



OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

Z siedzibą w Warszawie

Adres do korespondencji Biuro Główne w Gryfinie

Adres: 74-100 Gryfino; ul. Szczecińska 21
tel./fax (91) 416 20 52 ;tel. kom. 505 124 905

NIP: 769-12-88-130

REGON: 272313900-00056

Konto bankowe- Bank Zachodni WBK 91 1090 1056 0000 0000 0603 0837

biuro.glowne@ozzzprc.pl

<http://www.ozzzprc.pl>

Warszawa, dnia 20.12.2013r.

SKARGA

DO KOMISJI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

W SPRAWIE NIEPRZESTRZEGANIA PRAWA WSPÓLNOTOWEGO

1. Nazwisko i imię osoby wnoszącej skargę:

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego (w skrócie OZZZPRC)

2. Jeśli ma zastosowanie, reprezentowanej przez:

Roman Michalski - Przewodniczący OZZZPRC

3. Obywatelstwo: polskie

4. Adres lub siedziba:

ul. E. Ciołka 12

01 – 402 Warszawa

5. Telefon/faks/e-mail:

tel/fax: 91 416 20 52

e-mail: biuro.glowne@ozzzprc.pl

6. Rodzaj i miejsce(a) działalności:

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego
ul. Szczecińska 21, 74 – 100 Gryfino

7. Państwo Członkowskie lub instytucja, która zdaniem osoby wnoszącej skargę dopuściła się naruszenia prawa wspólnotowego:

Rzeczpospolita Polska

8. Możliwie najpełniejszy opis faktów stanowiących podstawę wniesienia skargi:

1) Skarga na naruszenie art. 19 akapit 2, art. 17 ust. 3 oraz 18 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w zakresie wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego w art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - dalej k.p.

23 sierpnia 2013 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2013 r., poz. 896), zwanej dalej ustawą. Ustawodawca wprowadził m.in. zmianę w przepisach działu szóstego kodeksu pracy polegającą na możliwości ustalania przedłużonych do 12 - miesięcy okresów rozliczeniowych czasu pracy we wszystkich systemach (rozkładach) czasu pracy, jeżeli będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Wprowadzone rozwiązanie budzi szereg wątpliwości, w tym zwłaszcza dotyczących zgodności z prawem europejskim. W *art. 6 lit. a dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy*, dalej zwanej dyrektywą postanowiono, że Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wymiar tygodniowego czasu pracy będzie ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, ewentualnie w drodze porozumień zbiorowych. Czas pracy liczony razem z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie siedmiodniowym.

Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy rozliczany jest w okresie rozliczeniowym, który co do zasady nie może przekraczać czterech miesięcy (art. 16 lit. b dyrektywy).

Możliwość stosowania dłuższych okresów rozliczeniowych w odniesieniu do pewnych kategorii pracowników, czy też pewnych rodzajów działalności przewidują **artykuły 17, 18 i 19 dyrektywy**. Artykuł 17 ust. 1 dotyczy pracowników, których czas pracy nie jest mierzony lub określony, czy też może być określany przez samych pracowników. Wskazuje się tu przykładowo pracowników zarządzających lub posiadających kompetencje do samodzielnego podejmowania decyzji, czyli pracowników na stanowiskach kierowniczych. Mowa tu też o pracownikach przedsiębiorstw rodzinnych oraz pracownikach pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz związkach wyznaniowych. Zakresem wyjątków mogą być też objęci pracownicy zatrudnieni w pewnych sektorach działalności. Są to m.in. pracownicy wykonujący prace w dalekiej odległości od miejsca zamieszkania lub świadczący pracę w różnych miejscach, pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, pracownicy zapewniający ciągłość usług lub produkcji (w szczególności w zakresie ochrony zdrowia, działalności portów i lotnisk, szeroko rozumianej telekomunikacji, wywozu śmieci, gałęzi przemysłu, w których praca nie może być przerwana, badań i rozwoju), czy też pracownicy zatrudnieni w sektorach (takich jak np. rolnictwo, turystyka, czy też usługi pocztowe), w których nierównomierne natężenie pracy jest przewidywalne. Państwa członkowskie mogą wprowadzić odstępstwa na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych. Odstępstwa mogą być również wprowadzane przez partnerów społecznych w układach zbiorowych pracy lub w innych porozumieniach (art. 17 ust 2). Zgodnie z art. 19 dyrektywy co do zasady, przedłużony okres rozliczeniowy nie może przekraczać 6 miesięcy. Tylko w wyjątkowych przypadkach, pod warunkiem zgodności z ogólnymi zasadami dotyczącymi ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, państwa członkowskie mogą wprowadzać możliwość ustalania 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawieranych między partnerami społecznymi. Należy przy tym zauważyć, że przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy przewidziane w art. 19 akapit 2 dyrektywy dotyczy tylko pracowników wymienionych w art. 17 ust. 3 oraz 18 dyrektywy.

Polski ustawodawca nie sprecyzował sytuacji, które uzasadniałyby z przyczyn obiektywnych, technicznych lub dotyczących organizacji czasu pracy wydłużenie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy. W tym zakresie proponowane rozwiązanie nie jest zgodne z dyrektywą.

Krytycznie należy się odnieść do wprowadzonej możliwości stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego we wszystkich systemach czasu pracy, w tym także w tych z dopuszczalnym dobowym wymiarem czasu pracy 12, 16 czy 24-godzinnym (art. 135-137 k.p.). Pracodawcy w Polsce mają obecnie prawne przyzwolenie na planowanie w powyższych systemach pracy stale przez sześć dni po 12 godzin lub 16/24 godziny pracy – 16/24 godziny wolne – 16/24 godziny pracy przez kilka miesięcy pod rząd. Przy takiej organizacji pracy trudno mówić o zachowaniu ogólnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, o których mowa w dyrektywie. Wobec powyższego, stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu projektu, że „projektowane niniejszą ustawą zmiany w zakresie czasu pracy umożliwią pracodawcom dostosowywanie czasu pracy do zapotrzebowania na pracę przy zachowaniu wszystkich dotychczas obowiązujących norm ochronnych” należy uznać za fałszywe.

Przedłużony okres rozliczeniowy może być wprowadzony w:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca może uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241[25a] Kodeksu pracy, albo
- 2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 150 § 3 k.p.).

W powyższej regulacji największe wątpliwości budzi umożliwienie każdemu pracodawcy, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy na mocy porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników wyłanianymi ad hoc. Instytucja przedstawicieli pracowników ad hoc wywołuje liczne wątpliwości interpretacyjne, w tym przede wszystkim dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Przedstawiciele pracowników wybierani ad hoc nie zostali bowiem objęci wprost ochroną stosunku pracy żadnymi powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy w Polsce. Stan taki należy ocenić jako stwarzający potencjalne zagrożenie dla niezależności podejmowanych przez nich decyzji i działań.

Są również przez to bardziej narażeni na ewentualne niekorzystne działania ze strony pracodawców.

Należy też w tym miejscu podnieść, że pracownicy ci są przedstawicielami pracowników w rozumieniu prawa międzynarodowego, w związku z czym powinni podlegać ochronie. W rozumieniu ratyfikowanej przez Polskę konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień oraz uzupełniającego ją Zalecenia nr 143 do przedstawicieli pracowników zalicza się osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one przedstawicielami związków zawodowych, czyli przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych, albo przedstawicielami wybranymi, którymi są przedstawiciele wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych. Polski ustawodawca nie przyjął żadnego modelu ochrony przedstawicieli pracowników wybieranych ad hoc przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawcy.

W doktrynie prawa pracy słusznie podniesione zostało też, że projektowana konstrukcja nie jest zgodna z zawartą w art. 20 Konstytucji zasadą dialogu społecznego, zakładającą równowagę sił między uczestnikami rokowań. „Rozwiązania prowadzące do dyktatu jednej ze stron trudno byłoby uznać za mieszczące się w pojęciu dialogu, wobec czego tracą one również umocowanie w normach konstytucyjnych, które przewidują możliwość kształtowania istotnych warunków zatrudnienia przez partnerów społecznych”.

Na pracodawcę nałożony został obowiązek przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 150 § 4 k.p.). Warto przy tym zauważyć, że inspekcja pracy nie może sprzeciwić się wprowadzeniu 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego a co najwyżej jedynie skontrolować, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności uzasadniają wprowadzenie takiego okresu rozliczeniowego. Oznacza to, że w praktyce każdy pracodawca, u którego nie działa związek zawodowy będzie mógł bez większych przeszkód prawnych (jedynie po spełnieniu wymogu zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy) zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

2) Skarga na niezapewnienie pracownikom zmianowym i nocnym odpowiedniej, wymaganej dyrektywą 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy prawnej ochrony ich życia i zdrowia

Polski ustawodawca zdefiniował w art. 128 § 2 pkt 1 k.p. pracę zmianową jako wykonywanie pracy według ustalonego z góry rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni, dopuszczalną w każdym systemie czasu pracy.

Oznacza to, że praca zmianowa ma miejsce, pod warunkiem, że:

- rozkład czasu pracy został zaplanowany z góry (można przyjąć, że warunek taki spełnia rozkład czasu pracy zaplanowany na dany okres rozliczeniowy) oraz
- rozkład czasu pracy przewiduje zmianę pory wykonywania pracy co najmniej dwóch pracowników po upływie określonej jednostki czasu, co nie musi oznaczać zastępowania się na tym samym stanowisku pracy.

Praca zmianowa może się odbywać w podstawowym czasie pracy, równoważnym, a także w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym, o którym mowa w art. 138 k.p. Pracownikiem pracującym na zmiany jest każdy pracownik, którego rozkład pracy jest częścią pracy na zmiany.

Polskie przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawców stosujących pracę zmianową żadnych dodatkowych wymogów formalnych, innych od tych, które dotyczą pracowników nie wykonujących pracy zmianowej.

Zatrudnienie pracownika w pracy zmianowej powoduje, że dopuszczalne staje się wykonywanie przez niego pracy w niedzielę i święta (art. 15110 pkt 3 k.p.). Praca zmianowa stanowi samodzielną przesłankę stosowania w zakładzie pracy w niedzielę i święta.

W art. 2 ust. 5 dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy praca w systemie zmianowym określona została jako każda forma organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerwany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni.

Zmianowość jest jednym z kryteriów różnicowania uznanym przez prawodawcę unijnego, który **w pkt 10 preambuły do dyrektywy 2003/88/WE** stwierdza, że „sytuacja pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i w systemie pracy zmianowej wymaga,

aby poziom ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy oraz aby organizacja i działanie służb oraz środków ochronnych i zapobiegawczych były skuteczne”.

Zgodnie z *art. 12 lit. a dyrektywy 2003/88/WE* pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym powinni mieć zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia. Polski ustawodawca nie dostosował w tym względzie przepisów prawa krajowego do powyższych zaleceń.

Nie ulega wątpliwości, że pracownicy zmianowi pracują w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Dla zdrowia i życia pracownika nie jest obojętne, jaką pracę, w jakim rozmiarze, w jakich warunkach i w jaki sposób rozłożoną w poszczególnych dniach i miesiącach świadczy. Wśród uwarunkowań wpływających na zdrowie wymienia się m.in. środowisko, w którym człowiek pracuje, w tym wymiar czasu pracy, jego rozkład, zmienowość, przerwy w pracy czy też rytm pracy.

Liczne badania empiryczne potwierdzają, że pracownicy zmianowi są stale przemęczeni i czterdziestokrotnie bardziej narażeni na wypadki w miejscu pracy, na autostradzie czy w domu niż osoby pracujące w tradycyjnych systemach czasu pracy. Praca zmianowa zwiększa skłonność do popełniania błędów i jest szczególnie negatywnie oceniana przez lekarzy i fizjologów. Pracownicy zmianowi mają większe trudności z godzeniem pracy z życiem pozazawodowym oraz z pełnionymi funkcjami opiekuńczymi i wychowawczymi, uczestnictwem w życiu kulturalnym i sportowym, a także z dokształcaniem się.

Zostało naukowo dowiedzione, że praca w nocy sprzyja powstawaniu zaburzeń żołądkowo–jelitowych, choroby wrzodowej żołądka i dwunastnicy, zwiększa ryzyko zawałów serca i innych schorzeń kardiologicznych, a także zaburzeń nastroju i zdrowia psychicznego, w tym depresji i lęków.

Zasygnalizowane tu jedynie wyniki badań pozwalają stwierdzić, że również ze względów ergonomicznych praca zmianowa uzasadniałaby np. skrócenie czasu pracy z zachowaniem nieuszczerplonego wynagrodzenia, czy też bardziej szczegółowe uregulowanie zasad wprowadzania pracy zmianowej, czy przechodzenia pracowników ze zmiany na zmianę (tzw. łamanie zmian). Przykładowo, czas pracy pracowników zmianowych został skrócony w drodze ustawowej m.in. na Słowacji i w Czechach. Zgodnie z a § 85 ust. 5 słowackiego kodeksu pracy czas pracy został skrócony do 38 ? godziny tygodniowo w przypadku pracowników pracujących na dwie zmiany, i 37 ? godziny tygodniowo w przypadku pracowników pracujących na trzy zmiany lub w ruchu ciągłym. Podobnie w Czechach czas

pracy pracowników przy pracy trzyzmianowej i przy pracy ciągłej nie może przekraczać 37 ? godziny tygodniowo, a czas pracy dwuzmianowej nie może przekraczać 38 ? godziny tygodniowo. Z kolei w Słowenii do pracy zmianowej odnosi się art. 150 ust. 4 słoweńskiego kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku pracy zmianowej obejmującej zmiany nocne, pracodawca jest zobowiązany zapewnić okresową rotację zmian. Pracownik nie może pracować na zmianie nocnej dłużej niż jeden tydzień.

3) Skarga na naruszenie art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy poprzez stworzenie prawnej możliwości skrócenia odpoczynku tygodniowego bez obowiązku « oddania » pracownikowi zabranej części tego odpoczynku, o którym mowa w/w artykule.

Zgodnie z art. 133 k.p. W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje nieprzerwany 35 - godzinny odpoczynek. Przez tydzień należy rozumieć siedem kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego (art. 128 § 3 k.p.). Okres 35 – godzinnego odpoczynku tygodniowego obejmuje 11- godzinny odpoczynek dobowy przypadający w danym dniu.

Ustawodawca przewidział trzy wyjątki od obowiązku udzielania pracownikom nieprzerwanego 35 – godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. Odpoczynek tygodniowy może być skrócony do nie mniej niż 24 godzin w przypadku:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz
- zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy (art. 133 § 2 k.p.).

Pracodawca nie ma obowiązku udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za skrócenie tygodniowego okresu odpoczynku.

Powyższa regulacja jest niezgodna z *art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE*, w myśl którego w przypadku odstępstw od 11 – godzinnego okresu odpoczynku dobowego lub 35 – godzinnego okresu odpoczynku tygodniowego pracownikom należy zapewnić równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe, z powodów obiektywnych, przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom należy przyznać właściwą ochronę.

Regulacja art. 133 k.p jest też niezgodna z *art. 5 dyrektywy 2003/88/WE*, zgodnie z którym pracownik ma prawo do odpoczynku tygodniowego w każdym siedmiodniowym okresie. Ponieważ zgodnie z definicją tygodnia w polskim kodeksie pracy zawartą w art. 128 § 3 k.p. przez tydzień należy rozumieć kolejne siedem dni kalendarzowe, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego (czyli jeśli pierwszym takim dniem jest np. środa, to tygodnie liczymy od środy do wtorku). Liczba okresów odpoczynku zostaje de facto obniżona w przypadku krótkich, miesięcznych okresów rozliczeniowych lub okresów rozliczeniowych stanowiących wielokrotność miesiąca. Okresy takie nie obejmują pełnych tygodni. Oznacza to, że pracownik nie zachowuje prawa do odpoczynku tygodniowego w ostatnim niepełnym tygodniu okresu rozliczeniowego, co oznacza, że nie ma zapewnionego takiego odpoczynku w każdym siedmiodniowym okresie w roku. W rezultacie korzysta z mniejszej liczby okresów odpoczynku tygodniowego w roku kalendarzowym, niż wynikałoby to z zasady wyrażonej w art. 5 dyrektywy 2003/88.

4) Skarga na naruszenie art. 2 ust. 1 dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w regulacji dotyczącej dyżurów pracowniczych zawartej w art. 1515 k.p.

Dyżur, o którym mowa w art. 1515 k.p. jest dodatkowym świadczeniem osobistym pracownika będącym realizacją jego obowiązków wobec pracodawcy po normalnych godzinach pracy. Stanowi zaplanowany element organizacji pracy, ustalany w celu zabezpieczenia ewentualnych potrzeb pracodawcy, np. w razie wystąpienia awarii systemu informatycznego. W czasie dyżuru pracownik przejawia gotowość do wykonywania pracy a konieczność wykonywania pracy nie jest z góry założona i stanowi okoliczność niepewną.

Dyżur może być pełniony w zakładzie pracy, a także w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu, w tym w domu pracownika. Czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy (art. 1515 § 2 k.p.). Godziny efektywnej pracy podczas dyżuru, jako przekraczające normy czasu pracy ustalone dla pracownika, należy traktować jako godziny nadliczbowe (wyr. SN z 31 stycznia 1978 r., I PRN 147/77).

Za czas dyżuru pracownikowi w pierwszej kolejności przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. W przypadku braku możliwości udzielenia czasu wolnego, o czym decyduje sam pracodawca, pracownikowi należy się wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub

miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Za czas dyżuru pełnionego w domu, w czasie którego pracownik nie wykonywał pracy, nie należy mu się żadna rekompensata. Tylko godziny efektywnej pracy należy traktować jako czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Regulacja art. 1515 k.p. jest niezgodna z przepisami dyrektywy 2003/88 oraz orzecznictwem ETS, które nakazują wliczać do czasu pracy czas dyżuru, który odbywa się poza domem pracownika.

Zgodnie z *art. 2 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE* przez czas pracy należy rozumieć „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub krajową praktyką”.

W świetle *art. 2 ust. 2 wskazanej dyrektywy* przez okres odpoczynku należy rozumieć „każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

Pojęcie czasu pracy było przedmiotem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. W *sprawie Simap* Trybunał orzekł, że lekarze zatrudnieni w publicznych zakładach opieki zdrowotnej są objęci zakresem dyrektywy o czasie pracy. Czas pełnienia dyżuru w ośrodku zdrowia uznany został za czas pracy w rozumieniu prawa wspólnotowego, ponieważ lekarze wykonują wówczas swoje obowiązki lub pozostają w dyspozycji pracodawcy. Nie uznanie tego okresu za czas pracy uniemożliwiłoby zapewnienie tym pracownikom odpowiedniego odpoczynku. Czas dyżuru pełnionego w domu wyłączony został z czasu pracy, gdyż lekarz może wówczas spędzać czas według swego uznania a ograniczenia związane z pełnieniem takiego dyżuru są stosunkowo niewielkie.

Z kolei w *sprawie Jaeger* Trybunał stwierdził jednoznacznie, że „czas pracy” oraz „okres odpoczynku” należy rozumieć w znaczeniu nadanym tym pojęciom w dyrektywie i nie mogą być interpretowane w świetle systemów prawnych państw członkowskich. Wskazane pojęcia prawa wspólnotowego należy definiować zgodnie z dyrektywą i celem, który jej twórcy zamierzali osiągnąć. Odesłanie do przepisów lub praktyki krajowej zawarte w art. 2 dyrektywy nie oznacza, że państwa członkowskie mogą jednostronnie określać zakres tych pojęć. W przedmiotowej sprawie Trybunał uznał, że zapewnienie pracownikowi możliwości snu w oddzielnym pomieszczeniu, gdy nie wykonuje on swoich obowiązków nie gwarantuje mu odpowiedniego wypoczynku. Lekarze nie mogą wówczas swobodnie dysponować swoim czasem i pozostają do dyspozycji pracodawcy. Tak więc, okres dyżuru pełnionego w szpitalu w całości musi być uznany za czas pracy.

Podobnie Trybunał wypowiedział się w sprawie czasu pracy pielęgniarek i załóg karet pogotowia (połączone sprawy C-397/01 do C-403/01 Bernhard Pfeiffer and Others v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldschut e V).

W orzeczeniu TS w *sprawie Dellas* problem dotyczył zwykłych dyżurów pracowniczych. Powodem był wychowawca zatrudniony w ośrodku dla niepełnosprawnych osób młodych i dorosłych. Zakwestionował zasady zaliczania do czasu pracy dyżurów pełnionych w nocy w palcówkach dla osób chorych i niepełnosprawnych. ETS w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 podkreślił, że dyrektywa nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem, a ponadto wśród elementów definiujących pojęcie czasu pracy w rozumieniu dyrektywy nie znajduje się natężenie pracy świadczonej przez pracownika lub rzeczywiste wykonywanie pracy przez pracownika. TS zwrócił uwagę, że art. 2 dyrektywy, definiujący czas pracy i okres odpoczynku w żadnym przypadku nie może być przedmiotem derogacji ustanawianych przez władze krajowe.

5) Skarga na naruszenie art. 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 97/81 z 15 grudnia 1997 r. w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w przepisie art. 151 § 5 kodeksu pracy dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 5 k.p.). Strony mogą więc np. ustalić, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normy obowiązujące pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługiwałoby wówczas, za pracę ponad normę ustaloną w umowie o pracę, normalne wynagrodzenie bez dodatków z tytułu pracy nadliczbowej. Dodatki takie przysługiwałyby jedynie wówczas, gdy przekroczona zostałaby dzienna lub tygodniowa norma czasu pracy przewidziana w obowiązujących przepisach. Godziny przepracowane ponad wymiar czasu pracy ustalony w umowie są godzinami wynagradzanymi jak godziny nadliczbowe.

Ponieważ zgodnie z definicją pracy w godzinach nadliczbowych, pracą taką jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (a więc zarówno normy dobowe, jak i przeciętne tygodniowe), strony umowy powinny wprowadzić w niej zapis dotyczący zarówno normy dobowej, jak i przeciętnej tygodniowej. Należy przy tym stwierdzić, że art. 151 § 5 k.p. sformułowany został w sposób, który nie pozwala na jego jednoznaczną interpretację i tylko pozornie dostosowuje polskie prawo do prawa unijnego (zakazującego dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2008 r., stwierdził, że jeśli w umowie o pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze pracodawca nie wskazał limitu godzin, którego przekroczenie uprawnia do dodatków jak za godziny nadliczbowe, należą się one dopiero po ośmiu godzinach roboczych. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 marca 2012 r.

W praktyce stosowanie zaproponowanej wykładni prowadzić też może do dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tezę tę najłatwiej zobrazować jest na przykładowym porównaniu dwóch pracowników, z których obydwaj pracują w równoważnym czasie pracy, określonym w art. 135 k.p. Dobowa norma czasu pracy obu pracowników wynosi 12 godzin. Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązuje 30-godzinna norma tygodniowa. W umowie o pracę strony umówiły się, że dopiero przekroczenie 10 godzin pracy na dobę i 38 przeciętnie na tydzień uprawnia pracownika do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca planuje w rozkładach czasu pracy obu pracownikom pracę w niektóre dni po 12, a w niektóre po 6 godzin. W dni, w które praca zaplanowana jest na 6 godzin zdarza się konieczność wykonywania pracy ponad ten limit, czasami nawet do 12 godzin. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje w tym przypadku wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero po przekroczeniu 10. godziny pracy. Z kolei sytuacja pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy kształtuje się korzystniej. W dni, w które miał zaplanowaną pracę na 6 godzin i zaszła konieczność dodatkowej pracy, każda godzina pracy powyżej 6 godziny jest godziną nadliczbową, wliczaną do limitu godzin nadliczbowych i wynagradzana wraz z odpowiednim dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazane różnice w traktowaniu nie znajdują żadnego obiektywnego uzasadnienia.

W art. 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 97/81 z 15 grudnia 1997 r. w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jako jeden z celów wskazana jest likwidacja dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 4 Porozumienia stanowi, że „pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być traktowani w zakresie zatrudnienia i warunków pracy w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy - jedynie z powodu pracy w pełnym wymiarze, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi. W razie potrzeby może być stosowana zasada „pro rata temporis”.

Dla zapewnienia pełnego przestrzegania zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami pełnowymiarowymi, państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni powinni ustalać, ujawniać, badać i eliminować przeszkody mogące ograniczać szanse pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Państwa członkowskie Unii Europejskiej zostały zobowiązane, w celu osiągnięcia stanu równego traktowania i jednakowych szans zawodowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników pełnoetatowych, do wyróżnienia oraz dokonania oceny wszelkich przeszkód prawnych i administracyjnych, które mogą ograniczać jednakowe możliwości zatrudniania pracowników niepełno- i pełnoetatowych. W tych przypadkach, w których jest to możliwe, określone przeszkody w realizacji zasady równego traktowania pracowników powinny być wyeliminowane (art. 5 ust. 1b Porozumienia).

Przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnia, zgodnie z którą normy czasu pracy nie mogą zostać ustalone w umowie o pracę, z czego wynika że praca w godzinach nadliczbowych nie stanowi praca wykonywana w czasie przekraczającym te normy, jeśli są one krótsze od norm wynikających z przepisów prawa pracy, jest więc niezgodna z treścią klauzuli antydyskryminacyjnej zawartej w Dyrektywie 97/81 w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wyrażonym *w wyroku z 15 grudnia 1994 r. w sprawach połączonych Helmig i in.*, nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy ma miejsce wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy

jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy za taką samą liczbę godzin przepracowanych w ramach stosunku pracy. Do takiego nierównego traktowania w Polsce może w pewnych, wskazanych wcześniej sytuacjach prowadzić stosowanie przepisu art. 151 § 5 k.p. oraz przyjętej przez Sąd Najwyższy linii orzeczniczej.

9. Możliwie najdokładniejsze wyszczególnienie przepisów prawa wspólnotowego (traktatów, rozporządzeń, dyrektyw, decyzji, itp.), które zdaniem skarżącego zostały naruszone przez Państwo Członkowskie:

1) art. 19 akapit 2, art. 17 ust. 3 oraz 18 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE L z dnia 18 listopada 2003 r.) ;

2) art. 2 ust. 5, art. 12 lit. a, dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE L z dnia 18 listopada 2003 r.) ;

3) art. 5 i 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE L z dnia 18 listopada 2003 r.) ;

4) art. 2 ust. 1 dyrektywy 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE L z dnia 18 listopada 2003 r.) ;

5) art. 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 97/81 z 15 grudnia 1997 r. w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (Dz.U.UE L z dnia 20 stycznia 1998 r.).

10. Jeśli ma zastosowanie, opis zaangażowania środków pochodzących z któregoś ze wspólnotowych systemów finansowania (w miarę możliwości, z odpowiednimi odesłaniami), z których korzysta lub zamierza korzystać dane Państwo Członkowskie w odniesieniu do faktów, które stanowią podstawę skargi:

Nie dotyczy

11. Szczegóły dotyczące wszelkich wniosków kierowanych dotychczas do służb Komisji (jeśli to możliwe, załączyć kopie korespondencji):

Nie dotyczy

12. Szczegóły dotyczące wszelkich wniosków kierowanych dotychczas do innych organów i władz Wspólnoty (np. Komitetu Parlamentu Europejskiego ds. Interpelacji, Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich). Jeśli to możliwe, podać numer referencyjny przypisany do skargi przez daną instytucję:

Nie dotyczy

13. Wnioski kierowane dotychczas do władz krajowych; centralnych, regionalnych bądź lokalnych (w miarę możliwości, załączyć kopie korespondencji):

1) Opinia prawna na temat proponowanych zmian z czasu pracy dr Magdaleny Rycak skierowana przez Forum Związków Zawodowych do przewodniczącego Trójstronnej Komisji d.s. Społeczno-Gospodarczych;

2) Opinia na temat projektów ustawy – o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116) prof. UW dr hab. Łukasza Pisarczyka oraz ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy dostępna na stronie www.sejm.gov.pl (opinia została sporządzona przez eksperta zewnętrznego – na zlecenie Biura Analiz Sejmowych – w celu przygotowania materiałów odpowiadających na pytania zgłoszone przez posłów, organy Sejmu lub Kancelarii Sejmu);

3) Opinia prawna dr hab. Marcina Zielenieckiego na temat projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych;

4) Opinia Głównego Inspektora Pracy do druku nr 1105 dostępna na stronie www.sejm.gov.pl.

5) Uwagi do projektu zmian do działu VI kodeksu pracy – opracowane przez dr. Magdalенę Rycak – przesłane za pośrednictwem Forum Związków Zawodowych do Trójstronnej Komisji d.s. Społeczno-Gospodarczych;

6) Stanowisko Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie proponowanych zmian w Kodeksie pracy skierowane do Rządu RP.

13.1 Wnioski administracyjne (np. skarga skierowana do właściwych władz administracji krajowej: centralnej, regionalnej bądź lokalnej i/lub krajowego lub regionalnego rzecznika praw obywatelskich):

Nie dotyczy

13.2 Odwołanie się do krajowych sądów lub innych procedur (np. procedury rozjemczej i pojednawczej). (Podać, czy zapadła już w tej sprawie jakaś decyzja lub zasądzono odszkodowanie, jeśli tak, dołączyć kopie postanowień):

Nie dotyczy

14. Wymienić dokumenty lub dowody, które można przedłożyć na poparcie skargi, w tym kwestionowane środki krajowe (dołączyć kopie):

1) **Art. 129 § 2 kodeksu pracy.** W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników

2) **Art. 128 § 2 kodeksu pracy.** Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

1) pracy zmianowej - należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni

3) **Art. 133 § 1 kodeksu pracy.** Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 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.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

4) **Art. 1515 § 1 kodeksu pracy.** Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

5) **Art. 151 § 5 kodeksu pracy.** Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1.

15. Poufność (zaznaczyć jedną kratkę):

X „Upoważniam Komisję do ujawniania mojej tożsamości w kontaktach z władzami Państwa Członkowskiego, przeciwko któremu skierowana jest skarga.”

16. Miejsce, data i podpis osoby wnoszącej skargę/przedstawiciela:

Warszawa, dnia 20.12.2013r.

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków
Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego
PRZEWODNICZĄCY
R. Michalski
Roman Michalski