy wówczas zapewnić pracownikowi co najmniej 70 godzin odpoczynku w ciągu następnych dwóch tygodni.*  
Tu należy się zastanowić dlaczego rozwiązanie to miałyby być ograniczone do pracowników starszych. Z powodzeniem można proponować przyjęcie go dla wszystkich.
3. *Maksymalny okres rozliczeniowy w przypadku pracowników starszych we wszystkich systemach czasu pracy nie może przekraczać 3 miesięcy.*  
Propozycja zasługuje na akceptację. Jak rozumiem, w tym przypadku wyłączona miałaby być możliwość układowej zmiany tego limitu, co może wymagać dokładnego uregulowania. Propozycja wywoła zapewne potężny sprzeciw pracodawców, którzy trafnie zauważą, że taka zmiana wymusi albo stosowanie 3-miesięcznych okresów dla wszystkich, albo prowadzenie dwóch osobnych systemów rozliczania dla pracowników starszych i reszty.
4. *W ciągu dwóch kolejnych dni liczba godzin nadliczbowych zleconych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pracownikowi starszemu nie może przekroczyć czterech; należy rozważyć także wprowadzenie limitu pracy w nadgodzinach dla starszych pracowników w roku*

kalendaryzowym, w którym nabywają status starszego pracownika na przykład do 150 w roku kalendarzowym.

Propozycja zasługuje na akceptację. Jak rozumiem, w tym przypadku wyłączona miałaby być możliwość układowej zmiany tego limitu, co może wymagać dokładnego uregulowania.

5. *Pracownikom starszym, których dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracującym w porze nocnej przysługuje półgodzinna przerwa wliczana do czasu pracy, którą należy zaplanować po połowie dnia pracy/zmiany, ale nie później niż po czterech godzinach pracy. Tu należy się zastanowić dlaczego rozwiązanie to miałyby być ograniczone do pracowników starszych. Z powodzeniem można proponować przyjęcie go dla wszystkich.*
6. *Pracodawca stosujący pracę zmianową nie może zatrudniać pracowników starszych stale w porze nocnej bez ich zgody. Propozycja zasługuje na aprobatę.*

**OPZZ i Solidarność przedłożyły zbieżne propozycje dotyczące mentoringu. Wydaje się, że tu ZZZE mogłoby objąć rolę wiodącą, bowiem może istnieć w tym zakresie doświadczenie. Pamiętam, że w jakimś dokumencie (może obowiązującym, a może projekcie, nie mogę odnaleźć) widziałem zapisy dotyczące mentoringu. Była tam mowa, o dodatku, który przysługiwał pracownikowi przez ostatni rok przed odejściem na emeryturę jeżeli w tym czasie przyuczał innego pracownika do przejścia swoich obowiązków.**

### **Uwagi do propozycji FZZ**

FZZ przedstawiła następujące propozycje (propozycje przytoczone kursywą, uwagi do nich czcionką zwykłą).

1. *ograniczyć dopuszczalność wykonywania pracy przez starszych pracowników w godzinach nadliczbowych,*

**Tu zachodzi całkowita zgodność postulatów FZZ, OPZZ (pkt 1) i Solidarności (pkt 4).**

2. *wprowadzić inne zasady dotyczące przerwy w pracy starszych pracowników, w szczególności poprzez wydłużenie obecnego wymiaru przerwy lub poprzez wprowadzenie dodatkowej przerwy w pracy,*

Propozycja częściowo zbieżna z pkt 1 propozycji Solidarności i pkt 1 propozycji OPZZ.

3. *zwiększyć dobowy oraz tygodniowy wymiar odpoczynku starszych pracowników,*  
Postulat zgodny z Solidarnością (pkt 2). Tu należy się zastanowić dlaczego rozwiązanie to miałyby być ograniczone do pracowników starszych. Z powodzeniem można proponować przyjęcie go dla wszystkich.

4. *wprowadzić definicję dnia wolnego rozumianego jako kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej,*

Propozycja nieczytelna. Obecnie obowiązujące przepisy mówią o co najmniej 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym (art. 133 § 1 k.p.), co oznacza, że pracownik musi mieć 24-godzinny dzień wolny połączony („graniczący”) z 11-godzinnym odpoczynkiem dobowym. Nie jest jasne jakie przypadki przepis ten miałby obejmować i o co dokładnie chodzi. Biorąc pod uwagę, że propozycja pochodzi od FZZ, które zrzesza liczne branżowe związki zawodowe z sektora zdrowia możliwe, że chodzi o jakieś specyficzne problemy tej branży. Stanowisko może zasługiwać na pełne poparcie, ale wymaga uzasadnienia.

Ponadto nie jest jasne, czy chodzi o zmianę dotyczącą wszystkich pracowników, czy tylko starszych, a jeżeli chodzi tylko o nich to rodzi się pytanie o zasadność takiego rozróżnienia.

5. *wydłużyć urlop wypoczynkowy starszych pracowników,*

Postulat zgodny ze stanowiskiem OPZZ, ale niezwykle ryzykowny. Jeżeli nie zostanie zrównoważony innymi działaniami radykalnie obniżającymi koszt pracy osób starszych (np. zwolnienie z części składek, co jest postulowane poniżej), z chwilą pogorszenia koniunktury na rynku pracy spowoduje niechęć do zatrudniania osób starszych. Wymaga poważnego rozważenia, zwłaszcza jeżeli pracownicy ci i tak będą mniej elastyczni np. w zakresie czasu pracy.

6. *w zakresie pracy zmianowej stale zatrudnianie pracowników starszych w porze nocnej powinno zostać ograniczone.*

Postulat zgodny z tym wyrażonym przez Solidarność (pkt 6). Propozycja zasługuje na aprobatę.

*FZZ stoi na stanowisku, że czas pracy starszych pracowników, może być regulowany, z zachowaniem ustawowych, poprzez postanowienia układów zbiorowych pracy (zakładowych jak i ponadzakładowych). Jest to, znowu, pogląd mało czytelny. Uważam, że już w obecnym stanie prawnym zawieranie układów zbiorowych osobno regulujących czas pracy pracowników starszych jest możliwe. Jedyne źródłem wątpliwości może być zakaz dyskryminacji, który każe się zastanowić czy ewentualne preferencje dla starszych pracowników nie naruszają zasady równości pracowników. Tu być może przepis ustawowy, dający generalne wskazanie, że dopuszczalne są preferencje dla tej grupy pracowników miałyby jakiś sens. Musiałby to jednak być przepis bardzo ogólnie sformułowany, co podważałoby wartość takiej regulacji.*

### **Propozycje organizacji pracodawców**

#### **Uwagi do propozycji Pracodawców RP:**

Pracodawcy RP przedstawiła następujące propozycje (propozycje przytoczone *kursywą*, uwagi do nich czcionką zwykłą).

- *podjęcie działań promujących doświadczenie starszego pracownika oraz budowanie jego wartości w oczach pracodawcy;*

- *korzystanie z potencjału starszych pracowników poprzez:*

- *identyfikację liderów charakteryzujących się wieloletnią znajomością procesów pracy i zagrożeń,*
- *zaangażowanie pracowników w część szkoleniową skierowaną do kadry pracowniczej,*
- *udział pracowników w identyfikowaniu zagrożeń i sytuacji potencjalnie wypadkowych,*
- *organizacja warsztatów i zajęć motywacyjnych prowadzonych przez doświadczonych pracowników,*
- *budowanie świadomości kadry zarządzającej w zakresie wykorzystania kompetencji doświadczonych pracowników;*

- *wykorzystanie środków z Funduszu Pracy na dofinansowanie ww. działań prowadzonych przez pracodawcę oraz realizujących potrzeby starszych pracowników, np. zapewnienie ergonomicznego stanowiska pracy osoby starszej.*

Dwa pierwsze punkty mają charakter całkowicie „miękki”, i są możliwe do realizacji w obecnym stanie prawnym. Co więcej, są to raczej zasady dobrego zarządzania, które pracodawcy powinni stosować we własnym interesie, a nie zasady jakie da się ustawowo zapisać. Nie negując ich wartości należy uznać, że nie warto o nich rozmawiać.

Ewentualnie można sformułowane tam cele uznać za przyczynek do rozmowy o mentoringu.

Trzecia i ostatnia propozycja jest zbieżna z propozycją przedstawioną przez OPZZ (pkt 3 i 4). Zdecydowanie powinna ona stać się przedmiotem dalszych prac, zwłaszcza jeżeli wziąć pod uwagę że – według doniesień medialnych - w FP są obecnie zgromadzone znaczne środki, które wydają się służyć ratowaniu sektora finansów publicznych, a nie celom związanym z rynkiem pracy.

#### **Uwagi do propozycji Konfederacji Lewiatan:**

Konfederacja Lewiatan przedstawiła następujące propozycje (propozycje przytoczone *kursywą*, uwagi do nich czcionką zwykłą).

1. *Implementacja porozumienie powinna zmierzać do umożliwienia pracownikom reprezentującym każdą grupę wiekową pozostania czynnym na rynku pracy, co przyczyni się aktywnego starzenia.*  
Wypowiedź tak ogólna, że nie sposób jej nie poprzeć. Ale nic z niej nie wynika.
2. *Tym samym w pierwszej kolejności należałoby dokonać przeglądu obowiązujących w Kodeksie pracy rozwiązań w zakresie wspierania pracowników w ich aktywności zawodowej na poszczególnych etapach ich cyklu życia.*

*Rozwiązania te mogą dotyczyć bardzo prozaicznych instrumentów (np. wyjścia prywatne za odpracowaniem) poprzez bardziej systemowe rozwiązania (np. ruchomy rozkład czasu pracy), a kończąc na możliwość wykonywania pracy zdalnej, telepracy. Analiza powinna promować innowacyjne podejścia do wykorzystania, rozwoju istniejących mechanizmów, z uwzględnieniem przeszkód ich szerszego zastosowania.*

*Wsparciu „zatrudnialności” osób starszych powinna towarzyszyć analiza art. 39 k.p. pod kątem „uatrakcyjnienia”, zatrudniania osób starszych.*

Co do idei przeglądu należy się zgodzić. Autorzy stanowiska Lewiatana nie dostrzegają jednak chyba, że właśnie teraz jest okazja by tego przeglądu dokonać, a nie tylko o nim mówić.

3. *W obszarze nowych inicjatyw dostrzegamy możliwość podjęcia dyskusji nad:*

- zatrudnianie pracowników na odległość/praca zdalna,
- indywidualne Konta Wynagrodzeń/Czasu pracy,
- zmiana art. 39 k.p.
- wypracowania zasad mentoringu,
- sposobami wsparcia pracodawców (organizacyjnych i finansowych) w adaptacji stanowisk pracy do zmieniających się z wiekiem możliwości pracy.

Co do wymienionych problemów, to rozmowy powinny toczyć się na poziomie większej konkretności. Z całą pewnością zgodzić się należy, że rozwiązanie takie jak wyjścia prywatne za odpracowaniem i praca z domu, które i tak istnieją w praktyce, wymagają rozważenia, a być może i uregulowania w kodeksie. Na poprawcie zasługują również pomysły wprowadzenia mentoringu (tu organizacje związkowe również dostrzegają potencjał tego pomysłu) oraz pomysł wsparcia pracodawców w adaptacji stanowisk (np. z Funduszu Pracy).

#### **Uwagi do propozycji Związku Przedsiębiorców i Pracodawców:**

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przedstawił następujące propozycje (propozycje przytoczone kursywą, uwagi do nich czcionką zwykłą).

- *Przeznaczenie części środków z Funduszu Pracy na dostosowanie firm do potrzeb starszych pracowników. Pracodawcy powinni mieć możliwość otrzymania dofinansowania takich inwestycji jak założenie windy, przygotowanie podjazdów etc.*

Tu propozycja jest zgodna ze stanowiskiem Lewiatana oraz OPZZ.

- *Promocja elastycznych form zatrudnienia starszych pracowników, którzy częściowo mogliby pracować z domu i mogliby korzystać z mniej limitowanego czasu pracy.*

Propozycję należy uznać za nietrafioną. Intuicyjnie wydaje się, że osoby starsze pragną raczej stabilności niż elastyczności, co dotyczy także stosunków z pracodawcą. Propozycja elastycznych form zatrudnienia powinna być raczej kierowana do innej grupy społecznej – do najmłodszych, którzy tego właśnie wydają się oczekiwać.

Również to raczej młodszy pracownicy dysponują umiejętnościami z zakresu technologii informatycznych które pozwalają na efektywną pracę z domu. Praca w domu możliwa jest przede wszystkim w sektorach kreatywnych i związanych z informatyzacją, i wydaje się, że pracownicy starsi to mniejszość w tych sektorach.

**W tym miejscu wypada postawić wniosek o przeprowadzenie szczegółowych badań w kwestii oczekiwań pracowników co do warunków pracy, najlepiej z podziałem na grupy wiekowe.** To takie badania powinny być podstawą do dalszej dyskusji na temat wprowadzania elastycznych form zatrudnienia, i do poszukiwania odpowiedzi na pytanie czy formy te powinny być ograniczone do wybranych grup wiekowych, a jeżeli tak do to jakich.

- *Stworzenie Kodeksu Dobrych Praktyk, który będzie wskazówką dla przedsiębiorców w dziedzinie zatrudniania starszych pracowników.*

Tworzenie takich kodeksów, o niewiążącym przecież charakterze, jest obecnie możliwe. Wydaje się, że **pomysł stworzenia Kodeksu Dobrych Praktyk powinien być poprowadzony w kierunku stworzenia wiążącego dokumentu, który mógłby mieć postać ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zawartego w ramach RDS.** Na tych zasadach pomysł zasługuje na akceptację.

- *Dofinansowania z Funduszu Pracy na szkolenia dla doświadczonych pracowników, które pomogą im w dostosowaniu się do zmieniających się realiów rynku.*

To stanowisko jest zgodne z oczekiwaniami wielu innych organizacji.

*Starszego pracownika należy definiować naszym zdaniem jako osobę 60+ bez względu na płeć.*

Pogląd ten ignoruje fakt jakim jest różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Wprowadzanie przepisów które będą dotyczyć kobiet po 60 roku życia może mijać się celem.

*Należy skupić się przede wszystkim na promocji dobrych praktyk, aniżeli na zmianach kodeksowych, które w praktyce mogą wywołać skutek odwrotny od zamierzonego tzn. powodować wypychanie seniorów z rynku pracy ze względu na duże koszty ich zatrudnienia.*

Promocja dobrych praktyk to za mało. Należy jednak zgodzić się z drugą częścią zdania – istotnie zbyt daleko idące przywileje dla pracowników starszych mogą wywołać efekt w postaci wypychania ich z rynku pracy. Dość podobnie wygląda sytuacja kobiet.

### **Propozycja Strony rządowej:**

*Nowa forma ochrony przedemerytalnej :*

*Art. 39*

*§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.*

*§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie krótszym niż 180 dni przed okresem, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia powstania ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.*

*§ 3. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia zatrudnienia.*

*§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 78 § 1 i 5, 79 § 1, jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy jest ustanie celu lub przyczyn, dla którego umowa została zawarta, oraz do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 80, 81 i 84.*

Zmiana przekształca obecny art. 39 w § 1 nowej regulacji, i dodaje trzy kolejne paragrafy zawierające wyjątki od ochrony przedemerytalnej. W sposób oczywisty nowelizacja zmierza zatem do ograniczenia zakresu stosowania tej ochrony, co zapewne dla wielu przedstawicieli związków zawodowych przekreśla jej zasadność.

Warto jednak poddać proponowane wyjątki szczegółowej analizie. Treść proponowanych § 2 i 3 zmierza do wyłączenia ochrony w sytuacji, gdy czas objęty ochroną miałby być zarazem pierwszym rokiem pracy pracownika. Zmiana ta powinna zatem ułatwiać pracodawcy podjęcie ryzyka jakim jest decyzja o zatrudnieniu osoby wchodzącej w ochronę przedemerytalną albo już jej podlegającej. Intuicyjnie wydaje się, że może istnieć pewna liczba przypadków w których pracodawca nie zdecydował się na zatrudnienie pracownika z uwagi na jego ochronę przedemerytalną, a przy braku tej ochrony zatrudnienie by nastąpiło. Możliwe zatem, że jest to zmiana korzystna dla osób, które poszukują nowej pracy, a podlegają już ochronie przedemerytalnej w tym sensie, że za cenę utraty tej ochrony da im szansę na to, żeby w ogóle miały pracę. Zmiana nie przyniesie też zapewne żadnych szkód osobom które są zatrudnione na umowie o pracę i podlegają już ochronie.

Treść § 4 proponowanej regulacji wydaje się nie mieć sensu. Art. 78 § 1 k.p., art. 80, 81 i 84 to przepisy o wynagrodzeniu za pracę a nie o specyficznych rodzajach umów o pracę, zaś art. 78 § 5 i art. 79 k.p. w ogóle nie istnieją. Wydaje się, że proponowany art. 39 § 4 został skopiowany z projektu kodeksu pracy przygotowanego w latach 2017/2018 przez komisję kodyfikacyjną prawa pracy. Projekt ten istotnie przewidywał szereg odmian umowy o pracę, i istotnie w ostatecznych wersjach projektu niektóre z nich uregulowane były w „okolicy” art. 80. Pytanie czy powielenie tego przepisu w przedstawionej propozycji stanowiło błąd, czy też jest wyrazem zamiaru powrotu do pomysłu wprowadzenia szeregu odmian umowy o pracę. Tę drugą propozycję należy ocenić krytycznie.

Opracowanie Kancelaria prawna REGULUS  
Łukasz Panasiuk  
Redakcja Marcin Szymanek