



Porozumienie Związków Zawodowych

• KADRA •

40-833 Katowice, ul. Obroki 77, tel. (+48 32) 204 65 71, fax (+48 32) 250 65 30

e-mail: kadra@kadra.org.pl, www.kadra.org.pl

Akta rejestrowe PZZ "KADRA" są przechowywane w Sądzie Rejonowym Katowice-Wschód w Katowicach

Katowice, 24 lutego 2022 r.

L. Dz. 12/2022/PZZ/DT

Przewodnicząca

Forum Związków Zawodowych

Pani Dorota Gardias

Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA” ustosunkowując się do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 04.02.2022 r.) podnosi, że zmiany w nim zawarte są korzystne dla pracowników, mają na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE0 2019/1152) z dnia 20 czerwca 2019 r., w związku z tym należy się odnieść do nich pozytywnie.

Odnosząc się do konkretnych zapisów Porozumienie Związków Zawodowych „Kadra” wnosi następujące uwagi:

1/ umowa na okres próbny w dotychczasowym stanie prawny zostały uregulowane w sposób prosty i bardzo czytelny, tak dla pracowników, jak i pracodawców. Zaproponowane zmiany znacznie komplikują ten rodzaj umowy. Wprowadzenie zapisu określającego, że długość omawianej umowy zależy od długości umowy na czas określony, jaką pracodawca zamierza zawrzeć po zakończeniu umowy na okres próbny, w naszej ocenie nie zasługuje na poparcie. Umowa na okres próbny ma za zadanie sprawdzenie umiejętności pracownika oraz jego przydatności do pracy na określonym stanowisku i z reguły decyzję o dalszym zatrudnieniu, rodzaju umowy i jej długości pracodawca podejmuje po zakończeniu umowy na okres próbny. Należy również mieć na uwadze, że w polskim systemie prawnym przyjęto,



że umowa o pracę na okres próbny może trwać maksymalnie 3 miesiące, kiedy zgodnie z dyrektywami unijnymi okres trwania takiej umowy może wynosić maksymalnie 6 miesięcy. Pracodawca ma również pełną swobodę w określaniu długości umowy na okres próbny z ograniczeniem jedynie maksymalnego okresu jej trwania. Wszystkie przedstawione powyżej argumenty przemawiają przeciwko omawianej zmianie.

2/ W projekcie znacznie rozbudowano ilość informacji jakie pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi w terminie 7 dni od zawarcia umowy o pracę. W dotychczasowych przepisach było to 5 pozycji, w projekcie aż 13. Zdaniem Porozumienia nie ma potrzeby do tak znacznego rozbudowywania obowiązku informacyjnego. Ponadto niektóre informacje, które jest obowiązany przekazać pracodawca zostały sformułowane w sposób niejasny np. obowiązująca pracownika dobowy i tygodniowa norma czasu pracy oraz obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Rozgraniczenie ww. pojęć będzie wymagało specjalistycznej wiedzy. Nie znajduje również logicznego wytłumaczenia obowiązek informowania pracownika w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o terminach odwołania się do sądu w przypadku jej rozwiązania, tym bardziej, że pracodawca ma obowiązek przekazania tej informacji w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

3/ niewątpliwie dobrym rozwiązaniem, wobec starzenia się społeczeństwa, jest wprowadzenie urlopu opiekuńczego. Zdaniem Porozumienia krąg osób uznanych za członków rodziny uprawnionych do urlopu opiekuńczego jest jednak zbyt wąski i powinien obejmować również: zięcia, synową, teścia i teściową. W praktyce zdarza się, że opiekę sprawują często osoby spowinowaczone z osobami objętymi opieką, wobec niemożności jej sprawowania przez osoby spokrewnione.

4/ w projekcie zapisano, że wniosek o urlop opiekuńczy można zgłosić w formie elektronicznej. W projekcie przewidziano również formę elektroniczną dla wniosków o cały szereg innych świadczeń. Projekt nie określa jednak w jaki sposób wniosek taki ma być podpisany, co jest istotne dla rozstrzygnięcia kwestii, czy istotnie pochodzi on od osoby w nim wskazanej.

Porozumienie Związków Zawodowych
"KADRA"
PRZEWODNICZĄCY

Dariusz Trzcionka