



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

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

Tel. (22) 875-94-88
Tel. Fax. (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 01.03.2022 r.
ZZZE/6/2022

Sz.P. Henryk Nakoneczny
Przewodniczący Zespołu ds. Prawa Pracy
Przy Radzie Dialogu Społecznego

Pan Andrzej Radzikowski
Pan Paweł Śmigielski
Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40
Warszawa 00-924

Stanowisko

Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie projektowanych zmian w Kodeksie pracy

Szanowni Państwo!

Dziękujemy za przesłanie projektu zmian do kodeksu pracy. Poniżej przedstawiamy nasz komentarz do przedstawionych zmian.

1. Projekt przewiduje dodanie w art. 25 nowych jednostek, w tym § 2[2]. Przepis ten wprowadza maksymalne długości okresu na jaki może być zawarta umowa o pracę na okres próbny, uzależniając je od planowanego przez pracodawcę okresu na jaki umowa na czas określony następująca później ma być zawarta. Przepis ten nie określa jednak ani żadnych sankcji, ani nawet mechanizmu weryfikacji. Jest to tym bardziej zaskakujące, że zmiany w art. 29 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek przekazania pracownikowi wielu różnych informacji. Zasadnym jest zmodyfikowanie

proponowanej treści art. 29 § 1 pkt. 6 przez wskazanie, że pracodawca ma także obowiązek wskazać na jaki okres planuje później zatrudnić pracownika.

2. Projekt przewiduje zmianę w art. 29 § 1 pkt. 2 k.p. przez wskazanie, że zamiast określać miejsce pracy można w umowie zawrzeć „*informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy*”. W ten sposób, jednym bardzo krótkim przepisem wprowadza się rozwiązanie zwane jako „Home office”, będące od wielu miesięcy przedmiotem prac w RDS. Przypomnieć należy, że w toku tych prac nie udało się znaleźć sensownego rozwiązania trzech problemów. Pierwszy to kwestia oszczędności jakie pracodawca ponosi wprowadzając Home office oraz dodatkowych kosztów jakie ponoszą pracownicy, drugi to kwestia alienacji pracownika (który nie tworzy żadnych więzi z zespołem; stąd postulaty by praca wyłącznie zdalna była niedopuszczalna), trzeci to kwestie BHP. O ile w przypadku wprowadzania Home office na etapie zawierania umowy problem kosztów może być rozwiązany przez ustalenie odpowiedniego wynagrodzenia (czy w praktyce będzie to miało miejsce – nie wiadomo), to pozostałe dwa problemy pozostają nierozwiązane. Stąd zmiana ta musi budzić opór i stać się przedmiotem dalszej dyskusji.
3. Duże zastrzeżenia budzi sposób sformułowania przepisów o urlopach opiekuńczych (art. 173[1]-173[3]):
 - a) Przesłanką udzielenia urlopu (art. 173[1] § 1) jest to, że inna osoba wymaga „*znaczej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych*”. Jest to pojęcie bardzo nieostre, ocenne i trudne do zweryfikowania. Co więcej, z zastrzeżenia zawartego na końcu definicji zawartych w art. 3 ust. 1 lit c i d dyrektywy unijnej 2019/1158 wynika, że określenie o jakie „poważne względy medyczne” chodzi należy do państw członkowskich. A zatem polskie prawo może (i powinno) dookreślać te przesłanki.
 - b) Za członka rodziny (art. 173[1] § 2) powinny być uznane również dzieci pozostające pod opieką w razie ustanowienia rodziny zastępczej. Ich sytuacja powinna być zrównana z sytuacją „syna i córki”, choć przy braku adopcji nimi nie są.
 - c) Dyskusyjny jest obowiązek przekazania pracodawcy informacji o przyczynie „*konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika*” (art. 173[1] 5), bowiem sprowadza się to do konieczności ujawnienia pracodawcy informacji o stanie zdrowia tej osoby, a także o istniejącym pokrewieństwie czy (co bardziej delikatne) o wspólnym zamieszkaniu (co może świadczyć o pozostawaniu w nieformalnym związku, także osób tej samej płci). Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby gdyby lekarz wystawiał osobie wymagającej wsparcia/opieki zaświadczenie o konieczności takiej opieki, które mogłoby trafiać do pracodawcy bez wskazania szczegółów typu kto dokładnie i na co jest chory. Wydaje się, że istniejący system informatyczny NFZ mógłby wykonać to zadanie.
 - d) Dalsze uwagi do art. 173[1] § 5 wydają się wynikać z faktu niedostosowania go do wcześniejszych jednostek redakcyjnych (zapewne ulegały one zmianom). Biorąc pod uwagę definicję rodziny z § 2 bezsensowny jest obowiązek podania stopnia pokrewieństwa. Kwestię tę reguluje art. 61[7] k.r.o. i wynika z niego, że małżonek nie jest krewnym, natomiast rodzice i dzieci to zawsze pierwszy stopień pokrewieństwa. W efekcie podanie stopnia pokrewieństwa nie spełnia żadnej

funkcji informacyjnej. Podobnie pozbawiony sensu jest obowiązek podania adresu zamieszkania osoby niebędącej członkiem rodziny – zgodnie z § 1 w grę może wchodzić tylko osoba „*zamieszkująca w tym samym gospodarstwie domowym*”, a zatem będzie to ten sam adres. Dodatkowo sformułowanie „*zamieszkująca w tym samym gospodarstwie domowym*” wydaje się językowo niepoprawne.

- e) Ostatnia uwaga dotyczy odesłania z art. 173[3], który nakazuje do takiego pracownika stosować odpowiednio szereg przepisów. Wymieniony został wśród nich art. 177 § 1[1], który z racji zawartych w treści licznych odesłań, nie wiadomo jak stosować. Wydaje się, że zamiast tego odesłania powinno dojść do zmiany projektowanego art. 177 w taki sposób, by obejmował on również urlop opiekuńczy. Problematiczne może być również odpowiednie stosowanie art. 188[1], dotyczącego elastycznego czasu pracy – widoczna intencja ustawodawcy (zapewnić prawo do elastycznych warunków pracy osobom które muszą zajmować się członkiem rodziny) nie daje się przełożyć na szczegółowe rozwiązania.
 - f) Uwaga – jest to urlop bezpłatny, nie przysługuje też żaden zasiłek. Przepisy dyrektywy 2019/1158 na to pozwalają (art. 8 *a contrario*), ale nie zabraniają wprowadzenia czy to wynagrodzenia, czy też świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w takim przypadku. Można postulować dodanie prawa do takiego świadczenia.
4. Poważne zastrzeżenia budzi treść proponowanego art. 177:
- a) Obecnie przepis ten dotyczy okresu ciąży i okresu urlopu macierzyńskiego. Proponowane zmiany mają doprowadzić do tego, że ochroną objęte będą również inne kategorie pracowników. Niestety przepis jest w tej części bardzo źle sformułowany. O ile nie ma wątpliwości, że ochroną objęta jest kobieta w ciąży, pracownik korzystający z urlopu macierzyńskiego oraz pracownik, który złożył wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, o tyle pozostała część przepisu jest, na skutek zbyt wielu alternatyw, niejasna. Nie wiadomo konkretnie, czy słowa „*urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części*” należy łączyć z pierwszymi słowami przepisu i uznać że chroniony jest pracownik „*W okresie*” jak wyżej, czy też z dalszą częścią, co oznacza, że chroniony jest pracownik „*od dnia złożenia wniosku o udzielenie (...), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części*”. W tym drugim przypadku powstaje pytanie, czy pracownik ma być chroniony tylko w okresie między złożeniem wniosku (z zastrzeżeniem z §1[1]) a datą rozpoczęcia danego okresu, a w czasie samego urlopu już nie? Dosłowna wykładnia przepisu, który osobno wymienia okres urlopu macierzyńskiego i okres między złożeniem wniosku o niego a jego rozpoczęciem sugeruje, że tak właśnie miałyby być, co jest rezultatem absurdalnym. Drugi kierunek wykładni również jest niezadawalający, bowiem nie ma powodu by pracownika mającego udać się na urlop macierzyński traktować lepiej niż pracownika udającego się na urlop „*na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego*

części”. Oba kierunki wykładni prowadzą przy tym do rezultatów sprzecznych z celem nowelizacji, którym jest zapewnienie równości tych różnych urlopów.

- b) Proponowany art. 177 powinien być także zmodyfikowany w ten sposób, by obejmować także urlop opiekuńczy o którym mowa w art. 173[1]-173[3]. Pozwoli to uniknąć niefortunnego odesłania z art. 173[3].
 - c) Wydaje się, że art. 177 § 1 k.p. powinien być rozbity na dwie jednostki redakcyjne. Jedna będzie zawierała listę, w formie numerowanych punktów, wszystkich sytuacji objętych ochroną, a druga będzie, również w formie punktów, wskazywała na czym polega ochrona.
5. Analiza całej regulacji dotyczącej nieprzenoszalnej części urlopu wskazuje na to, że w procesie tworzenia i ustawy, i dyrektywy, pominięty został problem samotnego rodzicielstwa, który zresztą należy rozbić na dwie dalsze podgrupy. Pierwsza obejmować będzie sytuację porzucenia rodziny przez jednego z rodziców, druga zaś przypadki kiedy tego drugiego rodzica naprawdę nie ma, bowiem przykładowo nie udało się ustalić ojcostwa, doszło do sztucznej inseminacji spermą anonimowego dawcy, jedno z rodziców nie żyje albo nastąpiło przysposobienie dziecka przez jedną osobę. W tych przypadkach odebranie samotnemu rodzicowi prawa do wykorzystania całości urlopu wydaje się rozwiązaniem kontrowersyjnym.

Zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2019/1158 „Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.” Z kolei zgodnie z motywem (46) tej dyrektywy „Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Umożliwienie jednemu z rodziców przeniesienia na rzecz drugiego rodzica więcej niż dwóch z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego przewidzianego w niniejszej dyrektywie nie stanowi przepisu korzystniejszego dla pracownika niż przepisy minimalne ustanowione w niniejszej dyrektywie.” Wydaje się, że te fragmenty mogą stanowić podstawę do wprowadzenia regulacji pozwalającej jednemu rodzicowi na wykorzystanie całości urlopu rodzicielskiego – jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika (zd. I motywu (19) powyżej), a zarazem nie dochodzi do przeniesienia prawa do urlopu przez jednego rodzica na drugiego (zd. II mowytu (19) oraz art. 5 ust. 2) – bo nie może dojść do niego w sytuacji gdy jest tylko jeden rodzic.

Warto też zauważyć, że zasada niedyskryminacji powinna odnosić się także do dzieci. Dziecko które ma dwoje rodziców może „liczyć” na to, że łącznie spędzą z nim o 9 tygodni dłużej niż dziecko które, nie z własnej przecież winy, ma tylko jednego rodzica. A to przecież właśnie dziecko mające tylko jednego rodzica powinno podlegać szczególnej ochronie, tym bardziej, jeżeli za samotnym rodzicielstwem kryje się tragiczne wydarzenie typu śmierci jednego czy obojga rodziców, porzucenie dziecka czy urodzenie dziecka ze zgwałcenia przez nieustalonego sprawcę.

6. Uwagi należy zgłosić także do proponowanych (art. 8 nowelizacji) zmian w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:
 - a) W końcowej części art. 30a ust. 2, dotyczącego przypadków przyjęcia dziecka do adopcji, pada standardowe zastrzeżenie że część urlopu przysługuje tylko

„drugiemu rodzicowi dziecka”. Problem w tym, że przepis ten dotyczy dzieci przysposobionych i w niektórych konfiguracjach mogą powstać wątpliwości kim ten „drugi rodzic” miałby być. Należy tu przypomnieć, że osobami przysposabiającymi mogą być małżonkowie (wtedy zapewne drugim rodzicem będzie „drugi z nich”), ale możliwe są inne sytuacje. Po pierwsze, może dojść do przysposobienia dziecka małżonka (art. 115 k.r.o.). Wtedy drugim rodzicem jest rodzic biologiczny, który nie może w tej sytuacji uzyskać prawa do urlopu. Po drugie, może dojść do adopcji przez osobę samotną. W tym przypadku nie ma nikogo kto mógłby wykorzystać pozostałą część urlopu.

- b) Krytycznie ocenić należy przepisy art. 31 ust. 3g i ust. 4, które są po prostu niezrozumiałe. Również uzasadnienie projektu nie wyjaśnia dostatecznie jasno o jakie przypadki chodzi w tych przepisach i dlaczego przyjęto właśnie takie, a nie inne rozwiązanie.

Z poważaniem:
Członek Zespołu ds. Prawa Pracy
z rekomendacji OPZZ

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZACY
Jerzy Wiertelak

KO

1. Zespół ds. Prawa Pracy przy RDS
2. Organizacje członkowskie ZZZE
3. Biuro ZZZE a/a