



**Opinia do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy  
(druk nr 304)**

**I. Cel i przedmiot ustawy**

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy ma na celu dostosowanie prawa polskiego do prawa unijnego w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zmiany przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu wynikają z przedstawienia Polsce przez Komisję Europejską zarzutów formalnych w związku z niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem:

- 1) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- 2) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- 3) dyrektywy 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków.

Zmiany przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu polegają na:

- 1) uszczegółowieniu i doprecyzowaniu definicji dyskryminacji pośredniej oraz molestowania seksualnego,
- 2) wskazaniu sytuacji będących przejawem dyskryminacji,
- 3) wprowadzeniu zakazu jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który poddaje się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu lub podejmuje działania przeciwstawiające się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu,

- 4) doprecyzowaniu sytuacji, które nie mogą być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 5) przyznaniu ochrony także pracownikowi udzielającemu pomocy innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 6) zagwarantowaniu pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym, za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Nowelizacja działu dziesiątego Kodeksu pracy "Bezpieczeństwo i higiena pracy" spowodowana jest zarzutami Komisji Europejskiej w związku z niewłaściwym lub niepełnym wdrożeniem postanowień dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Doprecyzowano przepisy określające obowiązki pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i zobowiązano ich m.in. do przekazywania pracownikom informacji o występujących w zakładzie zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz podejmowanych działaniach ochronnych i zapobiegawczych.

## **II. Przebieg prac legislacyjnych**

Ustawa uchwalona przez Sejm na 25 posiedzeniu w dniu 17 października br. pochodziła z przedłożenia rządowego. W Sejmie zajmowała się nią Komisja Polityki Społecznej i Rodziny. Wnioskodawca wniósł do ustawy autopoprawkę, którą usunął z projektu zmiany dotyczące przepisów o czasie pracy.

## **III. Uwagi**

- 1) W art. 18<sup>3a</sup> w § 5 w pkt 2 i w § 6 (art. 1 pkt 1 noweli) wprowadza się dwa różnie brzmiące określenia jako przykłady dyskryminacji, w § 5 w pkt 2 wskazuje się jako przykład dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej "naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub

uwłaczającej atmosfery" a w § 6 przykładem dyskryminacji ze względu na płeć jest "naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery". Wydaje się, że określenia te powinny zostać ujednoczone, aby uniknąć w przyszłości problemów interpretacyjnych i zapewnić spójność definicjom molestowania oraz molestowania seksualnego.

- 2) W art. 18<sup>3b</sup> w § 2 (art. 1 pkt 2 noweli) w zdaniu wstępnym wyraz "proporcjonalnie" powinien być jak się wydaje zastąpiony wyrazem "proporcjonalne".
- 3) Ze względu na nowe obowiązki nakładane na pracodawców wynikające w szczególności z art. 207<sup>1</sup>, minimalny okres vacatio legis zaproponowany dla ustawy może być uznany za zbyt krótki, aby mogli oni dostosować prowadzoną działalność do nowych przepisów.

*Maciej Telec*  
*Główny legislator*