



Regulacje antykryzysowe – nowe prawa i obowiązki pracodawcy

Spis treści

1. Wstęp	2
2. Praca zdalna.....	2
3. Elastyczny czas pracy	3
3.1. Uwagi wstępne	3
3.2. Skrócenie nieprzerwanego wycoczynku pracownika.....	3
3.3. Równoważny czas pracy	3
4. Zmiana warunków zatrudnienia pracowników	4
5. Ochrona miejsc pracy - przestój, obniżenie wymiaru czasu pracy, dofinansowania	4
5.1. Uwagi wstępne	4
5.2. Przestój.....	5
5.3. Obniżenie wymiaru czasu pracy	5
5.4. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń.....	6
6. Pozostałe (aczkolwiek istotne) kwestie związane z regulacjami antykryzysowymi w obszarze prawa pracy	6
7. Projekt nowego kodeksu pracy	7

60-836 Poznań ul. Mickiewicza 28 tel. [+48 61] 852 18 15 fax [+48 61] 662 81 15
02-695 Warszawa ul. Orzycka 6 lok. 1B tel. [+48 22] 495 76 49 fax [+48 22] 560 76 63

kancelaria@kancelaria-csw.pl www.kancelaria-csw.pl

KRS 0000233217

NIP 778-01-70-861

REGON 630204166

PARTNERZY: Mariola Więckowska - radca prawny, Tomasz Buczak - radca prawny, Julita Ludwiniak - radca prawny

1. Wstęp

Celem niniejszego opracowania jest zasygnalizowanie najistotniejszych z punktu widzenia pracodawcy rozwiązań, wprowadzonych w obszarze prawa pracy w związku z epidemią koronawirusa, z uwzględnieniem praktycznych aspektów ich zastosowania. W końcowej części prezentacji wskazano też niektóre propozycje zapowiadanych na bieżący rok zmian Kodeksu pracy, niezwiązanych z COVID-19, które ze względu na swój nowatorski charakter wymagają zdaniem autora szczególnej uwagi pracodawcy.

2. Praca zdalna

Artykuł 3 Specustawy stanowi, iż w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). W związku z lakonicznością tej regulacji, w oparciu o jej wykładnię celowościową oraz o interpretacje dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy, zasadne wydaje się poczynienie poniższych uwag, ułatwiających pracodawcy zastosowanie jej w praktyce.

Wobec braku wskazania przez ustawodawcę formy polecenia pracy zdalnej, uznać należy, iż polecenie to może nastąpić w dowolny sposób, np. przy użyciu e-mail'a, sms'a, na piśmie, przez telefon, a nawet ustnie. Warto oczywiście zadbać o to, aby treść tego polecenia została utrwalona.

Warto zauważyć, że Specustawa nie nakazuje, aby miejscem pracy zdalnej było miejsce zamieszkania pracownika. Pracodawca może zatem polecić wykonywanie pracy w innym miejscu, wydaje się jednak, że polecenie takie nie powinno wiązać się z dodatkowymi, istotnymi uciążliwościami dla pracownika. W kontekście wyboru miejsca świadczenia pracy należy pamiętać, iż zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy, jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, zatrudniony ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Omawiana regulacja nie precyzuje, jak długi może być okres wykonywania pracy zdalnej, ograniczając się do wskazania, że ma to być czas określony. Pracodawca ma zatem spory margines swobody w określaniu długości tego terminu. Dopuszczalne wydaje się skrócenie lub wydłużenie ustalonego wcześniej okresu świadczenia pracy zdalnej. Swoboda pracodawcy w tym względzie ograniczona jest w dwojaki sposób. Po pierwsze, skoro praca zdalna ma być sposobem przeciwdziałania COVID-19, to nie powinna trwać dłużej, niż zagrożenie powodowane tym patogenem. Po drugie, w myśl artykułu 36 Specustawy, regulacje dotyczące pracy zdalnej tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia jej w życie.

Decyzja o wykonywaniu pracy zdalnej leży w wyłącznej gestii pracodawcy. Pracownik nie może wymóc na pracodawcy skierowania go do pracy w domu (aczkolwiek może złożyć wniosek w tym względzie). W przypadku gdy pracodawca poleci wykonywanie pracy zdalnej, obowiązkiem pracownika jest zastosowanie się do tego polecenia, jak do każdego innego polecenia służbowego (o ile nie jest sprzeczne z przepisami prawa). Odmowa jego wykonania naraża pracownika na odpowiedzialność dyscyplinarną, na ogólnych zasadach Kodeksu pracy.

W kontekście świadczenia pracy zdalnej należy przypomnieć, iż do obowiązków pracodawcy należy między innymi zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). Specustawa nie uchyla tej zasady w stosunku do pracowników „zdalnych”, jednakże z natury rzeczy możliwość wypełnienia tego obowiązku przez pracodawcę będzie istotnie ograniczona. Zasadne wydaje się w tym względzie sięgnięcie w drodze analogii do pokrewnej instytucji prawnej, a mianowicie telepracy, w przypadku której art. 67¹⁷ Kodeksu pracy przewiduje wyłączenie z zakresu

obowiązków pracodawcy powinności zapewnienia pomieszczeń pracy, ich bezpieczeństwa i higieny, odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, czy też zadbania o właściwy stan budynków, w których znajdują się miejsca pracy.

Na koniec niniejszego punktu warto zauważyć, iż pewne rodzaje pracy z natury rzeczy nie mogą być wykonywane poza dotychczasowym miejscem jej świadczenia (np. praca przy ochronie zakładu pracy, czy praca operatora wózka widłowego w magazynie pracodawcy).

3. Elastyczny czas pracy

3.1. Uwagi wstępne

Stosowanie rozwiązań opisanych poniżej w punktach 3.2. i 3.3. dopuszczalne jest jedynie u pracodawcy, spełniającego łącznie dwie przesłanki:

- u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19; spadek obrotów gospodarczych zdefiniowany został jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, przy czym parametry ilościowe i wartościowe tego spadku zostały szczegółowo określone w art. 15zf ust. 2 Specustawy,
- pracodawca nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

3.2. Skrócenie nieprzerwanego wypoczynku pracownika

Artykuł 15 zf ust. 1 pkt 1 Specustawy pozwala pracodawcy na ograniczenie długości nieprzerwanego odpoczynku pracownika, ustalonej w Kodeksie pracy. Wypoczynek dobowy może zostać skrócony z 11 godzin do nie mniej niż 8. Z kolei prawo pracownika do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu, może zostać ograniczone do nie mniej niż 32 godzin, obejmujących co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Różnicę pomiędzy 11-godzinnym dobowym wypoczynkiem wynikającym z Kodeksu pracy, a odpoczynkiem skróconym na podstawie Specustawy, pracodawca musi wyrównać poprzez udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku w okresie nie dłuższym niż osiem tygodni. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku wyrównania skróconego odpoczynku tygodniowego.

Uwagę zwraca okoliczność, iż ustawodawca nie wskazał trybu, w jakim pracodawca może wprowadzić powyższe zmiany. Literalne brzmienie przepisu wskazuje, iż mogą one nastąpić w wyniku jednostronnej decyzji pracodawcy. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby zmiany te ustalić w porozumieniu z przedstawicielami załogi. Pozwoli to na zminimalizowanie ryzyka ewentualnego kwestionowania przez pracowników wprowadzonych rozwiązań.

3.3. Równoważny czas pracy

Pracodawca, w oparciu o art. 15zf ust. 1 pkt 2 Specustawy może zastosować system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy musi być równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy wymaga zawarcia porozumienia z organizacją związkową albo - jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pracodawca zobowiązany jest

przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Przydatność tego rozwiązania dla pracodawcy wydaje się dość wątpliwa, zważywszy na fakt, iż możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy, wynika z art. 129 § 3 oraz art. 135 § 1 Kodeksu pracy. Co więcej, Kodeks pracy nie wymaga w tym zakresie od pracodawcy ani wykazania spadku obrotów, ani braku zaległości w regulowaniu należności publicznoprawnych.

4. Zmiana warunków zatrudnienia pracowników

Artykuł 15zf ust. 1 pkt 3 Specustawy umożliwia pracodawcy zastosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników, niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. Aby móc skorzystać z tej możliwości pracodawca musi spełniać przesłanki dotyczące spadku obrotów oraz braku zaległości w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych, opisane w pkt 3.1.

Zmiana warunków zatrudnienia wymaga zawarcia porozumienia z organizacją związkową albo - jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u pracodawcy. Także to porozumienie pracodawca powinien przedłożyć właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od jego zawarcia.

Specustawa nie precyzuje zakresu zmian warunków zatrudnienia, ani czasu, na jaki zmiany te mogą zostać wprowadzone, odsyłając w tym zakresie do zapisów porozumienia. W praktyce będą to najczęściej modyfikacje wysokości wynagrodzenia (oczywiście z zachowaniem wymogów co do jego minimalnej, ustawowej wysokości), systemów premiowych czy czasu pracy. Ogólnikowość regulacji ustawowych pozwala na przyjęcie, iż porozumienia takie mogą dotyczyć zarówno całej, jak i części załogi.

Podobnie jak w przypadku równoważnego czasu pracy, do przydatności omawianego tu rozwiązania należy odnieść się sceptycznie. Powiela ono bowiem w dużym stopniu regulacje art. 23^{1a} Kodeksu pracy, przewidującego możliwość zawierania analogicznych porozumień. Jedyna różnica polega na tym, że Kodeks pracy zezwala na zawieranie tych porozumień jedynie pracodawcy nieobjętemu układem zbiorowym pracy, natomiast z rozwiązań Specustawy może skorzystać każdy pracodawca.

5. Ochrona miejsc pracy - przestój, obniżenie wymiaru czasu pracy, dofinansowania

5.1. Uwagi wstępne

Stosowanie rozwiązań opisanych poniżej w punktach 5.2.-5.4., a wynikających z art. 15g Specustawy, dopuszczalne jest jedynie u pracodawcy, spełniającego łącznie trzy przesłanki:

- u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19; spadek obrotów gospodarczych zdefiniowany został jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, przy czym parametry ilościowe i wartościowe tego spadku zostały szczegółowo określone w art. 15g ust. 9 Specustawy (a w odniesieniu do pkt 5.4 - w art. 15z zb ust. 3 Specustawy),
- pracodawca nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.,
- wobec pracodawcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

5.2. Przystój

Pracodawca może wprowadzić w zakładzie pracy przystój ekonomiczny. W ramach przestoju pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracowników nie więcej niż o 50%. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przystój może dotyczyć wszystkich lub niektórych grup zawodowych.

Przystój wprowadza się w drodze porozumienia z organizacją związkową albo - jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Porozumienie to określa warunki i tryb wykonywania pracy podczas przestoju. Pracodawca zobowiązany jest przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Przystój może obejmować nie tylko pracowników, ale także osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Pracodawca, który wprowadził przystój może otrzymać dofinansowanie do obniżonego wynagrodzenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy od kwoty dofinansowania. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa GUS.

Dofinansowanie przysługuje przez okres 3 miesięcy. Rada Ministrów może przedłużyć ten okres.

Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia danego pracownika, nie może wypowiedzieć temu pracownikowi umowy o pracę przez okres 6 miesięcy.

5.3. Obniżenie wymiaru czasu pracy

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Obniżony wymiaru czasu pracy wprowadza się w drodze porozumienia z organizacją związkową albo - jeżeli u pracodawcy nie działa z organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Porozumienie to określa warunki i tryb wykonywania pracy podczas przestoju. Pracodawca zobowiązany jest przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Przystój może obejmować nie tylko pracowników, ale także osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Pracodawca, który obniżył wymiar czasu pracy, może otrzymać dofinansowanie obniżonego wynagrodzenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy tego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa GUS, a także dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy od kwoty dofinansowania. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń

pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa GUS.

Dofinansowanie przysługuje przez okres 3 miesięcy. Rada Ministrów może przedłużyć ten okres.

Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia danego pracownika, nie może wypowiedzieć temu pracownikowi umowy o pracę przez okres 6 miesięcy.

5.4. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń

W myśl art. 15 zzb Specustawy, pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, a także o dofinansowanie składek do tych wynagrodzeń. Dofinansowanie to przyznawane jest przez starostę, na podstawie umowy zawartej z pracodawcą.

Dofinansowanie to może być przyznane jedynie pracodawcy mającemu status mikro-, małego albo średniego przedsiębiorcy.

Wysokość dofinansowania zależy od wielkości spadku obrotu, i wynosi:

- przy spadku obrotów o co najmniej 30% - do 50% sumy wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
- przy spadku obrotów o co najmniej 50% - do 70% sumy wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
- przy spadku obrotów o co najmniej 80% - do 90% sumy wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

Dofinansowanie może zostać udzielone na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Rada Ministrów może przedłużyć ten okres.

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.

6. Pozostałe (aczkolwiek istotne) kwestie związane z regulacjami antykryzysowymi w obszarze prawa pracy

Z punktu widzenia bieżącej działalności pracodawcy istotne mogą okazać się także poniższe modyfikacje obowiązujących dotychczas reguł dotyczących zatrudnienia:

- wprowadzenie obowiązku pracodawcy zapewnienia osobom zatrudnionym (niezależnie od podstawy zatrudnienia) rękawiczek jednorazowych lub środki do dezynfekcji rąk,
- konieczność zapewnienia odległości między stanowiskami pracy wynoszącej co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie

pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19,

- zawieszenie obowiązku badań okresowych pracowników; badania te należy wykonać w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii; zawieszenie nie obejmuje przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, jednakże w razie braku dostępności do lekarza uprawnionego do ich przeprowadzenia, badanie takie może przeprowadzić inny lekarz (jego orzeczenie traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, albo stanu epidemii),
- możliwość przeprowadzania w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (z wyjątkiem instruktora stanowiskowego pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym, pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, pracownika przeniesionego na powyższe stanowiska, ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką),
- zwiększenie kwoty wynagrodzenia za pracę wolnej od potrąceń, przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, jeżeli z powodu działań służących zapobieganiu zarażeniu koronawirusem pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu; kwota ta ulega zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu (ta regulacja nie weszła w życie na dzień sporządzenia niniejszego opracowania, jednakże przeszła już proces legislacyjny w Sejmie oraz Senacie i oczekuje na podpis Prezydenta RP).

7. Projekt nowego Kodeksu pracy

Przy okazji omawiania regulacji anty kryzysowych, warto wspomnieć o projekcie nowego Kodeksu pracy, przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w marcu 2018 roku. Projekt ten jest obecnie przedmiotem analizy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Niewykluczone, że nowy kodeks zacznie obowiązywać jeszcze w tym roku. Ze względu na wczesny etap procesu legislacyjnego nie wiadomo na razie, jaki będzie ostateczny kształt nowych przepisów i kiedy wejdą one w życie, jednak analiza projektu w jego obecnym kształcie wskazuje, iż część zmian może mieć rewolucyjny charakter. Poniżej omówiono pokrótce niektóre z nich.

W ramach przeciwdziałania nadużywaniu umów cywilnoprawnych, projekt wprowadza mechanizm domniemania stosunku pracy, w przypadku wykonywania prac w ramach struktur organizacyjnych zatrudniającego. Ciężar dowodu, iż zatrudnienie miało charakter niepracowniczy został przerzucony na pracodawcę.

Proponuje się wprowadzenie w prawie pracy instytucji osoby „samozatrudnionej ekonomicznie zależnej”. Status taki przysługiwałby osobie świadczącej samodzielnie usługi na rzecz konkretnego podmiotu, w określonym wymiarze czasu. Byłaby ona objęta elementarną ochroną Kodeksu pracy, w zakresie stabilności zatrudnienia, minimalnych stawek godzinowych, ograniczenia czasu świadczenia usług oraz okresowego niewykonywania usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Możliwość zawierania umów o pracę na czas określony miałaby zostać ograniczona do sytuacji, gdy istnieje obiektywnie okresowe zapotrzebowanie na pracę lub gdy uzasadniają to interesy pracownika. Przewidziane zostały też nowe rodzaje umów o pracę: umowa na czas wykonywania pracy dorywczej, umowa na czas wykonywania pracy sezonowej i nieetatowa umowa o pracę.

Obok instytucji telepracy ma pojawić się nowa, a mianowicie praca na odległość tj. praca wykonywana okazjonalnie poza stałym miejscem pracy z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych.

Pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników mogliby wypowiadać umowę o pracę na czas nieokreślony lub określony bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W takim przypadku pracownik miałby prawo do rekompensaty z tytułu ustania stosunku pracy.

Kolejnym novum jest powinność wysłuchania pracownika w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Z drugiej strony, w przypadkach nie budzących wątpliwości naruszeń obowiązków pracowniczych konsultacje ze związkiem zawodowym mogły by mieć miejsce już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Niewątpliwie rewolucyjny charakter ma dopuszczenie możliwości zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia, z uwzględnieniem ograniczeń wskazanych w nowych przepisach.

Projekt wprowadza do Kodeksu pracy regulacje dotyczące premii i bonusów. Jak wynika z uzasadnienia projektu, ich celem jest przeciwdziałanie nadużywaniu takich rozwiązań w sferze wynagrodzeń i świadczeń, które nie są związane z wysiłkiem pracownika, lub które nadużywają niewiedzy pracowników, co do faktycznej niemożliwości osiągnięcia oczekiwanych wyników.

W myśl projektu zakaz konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia nie będzie wymagał zawierania umowy w tym względzie. Niezależnie od zakazu konkurencji strony stosunku pracy mogłyby zawrzeć odpłatną umowę o powstrzymaniu się pracownika od prowadzenia dodatkowej działalności lub podejmowania zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy. Ponadto, obok funkcjonującej obecnie instytucji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przewidziany został nowy typ umowy, a mianowicie o unikaniu konfliktu interesów po ustaniu tego stosunku.

Szereg projektowanych zmian dotyczy czasu pracy i urlopów. Generalnie rzecz ujmując zmierzają one do uelastycznienia dotychczasowych zasad w tym obszarze. Na uwagę zasługuje zwłaszcza ujednoczenie długości urlopu wypoczynkowego, która byłaby niezależna od stażu pracy. Urlop ten miałby przysługiwać w wymiarze 26 dni w roku, jakkolwiek strona związkowa zgłaszała postulaty wydłużenia go do 35 dni.

Warto też wspomnieć o rozbudowaniu regulacji kodeksowych dotyczących odpowiedzialności pracownika o nowe zapisy, przewidujące jego odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od omawianej powyżej nowelizacji Kodeksu pracy, na uwagę zasługuje procedowany obecnie w Sejmie poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy (druk sejmowy nr 135), zgodnie z którym pracodawca w ogłoszeniach rekrutacyjnych zobowiązany jest wskazać kwotę proponowanego wynagrodzenia brutto, względnie jego minimalną i maksymalną wysokość. Niedopełnienie tego obowiązku naraża pracodawcę na karę grzywny.

Maciej Szwejdą – radca prawny, 15 maja 2020 r.