



**SENAT  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
V KADENCJA**

---

Warszawa, dnia 31 października 2003 r.

**Druk nr 500C**

---

**SPRAWOZDANIE  
KOMISJI USTAWODAWSTWA I PRAWORZĄDNOŚCI**

*(wraz z wnioskami mniejszości komisji)*

**o uchwalonej przez Sejm w dniu 14 października 2003 r.**

**ustawie o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw**

Marszałek Senatu dnia 17 października 2003 r. skierował ustawę do Komisji.

Po rozpatrzeniu ustawy na posiedzeniach w dniach 29 i 30 października 2003 r.

- Komisja wnosi:

**Wysoki Senat uchwalić raczy załączony projekt uchwały.**

Przewodnicząca Komisji  
Ustawodawstwa i Praworządności  
(-) Teresa Liszcz

**U C H W A Ł A**  
**SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**z dnia**

**w sprawie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy  
oraz o zmianie niektórych innych ustaw**

Senat, po rozpatrzeniu uchwalonej przez Sejm na posiedzeniu w dniu 14 października 2003 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, wprowadza do jej tekstu następujące poprawki:

- 1) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3a</sup> § 1 otrzymuje brzmienie:  
"§ 1. 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 nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.";
- 2) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3a</sup> w § 2 i 3, w art. 18<sup>3b</sup> w § 1 w zdaniu wstępnym i w § 3 wyraz "wymienionych" zastępuje się wyrazem "określonych";

- 3) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3a</sup> § 4 otrzymuje brzmienie:  
"§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.";
- 4) w art. 1 w pkt 6, § w art. 18<sup>3b</sup> w § 2 w pkt 1 wyrazy ", o których mowa" zastępuje się wyrazem "określonych";
- 5) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3b</sup> w § 4 wyrazy "kościół i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos jest oparty na religii lub wyznaniu" zastępuje się wyrazami "kościół i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem";
- 6) w art. 1 w pkt 7, w art. 22<sup>1</sup> w § 2 w pkt 1 po wyrazie "nazwisk" dodaje się wyrazy "oraz dat urodzenia";
- 7) w art. 1 w pkt 10, w art. 25<sup>1</sup> w § 2 po wyrazach "za zawarcie" dodaje się wyrazy ", od dnia następującego po jej rozwiązaniu, ";
- 8) w art. 1 pkt 12 otrzymuje brzmienie:  
"12) po art. 29 dodaje się art. 29<sup>1</sup> - 29<sup>3</sup> w brzmieniu:  
"Art. 29<sup>1</sup>. § 1. Zmiana warunków pracy lub płacy może nastąpić na mocy porozumienia stron.  
§ 2. Jeżeli porozumienie stron, o którym mowa w § 1, nie zostało zawarte na piśmie, pracodawca powinien, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia porozumienia, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do zmienionych warunków pracy lub płacy.  
Art. 29<sup>2</sup>. § 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w

art. 29 § 1, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą,
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany poinformować na piśmie pracownika, o którym mowa w § 1, o świadczeniach przysługujących mu z tytułu skierowania do pracy za granicą, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania.

Art. 29<sup>3</sup>. § 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.";

- 9) w art. 1 w pkt 13, w art. 33<sup>1</sup> po wyrazie "robocze" dodaje się wyrazy ", a jeżeli okres wykonywania pracy na podstawie tej umowy przekroczył 6 miesięcy – 2 tygodnie";
- 10) w art. 1 w pkt 14, w § 1 wyrazy "likwidacji lub upadłości" zastępuje się wyrazami "upadłości lub likwidacji";
- 11) w art. 1 w pkt 15 po wyrazach "w art. 37" dodaje się dwukropek, pozostałą treść oznacza się jako lit. b i dodaje się lit. a w brzmieniu:  
"a) § 1 otrzymuje brzmienie:  
"§ 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia."";

- 12) w art. 1 w pkt 27, w art. 94 w pkt 2b wyrazy "dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od" zastępuje się wyrazem "przeciwdziałać";
- 13) w art. 1 w pkt 30, art. 94<sup>3</sup> otrzymuje brzmienie:  
"Art. 94<sup>3</sup> § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.  
§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.  
§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.  
§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.  
§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.";
- 14) w art. 1 w pkt 36, w art. 129 skreśla się § 3;
- 15) w art. 1 w pkt 36, w art. 133 § 2 otrzymuje brzmienie:  
"§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.";

- 16) w art. 1 w pkt 36, w art. 138 w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:  
"Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.";
- 17) w art. 1 w pkt 36, w art. 139 w § 1 wyrazy "5 godzin" zastępuje się wyrazami "3 godziny";
- 18) w art. 1 w pkt 36, w art. 145 w § 2 i w art. 151<sup>7</sup> w § 4 wyrazy "opiekę zdrowotną" zastępuje się wyrazami "profilaktyczną opiekę zdrowotną";
- 19) w art. 1 w pkt 36, w art. 151 po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu:  
"§ 2a. O zamiarze polecenia pracownikowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z przyczyn określonych w § 1 pkt 2 pracodawca informuje pracownika najpóźniej w chwili zakończenia pracy w dniu poprzedzającym.";
- 20) w art. 1 pkt 36, w art. 151 § 3 otrzymuje brzmienie:  
"§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym.";
- 21) w art. 1 w pkt 36, w art. 151 skreśla się § 4;
- 22) w art. 1 w pkt 36, w art. 151<sup>1</sup> w § 1:  
a) w pkt 1 dodaje się lit. d w brzmieniu:  
"d) w każdym innym dniu niż określone w lit. a-c, poczynając od trzeciej godziny nadliczbowej,"  
b) pkt 2 otrzymuje brzmienie:  
"2) 50% wynagrodzenia - za pracę w pierwszych dwóch godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.";
- 23) w art. 1 w pkt 36, w art. 151<sup>10</sup>:  
a) w pkt 9 skreśla się lit. a i b,

b) dotychczasową treść oznacza się jako § 1 i dodaje się § 2 i 3 w brzmieniu:

"§ 2. Praca w niedzielę i święta jest dozwolona również w placówkach handlowych i zakładach świadczących usługi dla ludności, zatrudniających nie więcej niż 5 pracowników na jedną zmianę, których działalność jest niezbędna do zaspokajania codziennych potrzeb ludności.

§ 3. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje placówek i zakładów, o których mowa w § 2, mając na uwadze konieczność zaspokojenia codziennych potrzeb ludności, a jednocześnie prawo pracowników tych zakładów i placówek do wolnego czasu w dniach ustawowo wolnych od pracy.";

- 24) w art. 1 w pkt 46, w art. 178<sup>1</sup> wyrazy "Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży w porze nocnej jest obowiązany zmienić rozkład czasu pracy takiej pracownicy na dotychczasowym stanowisku pracy" zastępuje się wyrazami "Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy";
- 25) w art. 1 w pkt 65, w art. 237<sup>12</sup> w § 1 wyrazy "opiekę zdrowotną" zastępuje się wyrazami "profilaktyczną opiekę zdrowotną";
- 26) w art. 1 skreśla się pkt 71;
- 27) w art. 2, w pkt 11c wyrazy "działu pierwszego" zastępuje się wyrazami "działu drugiego";
- 28) w art. 12 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
- "1) w art. 5 w ust. 5 :
- a) po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:
- "4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej,"
- b) pkt 6 otrzymuje brzmienie:
- "6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych.";

29) w art. 19 wyrazy "art. 12 pkt 1" zastępuje się wyrazami "art. 12 pkt 1 lit. a".



## WNIOSKI MNIEJSZOŚCI

- 1) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3a</sup> w § 2 skreśla się wyrazy ", z przyczyn wymienionych w § 1";
- 2) w art. 1 w pkt 6, w art. 18<sup>3a</sup> :
  - a) w § 5 skreśla się pkt 2 oraz dwukropek w zdaniu wstępnym i oznaczenie pkt 1,
  - b) skreśla się § 6;
- 3) w art. 1 w pkt 30, art. 94<sup>3</sup> otrzymuje brzmienie:

"Art. 94<sup>3</sup> §1. Pracodawca oraz osoby działające w jego imieniu mają obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

§2. Naruszeniem godności lub innych dóbr osobistych pracownika jest w szczególności działanie bądź zaniechanie polegające na uporczywym nękanii lub zastraszaniu pracownika, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, obniżanie oceny jego przydatności zawodowej, izolowanie go od współpracowników bądź wyeliminowanie z zespołu pracowniczego (mobbing).

§3. Naruszeniem godności pracownika jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne (molestowanie seksualne).

§4. Pracownik, w stosunku do którego pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu dopuścili się molestowania seksualnego lub mobbingu, ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli w następstwie molestowania lub mobbingu pracownik poniósł szkodę, ma również prawo do odszkodowania od pracodawcy w wysokości poniesionej szkody."
- 4) w art. 1 w pkt 27 skreśla się pkt 2b oraz w zdaniu wstępnym wyrazy "i 2b";

- 5) w art. 1 w pkt 36, w art. 141 w § 2 skreśla się wyrazy "lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy";
- 6) w art. 1 pkt 36, w art. 145 § 2 otrzymuje brzmienie:  
"§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, określa się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy określającym wykaz prac, o których mowa w § 1, wykaz ten ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie określonym w art. 237<sup>11a</sup> i art. 237<sup>13a</sup> oraz po wyrażeniu zgody przez lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.";
- 7) w art. 1 pkt 36, w art. 150 w § 2 skreśla się wyrazy ", a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, ";
- 8) w art. 1 pkt 36, w art. 151<sup>2</sup> :
- a) § 1 otrzymuje brzmienie:  
"§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych; nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.",
- b) skreśla się § 2,
- c) w § 3 wyrazy "W przypadkach określonych w § 1 i 2" zastępuje się wyrazami "W przypadku określonym w § 1";
- 9) w art. 1 pkt 36, w art. 151<sup>7</sup> w § 6 wyrazy "Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca" zastępuje się wyrazem "Pracodawca".

---

T ł o c z o n o z p o l e c e n i a M a r s z a ł k a S e n a t u

---