

Najistotniejsze propozycje zmian w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Dwa zespoły Komisji Kodyfikacyjnej pracują oddzielnie nad zbiorowym i indywidualnym prawem pracy, które po wspólnych posiedzeniach w miesiącach styczniu, lutem i marcu 2018 r. mają uzgodnić jednolite wspólne stanowisko i przedstawić Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jeden projekt zbiorowego i indywidualnego prawa pracy w dniu 15 marca 2018 r. Następnie planowane jest powołanie przez ministerstwo zespołu, który wprowadzi zmiany do projektów kodeksów prawa pracy, które będą konsultowane w RDS i z partnerami dialogu społecznego.

Zbiorowe prawo pracy.

Systematykę Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy - KZPP można podzielić na następujące części:

- 1) pierwsza dotycząca przepisów ogólnych dotyczących partnerów społecznych, przedstawicielstwa związkowego, przedstawicielstwa wybieralnego, przedstawicielstwa wyłanianego i innego przedstawicielstwa pracowniczego, organizacje pracodawców, układy zbiorowe, inne porozumienia i regulaminy, szczególne procedury zbiorowe i rozwiązywanie sporów zbiorowych;
- 2) druga dotycząca przepisów Unii Europejskiej, które bez zmian należy wprowadzić i usystematyzować w kodeksie, a dotyczące zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmującym zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej i spółdzielni europejskiej - przepisy organizacyjne i procedury działania.
- 3) trzecia końcowa dotycząca regulacji odpowiedzialności za naruszenie przepisów kodeksu.

Przykładowe regulacje KZPP:

1. Zmiana zasadnicza działania związków zawodowych w dużym stopniu oderwana od zakładów pracy. W zależności od stopnia uzwiązkowienia na zakładzie pracy - 20% dla organizacji przynależnych do centrali związkowej i 30% dla organizacji nie zrzeszonej w żadnej centrali związkowej - organizacja związkowa będzie działała przez przedstawiciela związkowego, delegata lub zarząd. Zakładową organizacją związkową będzie tylko organizacja reprezentatywna przekraczająca progi wyżej wymienione. Członkowie zarządu organizacji reprezentatywnej będą korzystać z uprawnień takich jak zwolnienie od pracy i ochrona.
2. Swoich delegatów na zakładzie pracy będą mogły mieć organizacje międzyzakładowe i ponadzakładowe. Organizacja ponadzakładowa może wyznaczyć delegata dla kilkunastu zakładów pracy.
3. Powołane zostaną nowe formy przedstawicielstwa pracowniczego - rady zakładowej, delegata załogi, którzy będą chronieni przed zwolnieniem. Stworzenie instytucji delegata wzorowane jest na rozwiązaniach m. in. francuskich oraz koniecznością zapewnienia uczestnictwa załogi w zakładach mniejszych niż 10 osób w negocjacjach zbiorowych - wymagania Unii Europejskiej.

4. Powołane zostaną nowe formy przedstawicielstwa pracowniczego - rady zakładowej, delegata załogi, którzy będą chronieni przed zwolnieniem. Stworzenie instytucji delegata wzorowane jest na rozwiązaniach m. in. francuskich oraz koniecznością zapewnienia uczestnictwa załogi w zakładach mniejszych niż 10 osób w negocjacjach zbiorowych - wymagania Unii Europejskiej.
5. W przypadku braku organizacji reprezentatywnej przepisy przewidują instytucje referendum wśród pracowników w celu zadecydowania, która organizacja będzie spełniać na zakładzie funkcję organizacji reprezentatywnej.
6. Brak odpraw przy zwolnieniach grupowych.
7. Możliwość wszczynania sporów zbiorowych z podmiotami innymi niż pracodawca, który ma wpływ na politykę zatrudnienia i wynagrodzenia w zakładzie pracy np. ministerstwo, czy jednostka samorządu terytorialnego. Wprowadzenie procedury kontroli sądowej przy przedmiocie sporu zbiorowego oraz odpowiedzialności karnej pracodawcy, który utrudnia prowadzenie sporu zbiorowego. Określenie czasu trwania sporu zbiorowego np. 9 miesięcy od wszczęcia sporu zbiorowego do strajku. Nowa rola arbitrażu społecznego - obowiązkowość czy dobrowolność z rozstrzygnięciem obowiązującym obie strony sporu.
8. Nowe uprawnienia Rady Dialogu Społecznego:
 - rejestracja ponadzakładowych układów zbiorowych pracy;
 - utworzenie rzecznika dialogu społecznego;
 - rejestracja sporów zbiorowych i tworzenie listy mediatorów prawa pracy (opcjonalnie do kompetencji wojewódzkich rad dialogu społecznego);

Indywidualne prawo pracy.

Z uwagi na zbliżający się termin zakończenia prac komisji najprawdopodobniej nie będzie opracowany dział dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy (obecnie X Kodeksu pracy).

Przykładowe regulacje KIPP:

1. **Urlop wypoczynkowy** - 26 dni dla wszystkich zatrudnionych bez względu na staż pracy (związki zawodowe 32 dni, pracodawcy 20 dni). Urlop wykorzystany w danym roku, którego dotyczy z możliwością wykorzystania części w roku następnym np. do końca marca lub września. Niewykorzystany urlop przepada. W trakcie urlopu zakaz dodatkowego zarobkowania.
2. **Likwidacja umów śmieciowych** - całkowita likwidacja umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia, utworzenie w ich miejsce nowej formy zatrudnienia tzw. kontrakt „zero godzin” z maksymalnym czasem pracy 16 godzin tygodniowo podlegającym ochronie wynagrodzenia oskładkowanym składkami na ubezpieczenia społeczne i doającym uprawnienie do urlopu wypoczynkowego.
3. **Ograniczenie premii uznaniowych** - określenie procentowego udziału uznaniowych składników wynagrodzenia - spore widełki dające duże możliwości pracodawcy motywowania pracowników. Wprowadzenie niemożności podważania sądowego uznaniowości tych składników.

4. **Świadczenie pracy w domu** - nowa obok telepracy forma pracy, nie przekraczająca połowy czasu pracy w nadzwyczajnych przypadkach np. choroby członka rodziny, w 100% płatna wymagająca zgody pracodawcy.
5. **Job sharing** - dzielenie się pracą. Polega na dzieleniu jednego stanowiska (etatu) np. na dwóch pracowników. Praca świadczona np. co drugi dzień lub dzielą dzień na połowę. Ta forma świadczenia pracy skierowana przede wszystkim dla matek wychowujących dzieci lub studentów, którzy nie mogą pracować na pełen etat.
6. **Konta wynagrodzeń** (nie mylić z niemieckimi kontami czasu pracy) - polegające na gromadzeniu wynagrodzenia pracownika pracującego w czasie ponad normatywnym na koncie powierniczym prowadzonym przez firmę. Pracodawca oddaje to wynagrodzenie w przypadkach obniżenia wymiaru czasu pracy (lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy) w szczególnych okolicznościach organizacyjnych określonych w Kodeksie pracy. Środki te będą także wypłacane pracownikowi w przypadku ustania stosunku pracy, urlopu bezpłatnego (porównanie instytucja „sabbatical”) lub obniżenia wymiaru etatu. W innych sytuacjach tylko określonych w układach zbiorowych pracy. Wysokość odkładanego wynagrodzenia nie będzie przekraczać 168 godzin - w układzie zbiorowym pracy można ten limit zwiększyć lub zmniejszyć.
7. **Nowe normy czasu pracy** - przy nowych rodzajach umów:
 - o pracę sezonową - do 90 dni w roku przez 12 godzin na dobę przeciętnie w 48 godzin w sześciodniowym tygodniu pracy (bez wolnych sobót) w miesięcznym okresie rozliczeniowym;
 - o pracę nieetatową - do 12 godzin na dobę;
 - pracownicy mobilni, twórczy i badawczy - przeciętnie 48 godzin na tydzień;
 - pracownicy autonomiczni np. z zadaniowym czasem pracy - nie będzie obowiązywał 11-godzinny odpoczynek dobowy, możliwość wprowadzenia godzinnej przerwy obiadowej i trudniejsza możliwość pracy w nadgodzinach.
8. **Podwyższenie dodatku na pracę w nocy** - ma wynosić 20 procent wynagrodzenia podstawowego pracującego w nocy (obecnie 20 procent płacy minimalnej).
9. **Konieczność odpracowania czasu poświęconego na palenie papierosów.**
10. Wprowadzenie klauzuli generalnej, zgodnie z którą układ zbiorowy pracy może regulować zasady organizacji czasu pracy lub tryb udzielania urlopów w sposób odmienny od norm kodeksowych. Nie będzie można jednak naruszyć 35-tygodniowego odpoczynku dobowego, ponieważ gwarantuje go prawo unijne. Za zgodą związków zawodowych będzie można uregulować czas pracy na zupełnie odmiennych warunkach, niż przewiduje to Kodeks pracy.

Członkowie Komisji zobowiązani do zachowania tajemnicy prac nad zmianami w prawie pracy, niechętnie dzielą się ich nieostatecznymi wynikami. Projekty kodeksów zbiorowego i indywidualnego prawa pracy, o których będziemy mogli rzeczowo dyskutować i wpływać na zmianę ich zapisów, powinniśmy otrzymać po 15 marca 2018 r.