

Nadchodzące zmiany w prawie pracy i projekty nowych regulacji:

- zmiana ustawy o związkach zawodowych
- nowy projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary
- projekt rozszerzenia uprawnień pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy
- propozycja skrócenia czasu pracy dla osób opiekujących się dziećmi

W dniu 1 stycznia 2019 r. wejdą w życie zmiany do ustawy o związkach zawodowych, będące wynikiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13. W wyroku tym ograniczenie prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przez osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę, zostało uznane za niekonstytucyjne.

Planowane zmiany obejmują:

1) Wprowadzenie definicji osoby wykonującej pracę zarobkową, którą będzie pracownik lub osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy

W rezultacie osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy będzie mogła tworzyć związki zawodowe i do nich wstępować, jednakże tylko wtedy, gdy:

- a) nie zatrudnia ona do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz
- b) ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i objęte ochroną przez związek zawodowy.

W związku z powyższym, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych będą mogły, na takich samych zasadach jak pracownicy, korzystać m.in. z uprawnienia do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy podczas sprawowania funkcji członka zarządu w związku zawodowym. Co więcej, niektórzy członkowie związków zawodowych tworzonych przez takie osoby będą podlegać ochronie przed rozwiązaniem zawartej z nimi umowy lub jednostronną zmianą ich warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść (będzie to wymagało zgody zarządu organizacji związkowej), co jest rozwiązaniem wyjątkowym. **Do tej pory brak było jakichkolwiek przepisów przyznających osobie nie będącej pracownikiem podobną ochronę.**

2) Podniesienie progów reprezentatywności dla związków zawodowych

W projekcie Ustawy planowane jest także podniesienie progu reprezentatywności m.in. dla zakładowych organizacji związkowych. Obecnie, zgodnie z art. 241^{25a} Kodeksu Pracy, za reprezentatywną uważa się zakładową organizację związkową będącą jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną, jeśli zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub zakładową organizację związkową zrzeszającą co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w przypadku pozostałych związków zawodowych. **Nowe przepisy przewidują podwyższenie tych progów odpowiednio do 8% i 15%.**

Ponadto przepisy dot. reprezentatywności związków będą przeniesione z Kodeksu Pracy do ustawy o związkach zawodowych (dotyczy to również reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych).

3) Przedstawianie informacji o liczbie członków przez zakładową organizację związkową

Projekt zmienia termin, w którym zakładowe organizacje związkowe mają obowiązek przedstawić pracodawcy informację o łącznej liczbie swoich członków, w celu skorzystania z przysługujących im uprawnień. Do tej pory obowiązek ten należało spełnić co kwartał, a po zmianach termin ten ulegnie przedłużeniu do 6 miesięcy – informację taką będzie się przedkładało 2 razy w roku, **według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia**, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie.

W dniu 25 maja br., Ministerstwo Sprawiedliwości przedstawiło projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary i zmianie niektórych ustaw („Projekt”), który ma umożliwić nakładanie surowych kar na podmioty zbiorowe za ich nieuczciwą działalność.

Najważniejszą zmianą przewidzianą w Projekcie jest zniesienie wymogu wcześniejszego wydania wyroku skazującego osobę fizyczną za popełnienie czynu zabronionego przed pociągnięciem podmiotu zbiorowego do odpowiedzialności. Dwa postępowania – przeciwko osobie fizycznej i spółce, będą mogły być prowadzone odrębnie albo łącznie, co ma przyczynić się do szybszego zakończenia postępowania i ukarania nieuczciwie działających podmiotów zbiorowych.

Dodatkowo, Projekt wprowadza bardzo dotkliwe kary dla podmiotów zbiorowych:

- kary pieniężne za popełnienie czynu zabronionego – w wysokości **od 30 000 zł do nawet 30 000 000 zł** lub
- **rozwiązanie albo likwidacja podmiotu zbiorowego.**

Ponadto, sąd zamiast kary może orzec środek lub środki karne, enumeratywnie określone w Projekcie.

W Projekcie została również określona odpowiedzialność podmiotów zbiorowych w przypadku postępowania z osobami sygnalizującymi nieprawidłowości, czyli tzw. sygnalistami (ang: whistleblower).

Podmioty zbiorowe, po otrzymaniu informacji świadczących o:

- podejrzeniu przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego;
- niedopełnieniu obowiązków lub nadużycia uprawnień przez organy podmiotu zbiorowego lub osoby określone w ustawie;
- niezachowaniu należytej staranności wymaganej w działaniach organów podmiotu zbiorowego lub osób określonych w ustawie;
- nieprawidłowościach w organizacji działalności podmiotu zbiorowego, które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego,

powinny przeprowadzić w tym zakresie postępowanie wyjaśniające i usunąć stwierdzone w tym postępowaniu nieprawidłowości i naruszenia. W przypadku niespełnienia takiego obowiązku, na podmiot zbiorowy może zostać nałożona kara pieniężna, w podwójnej wysokości.

Sygnalista, w przypadku naruszenia jego uprawnień pracowniczych, może domagać się: przywrócenia jej do pracy, odszkodowania albo świadczenia pieniężnego do maksymalnej wysokości 1.000.000 zł.

Należy jednak mieć na uwadze, że prace nad Projektem dopiero się rozpoczęły, więc jej treść może podlegać dalszym zmianom.

Do Sejmu trafił projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy, który wprowadza skrócenie do 7 godzin dziennie czasu pracy pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka do 15. roku życia.

Pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy. Prawo to będzie przysługiwać tylko jednemu rodzicowi lub opiekunowi, jeśli oboje są zatrudnieni.

Do I czytania została skierowana w Sejmie ustawa o zmianie ustawy – Kodeks Pracy, która przewiduje rozszerzenie uprawnień pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

1) Prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku

Obecnie pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mają prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku od pracy. Projekt ustawy ma to zmienić i zagwarantować takie prawo również tej grupie pracowników.

2) Płatna praca w godzinach nadliczbowych

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, osoby zarządzające zakładami pracy a także kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, mają obowiązek wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia, w przypadku wystąpienia takiej konieczności. Nowe przepisy mają uchylić ten wyjątek od ogólnej reguły, a praca w nadgodzinach świadczona przez takich pracowników będzie odpowiednio rekompensowana poprzez zapłatę odpowiedniego wynagrodzenia wraz z dodatkiem albo przez udzielenie odpowiedniego czasu wolnego.

3) Wliczenie czasu dyżuru do czasu pracy

Projekt ustawy zakłada, że pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania na dyżurze w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jedynie w przypadku, gdy **dyżur ten zostanie wliczony do czasu pracy takiego pracownika** (obecnie czas dyżuru wlicza się do czasu pracy jedynie, gdy pracownik wykonywał w jego czasie pracę). Dodatkowo, ustawodawca proponuje, aby także pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy, w zamian za pozostawanie na dyżurze, mieli prawo do odpowiedniego czasu wolnego lub wynagrodzenia, w przypadku niemożności udzielenia takiego czasu wolnego.

Na dalsze pytania odpowiedzą prawnicy z zespołu prawa pracy:



Wioleta Polak
radca prawny, counsel
wioleta.polak@wkb.pl



Monika Walasek
adwokat
monika.walasek@wkb.pl



Michał Hady
radca prawny
michal.hady@wkb.pl



Julia Szmit-Wodzyńska
prawnik
julia.szmit@wkb.pl