

PROPOZYCJE ZMIAN OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW PRAWA PRACY I USTAW POKREWNYCH

STANOWISKO KONWENTU BCC

I. Przepisy dotyczące czasu pracy

1. Likwidacja pojęcia doby pracowniczej poprzez wykreślenie przepisu art.128 § 3 pkt 1) Kodeksu pracy i pozostawienie przepisów art. 132 Kodeksu pracy, które określają jedynie dobowy wymiar odpoczynku.
2. Pozostawienie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego wprowadzonego tzw. „ustawą antykryzysową”, poprzez wprowadzenie odpowiedniego przepisu w Kodeksie pracy lub uzupełnienie art. 129 Kodeksu pracy.
3. Likwidacja obowiązku udzielania dnia wolnego za pracę w dzień dodatkowo wolny od pracy poprzez uzupełnienie przepisu art. 151 § 3 Kodeksu pracy o zapis dający pracodawcy możliwość wyboru pomiędzy udzieleniem dnia wolnego, a zapłatą dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
4. Ewidencja czasu pracy pracownika - wprowadzenie do art. 149 Kodeksu pracy zapisu, który określałby na jakiej podstawie prowadzona jest ewidencja obecności pracownika w pracy – wprowadzenie do przepisów innych/dodatkowych możliwości potwierdzania obecności w pracy (np. elektroniczne karty wejściowe/wyjściowe, elektroniczne programy ewidencjonujące czas pracy).
5. Likwidacja „urlopu na żądanie” – wykreślenie przepisów art. 167 § 2 i 167 § 3 Kodeksu pracy lub pozostawić ewentualnie 1 dzień.
6. Zasiłek chorobowy – ograniczenie obowiązku zapłaty przez pracodawcę zasiłku za czas niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby łącznie tylko do 14 dni w danym roku kalendarzowym, bez względu na wiek pracownika, poprzez odpowiednią zmianę przepisu art. 92 § 1 pkt 1);

Wprowadzenie dodatkowego przepisu, określającego obowiązek oświadczenia pracownika o miejscu pobytu w czasie choroby dłuższej niż 3 dni. W konsekwencji, nadanie pracodawcy prawa wizyty kontrolnej i czasowego wstrzymania wypłaty zasiłku chorobowego do czasu wyniku kontroli ZUS, w przypadku stwierdzenia nadużycia przez pracownika zwolnień lekarskich. Uznanie nadużycia zwolnienia chorobowego jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1.

II. Przepisy dotyczące uregulowań umownych

1. Likwidacja obowiązku doręczania pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia, poprzez wykreślenie przepisu art. 29 §§ 3, 31, 32 i 33 Kodeksu pracy i

rozszerzenie jednocześnie art. 29 § 1 o elementy dodatkowe zawarte w informacji o warunkach zatrudnienia, które powinna zawierać umowa o pracę.

2. Umowa na czas określony – zmiana art. 25 § 1 Kodeksu pracy poprzez wprowadzenie przepisu o możliwości zawierania umów na czas określony bez ograniczeń oraz zmiana art. 33 Kodeksu pracy polegająca na wprowadzeniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia również dla umów zawartych na czas określony dłuższy niż 3 miesiące. Wprowadzenie zapisu umożliwiającego wypowiedzenie umów o pracę zawartych na czas określony z pracownikami młodocianymi.
3. Rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony a powiadomienie zakładowej organizacji związkowej (art. 33 Kodeksu pracy) – wprowadzenie zapisu do Kodeksu pracy określającego obowiązek pracownika, przy zawieraniu stosunku pracy (lub w przypadku jego trwania, w terminie 7 dni od przystąpienia pracownika do organizacji związkowej), zawiadomienia pracodawcy o przynależności do organizacji związkowej poza zakładem pracy.

Wykreślenie przepisów art. 38 §2 i § 5 oraz art. 52 § 3 Kodeksu pracy (opinia zakładowej organizacji związkowej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem), które w praktyce nie powodują żadnych konsekwencji, a jedynie wydłużają proces podjęcia decyzji przez pracodawcę (nadmierny formalizm).

lub alternatywnie

Art. 38 Kodeksu pracy – tzw. konsultacja związkowa, obecnie konsultuje się zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Należałoby zrezygnować z konsultacji, natomiast powinno poprzestać się na powiadomieniu danego związku o wypowiedzeniu umowy już po fakcie wręczenia pisma wypowiadającego pracownikowi.

W przypadku art. 52 (dyscyplinarka) należy w ogóle zrezygnować z jakiegokolwiek konsultacji czy powiadamiania związku o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

4. Rozwiązywanie umów o pracę za wypowiedzeniem – wprowadzenie zapisów likwidujących szczegółowe uzasadnianie wypowiedzenia umów o pracę, zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. Pozostawienie tylko obowiązku podania podstawy (przepisu) rozwiązania umowy o pracę.

Zniesienie postanowienia art.41 o niemożności wypowiedzenia umowy o pracę podczas innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy

W Ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - likwidacja instytucji odszkodowania (po okresie wypowiedzenia) za wypowiedzenie umowy o pracę w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy

5. Świadectwo pracy – wprowadzenie zmian do art. 97 Kodeksu pracy poprzez: (i) określenie terminu od ustania stosunku pracy, w którym pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy; (ii) określenie obowiązku wydawania pracownikowi świadectwa pracy, w przypadku nawiązania kolejnej umowy o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej, tylko na pisemne żądanie pracownika.
6. Przywrócenie instytucji tzw. „porzucenia pracy przez pracownika”. Likwidacja rygoryzmu składania oświadczeń woli pracodawcy wobec pracownika nieobecnego bez usprawiedliwienia dłużej niż 1 dzień.
7. Likwidacja płacy minimalnej, zniesienie art. 10 § 2
8. Regulamin pracy i wynagradzania – zmiana przepisów art. 77 2 § 1 i art. 104 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którą obowiązek pracodawców wprowadzenia regulaminu wynagradzania i pracy powstanie dopiero w przypadku zatrudniania co najmniej 30 pracowników na pełny etat.

Wykreślenie aktualnego brzmienia art. 77 2 § 4 i zastąpienie go nowym: „Regulamin wynagradzania ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin wynagradzania ustala pracodawca.”
9. Wypłata wynagrodzenia – odpowiednia zmiana przepisu art. 85 § 1 w taki sposób, aby uwzględniona została możliwość wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy, np. „wypłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu, najpóźniej do dnia 29 każdego miesiąca kalendarzowego.”
10. Potrącenia od wynagrodzenia – wprowadzenie do art. 97 Kodeksu pracy dodatkowego zapisu, umożliwiającego pracodawcy, w przypadku ustania stosunku pracy, dokonywania uzasadnionych potrąceń od wynagrodzenia, bez zgody pracownika wyrażonej na piśmie.
11. Wyłączenie z Kodeksu pracy przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy.
12. Odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone powinna odbywać się w oparciu o (domniemanie) wyrażenia zgody przez pracownika na potrącenie z wynagrodzenia równowartości mienia powierzonego w chwili jego przyjęcia. Na dzień dzisiejszy pracownik przyjmuje mienie pracodawcy do używania, a następnie dodatkowo wyraża zgodę na potrącenie niedoboru z wynagrodzenia, którą to zgodę może w każdej chwili wycofać.
13. Należy usunąć art. 116 Kodeksu pracy mówiący o odpowiedzialności pracodawcy za udowodnienie szkody.

III. Obowiązki informacyjne/Szkolenia

1. Zniesienie wszystkich obowiązków informacyjnych w stosunku do zakładowych organizacji związkowych. Np. art. 112 § 1 (zastosowanie kary porządkowej po uprzednim rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, pkt. II. 3. powyżej, itp.).
2. Zmiana sposobu potwierdzania posiadania ubezpieczenia zdrowotnego wymaganego przez placówki medyczne. Druki RMUA zawierają dane o wynagrodzeniu pracownika, które objęte są tajemnicą i nie powinny być udostępniane osobom trzecim.
3. Ograniczenie okresowych szkoleń bhp do pracowników wykonujących pracę w warunkach uciążliwych, narażających na utratę życia lub zdrowia, np. w zakładach produkcyjnych, budownictwie, przemyśle wydobywczym, przemysłowym, itp.
4. Profilaktyczna ochrona zdrowia – odpowiednia modyfikacja zapisów art. 229 Kodeksu pracy, która umożliwi zatrudnienie pracownika przyjmowanego do pracy przez nowego pracodawcę, na podstawie ważnego i aktualnego (od poprzedniego pracodawcy) orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Wyjątek powinni stanowić pracownicy zatrudniani w szczególnych gałęziach gospodarki, np. spożywczej, medycznej, ratowniczej transporcie lądowym, morskim i lotniczym.

IV. Związki zawodowe a prawo pracy

1. Reprezentacja interesów pracowniczych w przedsiębiorstwach, w których działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – wprowadzenie w Ustawie o związkach zawodowych przepisu (do art. 30 Ustawy), który nakładałby obowiązek wyłonienia przez wszystkie związki zawodowe działające u pracodawcy wspólnej reprezentacji lub uzgodnienia wspólnego stanowiska, w przypadku sporu z pracodawcą lub reprezentacji interesów i praw pracowniczych we wszystkich indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (np. określonych w art. 4, 6, 7, 8, 21 i 23 i następnych).
Zmianę zapisu art. 30 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych, w taki sposób, aby organizacje związkowe miały również obowiązek, a nie tylko uprawnienie, do tworzenia wspólnej reprezentacji związkowej w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników.
2. Liczba członków organizacji związkowych – wprowadzenie w Ustawie o związkach zawodowych przepisu, który jednoznacznie określałby członków organizacji związkowych, jako pracowników czynnych zawodowo u danego pracodawcy, z wyłączeniem pracowników korzystających ze świadczeń rentowych i emerytalnych. Dodatkowo należałoby nadać pracodawcom ustawowe uprawnienia do weryfikacji i kontroli liczby zgłaszanych członków organizacji związkowych i innych organizacji zrzeszających pracowników.
3. Przepisy dotyczące ogólnych rozwiązań:

- a) Pracodawca nie powinien ponosić jakichkolwiek kosztów utrzymania zakładowych organizacji związkowych na terenie zakładu. Powinno ewentualnie pozostać prawo do zwolnienia działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, jednak bez zachowania prawa do wynagrodzenia (art. 31 ust. 2).
- b) Pracownik powinien mieć prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia (art. 31, ust 3).
- c) Należy zmienić art. 32 ust. 1. w ten sposób, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:
 - wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy może nastąpić z pracownikiem wskazanym w zdaniu pierwszym, jeżeli decyzja pracodawcy podyktowana jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez tego pracownika. Działacz związkowy nie powinien podlegać szczególnej ochronie, chyba że zwolnienie ma związek wprost z działalnością związkową tego działacza.
 - zasada opisana powyżej powinna dotyczyć także art. 32. 2. Ustawy- zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika.

Związek zawodowy powinien utrzymywać swoich członków, zarząd oraz własną działalność. Działalność związkowa to przywilej, a nie przymus.

V. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

W przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. nr 55, poz. 236, z późn. zm.) należy dokonać zmian w szczególności w następującym zakresie:

1. Ustawa powinna wskazywać organ (np. PIP), który już w czasie rozpoczęcia sporu, jeszcze przed strajkiem, mógłby zbadać, czy spór jest legalny. Mógłby on ponadto badać legalność sporu na każdym jego etapie. Pracodawca powinien mieć także możliwość wstąpienia do sądu o zbadanie legalności sporu zbiorowego, a następnie strajku, nie tylko po jego zakończeniu. Sąd powinien tę kwestię badać w trybie pilnym (np. 24 godzinnym), zwłaszcza w firmach, które świadczą usługi publiczne.
2. Należałoby rozważyć wprowadzenie wzoru dokumentu otwierającego spór zbiorowy (prowadzi to do uniknięcia nielegalnych akcji protestacyjnych).
3. W referendum strajkowym powinna obowiązywać zasada głosowania w trybie tajnym. Referendum strajkowe powinno być przeprowadzone w obecności przedstawicieli pracodawcy oraz pod nadzorem prawnym.

4. Należałoby zdecydowanie zaostrzyć karną i cywilną odpowiedzialność szeroko pojętych organizatorów nielegalnego strajku (zarządy związków, komitety strajkowe, aktywni uczestnicy strajku).
5. Zakładowa organizacja związkowa, która zorganizowała strajk nielegalny, na skutek którego firma poniosła określone straty (np. procentowo) na mocy przepisów powinna być zlikwidowana przez sąd rejestrowy z urzędu lub na wniosek pracodawcy jako organizacja, która prowadzi działalność nielegalnie. Ewentualnie powinna mieć zakaz prowadzenia działalności związkowej przez okres 3 lub 5 lat. *Sytuacja adekwatna do przedsiębiorcy łamiącego prawo.*

Opracowanie:

Katarzyna Korszyńska przy współpracy Wojciecha Warskiego i wykorzystaniu materiału p. Rafała Rutkowskiego (październik 2011 r.).