

Uwagi do projektu zmian do działu VI kodeksu pracy

I pozytywne

1. Proponowane przepisy są mniej kazuistyczne i bardziej logiczne niż dotychczas obowiązujące. Wpływa na to również ograniczenie pojęć.
2. Na aprobatę zasługuje rezygnacja tworzenia wielu, często wykluczających się tzw. systemów czasu pracy dając pracodawcom i pracownikom większą swobodę w wyborze dogodnego dla nich rozkładu czasu pracy.
3. Wprowadzenie definicji pracowników zmianowych odpowiadającej regulacji unijnej a także oddającej istotę tego rodzaju pracy pozwoli na wyeliminowanie sytuacji, w których za pracowników zmianowych uważa się pracowników, którzy przychodzą o różnych porach do pracy, np. raz o 8.00, raz o 12.00.
4. Nowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych zawarta w art. 143 § 1 k.p. jest prostsza i bardziej zrozumiała od aktualnie obowiązującej i lepiej oddaje istotę tej pracy. Pozwoli też uprościć zasady jej rozliczania. Pozwala też przypuszczać, że zmniejszy się liczba przypadków fikcyjnego zatrudniania pracowników na część etatu, ponieważ w ich przypadku pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca poniżej tygodniowego wymiaru czasu pracy określonego umownie.
5. Uzależnienie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych od długości okresu rozliczeniowego sprzyjać będzie ograniczaniu przypadków nieuzasadnionego wydłużania tych okresów.
6. Wprowadzenie pojęcia dnia wolnego od pracy pozwala eliminować przypadki traktowania jako dnia wolnego od pracy kolejnych 24 godzin po zakończeniu pracy na danej zmianie.

II krytyczne

1. Propozycja wprowadzenia możliwości wydłużania czasu pracy powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień za zgodą pracownika w całości zasługuje na dezaprobatę. Jest to przykład powrotu do XIX wiecznego postrzegania pracy jako wolnego kontraktu kosztem wyzysku pracownika.

Tego rodzaju uelastycznienie czasu pracy wiąże się tu z trudnym do przyjęcia, z punktu widzenia praw człowieka, obniżeniem poziomu ochrony pracowników a w konsekwencji może nawet spowodować zwiększenie liczby osób bezrobotnych.

Należy stwierdzić iż dopuszczenie wydłużania czasu pracy (nawet za zgodą pracownika) powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień ma negatywny wpływ na jakość jego życia ¹.

Wydłużanie czasu pracy ogranicza czas wolny pracownika, co odbija się negatywnie na jego życiu osobistym i rodzinnym.

Funkcją prawa pracy jest wyrównywanie dysproporcji w faktycznym układzie sił między pracownikiem i pracodawcą poprzez stanowienie norm ochronnych. Problematyka czasu pracy jest jedną z ważniejszych, jeśli nie najważniejszą dziedziną stosunku pracy charakteryzującą się silniejszą pozycją pracodawcy. Doświadczenie historyczne uczy, że brak prawnego uregulowania maksymalnej długości czasu pracy prowadził do jego nadmiernego wydłużania.

2. Z punktu widzenia technicznego przepis art. 138 powinien znaleźć się w rozdziale II, w którym mowa o wymiarze czasu pracy.
3. Przepis art. 134 § 2 jest niezgodny z art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88/EC z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dziennik Urzędowy L 299 z 18 listopada 2003 r., s. 9), zgodnie z którym 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.
4. Z niewiadomych powodów brakuje wyraźnych przepisów wprowadzających

¹ Wskazują na to m.in. wyniki badań Eurobarometru przeprowadzonych w 10 krajach akcesyjnych i 3 kandydujących do Unii Europejskiej, z których wynika, że więcej niż jedna na trzy osoby pracujące 48 godzin lub więcej mówiła o trudnościach w relacjach społecznych, natomiast w przypadku osób o standardowym tygodniu pracy, liczba ta spada poniżej jednego (Raport Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy dostępny na stronie www.eurofound.eu.int/living/qual_life/index.htm oraz <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF03113.htm>).

zadaniowy czas pracy, który dobrze sprawdza się (od 1975 r.) na tych stanowiskach pracy, na których nie ma potrzeby ścisłego kontrolowania przepracowanego czasu pracy i jest przez wielu autorów uważany za jeden z ważniejszych przejawów uelastycznienia przepisów o czasie pracy (zob. np. A. Chobot i A. Kijowski). Krótkiej wzmianki w art. 151¹⁰ § 6 pkt 2 nie można uznać za zadowalającą i nie budzącą wątpliwości regulację w tym względzie.

5. Możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy powinna być wyłączona w stosunku do pracowników zmianowych i nocnych (którzy w dalszym ciągu nie mają zapewnionej należytej ochrony przed skutkami bardzo uciążliwej pracy, pomimo wyraźnych zaleceń ustawodawcy unijnego).
6. Okres rozliczeniowy nie powinien być wprowadzany na zasadach określonych w art. 151⁸ § 3 pkt 2 , ponieważ praktycznie będzie to mógł zrobić każdy pracodawca. Pozostawienie tylko regulacji z pkt 1 w/w artykułu będzie sprzyjało popieraniu zakładania i działania zakładowych organizacji związkowych.
7. Można by wprowadzić możliwość ustalania indywidualnych organizacji i rozkładów czasu pracy, a także okresów rozliczeniowych w umowach o pracę. Sprzyjałoby to realizacji promowanej obecnie w UE idei flexicurity. Możliwość wprowadzania w/w elementów organizacji pracy tylko w aktach wymienionych w art. 151⁸ § 1 bezzasadnie usztywnia rozkłady.
8. Na krytykę zasługuje regulacja zawarta w art. 151⁸ § 5, zgodnie z którą w gastronomii, czy w turystyce pracodawca mógłby wprowadzić w umowach o pracę przerwę w pracy trwającą do 5 godzin, za którą pracownicy otrzymywaliby wynagrodzenie tylko w przypadkach, gdy wynikałoby to z umowy. W okresie kryzysu i wzrostu bezrobocia jest to rozwiązanie nie do przyjęcia i rodzi pole do nadużyć dając pracodawcom narzędzie do wyzyskiwania pracowników poprzez faktyczne pozbawienie ich czasu wolnego od pracy.
9. Regulacja art. 147 § 2 jest niezgodna z przepisami dyrektywy 2003/88/EC oraz orzecznictwem ETS, które nakazują wliczać do czasu pracy czas dyżuru, który odbywa się poza domem pracownika.

Zgodnie z [art. 2 ust. 1](#) dyrektywy 93/104/WE czas pracy zdefiniowany został jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub

krajową praktyką”. Identyczne definicje zawiera [art. 2 ust. 1](#) dyrektywy 2003/88/WE, dlatego rozważania Trybunału na gruncie dyrektywy 93/104 zachowują pełną aktualność.

W świetle [art. 2 ust. 2](#) obydwu wymienionych dyrektyw przez okres odpoczynku należy rozumieć „każdy okres, który nie jest czasem pracy”. ETS w kilku orzeczeniach stwierdził w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, że czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy powinien w całości być wliczany do czasu pracy, nawet jeśli pracownik nie wykonywał w jego trakcie pracy (zob. np. wyrok w sprawie Simap, Jaeger, czy Dellas).

10. Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej jest zbyt niska i nie powinna być ustalana od najniższego wynagrodzenia za pracę, ale, podobnie jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – od wynagrodzenia pracownika. Pozwoliłoby to ograniczyć sytuacje nieuzasadnionego zatrudniania pracowników w nocy, a także stanowiłoby godziwą rekompensatę za wzmożoną pracę. Dodatek ten nie powinien też wchodzić do minimalnego wynagrodzenia za pracę (tak jak ma to miejsce obecnie).

11. Należy nałożyć na pracodawców obowiązek informowania okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników nocnych bez spełnienia się dodatkowych przesłanek, o których mowa w art. 148 § 6 (pisemny wniosek pracownika, czy też żądanie właściwego inspektora).

12. Powinien być wprowadzony warunek uzyskania zgody na pracę w godzinach nocnych, a także w godzinach nadliczbowych od pracowników samotnie wychowujących dziecko do lat 8, a także pracowników – rodziców dziecka niepełnosprawnego do lat 16. Takie rozwiązanie pozwoli takim pracownikom na godzenie pracy z koniecznością opieki nad dzieckiem i przyjęte jest od dawna jako norma w wielu krajach członkowskich UE.

13. Granice czasowe niedzieli i święta (zob. art. 151 § 2) powinny być dostosowane do pojęcia dnia wolnego od pracy, o którym mowa w art. 128 § 2 pkt 5, z zastrzeżeniem, że np. więcej niż połowa godzin powinna przypadać w granicach astronomicznej niedzieli lub święta.

14. W art. 151¹⁰ § 1 nie ma potrzeby wprowadzać pojęcia harmonogramu czasu pracy, które jest synonimem pojęcia rozkład czasu pracy. Skomplikuje to interpretację przepisów, której to komplikacji należy unikać. W zamian za to można powrócić do kiedyś obowiązującej regulacji, zgodnie z którą w przypadkach bardziej skomplikowanych organizacji pracy, pracodawca może wprowadzić pracownikom indywidualne rozkłady czasu pracy. W takich przypadkach przedstawiciele pracowników powinni mieć możliwość konsultacji z pracodawcą takich rozkładów.

15. Wydaje się też, że w wielu przypadkach, a zwłaszcza w okresie kryzysu trudno będzie pracodawcom sporządzać rozkłady czasu pracy na cały okres rozliczeniowy (zob. art. 151¹⁰ § 1). Doprowadzić to może do sytuacji, w których pracodawcy będą tworzyli „fikcyjne” rozkłady czasu pracy. Można by wprowadzić obowiązek sporządzania rozkładów na np. miesięczne okresy, z którymi pracodawca miałby obowiązek zapoznać pracowników np. z co najmniej 2 – tygodniowym wyprzedzeniem. Sprzyjać to będzie idei flexicurity.

16. Należy wyraźnie określić okres, przez który pracodawcy mają obowiązek przechowywać indywidualne rozkłady czasu pracy (nie ma przepisu, który by to regulował). Art. 151¹¹ § 3 nie reguluje tego w sposób jednoznaczny.

17. Należy zmienić art. 151¹⁰ § 3 w taki sposób, aby możliwa była zmian rozkładu czasu pracy za porozumieniem stron (nie tylko indywidualnego), z dnia na dzień.

18. Zakaz z art. 178 § 2 powinien dotyczyć również pracowników samotnie wychowujących dziecko do lat 8, a także pracowników – rodziców dziecka niepełnosprawnego do lat 16.

19. Przepis art. 143 § 3 został sformułowany w sposób, który może budzić wątpliwości, gdzie ma być ustalona wyższa liczba godzin nadliczbowych.

20. Proponujemy uwzględnić przynajmniej część propozycji FZZ dotyczących pracowników zmianowych i nocnych, jako pracowników szczególnie narażonych na utratę zdrowia w związku z uciążliwymi warunkami pracy.