

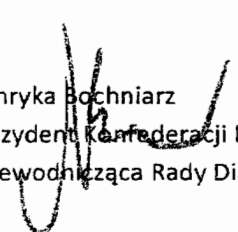
Warszawa, 17 lipca 2017 r.
KL/1155/308/98/RL/2017

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

przekazuję w załączeniu stanowisko Konfederacji Lewiatan do przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (nr druku 1653).

Z poważaniem,


Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan
Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego

zał. 1 stanowisko Konfederacji Lewiatan

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



Stanowisko Konfederacji Lewiatan do przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (1653)

- I. Przedmiotem projektu są wyrywkowe zmiany niektórych instytucji prawa pracy, regulowanych w Kodeksie pracy, w Kodeksie postępowania cywilnego oraz ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
- II. Rozwiązania zaproponowane w projekcie obejmują następując obszary prawa pracy:
 1. zmiany dotyczące zakazu dyskryminacji – szersze otwarcie katalogu przesłanek dyskryminacji (art. 11³, 18^{3a} k.p.);
 2. zmiany dotyczące rozszerzenia zastosowania art. 47 k.p., art. 50 § 5 k.p., 57 § 2 k.p, art. 177 § 5 k.p. o „pracownika-innego członka najbliższej rodziny”,
 3. rozszerzenie zastosowania art. 163 § 3 k.p. na „pracownika-innego członka najbliższej rodziny”,
 4. zmiany dotyczące świadectwa pracy polegające na wprowadzeniu roszczenia o wydanie świadectwa pracy (nowy § 1⁴ w art. 97 k.p.), wydłużenie terminu o wystąpienie o sprostowanie świadectwa (zmieniony § 2¹ w art. 97 k.p), prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy (nowy art. 97¹ § 1 k.p.),
 5. zmiana art. 94² § 4 k.p. – odszkodowanie za poniesioną szkodę wskutek mobbingu w sytuacji kiedy umowa o pracę nie została rozwiązana,
 6. zmiana art. 292 k.p. – przedawnienie roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy,
 7. dodanie w art. 1050 k.p.c. nowego § 1¹.
- III. Konfederacja Lewiatan proponuje oprzeć dalsze prace nad projektem na elementach uzgodnionych przez stronę pracodawców i pracowników w zespole problemowym Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. Partnerzy społeczni wyrazili wspólnie pozytywne podejście odnośnie do następujących elementów projektu:
 - rozszerzenia zastosowania art. 47 k.p., art. 50 § 5 k.p., 57 § 2 k.p, art. 163 § 3 k.p., art. 177 § 5 k.p. o „pracownika-innego członka najbliższej rodziny”,
 - zmiany regulacji świadectw pracy w zakresie wprowadzeniu roszczenia o wydanie świadectwa pracy (nowy § 1⁴ w art. 97 k.p.) oraz wydłużenia terminu o wystąpienie o sprostowanie świadectwa (zmieniony § 2¹ w art. 97 k.p);
 - dochodzenia odszkodowanie za poniesioną szkodę wskutek mobbingu w sytuacji kiedy umowa o pracę nie została rozwiązana (94² § 4 k.p.);



IV. Konfederacja Lewiatan postuluje o wyłączenie z prac nad projektem ustawy zmiany dotyczącej zakazu dyskryminacji (art. 1 pkt 1 i 2 projektu ustawy przewidujący zmianę art. 11³ oraz 18^{3a} k.p.) Proponowane zmiany w tym zakresie spotkały się z negatywną oceną strony pracodawców zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy.

Zaproponowane zmiany w art. 11³ oraz 18^{3a} k.p. nie odpowiadają na podstawowy zarzut postawiony przez projektodawcę obowiązującym regulacjom. W uzasadnieniu do projektu stwierdza się, iż *brak jest racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę ww. zasad.* Proponowane zmiany odnoszą się natomiast tylko do instytucji dyskryminacji i kontrowersyjnej kwestii kryteriów dyskryminacji. Stworzenie „otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację” w art. 11³ oraz 18^{3a} k.p. nie wpłynie na odmiennie kształtowanie konsekwencji naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i zasady nierównego traktowania. Przepisy Kodeksu pracy rozróżniają obecnie dyskryminację (art. 11³ oraz art. 18^{3a}) jako kwalifikowaną postać nierównego traktowania, o której mowa w art. 11² k.p. Dyskryminacja (art. 11³ k.p., art. 18^{3a}), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (wyrok z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). Osoba podnosząca zarzut dyskryminacji i domagając się z tego tytułu odszkodowania, ma obowiązek wykazania, że zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Inną kwestią jest ingerowanie w brzmienie art. 11³ oraz 18^{3a} k.p. w odniesieniu do katalogu przyczyn dyskryminacji, co stanowi temat do odrębnej dyskusji.

Funkcjonowanie regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji oraz nierównego traktowania powinno być zatem przedmiotem osobnej, szerszej analizy. **Tym samym wprowadzanie fragmentarycznej zmiany w tym zakresie nie jest uzasadnione i wskazane.**

Co ważne, zespół ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy pracuje nad uregulowaniem problematyki zakazu dyskryminacji w przepisach nowego Kodeksu pracy.

V. Kilka z proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dalszego procedowania z uwzględnieniem opinii właściwych resortów, jak np. kwestia przyznania prawa do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy (art. 1 pkt 8 projektu ustawy – nowy art. 97¹ k.p.). Wymaga wyjaśnienia praktyczne zastosowanie proponowanej instytucji w świetle regulacji dotyczących postępowania cywilnego.

W trakcie dyskusji w zespole problemowym Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy podnoszono również wątpliwości odnośnie zmiany w art. 282 § 1 pkt 3. Obecnie wykroczenie popełnia ten *kto wbrew obowiązкови nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy*. W świetle projektu wykroczenie popełni ten *kto nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy*. Artykuł 97 § 1 k.p. nie



określa jednakże jednoznacznie terminu na wydanie świadectwa pracy, wskazując, iż związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo prac. Dopiero rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy precyzuje terminy na wydanie świadectwa pracy.

- VI. Za niepotrzebną należy uznać regulację art. 3 wprowadzającego zmiany do *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych* (po art. 18b proponuje się dodać art. 18c) tożsame ze zmianami proponowanymi do Kodeksu pracy w zakresie bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego agencję pracy tymczasowej do wydania świadectwa pracy i przyznania prawa do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. W świetle art. 5 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika.
- VII. Konfederacja Lewiatan wnioskuję o wydłużenie zaproponowanego w art. 5 projektu ustawy terminu wejścia w życie nowych rozwiązań, z 30 dni do 3 miesięcy. W zespole Rady Dialogu Społecznego strona pracodawców i pracowników uzgodniły potrzebę **zagwarantowania 3 miesięcznego okresu *vacatio legis***, który umożliwi dostosowanie się pracodawcom do zmian.

Konfederacja Lewiatan, Warszawa, 17 lipca 2017 r.
KL/1155/308/98/RL/2017

