

## TABELA ZGODNOŚCI

19.03.2015 r.

w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

## POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 pkt 4 ustawy (dot. art. 32 § 1 Kodeksu pracy)	w art. 32 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.”.	Zmiana brzmienia art. 32 § 1 Kodeksu pracy jest skutkiem przyjęcia rozwiązania polegającego na tym, że także umowa o pracę na czas określony będzie mogła być wypowiedziana z mocy ustawy; tym samym możliwość wypowiedzenia będzie dotyczyła każdego rodzaju umowy o pracę.
2.	Art. 1 pkt 7 ustawy (dot. art. 36 <sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy)	w art. 36 <sup>1</sup> § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.”.	Zmiana w art. 36 <sup>1</sup> Kodeksu pracy polega na umożliwieniu skrócenia okresu wypowiedzenia w okolicznościach określonych w tym przepisie także w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony.
3.	Art. 1 pkt 8 ustawy (dot. art. 36 <sup>2</sup> Kodeksu pracy)	po art. 36 <sup>1</sup> dodaje się art. 36 <sup>2</sup> w brzmieniu: „Art. 36 <sup>2</sup> . W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”.	Ze względu na potrzeby praktyki przewiduje się, że pracodawca będzie miał możliwość jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia umowy o pracę albo w części tego okresu, niezależnie od rodzaju tej umowy (w tym drugim przypadku zwolnienie będzie mogło być udzielone od pierwszego dnia zwolnienia do końca okresu wypowiedzenia). Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Będzie to zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4.	Art. 1 pkt 17 ustawy (dot. art. 281 Kodeksu pracy)	w art. 281 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: „1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 <sup>1</sup> § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn	Proponuje się, aby niedopełnienie obowiązku poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy we właściwej formie i terminie było wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą

		zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,”.	grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.
5.	Art. 2 ustawy (dot. art. 63 <sup>1</sup> ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego)	W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.) art. 63 <sup>1</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 63 <sup>1</sup> . W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.”.	Proponuje się przyznać inspektorowi pracy uprawnienie do występowania z powództwem o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy niespełnione zostaną przesłanki określone w art. 25 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, uprawniające pracodawcę do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące lub do zawarcia więcej niż 3 umów tego rodzaju, a także do wstępowania, za zgodą powoda, do toczącego się postępowania w tych sprawach.
6.	Art. 10 ustawy (dot. art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy)	W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.) w art. 10 w ust. 1 pkt 11 otrzymuje brzmienie: „1) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony;”.	Proponuje się przyznać inspektorowi pracy uprawnienie do występowania z powództwem o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy niespełnione zostaną przesłanki określone w art. 25 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, uprawniające pracodawcę do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące lub do zawarcia więcej niż 3 umów tego rodzaju.
7.	Art. 11 pkt 1 (dot. art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej)	W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 oraz z 2014 r. poz. 1199): 1) w art. 34 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1, następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub czas określony, zawieranej w dniu następnym po dniu upływu okresu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej.”;	Proponuje się zrezygnować z ustawowego limitowania długości okresu, na który zawierana jest umowa o pracę na czas określony z osobą zwolnioną z zawodowej służby wojskowej, pełnionej na stanowisku służbowym w Ministerstwie Obrony Narodowej lub terenowym organie administracji rządowej podległym Ministrowi Obrony Narodowej, wskutek wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej. W stosunku do tych osób powinny znaleźć zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy regulujące zasady zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony.
8.	Art. 13 ustawy	Art. 13. Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy.
9.	Art. 14 ustawy	Art. 14. 1. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy (np. w zakresie okresów wypowiedzenia).

	<p>2. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.</p> <p>3. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>4. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.</p> <p>5. Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.</p> <p>6. Przepisu ust. 4 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.</p>	<p>Umowy o pracę na czas określony zawarte przed wejściem w życie ustawy, które zostały zawarte na okres do 6 miesięcy albo na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, nadal nie będą mogły być wypowiedziane. Natomiast przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą stosowane nowe okresy wypowiedzenia, tj. okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą.</p> <p>Nowe przepisy będą stosowane w zakresie limitowania umów o pracę na czas określony – dla celów tego limitu uwzględniany będzie jednak tylko okres zatrudnienia począwszy od dnia wejścia w życie ustawy. Jednocześnie trwająca w tym dniu umowa o pracę zawarta na czas określony będzie uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w nowym brzmieniu albo za drugą umowę – jeżeli została zawarta jako druga w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu. Przepis ten nie będzie jednak stosowany do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiąże się z upływem okresu na jaki została zawarta.</p> <p>Ponadto umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.</p>
--	---	--

10.	Art. 15 ustawy	<p>Art. 15. 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od tego dnia uzupełnią te umowy o informacje, o których mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. W przypadku umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.</p>	<p>Przepisy o charakterze przejściowym:</p> <p>Przepis ust. 1 nakłada na strony umowy o pracę zawartej na czas określony i trwającej na dzień wejścia w życie ustawy obowiązek uzupełnienia tej umowy o cele lub okoliczności uzasadniające zawieranie nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony.</p> <p>Natomiast przepis ust. 2 nakłada na pracodawcę, który zawarł umowę o pracę na czas określony z przyczyn obiektywnych leżących po jego stronie przed dniem wejścia w życie ustawy, obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.</p>
11.	Art. 16 ustawy	<p>Art. 16. Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Przepis mający na celu wliczanie do okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, od których zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wypowiedzianej począwszy od dnia wejścia w życie ustawy tylko okresu zatrudnienia u tego pracodawcy przypadającego począwszy od dnia wejścia w życie ustawy. Przepis ten będzie dotyczył tylko umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy.</p>
12.	Art. 17 ustawy	<p>Art. 17. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Przepis przejściowy mający na celu przesądzenie, że jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana, rozwiązana bez wypowiedzenia albo wygasła przed dniem wejścia w życie ustawy, to do postępowań dot. odwołania do sądu pracy stosowane będą przepisy dotychczasowe.</p>
13.	Art. 18 ustawy	<p>Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.</p>	<p>Przepis określający datę wejścia ustawy w życie.</p>