

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga/ Propozycja zmian przepisu
1.	Art. 1 pkt 1 Projektu / dot. Art. 18 ^{3f} § 1 – 3 KP .	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	1) W ocenie podmiotu zgłaszającego komentowany przepis <u>jest nadmiarowy</u> i niepotrzebny w kontekście innych, istniejących już w Polsce regulacji prawnych. Art. 11 Dyrektywy 2019/1158¹ wskazuje, że: <i>Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.</i> Zgodnie z motywem 40 Dyrektywy 2019/1158: <i>Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.</i> Art. 14 Dyrektywy 2019/ 1158 wskazuje natomiast, że <i>Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.</i> Już aktualne przepisy kodeksu pracy (w szczególności Rozdział IIA Kodeksu pracy) w sposób wystarczający wypełniają minimalną ochronę przewidzianą w ww. Dyrektywie. Art. 18^{3a} § 1 KP wskazuje, że <i>Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na (...).</i> Użycie zwrotu "w szczególności" potwierdza, że katalog ustawowy ma charakter otwarty (tak też traktuje się ten katalog w orzecznictwie i doktrynie) i z całą pewnością obejmuje też zakaz mniej korzystnego traktowania pracowników z powodów wskazanych w Dyrektywie 2019/1158.

¹ DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej: Dyrektywa 2019/1158)

			Przykładowo też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2019 r. III PK 50/18, wskazał, że: „pod pojęciem „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” z art. 18^{3d} KP należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18^{3a} KP), jak i inne, poza dyskryminacją, przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu” (...) „Dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią.” Cel, który miałby zostać spełniony poprzez wprowadzenie projektowanego art. 18^{3f} KP. może być zatem spełniony dzięki funkcjonującym już instrumentom. 2) Wątpliwość budzi też relacja tego przepisu do art. 8 KP i 5 KC, szczególnie w kontekście bardzo ogólnego sformułowania zawartego w projektowanym przepisie. Może chodzić o sytuacje nadużywania przez pracownika np. okresów usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby. Istnieje ugruntowane orzecznictwo, zgodnie z którym w przypadku częstych, przedłużających się i niedających przewidzieć nieobecności chorobowych, pracodawca może powołać się na dezorganizację pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem. Wprowadzony przepis wydaje się odwracać dotychczasową praktykę i blokować ochronę pracodawcy i stabilności jego działalności gospodarczej, a interesów także pozostałych pracowników, zbyt daleko idącą ochroną pojedynczego pracownika (zakreśloną proponowanym przepisem niewprowadzającym żadnych wyjątków). Podobne wątpliwości mogą budzić sytuacje, w których pracownik wyłącznie w celu ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę korzystał będzie np. z uprawnień związkowych lub rodzicielskich (w sposób skrajny): założenie „rodzinnej” organizacji związkowej w celu zapewnienia jej zarządowi ochrony przed wypowiedzeniem; obniżenie przez pracownika-rodzica po urlopie macierzyńskim czasu pracy o symboliczną 1/12 etatu w celu uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem (a zatem sytuacje, w których pracownik korzysta z uprawnień jedynie w celu uzyskania ochrony, nie realizując celu samego uprawnienia). Mając na uwadze brzmienie Dyrektywy 2019/1158 wydaje się, że nie taki był natomiast cel unijnego ustawodawcy. 3) Ponadto - przepis ten jest szerszy niż przepis art. 18^{3e} KP, którego dyspozycja mieści się w proponowanym brzmieniu 18^{3f} KP – a zatem z perspektywy poprawności legislacyjnej dotychczasowe brzmienie 18^{3e} KP mogłoby zostać zastąpione proponowanym brzmieniem 18^{13f} KP. <u>Propozycja zmiany:</u> wykreślenie przepisu.
2.	Art. 1 pkt 2 Projektu / dot. Art. 25 § 2 ¹ KP .	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	1) Aktualna propozycja przewiduje, że jeśli strony zdecydują się zastosować mechanizm przedłużenia okresu próbnego w przypadku wskazanych nieobecności (i uregulują to w umowie o pracę), po spełnieniu wskazanych w przepisie przesłanek, umowa o pracę na okres próbny <u>ulegnie automatycznemu przedłużeniu</u> bez względu na wolę stron w tym zakresie („umowa o pracę na okres próbny przedłuża się”). Wydaje się, że takie rozwiązanie nie jest potrzebne i w praktyce może spowodować więcej problemów - szczególnie, jeśli którakolwiek ze stron umowy nie będzie zainteresowana kontynuowaniem współpracy, umowa będzie musiała zostać wypowiedziana, nie wygaśnie w przewidzianym pierwotnie terminie. Z drugiej strony pomimo wystąpienia pewnego rodzaju nieobecności strony mogą być zainteresowane wcześniejszym podpisaniem umowy o pracę na czas określony/ nieokreślony bez potrzeby przedłużenia okresu próbnego. Decyzje te standardowo podejmowane są jednak dopiero w trakcie zatrudnienia, a nie przy przyjęciu pracownika do pracy, w konsekwencji należałoby zrezygnować z przewidzianego w przepisie automatyzmu.

			2) Biorąc pod uwagę powyższe, jak również mając na uwadze, że w polskim porządku prawnym (inaczej niż w większości pozostałych krajów europejskich²) umowa o pracę na okres próbny stanowi osobny rodzaj umowy o pracę (okres próbny nie jest jedynie częścią definitywnej umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony), w praktyce korzystniejsze dla obu stron byłoby umożliwienie stronom przedłużenie okresu próbnego na podstawie odrębnej, dodatkowej umowy (czy też na podstawie aneksu do umowy o pracę na okres próbny) - na okres odpowiadający urlopowi czy innej nieobecności, która wystąpiła w trakcie trwania pierwotnego okresu próbnego. Takie rozwiązanie jest też w ocenie zgłaszających zgodne z art. 8 ust.3 Dyrektywy 2019/1152³, który mówi, że: : <i>W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny <u>może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności</u>.</i> 3) Byłoby to również rozsądne rozwiązanie mając na uwadze aktualne, bardzo ogólne sformułowania zawarte w projektowanym przepisie. Niejasna jest choćby relacja aktualnego brzmienia przepisu do art. 177 § 3 KP dotyczącego przedłużenia umowy na okres próbny w przypadku pracownicy w ciąży. „Urlop” użyty w proponowanym brzmieniu odnosi się również do urlopu macierzyńskiego itp., co mogłoby powodować przedłużenie krótkiej umowy na okres próbny o długie okresy nieobecności i stać w sprzeczności z przepisem przewidującym, że przedłużenie to ma miejsce jedynie do dnia porodu. 4) Ponadto korzystnym z punktu widzenia obu stron stosunku pracy byłoby nieograniczanie możliwości przedłużenia okresu próbnego przez strony jedynie w przypadku nieobecności <u>usprawiedliwionej</u> pracownika (przy założeniu wyłączenia automatyzmu przedłużania). Choć w praktyce w większości przypadków pracodawcy nie będą zapewne zainteresowani przedłużeniem okresu próbnego przy wystąpieniu nieobecności nieusprawiedliwionej, nie można wykluczyć, że np. wobec wysokiej klasy specjalistów pojawić się może potrzeba zastosowania takiego wyjątku (jest to jednocześnie zgodne z Dyrektywą 2019/1152 oraz jednoznacznie korzystne dla pracowników). 5) Uwaga techniczna: w przypadku pozostawienia propozycji przepisu w aktualnym brzmieniu, konieczne jest doprecyzowanie w zd. 1, że ustalenie może być poczynione w umowie o pracę <u>na okres próbny</u> (tj. przepis powinien brzmieć: "Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę <u>na okres próbny</u>" (...)).
3.	Art. 1 pkt 2 Projektu / dot. Art. 25 § 2 ²⁻³ KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Projektowany przepis w ocenie zgłaszających nie jest niezbędny do prawidłowego wdrożenia Dyrektywy 2019/1152 do polskiego porządku prawnego, biorąc natomiast pod uwagę ogólne i nieostre sformułowania, może być w praktyce niestosowany. Stąd proponuje się wykreślenie projektowanego przepisu i pozostawienie aktualnych rozwiązań dot. długości okresu próbnego.

² Zgodnie z dokumentem: COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT ANALYTICAL DOCUMENT Accompanying the document CONSULTATION DOCUMENT , Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights SWD(2017) 301 final: "The probation period is generally simply included in the employment contract and commences at the start of the employment. Poland is the only Member State who has created a separate type of employment contract"

³ DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dalej: Dyrektywa 2019/1152).

			Przede wszystkim brak jest uzasadnienia prawnego dla skrócenia obecnie obowiązującego okresu próbnego (max. 3 miesiące) – jest to okres mieszczący się w przyjętym unijnym „limicie” 6 miesięcy, a aktualne przepisy dot. okresu próbnego są tak skonstruowane, że nie pozostawiają możliwości jakichkolwiek nadużyć po stronie pracodawcy. Zgodnie z art. 8 Dyrektywy 2019/1152: ust.1: <i>W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.;</i> ust 2: <i>W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</i> ust.3: <i>Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika.</i> Zgodnie z motywem 28 ww. Dyrektywy: <i>Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła powszechny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, który należy uznać za rozsądny. (...) W przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</i> Powyższe pokazuje, że Dyrektywa 2019/1152 nie precyzuje jaki jest maksymalny okres próbny w przypadku umów o pracę na czas określony krótszy niż 12 miesięcy, a jedynie wskazuje, że powinien on być <u>współmierny</u> do przewidywanego czasu trwania umowy i charakteru pracy. Jednocześnie wskazano wprost, że maksymalny okres próbny od 3- 6 miesięcy to okres, który uznać należy za rozsądny. Mając więc na uwadze i tak rygorystyczne polskie przepisy w ocenie zgłaszających bez wątpienia można przyjąć, że ogólny 3- miesięczny okres próbny jest odpowiedni i adekwatny także w stosunku do umów, które docelowo miałyby zostać zawarte na okres krótszy niż 12 miesięcy. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na wątpliwości związane z brzmieniem projektowanego aktualnie przepisu: 1) Przede wszystkim w polskim Kodeksie pracy (inaczej niż w większości regulacji europejskich) umowa na okres próbny jest osobnym rodzajem umowy o pracę, dopiero po upływie okresu na jaki została zawarta strony decydują, czy chcą zawrzeć kolejną umowę o pracę, a jeśli tak, to czy będzie to umowa o pracę na czas określony, czy też nieokreślony (czego projektowane rozwiązanie nie uwzględnia). W większości przypadków w momencie zawierania umowy o pracę na okres próbny, pracodawca/pracownik nie są w stanie określić jaka jest ich intencja co do dalszej współpracy, jaki rodzaj umowy będą chcieli zawrzeć oraz na jaki czas. W konsekwencji w momencie podpisywania umowy o pracę na okres próbny nie jest znany „zamiar” stron co do zawarcia kolejnej umowy. Projektowany przepis, który uzależnia długość okresu próbnego od bliżej nieokreślonego „zamiaru” odbiega zatem od funkcjonującej i sprawdzonej od lat praktyki;
--	--	--	---

			2) Samo sformułowanie „w przypadku zamiaru ...” jest też nieostre, a wobec brzmienia pozostałych przepisów kodeksu pracy - całkowicie nieweryfikowalne. Należy zauważyć, że w umowie o pracę na okres próbny nie ma obowiązku wskazywania jakie są dalsze plany stron, co do kontynuowania współpracy (i jaką umowę strony docelowo chcą zawrzeć), nie ma więc prawnej możliwości sprawdzenia prawidłowości stosowania ww. przepisów i zastosowania konkretnego okresu próbnego przez pracodawcę. Przepis nie wskazuje też, czy chodzi o zamiar stron czy jedynie pracodawcy, co może budzić dodatkowe wątpliwości. 3) Brak jest też rozwiązań regulujących, co powinien zrobić pracodawca jeśli w trakcie trwającego już okresu próbnego ostateczny zamiar co do okresu kolejnej umowy ulegnie zmianie (np. jeśli wg. pierwotnego zamiaru pracownik po okresie próbnym miał zostać zatrudniony na czas nieokreślony, ze względu jednak na niezależne, obiektywne czynniki zaproponowane zostanie pracownikowi zawarcie umowy na czas określony - 10 miesięcy. Czy w takiej sytuacji pracodawca popełni wykroczenie? Naraża się na jakieś sankcje? Czy konieczne będzie dostosowanie okresu próbnego?). Propozycja zmiany: wykreślenie przepisu i pozostanie przy aktualnych rozwiązaniach prawnych.
4.	„Art. 1 pkt 4 Projektu/ dot. Art. 26 ¹ KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Przed wszystkim wątpliwości budzi konieczność wprowadzenia dodatkowego postanowienia w ww. zakresie, skoro jak wskazano już w samym uzasadnieniu ustawy, możliwość podejmowania pracy u innego pracodawcy wynika choćby z aktualnego brzmienia art. 10 § 1 KP. Również w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że z zasady wolności pracy (art. 10 § 1 KP) wynika, iż pracownik <u>ma prawo do podejmowania działalności zarobkowej, w tym dodatkowego zatrudnienia, o ile nie narusza to obowiązku dbałości o dobro pracodawcy/ lojalności wobec pracodawcy.</u> Uprawnienia pracownicze w tym zakresie nie budzą wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie – stąd dokonywanie jakichkolwiek zmian nie jest potrzebne (zgłaszający proponuje więc wykreślenie projektowanego przepisu). W sytuacji jednak wprowadzenia jednoznacznego postanowienia w ww. zakresie, konieczne jest rozszerzenie katalogu przesłanek, w przypadku których pracodawca ma możliwość zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą, przynajmniej o punkty wskazane wprost w Dyrektywie 2019/ 1152. Art. 9 ust 2. Dyrektywy 2019/ 1152 wskazuje, że: <i>Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.</i> Projektowany przepis przewiduje aktualnie wyjątek tylko w przypadku zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji zgodnie z at. 101¹ § 1 KP, co jest absolutnie niewystarczające. 1) W szczególności niezbędne jest rozszerzenie możliwości wprowadzenia zakazu jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy ze względu na <u>okoliczności związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem</u>, na co wprost pozwala ww. Dyrektywa 2019/ 1152. Wykonywanie pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu powoduje choćby, że przestrzeganie dobowych czy też tygodniowych odpoczynków może być iluzoryczne, co w konsekwencji może powodować niebezpieczeństwo zarówno dla zdrowia i życia konkretnego pracownika, jak i osób z jego otoczenia. Aktualnie ustawa o czasie pracy kierowcy przewiduje w

			art. 12 ust. 3, że wymiar czasu pracy kierowcy obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy. Trudno wyjaśnić inne traktowanie osób, które wykonują pracę np. na stanowiskach produkcyjnych obsługujących specjalistyczne (ale też potencjalnie niebezpieczne) maszyny, wymagających dużego skupienia. Należy też zauważyć, że sam ustawodawca wyodrębnił stanowiska, które wymagają szczególnej sprawności psychofizycznej pracowników (wg. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej). Pomimo to wg. aktualnego brzmienia proponowanego przepisu, pracodawca nie ma możliwości zakazania pracownikowi zatrudnienia u innego podmiotu, nawet jeśli z obiektywnych przyczyn/charakteru stanowiska czy wykonywanej pracy, może być to niebezpieczne. 2) Również wątpliwości budzi zastosowanie wyjątku (wyłączenie stosowania projektowanego przepisu) jedynie w przypadku zawarcia umów określonych w art. 101¹ § 1 KP tj. w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Korzystniejsze byłoby wprowadzenie bardziej ogólnych przesłanek (jak to ma miejsce w Dyrektywie 2019/ 1152). <u>Zakaz prowadzenia przez pracowników działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, w zakresie określonym w odrębnej umowie, nie wyłącza ograniczeń zawartych w odrębnych przepisach (art. 101⁴ KP).</u> Oznacza to, że ze wskazanymi w odrębnych przepisach osobami nie ma potrzeby zawierania osobnych umów o zakazie konkurencji, chyba że będą one uszczegóławiały zawarte w tych ustawach zapisy. Dodatkowo wg. przeważającego stanowiska sądów i doktryny brak umowy o zakazie konkurencji nie powoduje powstania po stronie pracownika prawa do podejmowania działalności konkurencyjnej wobec własnego pracodawcy. Prowadzenie działalności konkurencyjnej względem własnego pracodawcy może być postrzegane jako naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). W tym kontekście zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia określony w osobnej umowie stanowi przede wszystkim konkretyzację podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. <u>W związku z powyższym nieuzasadnione jest wyłączenie stosowania projektowanego przepisu jedynie, jeśli strony umowy zawrą dodatkową umowę o zakazie konkurencji</u> (wyłączenie powinno być szersze i umożliwiać wprowadzenie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika u pracodawców każdorazowo, jeśli mogłoby to naruszać podstawowe obowiązki pracownika wynikające z art. 100 § 2 KP – w szczególności obowiązek dbania o dobro zakładu pracy przejawiający się choćby w obowiązku zachowania tajemnicy handlowej/ tajemnicy przedsiębiorstwa czy też powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej).
5.	Art. 1 pkt 5 Projektu / dot. Art. 29 § 1 pkt 2) KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Poza projektowanym przepisem w aktualnym brzmieniu Kodeksu pracy nie pojawia się informacja, w jakich okolicznościach „pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy”. O ile umożliwienie takiego sposobu wskazania miejsca pracy w umowie o pracę odpowiada zasadniczo zapotrzebowaniu aktualnego rynku pracy, należałoby przede wszystkim zweryfikować pozostałe przepisy KP i jednoznacznie uregulować, kiedy samodzielne wskazanie przez pracownika miejsca wykonywania pracy jest możliwe i jaki może mieć to wpływ na inne regulacje prawne. Podobne sformułowanie pojawia się aktualnie w projektowanych przepisach dot. pracy zdalnej: <i>Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna) – niemniej przepisy te jeszcze nie obowiązują (trudno przewidzieć kiedy i w jakim kształcie wejdą w życie).</i>

			Biorąc pod uwagę powyższe konieczna jest szczegółowa weryfikacja wpływu ww. regulacji (umożliwienia pracownikowi samodzielnego ustalania miejsca pracy) np. na regulacje dot. podróży służbowej, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przez pracodawcę itp.
6.	Art. 1 pkt 5 Projektu/ dot. Art. 29 par. 1 pkt 6)	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	W polskich realiach umowa o pracę na okres próbny stanowi osobny rodzaj umowy o pracę - już więc na podstawie pozostałych przepisów art. 29 KP konieczne jest poinformowanie pracownika o warunkach umowy (dokładnie takich samych, jak w przypadku innych umów o pracę). Przepis jest zatem niepotrzebny. Dyrektywa 2019/ 1152 uwzględniała obowiązek informowania o ww. kwestiach osobno, zapewne ze względu na to, że w większości krajów europejskich okres próbny stanowi element umowy o pracę na czas określony/ nieokreślony (w polskich realiach zostało to jednak uregulowane w inny sposób). Postanowienia dot. dodatkowych informacji (postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy) są natomiast jedynie fakultatywne. Jeśli strony uzgodnią ich wprowadzenie, to już na podstawie art. 25 § 2¹ KP (w projektowanym brzmieniu) powinny dokonać tego w treści samej umowy (w zakresie automatycznego przedłużenia, por. uwagi w pkt 2 i 3 powyżej).
7.	Art. 1 pkt 5 Projektu/ dot. Art. 29 § 3 KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Art. 29 § 3 KP zawiera wiele nieprecyzyjnych sformułowań, co mając na uwadze kluczowe, praktyczne znaczenie przepisu powinno zostać zmienione: 1) w przypadku pracy zmianowej wprowadza się obowiązek informowania o „zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę” - zalecane byłoby sprecyzowanie jakie konkretnie informacje są tu wymagane (czy informacja o zmianach taka jak liczba zmian w zakładzie pracy, godziny rozpoczynania/ kończenia poszczególnych zmian) czy też niezbędne są bardziej szczegółowe dane; 2) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy należy podać informację o „zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy” – co również powinno być skonkretyzowane; 3) należy także informować o „prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy”. Nie zostało jednak sprecyzowane, co należy rozumieć pod sformułowaniem „polityki szkoleniowej” Wątpliwości budzi również sformułowanie o konieczności wskazania liczby przysługujących pracownikowi dni szkoleniowych w sytuacji, w której inne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują ani obowiązku sporządzenia polityki/regulaminu szkoleń, ani tym bardziej określenia liczby dni szkoleń przysługujących pracownikowi. W związku z powyższym należałoby zmienić przepis w tym zakresie w sposób odzwierciedlający fakultatywność tych ustaleń, tzn.: „(...) k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy, o ile pracodawca określił taką liczbę dni szkoleń lub przyjął politykę szkoleniową”. Jednocześnie pracodawca odpowiedzialny jest zgodnie z art. 237³ KP do zapewnienia pracownikowi szkoleń w zakresie BHP przed dopuszczeniem do pracy, o adekwatnej liczbie dni szkoleniowych decyduje zatem w praktyce pracodawca i nieuzasadnione wydaje się określanie ich liczby jako dni „przysługujących pracownikowi” skoro skorzystanie z nich nie leży w sferze uprawnień, ale obowiązków pracownika. Niejednoznaczna pozostaje również relacja obowiązku informacyjnego pracodawcy o liczbie dni szkoleń do przepisu art. 103 ² KP, który posługuje się terminologią „urlopu szkoleniowego”, przy czym urlop ten przysługuje wyłącznie pracownikowi, o którym mowa w art.

			103 ¹ § 1 K.P., a zatem podnoszącemu kwalifikacje zawodowe <u>z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą</u> , wymagane jest również zawarcie umowy z takim pracownikiem (w myśl art. 103 ⁴ KP). Brak zatem jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, o jakiego rodzaju dniach szkoleniowych przysługujących pracownikowi ma być mowa w komentowanym przepisie wprowadzającym obowiązek informacyjny. Jeżeli chodzi o wspomniany „urlop szkoleniowy”, to dostosowana powinna zostać terminologia komentowanego przepisu i dodane zastrzeżenie, że dotyczy on wyłącznie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy (pod warunkiem zawarcia z nim stosownej umowy szkoleniowej).
8.	Art. 1 pkt 8 Projektu/ dot. Art. 29 ³ § 1 i 2 KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Dyrektywa 2019/ 1152 mówi o formie zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy (co należy rozumieć jako pełny wymiar lub czas nieokreślony). Polski przepis dodatkowo mówi o możliwości wnioskowania o <u>zmianę rodzaju pracy (co można też rozumieć jako stanowisko pracy)</u>, co stanowi nieuzasadnione <u>zwiększenie uprawnień pracowników, przy jednoczesnym obciążeniu pracodawcy</u>. Wg. aktualnego brzmienia każdy pracownik, nawet ten zatrudniony na czas nieokreślony i pełen etat będzie mógł występować raz na rok kalendarzowy z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy (stanowiska), a pracodawca 1) w miarę możliwości powinien wyrazić zgodę na taką zmianę 2) w przypadku odmowy - uzasadnić ją. Taki obowiązek może stanowić bardzo duże obciążenie organizacyjne i finansowe pracodawców, nie jest natomiast konieczne z punktu widzenia wdrożenia Dyrektywy 2019/ 1152. Dodatkowo w Dyrektywie 2019/ 1152 nie wskazano, że pracodawca <u>musi w miarę możliwości uwzględnić wniosek</u>. Postanowienie wydaje się zbyt daleko ingerujące w sferę decyzyjności pracodawcy (szczególnie jeśli pozostawić możliwość wnioskowania o zmianę rodzaju pracy). Należy też doprecyzować co należy rozumieć przez sformułowanie “postać” papierowa lub elektroniczna - czy jest to odpowiednik formy pisemnej lub elektronicznej (dokumentowej?) z KC.
9.	Art. 1 pkt 8 Projektu/ dot. Art. 29 ⁴ § 1 i 2 KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	1) Nadmiarowa regulacja, szczególnie jeśli wprowadzony miałby zostać art. 18^{3f} KP (którego zakres stosowania byłby znacznie szerszy). <u>Dodatkowo należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym istnieją już skuteczne środki ochrony pracownika przed wszelką dyskryminacją. (vide uwagi w pkt. 1).</u> Mając też na uwadze treść art. 30 § 4 KP w zw. art. 45 § 1 KP, <u>uznać należy, że pracownik jest wystarczająco chroniony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem mu umowy o pracę</u> (w polskim porządku prawnym wdrożone są już w tym zakresie wytyczne z Dyrektywy 2019/ 1152). Aktualne orzecznictwo bardzo szeroko traktuje na temat przyczyn umożliwiających złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i nie ma wątpliwości, że korzystanie z jakichkolwiek uprawnień pracowniczych nie może stanowić podstawy wypowiedzenia. Dodawanie dodatkowej regulacji w tym zakresie jest zatem niepotrzebne.

			2) Dodatkowo wprowadzenie regulacji wymagałoby też skonkretyzowania zawartych w niniejszym artykule sformułowań. Co należy rozumieć przez „przygotowanie do takiego wypowiedzenia” (czy dokonanie konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową, która jednak nie będzie skutkowała wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, spełnia już dyspozycje tego przepisu i może doprowadzić do zapłaty przez pracodawcę odszkodowania?), czym jest „działanie mające skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” – czy można jako takie rozumieć przykładowo odmowę zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony po zakończeniu okresu trwania aktualnej umowy?
10.	Art. 1 pkt 8 Projektu/ dot. Art. 29 ⁴ § 3 KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	1) § 3 odnosi się w zd. pierwszym na umowy o pracę na okres próbny co jest sprzeczne z projektowanym art. 29³ §1, zgodnie z którym ma on nie dotyczyć pracowników na okresie próbnym. 2) Jeśli intencją było, aby §3 dotyczył ogólnie umów o pracę, <u>to również jest to ponownie regulacja nadmiarowa</u>. Zgodnie z art. 30 § 4 KP (który wg. projektowanych zmian będzie dotyczył także umów o pracę na czas określony): <i>W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy</i>. Pracownik już w momencie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zna więc dokładną przyczynę tego wypowiedzenia – a jeśli z tą przyczyną się nie zgadza, ma możliwość złożenia odwołania do sądu pracy (art. 44 KP).
11.	Art. 1 pkt 16 Projektu/ dot. Art. 148 ¹ § 1 i 2 KP	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	1) Funkcjonujący w polskim prawie urlop na żądanie (art. 167² KP) wypełnia już wytyczne art. 7 Dyrektywy 2019/1158 – stąd wprowadzanie dodatkowych dni wolnych nie jest konieczne. <u>Projektowany przepis jest w tym zakresie nadmiarowy</u>. 2) W przypadku gdy intencją jest rozszerzenie uprawnień pracowników, konieczne jest przynajmniej sprecyzowanie użytych w przepisie sformułowań (np. „siła wyższa”). Dodatkowo należałoby skonkretyzować jak należy rozumieć przesłankę/ przesłanki umożliwiające skorzystanie z dnia wolnego. Na podstawie aktualnego sformułowania można mieć wątpliwości, czy pracownikowi przysługuje dodatkowe zwolnienie od pracy „z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika (a zatem łączne spełnienie wszystkich ww. elementów jest niezbędne), czy też uzyskanie dodatkowego dnia wolnego możliwe jest niezależnie w trzech sytuacjach: 1) z powodu działania siły wyższej; 2) w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą 3) w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych wypadkiem, jeśli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. 3) Niezależnie od powyższej uwagi, wątpliwości budzi sformułowanie proponowanego np. 148¹§ 2 KP, zgodnie z którym pracownik decyduje o sposobie wykorzystania zwolnienia <u>w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w roku kalendarzowym</u>. Takie sformułowanie sugeruje, że pracownik teoretycznie ma możliwość złożenia kilku wniosków o skorzystanie ze zwolnienia w roku kalendarzowym (np. przez podzielenie 2-dniowego zwolnienia na 2 oddzielne dni), ale jednocześnie powinien z góry, składając pierwszy wniosek, przewidzieć w jaki sposób skorzysta w roku kalendarzowym z obu tych dni. Celem przepisu wydaje się zapewnienie możliwości korzystania ze zwolnienia w sytuacjach nagłych, nieprzewidywalnych i wyjątkowych (siła wyższa, pilna sprawa rodzinna), stąd komentowany wymóg określenia przeznaczenia zwolnienia w pierwszym składanym w roku kalendarzowym wniosku wydaje się w jaskrawy sposób klócić z tą ideą. Rekomendowane byłoby określenie, że pracownik wskazuje każdorazowo cel zwolnienia w składanym wniosku (najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, zgodnie z proponowanym § 3 komentowanej propozycji artykułu KP.).