

Liwiusz Łaska

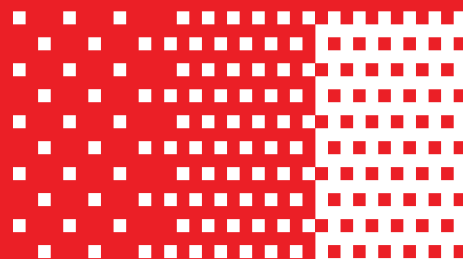
Lepsza praca

Zmiany legislacyjne mające na celu poprawę sytuacji prawnej pracowników i związków zawodowych w Polsce

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



CENTRUM IM. IGNACEGO DASZYŃSKIEGO
Centre for Progressive Studies



Spis treści

Skróty 3

Piotr Ostrowski, *Przedmowa* 5

1 Wstęp 6

2 Erozja przepisów prawa pracy i sposoby na jego naprawę 7

2.1 Kodeks pracy 7

2.2 Próby stworzenia nowego Kodeksu Pracy Komisji Kodyfikacyjnych 8

3 Przedstawienie postulatów central związkowych 10

3.1 Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych 10

3.2 Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” 11

3.3 Forum Związków Zawodowych 12

3.4 Oczekiwania zakładowych organizacji związkowych 12

3.4.1 Analiza wyników ankiet 12

4 Uzasadnienie wybranych postulatów i propozycje zmian 17

4.1 Kodeks pracy 17

4.1.1 Czterodniowy tydzień pracy 17

4.1.2 Skrócenie czasu pracy 18

4.1.3 Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 31 dni i jeden wymiar urlopu bez względu na staż 18

4.1.4 Likwidacja dwunastomiesięcznych okresów rozliczeniowych 19

4.1.5 Wydłużenie przerwy w pracy 20

4.1.6 Zmiana przesłanek pracy w godzinach nadliczbowych 20

4.1.7 Ograniczenie zawieszenia przepisów prawa pracy do jednego roku 21

4.1.8 Prawo do bycia offline 22

4.1.9 Prawo do dodatkowej opieki zdrowotnej 27

4.1.10 Domniemanie istnienia stosunku pracy i umowy o pracę 27

- 4.2 Zmiany w ustawie o związkach zawodowych **28**
 - 4.2.1 Nakaz udostępnienia przez pracodawcę elektronicznych kanałów komunikacji **28**
 - 4.2.2 Obowiązek informowania o działalności związków zawodowych **28**
 - 4.2.3 Wejście członków związków zawodowych na teren zakładu **28**
 - 4.2.4 Łączenie i podział związków zawodowych **29**
 - 4.2.5 Doprecyzowanie obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec związków zawodowych **30**
 - 4.2.6 Kontrola algorytmów cyfrowych kierujących pracą oraz warunkami pracy i wynagrodzenia **30**
 - 4.2.7 Zakaz zwolnienia osób chronionych członków związku zawodowego bez zgody sądu **31**

 - 4.3 Zmiany w ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych **33**
 - 4.3.1 Wzmocnienie układów zbiorowych poprzez danie stronom większym kompetencji zmian przepisów powszechnie obowiązujących **33**
 - 4.3.2 Zmiana sposobu prowadzenia referendum strajkowego **33**
 - 4.3.3 Szybka sądowa weryfikacja sporu i strajku **34**
 - 4.3.4 Rozszerzenie prawa do strajku **34**

 - 4.4 Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w ustawie o społecznej inspekcji pracy **36**
 - 4.4.1 Spotkanie z związkami zawodowymi w trakcie kontroli PIP **36**
 - 4.4.2 Ustalenie wynagrodzenia dla społecznych inspektorów pracy **36**
 - 4.5 Zmiany kodeksu postępowania cywilnego i ustawy o kosztach sądowych **37**
 - 4.5.1 Urealnienie kwoty, od której pracownik musi wносить opłatę stosunkową **37**
 - 4.5.2 Zmiana zasad uiszczania opłat sądowych w sprawach pracowniczych **37**
- 5 Zakończenie 39**
- Podziękowania **39**

Skróty

UE Unia Europejska

SIP Społeczna inspekcja pracy

OPZZ Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

PIP Państwowa Inspekcja Pracy

ZOZ Zakładowa organizacja związkowa

k.p. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy z późniejszymi zmianami

Solidarność Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”

ustawa o SIP Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy z późniejszymi zmianami

ustawa o spor. zbior. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z późniejszymi zmianami

u.z.z. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych z późniejszymi zmianami

k.p.c. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego z późniejszymi zmianami

ustawa o PIP Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy z późniejszymi zmianami

MOP Międzynarodowa Organizacja Pracy

MOZ Międzyzakładowa organizacja związkowa

Przedmowa

Związki zawodowe w Polsce niewątpliwie potrzebują wzmocnienia. Związki zawodowe nie tylko poprawiają pozycję pracowników na rynku pracy, ale są przecież ważnym elementem demokracji. Trudno wyobrazić sobie nowoczesne państwo demokratyczne bez silnych, niezależnych związków zawodowych.

Pytanie: jak to zrobić? Jednym z obszarów, w których może się to dokonać, są niewątpliwie zmiany legislacyjne. W tym sensie warto powrócić i ponownie przyrzeć się dorobkowi Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. W trakcie jej prac pojawiło się przecież wiele ciekawych rozwiązań poprawiających pozycję oraz kondycję związków zawodowych.

Niniejsza praca dr. Liwisza Laski, ówczesnego wiceprzewodniczącego Komisji z ramienia OPZZ, jest syntetycznym przedstawianiem tamtych propozycji, poddanych jednak niezbędnemu uaktualnieniu. Warto zatem je sobie przypomnieć i jeszcze raz dokonać nad nimi refleksji. Jako że autor podpowiada, jakie konkretne przepisy należy wprowadzić lub zmienić, wiele z zaproponowanych przez niego rozwiązań mogłoby być wprowadzone niemal natychmiast.

To zatem nie tylko zbiór ciekawych rozwiązań legislacyjnych. To niejako bryk dla związków zawodowych w Polsce, obok którego nie powinny one przejść obojętnie.

Piotr Ostrowski

1. Wstęp

Trwający od 1989 roku proces przemian gospodarczych doprowadził do degradacji znaczenia Kodeksu pracy. Państwo i jego instytucje zaakceptowały powszechne wykorzystanie umów cywilnoprawnych do regulacji stosunku pracy. Polska nie zdecydowała się w wielu przypadkach na wprowadzenie rozwiązań przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Od 2005 roku motorem zmian są regulacje Unii Europejskiej. Jednak z uwagi na wspomnianą ułomność polskiego systemu zatrudnienia, akceptującego umowy cywilnoprawne, podwyższanie standardów przez UE ma w Polsce ograniczony wymiar. Dyskusje i prace w Parlamencie Europejskim nie uwzględniają istnienia umów cywilnoprawnych. Od lat widoczny jest trend osłabienia ruchu związkowego. Jak wskazała Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy¹, polskie prawo pracy nie dostarcza zbyt wielu narzędzi prawnych, które pozwoliłyby związkom zawodowym zaoferować rozwiązania odmienne od ustawowych, co z kolei uczyniłoby współpracę ze związkami atrakcyjną dla pracodawców.

Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie zmian legislacyjnych które mogłyby poprawić sytuację pracowników w Polsce. Wobec braku bliskiej perspektywy na uchwalenie nowego kodeksu pracy propozycje dotyczą zmian przepisów obowiązujących. Ten brak wiary i pomijanie przez związki zawodowe oraz postów dorobku Komisji stał się dla mnie, jako było wiceprzewodniczącego Komisji Kodyfikacyjnego Prawa Pracy, motywacją do tego, by raz jeszcze spróbować wprowadzić wiele dobrych rozwiązań zaproponowanych przez Komisję.

Postulaty nie są więc nowe i podobne propozycje zmian pojawiały się już w przestrzeni publicznej. Zmiany w dużej mierze mają charakter autorski, jednak ich podstawą są realne oczekiwania i potrzeby zgłaszane przez pracowników i zakładowe organizacje związkowe.

Poprawki legislacyjne mają w jak najmniejszym stopniu ingerować w istniejące przepisy w myśl zasady „jak najprościej osiągnąć jak najwięcej”.

2. Erozja przepisów prawa pracy i sposoby na jego naprawę

2.1. Kodeks pracy

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pierwotnie jako jeden z celów kodeksu wskazywała umacnianie socjalistycznych stosunków pracy. Liczba zmian kodeksu pracy dawno przekroczyła sto. Co roku obserwujemy kilka jego zmian kodeksu. Upływ czasu i liczba zmian sprawiły, że kodeks jest skomplikowany i trudny w odbiorze. Postępowanie się nim bez pomocy prawników stwarza pracownikom i pracodawcom liczne problemy. Wiele regulacji znajduje się w oddzielnych ustawach, co sprawia, że kodeks nie jest aktem kompleksowym.

Jakie są sposoby poprawy tej sytuacji?

Profesor Leszek Mitrus² wskazuje trzy drogi rozwoju prawa pracy:

- dekodyfikacja, rozumiana jako uchylenie Kodeksu pracy i zastąpienie go ustawami odrębnymi,
- utrzymanie i kolejne przekształcenia obowiązującego kodeksu,
- rekodyfikacja, rozumiana jako uchwalenie nowego kodeksu/kodeksów, co dałoby szansę na systemowe przekształcenie prawa pracy.

Jak wskazuje prof. Mitrus, uchylenie k.p. spotkałoby się z dużym sprzeciwem społecznym i oznaczałoby istotne obniżenie rangi praw pracowniczych, ponieważ kodeks jest symbolem gwarancji tych praw.

Za nowelizowaniem obecnego kodeksu przemawia pragmatyzm, ponieważ jest to łatwiejsze niż uchwalenie nowego kodeksu. Jako ryzyko związane z tym wariantem należy wskazać tworzenie rozwiązań niespójnych i pogłębianie nieprzejrzystości kodeksu.

Kodyfikację, czyli uchwalenie nowych kodeksów, należy uznać za wariant pożądany, jednak mało realny biorąc pod uwagę, że prace nad opracowanymi uprzednio projektami zostały zaniechane.

² Leszek Mitrus, *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4(66), [https://doi.org/10.32082/fp.4\(66\).2021.354](https://doi.org/10.32082/fp.4(66).2021.354).

2.2. Próby stworzenia nowego Kodeksu Pracy Komisji Kodyfikacyjnych

W 2002 roku na mocy rozporządzenia Rady Ministrów³ została powołana Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Komisja miała za zadanie opracowanie założeń rekodyfikacji indywidualnego prawa pracy, założeń kodyfikacji zbiorowego prawa pracy, a także projektów ustaw realizujących przyjęte założenia prac kodyfikacyjnych w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, z uwzględnieniem standardów prawa UE. Kodeks pracy oraz Kodeks zbiorowy prawa pracy wraz z uzasadnieniami zostały przedstawione rządowi w kwietniu 2007 roku. Sprzeciw partnerów społecznych doprowadził do tego, że projekty te nie zostały poddane dalszemu procesowi legislacyjnemu.

Wobec niepowodzenia projektu musiało minąć dziesięć lat, by można było podjąć kolejną próbę. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 9 sierpnia 2016 roku w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U. poz. 1366). Mając w pamięci przyczynę zaniechania prac na poprzednich projektach, zdecydowano, że w skład komisji wejdą osoby wskazane przez reprezentatywne organizacje związkowe, organizacje pracodawców i przez ministra właściwego ds. pracy. Do zadań Komisji należało opracowanie dwóch projektów ustaw: Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy wraz z uzasadnieniami. Komisja była złożona z przedstawicieli nauki i praktyki indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy wskazanych przez ministra właściwego ds. pracy, reprezentatywne organizacje związkowe. 14 marca 2018 roku Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła uchwałę w sprawie projektu ustawy Kodeks pracy oraz projektu ustawy Kodeks zbiorowego prawa pracy. Projekty te zostały przekazane Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, który nie podjął decyzji w kwestii dalszych prac nad tymi projektami.

Spośród rozwiązań zaproponowanych przez komisję OPZZ uznał za nieakceptowalne propozycje⁴:

- radykalnego ograniczenia praw związkowych przez wprowadzenie instytucji delegata związkowego w miejsce zakładowej organizacji związkowej, jeżeli nie zrzesza ona 10% lub 15% pracowników w zakładzie pracy. Miałoby to istotnie ograniczyć konstytucyjne prawo do negocjacji. Jednoosobowa reprezentacja w tym zakresie, bez wsparcia macierzystej organizacji zakładowej, miałyby znacznie osłabić pozycję negocjacyjną delegata,
- likwidacji międzyzakładowej organizacji związkowej. Zdaniem OPZZ brak tego rozwiązania znacznie utrudni organizowanie się pracowników w małych zakładach, w których pracuje większość pracowników w Polsce,
- znacznego osłabienia społecznej inspekcji pracy przez propozycje, by w miejsce społecznego inspektora pracy wprowadzić osobę wytypowaną przez związki zawodowe, bez dotychczas obowiązującej ochrony prawnej i ze znacznie mniejszymi kompetencjami,

³ Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 sierpnia 2002 roku w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz.U. z 2002 r., nr 139, poz. 1167.

⁴ Stanowisko Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych z 6 marca 2018 roku w sprawie prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

- rozbudowanej i biurokratycznej procedury wyłaniania rady zakładowej i delegata pracowników,
- wprowadzenia liberalnych nowych form zatrudnienia (m.in. zatrudnienie nieetatowe) i elastycznych systemów czasu pracy,
- ograniczenia ochrony prawnej kobiet w ciąży,
- wprowadzenia nowych obowiązków pracowniczych (m.in. zwrotu pracodawcy nakładów poniesionych w związku z zatrudnieniem pracownika czy odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych przedsiębiorcy),
- wprowadzenia klauzuli „opt-out” w niektórych formach zatrudnienia,
- zmiany zasad dotyczących przywracania pracownika do pracy poprzez wypłacanie pracownikom rekompensat pieniężnych,
- szybkiego wygaśnięcia prawa do urlopu wypoczynkowego,
- wprowadzenia kont wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Rozwiązanie to pozbawiłoby pracowników znacznej części wynagrodzenia i dałoby przedsiębiorcom duży bezpłatny kredyt na działalność gospodarczą, finansowany przez pracowników,
- znacznego wydłużenia czasu trwania umów na okres próbny.

Komisja kodyfikacyjna zaproponowała również wiele nowych rozwiązań odpowiadających oczekiwaniom środowisk pracowniczych. OPZZ do takich rozwiązań zaliczył:

- domniemanie istnienia stosunku pracy,
- likwidacja umów cywilnoprawnych na rynku pracy,
- wydłużenie wymiaru urlopu wypoczynkowego do 26 dni dla wszystkich pracowników, niezależnie od stażu pracy;
- ograniczenie wysokości uznaniowych składników pensji,
- podniesienie wysokości wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (20% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika),
- obligatoryjność zawierania układów zbiorowych pracy u pracodawców zatrudniających powyżej pięćdziesięciu pracowników,
- wprowadzenie instytucji przedstawiciela związkowego w zakładach, w których nie działają związki zawodowe, powoływanego na wniosek załogi (niestety ograniczenie możliwości jego powoływania tylko do przypadków prowadzenia sporu zbiorowego znacznie zmniejsza rolę tego rozwiązania),
- wprowadzenie arbitrażu społecznego z udziałem Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego.

3. Przedstawienie postulatów central związkowych

W Polsce istnieją trzy reprezentatywne centrale związkowe posiadające prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Centrale te monitorują sytuację na rynku pracy i od lat zgłaszają postulaty poprawy sytuacji pracowników.

3.1. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Dwa lata temu, w 40. rocznicę porozumień sierpniowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przedstawiło zaktualizowaną listę postulatów związkowych:

- coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach, w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi,
- gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych,
- wyższa płaca minimalna: co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków,
- likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej,
- umożliwienie pracownikom o bardzo długim stażu ubezpieczeniowym (kobiety po 35 latach, a mężczyźni po 40 latach) wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych,
- likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy,
- sprawiedliwe i progresywne podatki, z wyższą kwotą wolną od podatku i wyższymi pracowniczymi kosztami uzyskania przychodu,
- wyższe zasiłki dla bezrobotnych: co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia,
- poprawa dostępności do ochrony zdrowia,
- dostępność mieszkań,
- wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni,
- trzydziestopięciogodzinny tydzień pracy i dwie wolne niedziele dla pracujących w niedziele,

- wzmocnienie negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy,
- zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych, prawo związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie,
- zwiększenie skuteczności działania Państwowej Inspekcji Pracy,
- społeczny nadzór partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami przez rozszerzanie udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych,
- skrócenie czasu postępowań w sądach pracy,
- prawo do odliczania od podatku składki związkowej,
- prawo do wstępu na teren zakładu pracy tych przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, jeżeli wynika to z oczekiwań pracowników oraz prawo do prowadzenia polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy,
- dobór kadry kierowniczej w spółkach Skarbu Państwa i instytucjach publicznych na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej.

3.2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”

Solidarność na XXIX Zjedzie Delegatów przyjęła program działania na kadencję 2018–2022⁵. Jak pokreślono, program składa z zadań wymagających pilnych działań.

Związek domaga się:

- zaktualizowania listy mediatorów i zapewnienia jej aktualności,
- zagwarantowania możliwości sporów zbiorowych z rzeczywistymi pracodawcami,
- umożliwienia prowadzenia akcji strajkowej pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze,
- zwiększenia roli układów zbiorowych,
- zapewnienia ochrony wszystkim porozumieniom zawierany między związkami zawodowymi a pracodawcami,
- możliwości zawierania układów zbiorowych dla pracowników korpusu służby cywilnej,

⁵ https://www.solidarnosc.org.pl/images/files/dokumenty/uchwaly/programowe/Uchwala_Programowa_XXIX_KZD.PDF.

- zagwarantowania niezależności wyboru przedstawicieli pracowników i zagwarantowania im szczególnej ochrony stosunku zatrudnienia,
- likwidacji dwunastomiesięcznych okresów rozliczeniowych,
- zniesienia możliwości obniżania diet i ryczałtów w podróżach służbowych,
- zniesienia możliwości zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych,
- wprowadzenia dodatkowych urlopów dla ludzi wypalonych zawodowo,
- zmiany zasad wypłacania diet związanych z podróżą służbową zagraniczną przez pracodawców prywatnych,
- zwiększenia kwoty zasiłku dla bezrobotnych i poprawa jakości służb zatrudnienia,
- zwiększenia jakości staży i praktyk,
- zmiany zasad waloryzacji najniższy świadczeń emerytalno-rentowych,
- wprowadzenie obowiązkowej składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w przypadku umowy zlecenia od całości wynagrodzenia,
- likwidacji wyłączenia obowiązku odprowadzenia składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe osób zatrudnionych na umowę-zlecenia uczących się do 26. roku życia,
- wprowadzenia emerytur stażowych.

3.3. Forum Związków Zawodowych

Forum Związków zawodowych w swojej deklaracji programowej⁶ za najważniejszy cel działania stawia obronę praw pracowniczych. Forum zwraca szczególną uwagę przede wszystkim na ochronę miejsc pracy, stałe zatrudnienie, wzrost wynagrodzeń, poprawę bezpieczeństwa oraz higieny pracy i służby, a także działania na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy. Godność i podmiotowość pracownika w środowisku pracy i służby to warunki jego większej aktywności na rzecz zakładu pracy, a także jego wydajności i jego rozwoju zawodowego. Forum Związków Zawodowych zwraca również szczególną uwagę na negatywne relacje w środowisku pracy związane z dyskryminacją, mobbingiem, a także na konieczność uwzględnienia właściwego bezpieczeństwa pracy i zabezpieczenia społecznego.

3.4. Oczekiwania zakładowych organizacji związkowych

3.4.1. Analiza wyników ankiet

Celem ustalenia realnych potrzeb zakładowych organizacji związkowych na potrzeby niniejszego opracowania przeprowadzono ankietę wśród wybranych pięćdziesięciu

zakładowych organizacjach związkowych zrzeszonych w Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce (ponad pięćset organizacji związkowych) oraz w Ogólnopolskim Pracowniczym Związku Zawodowym „Konfederacja Pracy” (ponad siedemset organizacji związkowych⁷).

Zadane pytanie brzmiało:

Wskaż zmiany legislacyjne mające na celu poprawę sytuacji prawnej pracowników i związków zawodowych w Polsce w pięciu obszarach:

- zmiany w Kodeksie pracy,
- zmiany w Ustawie o związkach zawodowych,
- zmiany w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
- zmiany w Ustawie o Państwowej Inspekcji pracy,
- zmiany Kodeksu postępowania cywilnego i Ustawy o kosztach sądowych.

Poniżej przedstawimy najczęściej pojawiające się odpowiedzi udzielone przez zakładowe organizacje związkowe.

Wskazywane w ankietach zmiany w Kodeksie pracy:

- wprowadzenie elastyczność świadczenia pracy,
- wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni rocznie,
- skrócenie czasu pracy (rozpoczynając od liczby godzin pracujących w ciągu dnia pracy, przez liczbę godzin przepracowanych w tygodniu, aż po liczbę w miesiącu),
- wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy dla pracowników,
- likwidacja dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego,
- ograniczenie do minimum równoważnego czasu pracy,
- przyznanie dodatkowego urlopu za pracę w systemie równoważnym lub systemie zmianowym w wymiarze dwa dni rocznie,
- uregulowanie pracy zdalnej z konkretną formułą partycypacji pracodawcy w kosztach ponoszonych przez pracownika w swoim miejscu zamieszkania,
- praca platformowa ulokowana w Kodeksie pracy jako faktyczny stosunek pracy z firmą wiodącą,
- zatrudnienie tylko na stosunku pracy,
- wydłużenie przerwy śniadaniowej,
- przyznanie wynagrodzenia pracownikowi przywracanemu do pracy za okres sześciu miesięcy,

⁷ <https://konfederacjapraczy.org.pl/o-nas/>.

- doprecyzowanie przesłanek możliwości pracy w godzinach nadliczbowych,
- zagwarantowania pracownikowi korzystania z dwóch wolnych niedziel w miesiącu,
- ograniczenie zawieszenia przepisów prawa pracy do jednego roku,
- prawo do bycia offline,
- ograniczenie czasu trwania umów zawartych na czas określony,
- prawo do dodatkowej opieki zdrowotnej. Oczekiwana jest zmiana przepisów dotyczących ochrony pracownika – chodzi przede wszystkim o rozwiązania dotyczące tzw. wypalenia zawodowego i ujawnionego wyraźnie wskutek pandemii trendu do pojawiania się u pracowników problemów ze zdrowiem psychicznym. Oczekiwane są zmiany w zakresie badań profilaktycznych, listy chorób zawodowych, zasad nieodpłatnej opieki zdrowotnej ze strony pracodawcy itp.

Wskazywane w ankietach zmiany w ustawie o związkach zawodowych:

- konsultacja związkowa – art. 38 ust. 3 ustawy – czyli powrót do konsultacji o wypowiedzeniu umowy o pracę z organizacją związkową, reprezentatywną w myśl art. 253 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego,
- nakaz udostępnienia przez pracodawcę elektronicznych kanałów komunikacji (nawet kosztem tablicy związkowej, która sama w sobie jest już archaiczna),
- określenie w ustawie ramowych zasad współpracy z organizacją związkową, czyli określone minimum, które musi się pojawić (cykliczność spotkań, informacja kierowana do wszystkich pracowników o powołaniu nowej organizacji związkowej wraz z kontaktem do niej itp.),
- szczególna ochrona prawna: minimum dwie osoby nią objęte od początku działania organizacji (działania w pojedynkę, z jakimi mamy do czynienia w momencie, gdy dana organizacja zaczyna działalność i „zdobywa” reprezentatywność przez kolejne sześć miesięcy w oparciu o zrzeszonych pracowników, zmniejszając niewątpliwie komfort psychiczny tych działaczy, skutecznie ich też zniechęcając do zakładania i działania w związkach zawodowych; taki koncept zapewni też większą przejrzystość działań organizacji),
- umożliwienie łączenia związków zawodowych,
- zmiany w art. 30 ust. 6, które wykluczyłyby sytuację, że u pracodawcy są dwie organizacje związkowe, np. jedna marginalna, żółta dziesięcioosobowa, druga zaś licząca dwa tysiące osób na stosunku pracy, ale z progiem poniżej 5%, a ich różne stanowisko daje pracodawcy wolną rękę,

usankcjonowanie wejścia związkowca niebędącego pracownikiem danej firmy lecz reprezentantem MOZ prowadzącego działalność statutową w danym zakładzie,

- dookreślenie, jakie dokumenty finansowe powinien przekazać pracodawca: F/01 roczny oraz kwartalny, a także bilans po zatwierdzeniu przez radę nadzorczą,
- zmiana przelicznika na etat związkowy w liczbach więcej niż tysiąc członków – ogromny przeskok,

- kontrola algorytmów cyfrowych kierujących pracą i warunkami pracy oraz wynagradzania,
- możliwość podważania reprezentatywności każdego z funkcjonujących u pracodawcy związków zawodowych (np. w liczbie dziewięciu organizacji) nie daje ochrony, o której mowa w ustawie (jeden raz w roku). Zapis ten dotyczy jednej z dziewięciu organizacji, co oznacza, że każdego miesiąca kolejna może uczynić to samo. Jedno podważenie w danym roku powinno blokować możliwość innym związkom, a wydany wyrok w sprawie reprezentatywności powinien być niepodważalny przez okres dwunastu miesięcy od wydania.

Wskazywane w ankietach zmiany w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych:

- wzmocnienie układów zbiorowych poprzez danie stronom większym kompetencji zmian przepisów powszechnie obowiązujących,
- weryfikacja sposobu prowadzenia referendum strajkowego o możliwość zdalnego/elektronicznego pozyskiwania głosów pracowników. Warto doprecyzować w tym zakresie obowiązek pracodawcy przedstawiania pełnej listy pracowników wraz z kontaktem do tych osób,
- szybka sądowa weryfikacja sporu i strajku,
- spór zbiorowy, podobnie jak układy zbiorowe, tylko przy udziale organizacji reprezentatywnej,
- szersze prawo do strajku.

Wskazywane w ankietach zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy:

- wprowadzenie obowiązku spotkania się z PIP z przedstawicielem ZOZ oraz obowiązek przekazania protokołu pokontrolnego,
- wprowadzenie obowiązkowego wynagrodzenia na obciążonych pracą SIP,
- nieunikniony i dotkliwy charakter sankcji związanych z nieprzestrzeganiem przepisów przez pracodawcę. Jeżeli stwierdzone zostaną nieprawidłowości, powinny być egzekwowane w trybie pilnym, opieszałość powinna być karana. Konkretnie osoby powinny na wszystkich szczeblach być karane finansowo,
- PIP powinna funkcjonować tak jak służby urzędów skarbowych. To na podmiotach, u których stwierdzono nieprawidłowości, ciąży obowiązek ich usunięcia w określonym przez urząd skarbowy terminie,
- pracodawcy powinni udostępniać wszelkie aplikacje, które pozwalają określić rzeczywisty czas świadczenia pracy przez pracownika.

Wskazywane w ankietach zmiany Kodeksu postępowania cywilnego i Ustawy o kosztach sądowych:

- urealnienie kwoty, od której pracownik musi wnosić opłatę stosunkową,
- całkowite skreślenie opłaty przy pozwie sądowym o przywrócenie do pracy,

- rozpatrzenie pozwu o przywrócenie w terminie wypowiedzenia do trzech miesięcy. Jeżeli sąd nie wyda wyroku do tego czasu, pracownik nadal pracuje, zostaje zwolniony po uprawomocnieniu się wyroku,
- zakaz zwolnienia osób chronionych i członków związku zawodowego bez zgody sądu.

4. Uzasadnienie wybranych postulatów i propozycje zmian

4.1. Kodeks pracy

4.1.1. Czterodniowy tydzień pracy

Zdaniem związków zawodowych za wprowadzeniem czterodniowego tygodnia pracy przemawiają:

- obniżenie kosztów dojazdu do pracy i skrócenie czasu pracy na dojazdy,
- zwiększenie efektywności pracowników,
- poprawa zdrowia psychicznego.

Powyższe argumenty znajdują potwierdzenie w badaniach prowadzonych przez wyspecjalizowane instytucje. W raporcie Hays⁸ na pytanie: „Jakie dostrzegasz potencjalne zalety modelu czterodniowego tygodnia pracy?” respondenci wskazali: poprawa „work-life balance” (87%), więcej wolnego czasu (86%), wzrost wydajności (74%), poprawa zdrowia psychicznego (74%), wzrost zaangażowania w pracę (63%), stymulacja wzrostu gospodarczego (16%).

Czterodniowy tydzień pracy zyskuje coraz więcej zwolenników na całym świecie. Wiele korporacji, takich jak Unilever, Cisco, Deloitte, KPMG, Microsoft, skróciło czas pracy o 20% bez zmniejszania wynagrodzenia pracowników, a to spowodowało, że wydajność pracowników zwiększyła się o 40%⁹.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga zmiany art. 129 § 1, art. 130 § 1, 131 § 1, art. 143 i nadania im następującej treści:

Art. 129. § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 32 godzin w przeciętnie czterodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

Art. 130. § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się: 1) mnożąc 32 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie.

⁸ <https://www.hays.com/documents/63327/2210536/Raport+czterodniowy+tydzie-%c5%84+pracy+11+2021+secured.pdf>.

⁹ <https://monikasmulewicz.pl/2021/04/08/czy-krotszy-tydzien-pracy-jest-bardziej-efektywny/>.

Art. 131. § 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 143. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 4 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 11 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

4.1.2. Skrócenie czasu pracy

Uzasadnienie skrócenia czasu podawane przez związki zawodowe to: więcej wolnego czasu, wzrost wydajności, poprawa zdrowia psychicznego, wzrost zaangażowania w pracy. Z danych Eurostatu, przy uwzględnieniu zarówno zatrudnionych na pełen etat jak i samozatrudnionych, wynika, że średni czas pracy w podstawowym miejscu pracy w Polsce wynosi 42,3 godziny. Polska to siódmy najbardziej zapracowany kraj w Unii Europejskiej – na 28 państw. W 2019 roku portal money.pl przeprowadził badania, z których wynikało, że ponad połowa Polaków (55%) opowiada się za skróceniem czasu pracy z ośmiu do siedmiu godzin dziennie. Badania Brytyjskich naukowców wykazały, że w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy pracownicy biurowi są wydajni przez dwie godziny i 53 minuty. Tym samym skrócenie czasu pracy nie wpłynie na zmniejszenie efektywności.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga zmiany: art. 129 § 1, art. 130 § 1, art. 131 § 1, art. 143 i nadania im następującej treści:

Art. 129. § 1. Czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

Art. 130. § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się: 1) mnożąc 35 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie.

Art. 131. § 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 143. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 9 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

4.1.3. Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 31 dni i jeden wymiar urlopu bez względu na staż

Propozycja wydłużenia pełnopłatnego urlopu wypoczynkowego do 31 dni w danym roku kalendarzowym, bez względu na staż pracy, wynika z tego, że Polacy pracują o wiele dłużej od mieszkańców Europy Zachodniej, a obecny wymiar urlopu ustalany był kilkadziesiąt lat temu, w innych realiach społeczno-gospodarczych i nie gwarantuje właściwej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służy ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu mu pełnej zdolności

do pracy. Zdaniem Pawła Śmigielskiego, dyrektor wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ, „[w] sytuacji przepracowania Polek i Polaków dłuższy urlop wypoczynkowy pomoże w pełniejszej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, zmniejszy ryzyko wypadków przy pracy, zwiększy satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność”¹⁰.

Choć OPZZ proponuje 35 dni urlopu wypoczynkowego, to jednak autor niniejszego opracowania, z uwagi na posiadaną wiedzę co do zmiany pierwotnego postulatu wydłużającego urlop o pięć dni do 35 dni, proponuje zmianę polegającą na wydłużeniu urlopu do 31 dni.

Ujednoczenie wymiaru urlopu wypoczynkowego bez względu na staż pracy znalazło już wcześniej akceptację w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga zmiany art. 154 §1 i nadania mu następującej treści:

Art. 154 § 1. Wymiar urlopu wynosi 31 dni.

Przedmiotowa zmiana skutkować będzie również skreśleniem art. 155, 158.

4.1.4. Likwidacja dwunastomiesięcznych okresów rozliczeniowych

Obecnie w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi bądź też dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do dwunastu miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 129 § 2 Kodeksu pracy). Możliwość taka została wprowadzona do kodeksu pracy w 2013 roku. Dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy pozbawia pracowników bieżącej wypłaty pieniędzy za wypracowane godziny nadliczbowe. Nawet jeśli pracują więcej niż 40 godzin tygodniowo, to pieniędzy za nadgodziny nie dostaną razem z miesięcznym wynagrodzeniem, lecz dopiero po dwunastu miesiącach¹¹. Związki zawodowe wskazują, że dłuższy okres rozliczeniowy umożliwi pracodawcom przerzucenie ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej na pracowników. „Solidarność” podkreśla, że jeśli przed upływem dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy firma upadnie lub zostanie zamknięta, pracownik nie będzie miał szans na wywalczenie wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad normę. Związki zawodowe są skłonne na wyjątkowe wydłużenie okresu rozliczeniowego do sześciu miesięcy.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga zmiany art. 129 § 2 i nadania mu następującej treści:

Art. 129 § 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres

¹⁰ <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/zmiany-w-urlopach-bedziemy-wypoczywac-o-5-dni-dluzej,80708.html>.

¹¹ <https://solidarnoskatowice.pl/moga-stracic-nawet-polowe-pensji/>.

rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 6 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

4.1.5. Wydłużenie przerwy w pracy

Obecnie, gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej sześć godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej piętnaście minut, wliczanej do czasu pracy. Przerwa ta powszechnie nazywana jest przerwą śniadaniową, ponieważ nie jest wystarczająco długa, aby móc zdążyć zamówić lub przygotować sobie obiad i zjeść go w spokoju. Dodatkowo warto wskazać, że przerwa przysługuje osobie pracującej w ciągu dnia powyżej sześć godzin. Co oznacza, że przerwa w pracy dwunastogodzinnej czy dziesięciogodzinnej jest jedna i wynosi przedmiotowe piętnaście minut. Wartym rozważenia jest przyznanie dodatkowej piętnastominutowej przerwy, gdy dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej dziewięć godzin. Wprawdzie art. 141 § 1 przewiduje, że pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, ale nie jest ona wliczana do czasu pracy. Częste wprowadzanie tych przerw zgodnie z art. 141 § 12 do układów zbiorowych pracy lub regulaminów pracy wskazuje na konieczność zapewnienia pracownikowi dłuższej niż obecna przerwy. Ankietowane związki zawodowe domagają się wydłużenia przerwy w pracy do 30 minut i wprowadzenia drugiej płatnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż dziewięć godzin pracy. Postuluje się również wprowadzenie trzeciej płatnej przerwy w pracy, trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga nowelizacji art. 134 i nadania mu następującej treści:

Art. 134 § 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut, wliczanej do czasu pracy.

Art. 134 § 2.1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 9 godzin, pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Art. 134 § 3. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 16 godzin, pracownik ma prawo do drugiej dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

4.1.6. Zmiana przesłanek pracy w godzinach nadliczbowych

Obowiązkiem pracownika jest praca w godzinach nadliczbowych, jeżeli pracodawca wyda takie polecenie. Kodeks pracy dopuszcza pracę w godzinach nadliczbowych w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Ta druga przesłanka z uwagi na swoją niedookreśloność jest przedmiotem licznych sporów pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Pracodawcy często nadużywają możliwości pracy w godzinach nadliczbowych, robiąc z niej

zasadę. Związki zawodowe wobec braku zagwarantowania dostępu do informacji o rzeczywistej sytuacji pracodawcy mają problemy z udowodnieniem braku szczególnych potrzeb pracodawcy. Istnieje społeczna potrzeba doprecyzowania przesłanki „szczególnych potrzeb pracodawcy” lub wobec problemu z ustaleniem jej zakresu uzależnienie jej od porozumienia z zakładową organizacją związkową. Wybór organizacji związkowej jako partnera dla uzgodnienia pracy w nadgodzinach wynika z zadań postawionych przez Ustawę o związkach zawodowych, która stanowi, że związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokonane uzgodnienia mogłyby być elementem układu zbiorowego pracy lub specjalnego porozumienia.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga nowelizacji art. 151 § 1 i nadania mu następującej treści:

Art. 151 § 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy, określonych w układzie zbiorowym pracy lub po zawarciu porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy.

4.1.7. Ograniczenie zawieszenia przepisów prawa pracy do jednego roku

Art. 91 § 1 stanowi, że jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Paragraf 3 zezwala na zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy na okres do 3 lat.

Z uwagi na nadużywanie przez pracodawców stosowania wyżej wymienionego artykułu, a zwłaszcza na fakt, że może być one zawarte z przedstawicielstwem pracowników, niekorzystającym z ochrony prawnej czy z zasady pozbawionym profesjonalnego wsparcia, należy ograniczyć możliwość zawieszenia do jednego roku. Organizacje

związkowe wskazują na przypadki, w których były pozbawione pełnej wiedzy o sytuacji pracodawcy lub też wiedzy o realnej perspektywie jej zmiany. W przypadku przyjęcia przedmiotowego rozwiązania nie będzie przeszkód, by po upływie roku przedłużyć jego obowiązywanie na kolejny rok.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga nowelizacji art. 91 § 3 i nadania mu następującej treści:

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres jednego roku. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.

4.1.8. Prawo do bycia offline

Związki zawodowe postulują prawo do bycia offline. Prawo do bycia offline oznacza niezajmowanie się poza czasem pracy zadaniami związanymi z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio. Zdaniem związków zawodowych w zmienionym prawie pracy jasno i klarownie powinny być artykułowane zasady rozdzielające czas pracy w domu od czasu prywatnego – łącznie z karami dla pracodawców za ich łamanie. Obecnie coraz więcej pracodawców łamie te zasady, wymagając od pracowników – zresztą nie tylko pracujących zdalnie – odbierania telefonów służbowych czy służbowych e-maili o dowolnej porze dnia. Pracownicy uważają, że najlepszym rozwiązaniem byłaby opcja „off” dla telefonów służbowych i służbowych laptopów, czyli obowiązek ich wyłączenia po zakończeniu jasno określonych godzin pracy.

21 stycznia 2021 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181[INL]). Rezolucja została przyjęta ze względu na brak regulacji unijnych dotyczących prawa pracownika do wyłączania narzędzi cyfrowych, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), do celów zawodowych.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wskazuje, że tworzenie nowych regulacji w zakresie bycia offline nie jest niezbędne, ponieważ prawo pracownika do bycia offline wynika z obowiązujących już norm w zakresie czasu pracy i odpoczynku, który każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom. W odpowiedzi na interpelację nr 31956 w sprawie wiadomości służbowych wysyłanych poza godzinami pracy Minister Rodziny i Polityki Społecznej Marlina Małag stwierdziła: „Pracownik, nie pozostając w dyspozycji pracodawcy w ramach godzin pracy wynikających z jego rozkładu czasu pracy, pracy nadliczbowej bądź dyżuru, nie ma obowiązku pozostawania w kontakcie z pracodawcą w celu wykonywania pracy”.

Jednak w ocenie związków zawodowych i pracowników bycie offline wywodzone z ogólnych przepisów o czasie pracy jest całkowicie nieskuteczne.

Z uwagi na złożoność materii, ale głównie na potrzeby pracowników proponuję przyjęcie w polskim porządku rozwiązań zgodnych z projektem Dyrektywy¹²:

Artykuł 1. Przedmiot i zakres

1. Niniejsza dyrektywa określa minimalne wymogi, aby umożliwić pracownikom, którzy korzystają z narzędzi cyfrowych, w tym narzędzi ICT, do celów zawodowych, wykonywanie prawa do bycia offline oraz zadbać o to, by pracodawcy przestrzegali prawa pracowników do bycia offline. Stosuje się ona do wszystkich branż, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, oraz do wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu i form organizacji pracy.

2. W niniejszej dyrektywie sprecyzowano i uzupełniono przepisy dyrektyw 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 do celów wymienionych w ust. 1, bez uszczerbku dla wymogów ustanowionych w tych dyrektywach.

Artykuł 2. Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „bycie offline” oznacza nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio;
- 2) „czas pracy” oznacza czas pracy zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE.

Artykuł 3. Prawo do bycia offline

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy podjęli niezbędne działania w celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z prawa do bycia offline.
2. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy wprowadzali obiektywne, niezawodne i dostępne systemy umożliwiające pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez każdego pracownika zgodnie z prawem pracowników do prywatności i do ochrony danych osobowych. Pracownicy mają możliwość zwrócenia się o rejestr swojego czasu pracy i uzyskania takiego rejestru.
3. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy wdrażali prawo do bycia offline w sposób sprawiedliwy, zgodny z prawem i przejrzysty.

Artykuł 4. Środki wdrażania prawa do bycia offline

1. Państwa członkowskie dopilnowują ustanowienia szczegółowych ustaleń po konsultacji z partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu, aby umożliwić pracownikom korzystanie z przysługującego im prawa do bycia offline, oraz dopilnowują, by pracodawcy wdrażali to prawo w sposób sprawiedliwy i przejrzysty. W tym celu państwa członkowskie wymagają co najmniej następujących warunków pracy:
 - a) praktyczne ustalenia dotyczące wyłączenia narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkich narzędzi monitorowania pracy;
 - b) system pomiaru czasu pracy;
 - c) oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym oceny zagrożeń psychospołecznych;

- d) kryteria stosowania przez pracodawców wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa pracowników do bycia offline;
- e) w przypadku odstępstwa na podstawie lit. d) – kryteria ustalania wysokości rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy zgodnie z dyrektywami 89/391/EWG, 2003/88/WE, (UE) 2019/1152 i (UE) 2019/1158 oraz z krajowymi przepisami i praktykami;
- f) środki uświadamiające, w tym szkolenie w miejscu pracy, podejmowane przez pracodawców w odniesieniu do warunków pracy, o których mowa w niniejszym ustępie.

Wszelkie odstępstwa na podstawie akapitu pierwszego lit. d) są dopuszczalne wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak siła wyższa lub inne sytuacje nadzwyczajne, z zastrzeżeniem, że pracodawca przedstawi na piśmie każdemu pracownikowi, którego dotyczy odstępstwo, powody uzasadniające konieczność zastosowania odstępstwa w każdym przypadku powołania się na odstępstwo.

2. Państwa członkowskie mogą zgodnie z prawem i praktyką krajową powierzyć partnerom społecznym zawieranie na szczeblu krajowym, regionalnym lub sektorowym układów zbiorowych określających lub uzupełniających warunki pracy, o których mowa w ust. 1.

3. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracownicy nieobjęci układem zbiorowym na podstawie ust. 2 korzystali z ochrony zgodnie z niniejszą dyrektywą.

Artykuł 5. Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by obowiązywał zakaz dyskryminowania, mniej korzystnego traktowania, zwalniania oraz stosowania przez pracodawców innych niekorzystnych środków ze względu na fakt, że pracownicy wykonują lub chcą wykonywać swoje prawo do bycia offline.

2. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy chronili pracowników, w tym przedstawicieli pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

3. Państwa członkowskie dopilnowują, by w przypadku, gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub doświadczyli innego niekorzystnego traktowania ze względu na fakt, iż wykonywali lub chcieli wykonywać swoje prawo do bycia offline, wykażą przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności faktyczne mogące stanowić podstawę domniemania, że zostali zwolnieni lub doświadczyli innego niekorzystnego traktowania z tego względu, to do pracodawcy należało wykazanie, że zwolnienie lub inne niekorzystne traktowanie nastąpiło z innych względów.

4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.

5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.

6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.

Artykuł 6. Prawo do dochodzenia roszczeń

1. Państwa członkowskie dopilnowują, by pracownicy, których prawo do bycia offline zostanie naruszone, mieli dostęp do sprawnego, skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie mogą postanowić, że organizacje związków zawodowych lub inni przedstawiciele pracowników mogą, w imieniu pracowników lub w celu ich wsparcia oraz za ich zgodą, uczestniczyć w postępowaniach administracyjnych z zamiarem zapewnienia przestrzegania niniejszej dyrektywy lub jej egzekwowania.

Artykuł 7. Obowiązek informowania

Państwa członkowskie dopilnowują, by pracodawcy przekazywali na piśmie każdemu pracownikowi jasne, dostateczne i adekwatne informacje na temat ich prawa do bycia offline, w tym oświadczenie zawierające treść wszelkich obowiązujących układów zbiorowych lub innych porozumień. Informacje takie obejmują co najmniej:

- a) praktyczne ustalenia dotyczące wyłączania narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych, w tym wszelkie narzędzia monitorowania pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. a);
- b) system pomiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 lit. b);
- c) dokonywane przez pracodawcę oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prawa do bycia offline, w tym oceny zagrożeń psychospołecznych, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. c);
- d) kryteria stosowania przez pracodawców wszelkich odstępstw od wymogu wdrożenia prawa pracowników do bycia offline oraz wszelkie kryteria ustalania rekompensaty za pracę wykonywaną poza czasem pracy, o których to kryteriach mowa w art. 4 ust. 1 lit. d) i e);
- e) podejmowane przez pracodawcę środki uświadamiające, w tym szkolenie w miejscu pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. f);
- f) środki ochrony pracowników przed niekorzystnym traktowaniem zgodnie z art. 5;
- g) środki wdrażania prawa pracowników do dochodzenia roszczeń zgodnie z art. 6.

Artykuł 8. Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach i środkach do dnia ... [dwa lata po dniu wejścia

w życie niniejszej dyrektywy], a także powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach tych przepisów.

Artykuł 9. Poziom ochrony

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na uprawnienia państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do sprzyjania stosowaniu korzystniejszych dla pracowników postanowień układów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 10. Sprawozdawczość, ocena i przegląd prawa do bycia offline

1. Do dnia ... [pięć lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] i co dwa lata po tym terminie państwa członkowskie przedkładają Komisji sprawozdanie zawierające wszelkie istotne informacje dotyczące wdrażania i stosowania niniejszej dyrektywy w praktyce, jak również wskaźniki oceny praktyk wdrażania prawa do bycia offline ukazujące odnośne punkty widzenia krajowych partnerów społecznych.
2. Na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie zgodnie z ust. 1 Komisja do dnia ... [sześć lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] i co dwa lata po tym terminie przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wdrażania i stosowania niniejszej dyrektywy oraz rozważa potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków, w tym w stosownych przypadkach zmian do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 11. Transpozycja

1. Do dnia ... [dwa lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie przyjmą i opublikują środki niezbędne do wdrożenia niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie powiadamiają o nich Komisję.

Państwa członkowskie stosują te środki od dnia ... [trzy lata po wejściu w życie niniejszej dyrektywy].

Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposoby dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. Po wejściu w życie niniejszej dyrektywy państwa członkowskie zapewniają powiadomienie Komisji, z wyprzedzeniem umożliwiającym jej przedstawienie swoich uwag, o wszelkich projektach przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które zamierzają przyjąć w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.
3. Zgodnie z art. 153 ust. 3 TFUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że dopilnują oni zgodności z niniejszą dyrektywą.

Artykuł 12. Dane osobowe

Pracodawcy przetwarzają dane osobowe zgodnie z art. 4 ust. 1 lit. a) i b) niniejszej dyrektywy wyłącznie na potrzeby rejestrowania czasu pracy indywidualnego pracownika. Nie mogą przetwarzać takich danych w żadnym innym celu. Dane osobowe przetwarza się zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 oraz z dyrektywą 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady.

Artykuł 13. Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 14. Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich. Sporządzono w imieniu Parlamentu Europejskiego i w imieniu Rady.

4.1.9. Prawo do dodatkowej opieki zdrowotnej

Oczekiwana jest zmiana przepisów dotyczących ochrony pracownika – chodzi przede wszystkim o rozwiązania dotyczące tzw. wypalenia zawodowego oraz wyraźnie ujawnionego wskutek pandemii trendu do pojawiania się u pracowników problemów ze zdrowiem psychicznym. Oczekiwane są zmiany w zakresie badań profilaktycznych, listy chorób zawodowych, zasad nieodpłatnej opieki zdrowotnej ze strony pracodawcy itp.

4.1.10. Domniemanie istnienia stosunku pracy i umowy o pracę

W Polsce w niektórych przepisach prawo posługuje się pojęciem „zatrudnienia na podstawie umowy prawa cywilnego”. Pojęcie to powinno być usunięte z systemu prawa.

W tym celu proponuję wprowadzenie przepisów wzorowanych na tych zaproponowanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, z pewnymi wyłączeniami. Za punkt wyjścia należałoby przyjąć następujące zasady:

- przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (domniemanie stosunku pracy),
- ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku pracy należy do wyłącznej właściwości sądu pracy,
- istotne wątpliwości dotyczące ustalenia, czy praca jest wykonywana w formie zatrudnienia, czy też samozatrudnienia, sąd rozstrzyga na korzyść zatrudnienia (domniemaniu zatrudnienia pracowniczego),
- pracodawca zaprzeczający istnieniu stosunku pracy ma obowiązek przeprowadzenia dowodu, że praca nie jest wykonywana pod jego kierownictwem.

4.2. Zmiany w ustawie o związkach zawodowych

4.2.1. Nakaz udostępnienia przez pracodawcę elektronicznych kanałów komunikacji

Stosownie do art. 33. 1 u.z.z. pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy. W praktyce rozwiązanie to jest niewystarczające, ponieważ pracodawcy nie udostępniają związkom zawodowym kanałów komunikacji elektronicznej. Przy wielozakładowej formule działalności bądź telepracy lub pracy zdalnej brak dostępu firmowych kanałów elektronicznych odcina związki zawodowe od pracowników.

Oczywiście chodzi tutaj o akcje informacyjne skierowane do wszystkich pracowników, ponieważ z uwagi na możliwą infiltrację przez pracodawcę, komunikacja między członkami związku powinna być prowadzona poza kanałami firmowymi. Zgodnie z art. 2 ust. 1 Konwencji 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga nowelizacji: art. 33.1 u.z.z. i nadania mu następującej treści:

33.1. Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy. Na żądanie zakładowej organizacji związkowej pracodawca udostępnia adresy e-mail wszystkich pracowników oraz stronę www przeznaczoną do komunikacji z pracownikami.

4.2.2. Obowiązek informowania o działalności związków zawodowych

Za celowe należy uznać wprowadzenie obowiązku informowania nowych pracowników o działalności u pracodawcy związków zawodowych oraz informowania wszystkich pracowników o powołaniu nowej organizacji związkowej z przekazaniem do niej kontaktu.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga dodania w art. 33. ust 11 u.z.z. następującej treści:

33.11. Pracodawca na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany poinformować nowo zatrudnionych pracowników o działających zakładowych organizacjach związkowych oraz wszystkich pracowników o powstaniu zakładowej organizacji związkowej.

4.2.3. Wejście członków związków zawodowych na teren zakładu

W polskim prawie nie ma dziś przepisu, który pozwalałby przedstawicielom związków zawodowych i ich doradcom na wejście na teren zakładu pracy, gdy osoby te nie

są pracownikami tego zakładu. W efekcie związkowcy skarżą się na utrudniony dostęp do pracowników, którzy proszą ich o pomoc, albo gdy związek chce na terenie zakładu pracy prowadzić kampanię informacyjną adresowaną do pracowników niebędących członkami związku. Polska nie ratyfikowała konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która zapewnia związkom zawodowym daleko idące ułatwienia w tym względzie, tym samym związkowcy nie mają możliwości wejścia na teren zakładu pracy, jeśli sami nie są jego pracownikami.

Strona związkowa zaproponowała dodanie do ustawy o związkach zawodowych nowego art. 332, który gwarantowałby wolny wstęp na teren zakładu pracy przedstawicielom organizacji związkowej, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, lecz którego pracownicy lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku. Dodatkowo, uwzględniając specyfikę działania danego zakładu pracy, wskazano układ zbiorowy pracy lub odrębne porozumienie jako właściwe miejsce określenia szczegółowych zasad wejścia na teren. Zasady te nie mogłyby zmierzać do nieuzasadnionego ograniczenia lub wyłączenia prawa do wejścia na teren zakładu pracy.

4.2.4. Łączenie i podział związków zawodowych

W ustawie o związkach zawodowych brak jest przepisów regulujących łączenie i podział związków zawodowych. W praktyce powoduje to liczne problemy i stanowi barierę dla konsolidacji związków zawodowych. Potrzeba zmian często wynika ze zmian organizacyjnych po stronie pracodawców, przejęcia zakładu pracy itp. W związku z tym proponuję wprowadzenie do ustawy o związkach zawodowych rozwiązań przyjętych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa pracy w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga dodania po art. 16 artykułów o następującej treści:

Art. 161 § 1. Związek zawodowy może podjąć uchwałę o połączeniu z innym związkiem zawodowym.

§ 2. Połączenie związków zawodowych polega na utworzeniu nowego związku z dotychczas istniejących lub na przystąpieniu jednego związku zawodowego do innego związku, zgodnie ze statutami tych związków. Połączenie dokonuje się na podstawie uchwał właściwych organów związków, które zatwierdzają jednocześnie projekt statutu związku powstałego w wyniku połączenia.

Art. 162. Związek zawodowy może podjąć uchwałę o podziale na dwa lub więcej związków zawodowych. Zasady podziału związek określa w uchwale, w sposób zgodny ze statutem związku.

Art. 163. Połączenie oraz podział związków zawodowych następuje z chwilą dokonania wpisów w Krajowym Rejestrze Sądowym. Wraz z połączeniem lub podziałem związków zawodowych organizacje związkowe łączące się lub organizacja związkowa ulegająca podziałowi zostają wykreślone z Krajowego Rejestru Sądowego, w ich miejsce wpisuje się nowo powstały związek lub związki. W przypadku połączenia przez przystąpienie wykreśleniu ulega związek przystępujący.

Art. 164 § 1. Związek zawodowy powstały w wyniku połączenia wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki związków zawodowych uczestniczących w połączeniu. Zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w przypadku przystąpienia jednego związku do drugiego.

§ 2. W przypadku podziału związku zawodowego uchwała o podziale określa zasady wstępowania związków powstałych w tym trybie w prawa i obowiązki związku ulegającego podziałowi, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Za zobowiązania istniejące przed połączeniem związków zawodowych odpowiada związek zawodowy powstały w wyniku połączenia. Za zobowiązania powstałe przed podziałem związku odpowiadają solidarnie związki zawodowe powstałe w wyniku podziału.

Art. 165. Po połączeniu lub podziale związków zawodowych członkowie łączonych lub dzielonych związków stają się członkami związków zawodowych powstałych w wyniku połączenia lub podziału. W przypadku podziału związku zasady przynależności do nowych związków określa uchwała o podziale związku.

4.2.5. Doprecyzowanie obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec związków zawodowych.

Obowiązujący artykuł 28 u.z.z. uniemożliwia związkom zawodowym skuteczne uzyskanie informacji o sytuacji finansowej pracodawcy. Związki jako minimum określają dostęp do sprawozdania o przychodach, kosztach i wyniku finansowym oraz o nakładach na środki trwałe F/01 składanego do Głównego Urzędu Statystycznego, zarówno sprawozdania rocznego jak i kwartalnych. W celu uniknięcia konfliktów w kwestii zakresu obowiązku informacyjnego z pracodawcami, związki zawodowe powinny również otrzymywać sprawozdania finansowe. Z uwagi na brak potrzeby przetwarzania przedmiotowych dokumentów, jak i potrzeby związków zawodowych, celowym jest skrócenie terminu przekazania określone w ust. 2.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga dodania w art. 28. 3 u.z.z. o następującej treści:

Art. 28. 3 Pracodawca przekazuje zakładowej organizacji związkowej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku kopie sprawozdań składanych do Głównego Urzędu Statystycznego, sprawozdanie finansowe.

4.2.6. Kontrola algorytmów cyfrowych kierujących pracą oraz warunkami pracy i wynagrodzenia

W cyfrowym świecie należy dać pracownikom i organizacjom związkowym możliwości sprawdzenia realnych norm pracy wynagradzania obowiązujących w zakładzie pracy. Nie wiedząc, jak jest przydzielana praca, na jakiej zasadzie pracownikom są udzielane zlecenia i jakie będzie ich wynagrodzenie, pracownicy zawsze będą narażeni na dyskryminację. Celem ograniczenia kosztów rozwiązanie polega w tym przypadku na zobowiązaniu pracodawcy do przekazania informacji o zasadach, parametrach i instrukcjach, ponieważ przekazanie czy dostęp do wszystkich danych bądź też ich analiza wykraczałaby poza możliwości pojedynczych organizacji związkowych.

Należy podkreślić, że zobowiązanie pracodawców do udzielenia zakładowej organizacji związkowej informacji o parametrach, zasadach i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mogą mieć wpływ m.in. na warunki pracy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, jest pomysłem konkurencyjnym do prac prowadzonych w ramach instytucji UE. Z uwagi na pionierski charakter rozwiązania proponuję oparcie regulacji na funkcjonujących od roku hiszpańskich formułach legislacyjnych, stworzonych po pogłębionej analizie merytorycznej. Proponowany zapis jest również przedmiotem prac sejmowej Podkomisji stałej ds. regulacji prawnych dotyczących algorytmów cyfrowych.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga dodania w art. 28 ust. 1 pkt 5 u.z.z. następującej treści:

Art. 28. 1 pkt 5 – parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, które mogą mieć wpływ na warunki pracy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie.

4.2.7. Zakaz zwolnienia osób chronionych członków związku zawodowego bez zgody sądu

W ostatnich latach nasiliła się tendencja do bezprawnego zwalniania chronionych działaczy związkowych. „Pracodawcy niszczą związki zawodowe poprzez bezprawne zwalnianie ich liderów i liderek. Dlaczego tak się dzieje? Taki pracodawca sobie myśli: «zwolnię bezprawnie związkowca, to związek zawodowy się rozpadnie, a w najgorszym wypadku sąd po pięciu latach przyzna takiemu pracownikowi rację, ale ja i tak wyjdę na swoje». Dzieje się tak, ponieważ logika przepisów chroniących związkowca jest postawiona na głowie. A całe ryzyko i koszt dochodzenia swoich praw, przerzucony jest na pracownika. Pracodawcom w Polsce po prostu opłaca się zwalniać związkowców, Lewica chce to zmienić”¹³.

Praktyka pokazała, że ochrona przewidziana w art. 32 u.z.z. jest niewystarczająca. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pracodawcy wykorzystują jednak wyjątek przewidziany w przedmiotowej artykule, tj. zwolnienie, gdy dopuszczają to przepisy odrębne. Sąd Najwyższy w oparciu o przedmiotowy zapis w wyroku z 21 marca 2019 roku, sygn. akt II PK 313/17, wskazał, że ochrona związkowców może zostać wyłączona między innymi:

- w przypadku drastycznie nagannego zachowania pracownika, naruszającego zasady współżycia społecznego,

¹³ Wypowiedź posła Macieja Koniecznego, <https://klub-lewica.org.pl/aktualnosci/2174-stop-bezprawnemu-zwalnianiu-zwiazkowcow> (data dostępu: 9 sierpnia 2022).

- w sytuacji rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych,
- gdy utworzenie związku zawodowego miało na celu jedynie ochronę przed wypowiedzeniem.

Pracodawcy we walce z związkami zawodowymi sztucznie kwalifikują działania osób chronionych pod któryś z wyjątków wskazany przez Sąd Najwyższy i dokonują bezprawnych zwolnień.

Te naganne działania spotkały się z reakcją związków zawodowych i Klubu Lewicy. W następstwie tego zgłoszono projekt zmian w tym zakresie. Z sympatii pomijam ocenę przedmiotowego projektu i proponuję oprzeć ochronę na propozycji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Artykuł 50 Projektu Zbiorowego Kodeksu Prawa Pracy stanowi:

Art. 50. § 1. Pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub funkcjonariusz będący członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, pełniący funkcję delegata związkowego lub reprezentujący zakładową organizację związkową wobec pracodawcy na innej podstawie, odwołując się do sądu pracy od wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę albo wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, może – ze względu na naruszenie art. 6 § 2 – złożyć do sądu pracy wniosek o zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 2. Złożenie wniosku, o którym mowa w § 1, wstrzymuje bieg okresu wypowiedzenia.

§ 3. Sąd wydaje postanowienie w sprawie wniosku, o którym mowa w § 1, na posiedzeniu jawnym, w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 4. W postanowieniu, o którym mowa w § 3, sąd utrzymuje zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy ustał albo warunki pracy lub płacy zostały zmienione, sąd zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika na dotychczasowych warunkach albo przywrócenia jego poprzednich warunków płacy i pracy, chyba że pracodawca uprawdopodobni, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn innych niż wskazane w art. 6 § 2.

§ 5. W przypadku wydania przez sąd postanowienia o zobowiązaniu do zatrudnienia albo przywrócenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub świadczenia w wysokości przysługującej bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy albo zmianą warunków pracy lub płacy.

§ 6. Uchylenie postanowienia w przedmiocie zawieszenia skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, może nastąpić w każdym czasie na wniosek pracodawcy, jeżeli przebieg postępowania wskazuje, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2.

§ 7. Uchylenie postanowienia w przedmiocie zawieszenia skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy albo prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy

nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2, powoduje rozwiązanie stosunku pracy lub zmianę warunków pracy lub płacy, chyba że wcześniej nastąpiło ustanie stosunku pracy. Jeżeli wypowiedzenie lub rozwiązanie nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2 do roszczeń pracownika z tego tytułu stosuje się przepisy odrębne.

§ 8. Ochrona przewidziana w § 1–7 przysługuje pracownikom członkom komitetu założycielskiego związku zawodowego, przez okres 6 miesięcy od dnia jego utworzenia, oraz pracownikom pełniącym funkcje związkowe poza zakładem pracy.

§ 9. W przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 6 § 2 wobec osób innych niż zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego, osoby te mogą dochodzić przed sądem pracy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Innymi słowy: chroniony pracownik, odwołując się od zwolnienia, składa wniosek o zawieszenie zwolnienia, wniosek wstrzymuje zwolnienie i jest rozpatrywany w terminie siedmiu dni przez sąd.

4.3. Zmiany w ustawie z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

4.3.1 Wzmocnienie układów zbiorowych przez danie stronom większych kompetencji zmian przepisów powszechnie obowiązujących

Proponuję rozszerzenie przedmiotu negocjacji zbiorowych, reglamentowanie przepisów, które mogą być modyfikowane, rozszerzenie listy wyjątków o dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych, długość okresu wypowiedzenia, wykorzystanie zaległego urlopu, liczbę nadgodzin i wynagrodzenie za nie. Przykładowo, przy ustawowej obniżce wymiaru czasu pracy do 35 godzin tygodniowo pozostawienie do regulacji układowej czasu pracy powyżej wymiaru do limitu 48 godzin. Sposoby wzmocnienia związków zawodowych przez układy zbiorowe pracy zaprezentowałem w publikacji z 2020 roku¹⁴.

4.3.2 Zmiana sposobu prowadzenia referendum strajkowego

Z uwagi na trudności w prowadzeniu referendum strajkowego, wynikające z niechęci pracodawcy, struktury przestrzennej zakładu pracy, pracy zmianowej, pracy zdalnej, postuluję możliwość zdalnego głosowania przez pracowników. Takie rozwiązanie poprawiłoby frekwencje i umożliwiłoby skrócenie czasu głosowania.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga dodania w art. 20. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zdania drugiego. Tym samym art. 20. 1 uzyskałby następującą treść:

¹⁴ Por. Liwiusz Laska, *Wzmocnienie związków zawodowych poprzez układy zbiorowe pracy*, wrzesień 2020, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/16483.pdf> (data dostępu: 9 sierpnia 2022).

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Sposób głosowania ustala organizacja związkowa i podaje do wiadomości pracowników w ogłoszeniu o organizacji głosowania.

4.3.3. Szybka sądowa weryfikacja sporu i strajku

Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Współmierność żądań do strat jest bardzo często elementem trudno mierzalnym i wywołuje liczne konflikty. Decyzja o przeprowadzeniu strajku niesie ze sobą ogromny ciężar dla organizatorów, zarówno pod względem skutków dla pracowników, zakładu pracy jak i z uwagi na osobistą odpowiedzialność. Stosownie do art. 26. 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym. Z tych właśnie względów konieczne jest wprowadzenie szybkiej sądowej weryfikacji legalności strajku. Problem ten dostrzegła również Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy i przedstawiła zapisy będące podstawą niniejszej propozycji zmian.

Wprowadzenie postulowanego rozwiązania wymaga zatem dodania po art. 20 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych następujących jednostek redakcyjnych:

Art. 201. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia pracodawca oraz strona związkowa mogą wystąpić do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o zbadanie zgodności strajku z prawem.

Art. 202 § 1. Wniosek o zbadanie zgodności strajku z prawem podlega rozpoznaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem § 2–4.

§ 2. Sąd wydaje postanowienie wraz z uzasadnieniem w terminie 5 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 3. Termin do wniesienia apelacji wynosi 3 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.

§ 4. W razie złożenia apelacji sąd przekazuje ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.

4.3.4. Rozszerzenie prawa do strajku

Prawo do strajku jest następstwem chronionego przez Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 – dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych – prawa do organizowania się. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy prawo do strajku jest jednym z podstawowych środków, za pomocą którego pracownicy i ich

organizacje mogą działać na rzecz swoich interesów ekonomicznych i społecznych oraz bronić ich. Wspomniany komitet uważa prawo do strajku za fundamentalne prawo pracowników i ich organizacji.

Polski ustawodawca nie zdecydował się na wyraźne określenie kategorii pracowników, którzy z uwagi na przesłanki określone w konwencji mieliby ograniczone prawo do strajku, lecz potraktował wszystkich pracowników jednakowo. Tymczasem konwencja nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy pozwala ustawodawcy krajowemu na wprowadzenie odstępstw w odniesieniu do osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich korzystniejszych postanowień międzynarodowych dotyczących pracy. Konwencja do tej kategorii zalicza pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki albo za funkcje kierownicze, albo też pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter. Prawo do strajku powinno być zagwarantowane szerokiej grupie pracowników, a ograniczenia tego prawa mogą być tylko wyjątkowe.

Mając na uwadze cele niniejszej publikacji proponuję skreślenie ustępu 3 w art. 19 Ustawy z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dotychczasowa regulacja art. 19 ust. 3 w brzmieniu: „3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze” w zbyt dalekim stopniu ogranicza konstytucyjne prawo do strajku. Artykuł 59 ust. 3 Konstytucji stanowi bowiem: „Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach”.

Funkcję gwarancyjną spełnia art. 19.1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który stanowi, że niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Wprowadzenie postulowanej zmiany wymaga zatem skreślenia w art. 19 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustępu 3.

Problem zbyt szerokiego ograniczenia prawa do strajku dostrzegła również Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, która zaproponowała zamiast normy odpowiadającej obecnemu art. 19 ust. 3 zapis zgodny ze stanowiskiem Międzynarodowej Organizacji Pracy: „Prawo do strajku nie przysługuje osobom piastującym funkcję organów lub osobom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej oraz w urzędach administracji rządowej i samorządowej, a także sędziom i prokuratorom”. Rozwiązanie te można traktować jako alternatywne i mniej kontrowersyjne.

4.4. Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w ustawie o społecznej inspekcji pracy

4.4.1. Spotkanie ze związkami zawodowymi w trakcie kontroli PIP

Artykuł 29 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) stanowi: „1. W toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. 2. Współdziałanie, o którym mowa w ust. 1, polega w szczególności na:

- 1) informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli,
- 2) analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń,
- 3) informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach,
- 4) udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy”.

Praktyka działalności PIP z doświadczeń organizacji związkowych wskazuje na potrzebę wprowadzenia obowiązku spotkania się kontrolerów z przedstawicielem zakładowych organizacji związkowych i wprowadzenia obowiązku przekazania protokołu pokontrolnego.

4.4.2. Ustalenie wynagrodzenia dla społecznych inspektorów pracy

Artykuł 15 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy stanowi, że w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy (SIP), kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

Związki zawodowe wskazują, że w przypadku znacznego obciążenia zadaniami społecznego inspektora pracy należy przyznawać mu wynagrodzenie obligatoryjne. Obecnie wielu pracodawców, by zniechęcić związki zawodowe do powoływania SIP, bądź też, by zniechęcić samych społecznych inspektorów do intensywnej pracy odmawia przyznania im wynagrodzenia. Mając na uwadze, iż celem SIP jest zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy, należy uznać, że postulat przyznania wynagrodzenia jest wypełni zasadny.

Wprowadzenie postulowanego rozwiązania wymaga nadania art. 15 ust. 3 następującej treści:

Art. 15. 3. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych ustala miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

4.5. Zmiany kodeksu postępowania cywilnego i ustawy o kosztach sądowych

4.5.1. Urealnienie kwoty, od której pracownik musi wnosić opłatę stosunkową

Gdy powództwo pracownika jest w sprawie, w której wartość przedmiotu sporu przekracza 50 tys. złotych, pracownik, który jest powodem, musi uiścić opłatę od pozwu, a także innych pism procesowych, które podlegają opłacie, w wysokości 5% liczonych od wartości przedmiotu sporu. W przypadku gdy przedmiotem sporu jest roszczenie niemajątkowe, a pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, jako wartość przedmiotu sporu należy wskazać wynagrodzenie brutto za czas trwania umowy, jednak nie dłuższy niż za jeden rok. W przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony jako wartość przedmiotu sporu należy wskazać kwotę wynagrodzenia brutto za jeden rok. W praktyce oznacza to, że pracownik, który zarabiał ponad 4167 zł brutto miesięcznie i chce wnieść powództwo o przywrócenie do pracy, musi wnieść opłatę sądową w wysokości 2,5 tys. zł. W związku z wieloletnim brakiem waloryzacji kwoty wolnej od uiszczania opłaty sądowej postuluje się zwiększenie tej do kwoty 120 tys. zł, odpowiadającej kwocie progu podatkowego.

Wprowadzenie postulowanego rozwiązania wymaga nowelizacji art. 35 i nadania mu następującej treści:

Art. 35. 1. W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 120 tys. złotych, od pracownika i pracodawcy pobiera się opłatę stosunkową od wszystkich podlegających opłacie pism.

4.5.2. Zmiana zasad uiszczania opłat sądowych w sprawach pracowniczych

Z uwagi na to, że opłaty sądowe są barierą dla pracowników, część organizacji związkowych postuluje rozwiązanie dalej idące niż waloryzacja kwoty, po przekroczeniu której pracownicy uiszczają opłaty sądowe. Wzorem innych zakresów spraw proponuje wprowadzenie opłaty stałej dla poszczególnych kategorii spraw.

Wprowadzenie postulowanego rozwiązania wymaga zatem dodania art. 35a o następującej treści:

Art. 35a. Opłatę stałą w kwocie 100 złotych pobiera się od pozwu o:

- 1) wynagrodzenie za pracę,
- 2) roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę,
- 3) przywrócenie do pracy,
- 4) uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne,

- 5) odszkodowanie,
- 6) odprawę pośmiertną,
- 7) odszkodowanie z tytułu odmowy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę,
- 8) nawiązanie przyrzeczonej umowy o pracę,
- 9) roszczenia uzupełniające z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 10) zwrot dokumentów pracownika złożonych w związku ze świadczeniem pracy (np. świadectwa, certyfikaty, dyplomy).

Zakończenie

W kilku miejscach ze względów pragmatycznych nie przedstawiłem konkretnych zapisów legislacyjnych, lecz ograniczyłem się jedynie do konkretnego przedstawienia postulatów.

Motorem zmian polskiego prawa pracy są regulacje europejskie. W dwóch przypadkach moja rekomendacja wskazuje, by nie czekać na ostateczną treść tych przepisów.

Pierwszy dotyczy prawa do bycia offline. Postuluję przyjęcie konkretnych regulacji w oparciu o wystąpienie Parlamentu Europejskiego. W drugim przypadku, dotyczącym regulacji algorytmów, postuluję przyjęcie rozwiązań bazujących na przepisach obowiązujących w Hiszpanii.

Pamiętajmy, że aby proponowane zmiany mogły w sposób realny poprawić sytuację pracowników, niezbędne jest przede wszystkim zlikwidowanie umów śmieciowych.

Podziękowania

Pragnę podziękować panu Mirosławowi Grzybkowi, Przewodniczącemu Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników, i panu Michałowi Lewandowskiemu, Przewodniczącemu Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”. Bez ich wkładu w przeprowadzenie ankiet wśród zakładowych organizacji związkowych i bez ich merytorycznych uwag nie doszłoby do powstania tego opracowania.

Opracowanie powstało we współpracy Fundacji im. Friedricha Eberta
i Fundacji Centrum im. Ignacego Daszyńskiego

© 2022 Fundacja Centrum im. Ignacego Daszyńskiego & Fundacja im. Friedricha Eberta

Poglądy wyrażone w tej publikacji nie muszą być zgodne z poglądami
Fundacji im. Friedricha Eberta (FES).

Redakcja: Maciej Kropiwnicki

Centrum im. Ignacego Daszyńskiego
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
centrum@cid.org.pl
www.cid.org.pl

Friedrich-Ebert-Stiftung
Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Poznańska 3 lok. 4, 00-678 Warszawa
polska@fes.de
polska.fes.de

Printed in Poland

ISBN 978-83-64062-65-0



CENTRUM IM. IGNACEGO DASZYŃSKIEGO
Centre for Progressive Studies

Centrum im. Ignacego Daszyńskiego (CID) jest socjaldemokratycznym think tankiem związanym z Nową Lewicą (poprzednio – Sojuszem Lewicy Demokratycznej).

CID powstało w listopadzie 2011 roku w Warszawie. Centrum jest ośrodkiem badawczym zajmującym się analizą współczesnego życia publicznego. Organizuje konferencje, seminaria, debaty oraz prowadzi działalność wydawniczą.

Centrum tworzą osoby z nowej generacji polskiej lewicy postępowej.

CID posiada oddziały w Warszawie, Krakowie, Gdańsku i Opolu.

Od 2017 roku jest pełnym członkiem Fundacji Europejskich Studiów Progresywnych (FEPS), od 2022 roku jest projektem celowym Fundacji Aleksandra Kwaśniewskiego „Amicus Europae”.



Fundacja im. Friedricha Eberta (FES) została założona w 1925 roku i jest najbogatszą w tradycje niemiecką fundacją polityczną.

Nazwę zawdzięcza pierwszemu demokratycznie wybranemu prezydentowi Niemiec, Friedrichowi Ebertowi. Powstała na mocy jego zapisu testamentowego, w którym Friedrich Ebert określił również zadania FES.

Jako fundacja blisko związana z partią polityczną działamy na rzecz podstawowych wartości demokracji socjalnej: wolności, sprawiedliwości i solidarności. Te ideały łączą nas z socjaldemokracją i wolnymi związkami zawodowymi.

Jako instytucja wyższej użyteczności publicznej działamy samodzielnie i niezależnie.

Warszawskie biuro FES zostało założone w 1990 roku.

Brak perspektywy na uchwalenie nowego kodeksu pracy, zwłoka w przyjmowaniu rozwiązań unijnych i pasywność legislacyjna organów państwa – z tych powodów powstała niniejsza propozycja zmian legislacyjnych mających poprawić sytuację pracowników w Polsce.

Podstawą opracowania są doświadczenia kilkuset organizacji związkowych. Są one ich swobodnym apelem o wprowadzenie zmian prawnych.

Autor

Liwiusz Laska jest doktorem nauk prawnych, absolwentem prawa, stosunków międzynarodowych oraz studiów LL.M. w Kilonii. Adwokat specjalizujący się w prawie pracy i prawie administracyjnym, tłumacz przysięgły. Doradca i pełnomocnik organizacji i central związkowych. Były wiceprzewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, członek Państwowej Komisji Wyborczej. Współpracownik Centrum im. Ignacego Daszyńskiego.

we współpracy z

