



Wybrane nowelizacje Kodeksu pracy ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji i mobbingu oraz projektowane zmiany zbiorowego prawa pracy

Paweł Galec

Nowelizacje Kodeksu pracy z zakresu dyskryminacji i mobbingu

Definicja mobbingu

- ▶ Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu **albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć** pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zadośćuczynienie

- ▶ Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- ▶ **Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09)**
Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

Odszkodowanie – nowelizacja

- ▶ Pracownik, który **doznał mobbingu lub** wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
- ▶ Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w „definicji mobbingu”, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pełne otwarcie katalogu dot. kryteriów dyskryminacji –

Art. 11³ Kodeksu pracy:

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ~~a także ze względu~~ na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ~~albo zatrudnienie~~ w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 18^{3a} Kodeksu pracy:

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ~~a także bez względu~~ na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ~~albo zatrudnienie~~ w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. (II PK 82/12)

- ▶ Przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- ▶ Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup.

(Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą).

Praktyczne problemy ze stosowaniem przepisów podczas w stanie epidemii i zagrożenia epidemiologicznego

Udzielenie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

**Wyrok
Sądu Najwyższego
z dnia 24 stycznia 2006 r.
I PK 124/05**

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Wyrok
Sądu Najwyższego
z dnia 2 września 2003 r.
I PK 403/02

Udzielenie urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika.

Szczególne rozwiązania – czas pracy

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

- 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 3) zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Szeroki katalog podmiotów

Ww. stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:

1) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania:

a) systemów i obiektów infrastruktury krytycznej

b) sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych

2) w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;

3) zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych

4) u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2;

5) w przedsiębiorstwie pełniącym funkcję sprzedawcy z urzędu w Prawo energetyczne;

6) na obszarze lub na terenie obiektu ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa,

7) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych w rozumieniu

8) w przedsiębiorstwie prowadzącym obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych

9) u przedsiębiorcy prowadzącego działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

Obowiązki i uprawnienia pracodawcy

Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwa termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Wyłączenia

Nie dotyczy to urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego.

Ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zawieszenie ZFŚS

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń,

- 1) tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
 - 2) dokonywania odpisu podstawowego,
 - 3) wypłaty świadczeń urlopowych
- o których mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Jeżeli u pracodawcy, działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2 zawieszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

Wyłączenie wyższego odpisu

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy, spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa.

Praca zdalna – aktualne przepisy, a nadchodząca nowelizacja

Praca zdalna – pojęcie

W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

Praca zdalna – ewidencja i narzędzia pracy

Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu.

Projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy – praca zdalna

Uzgodnienie pracy zdalnej

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że pracownik będzie wykonywał pracę zdalną może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę,
- 2) w trakcie zatrudnienia.

Wyjątek:

Praca zdalna może być wykonywana także na polecenie pracodawcy, gdy:

- 1) wprowadzony został stan nadzwyczajny lub stan epidemii,
- 2) jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika

Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do lat 3, o wykonywanie pracy zdalnej.

Wyjątek:

Pracodawca nie uwzględni wniosku gdy nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 3 dni roboczych od dnia jego złożenia.

Porozumienie/regulamin w sprawie pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Praca zdalna bez porozumienia/regulaminu

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika, także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany regulamin. W tych przypadkach pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu z pracownikiem, uwzględniając uzasadnione potrzeby pracownika.

Obligatoryjne zasady porozumienia

Porozumienie, a także regulamin powinny określać w szczególności:

- 1) grupy pracowników objęte pracą zdalną;
- 2) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi stanowiących jego własność;
- 3) zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem wykonującym pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- 4) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną.

Zaprzestanie pracy zdalnej

- ▶ W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.
- ▶ Po upływie ww. terminu przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 § 1–3.
- ▶ Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi;
- 3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi.

Kontrola pracy zdalnej

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną w miejscu wykonywania pracy.

Jeżeli praca jest wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika wykonującego pracę zdalną, pracodawca ma prawo w godzinach pracy pracownika przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonych narzędzi, a także ich instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Za uprzednią zgodą pracownika wykonującego pracę zdalną wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Zakaz dyskryminacji

- ▶ Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.
- ▶ Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy zdalnej, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.
- ▶ Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

BHP a praca zdalna

- ▶ W przypadku przyjmowania pracownika do pracy zdalnej na stanowisku administracyjno-biurowym, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej wykonywanej w miejscu zamieszkania pracownika oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie przez pracodawcę oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i pracodawcę.

W przypadku odmowy współpracy pracownika z pracodawcą przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zdalnej, pracodawca może nie uznać wypadku za wypadek przy pracy.



Dziękuję za uwagę!