



NACZELNA RADA ADWOKACKA

ul. Świętojerska 16, 00-202 Warszawa
tel. 22 505 25 00, 22 505 25 01, fax 22 505 25 08
e-mail: nra@nra.pl www.nra.pl

Warszawa, dnia 15 maja 2017 r.

..... Data wpływu
..... 18.05.2017 L. dz.
SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

Pan Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

Dot. GMS-WP-173-98/17

NRA-12-SM-1.89.2017

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 kwietnia 2017 r. uprzejmie przesyłam opinię Naczelnej Rady Adwokackiej do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przygotowaną przez adw. dr. Sebastiana Samolę.

adw. prof. dr hab. Maciej Gutowski

Przewodniczący Komisji Legislacyjnej
Naczelnej Rady Adwokackiej

Opinia

dotycząca projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

I.

Przedmiotem opinii jest projekt zmiany ustawy Kodeks pracy przedstawiony Marszałkowi Sejmu RP pismem z dnia 5 kwietnia 2017 r. i dotyczący obniżenia czasu pracy rodzica bądź opiekuna dziecka wieku do lat 10 do maksymalnie 7 godzin pracy (dziennie).

II.

Opiniowany projekt zmiany Kodeksu pracy wprowadza do tego aktu prawnego art. 178 § 3 ust. 1, zgodnie z którym „Pracownikowi, będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 10 roku życia, czas pracy nie może przekroczyć 7 godzin dziennie. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy”. Z treści proponowanego art. 178 § 3 ust. 2 KP wynika, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnień określonych w ust. 1 może korzystać jedno z nich.

Odnosząc się do opiniowanego przepisu należy wskazać przede wszystkim, że w znacznym zakresie stanowi on nawiązanie do projektu unijnych przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Cytowany projekt zmiany ustawy Kodeks pracy oraz projekt dyrektywy UE przedstawiają podobne uzasadnienia wprowadzenia przepisów ograniczających czas pracy rodziców bądź opiekunów małych dzieci. Przy czym w przypadku uzasadnienia projektu dyrektywy UE bardziej akcentuje się potrzebę rozwiązania problemu niedostatecznego zatrudnienia kobiet i wspieranie rozwoju ich kariery dzięki lepszym warunkom pozwalającym pogodzić obowiązki zawodowe z prywatnymi. Natomiast w odniesieniu do projektu

zmiany Kodeksu pracy zwraca się dodatkowo uwagę na m.in. rzeczywisty czas pracy w Polsce, który wg danych Eurostatu ma wynosić tygodniowo o ponad trzy godziny więcej niż średnia europejska, co ma przekładać się na ograniczenie polskich pracowników w zakresie ich czasu spędzanego z rodziną. Proponowane przepisy Kodeksu pracy mają wpłynąć na polepszenie kontaktów rodziców z dzieckiem, a w konsekwencji zwiększyć liczbę osób zadowolonych z życia rodzinnego, a tym samym spowodować m.in. zmniejszenie absencji w pracy. Aksjologiczne uzasadnienie projektu opiniowanej ustawy zasługuje na poparcie. Natomiast szczegółowych uwag wymagają poszczególne zapisy projektu.

III.

Projekt zmiany Kodeksu pracy przewiduje obligatoryjne obniżenie czasu pracy do 7 godzin (dziennie) pracownikowi będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 10 roku życia. Nasuwa się zatem zasadnicze pytanie jaka będzie sytuacja rodzica czy opiekuna dziecka do lat 10, który nie będzie chciał skorzystać z dobrodziejstwa obniżenia dziennego limitu czasu pracy? Czy z własnej woli będzie mógł z tego prawa zrezygnować całkowicie albo wykorzystywać je w ograniczonym zakresie bądź też ustalić jego zakres w porozumieniu z pracodawcą? Przepisy projektu dyrektywy UE przewidują w tym wypadku możliwość uelastycznienia czasu pracy, ale na wniosek zainteresowanego pracownika (który to wniosek pracodawca jest obowiązany rozpatrzyć), jednak bez nakładania na pracodawcę bezwzględnego obowiązku przyznania wnioskowanej zmiany organizacji pracy.

IV.

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy przewiduje, że ograniczenie czasu pracy przysługuje pracownikowi będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 10 roku życia, natomiast przepisy projektu Dyrektywy UE przewidują możliwość uelastycznienia czasu pracy pracownika dziecka w wieku do 12 lat.

V.

Skoro z projektu zmiany ustawy Kodeks pracy wynikać może obligatoryjność ograniczenia czasu pracy do 7 godzin dziennie dla uprawnionych pracowników, to nasuwa się istotne pytanie kto będzie ponosił koszty ograniczenia czasu pracy o jedną godzinę dziennie?

Zgodnie z projektowanym art. 178 § 3 ust. 1 zdanie drugie Kodeksu pracy „*Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy*”. Wobec tego skoro w uzasadnieniu projektu wskazano, że ustawa nie spowoduje skutków finansowych dla budżetu państwa, wnioskować można, że koszty ograniczenia czasu pracy 7 godzin dziennie (przykładowo miesięcznie może to być ograniczenie czasu pracy z 160 godzin do 140) poniosą pracodawcy. Koszty dotyczyć będą nie tylko wynagrodzenia za pracę lecz zapewne także pokrycia ubezpieczenia społecznego pracownika. Powstaje więc kwestia czy pracodawcy będą w stanie ponieść takie koszty związane z ograniczeniem czasu pracy uprawnionych pracowników?

VI.

Skoro w projekcie ustawy zapisano, iż „*Pracownikowi będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 10 roku życia, czas pracy nie może przekroczyć 7 godzin*”, to wnioskować można, że następstwem takiego zapisu będzie wyłączenie możliwości pracy nadliczbowej pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 10.

Podobna sytuacja ograniczenia czasu pracy dotyczyć będzie zatrudnienia pracownika w m.in. równoważnym czasie pracy, czasie pracy polegającym na częściowym pozostawaniu w pogotowiu pracy bądź czasie pracy związanym z dozorem urządzeń. We wszystkich tych systemach czasu pracy możliwe jest ustalenie dla pracownika normy

zwykłego czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę. Wprowadzenie proponowanej nowelizacji spowoduje wyłączenie takiej możliwości dla pracodawcy i konieczność zatrudniania pracownika objętego ochroną tylko do 7 godzin na dobę.

Wątpliwości powstają także w związku z wykonywaniem przez pracowników zatrudnienia w ramach tzw. zadaniowego czasu pracy. W odniesieniu do tych pracowników nie prowadzi się ewidencji czasu pracy. Wobec tego powstaje pytanie w jaki sposób mierzony będzie dzienny limit ich czasu pracy?

Podobny problem (jak w przypadku zadaniowego czasu pracy) dotyczy wykonywania podróży służbowych przez pracowników, których czas przejazdów nie jest wliczany do czasu pracy. W odniesieniu do tej grupy pracowników, zasadne byłoby doprecyzowanie, czy ograniczenie obejmuje wyłącznie czas pracy czy też także inne okresy pozostawiania pracownika w szeroko rozumianej dyspozycji pracodawcy (np. okresy przemieszczania się w czasie podróży służbowej, okresy dyżuru).

Opisane w niniejszym punkcie opinii ograniczenia dotyczące dyspozycyjności pracownika mogą istotnie wpłynąć na decyzję pracodawcy o utrzymaniu zatrudnienia pracownika, który korzystając ze skróconego czasu pracy nie spełni wymogów pracodawcy w zakresie realizacji powierzonych mu zadań np. kierowcy w transporcie międzynarodowym, sprzedawcy w sklepach, przedstawiciele handlowi.

Wejście zatrudnionego w okres skróconego czasu pracy na podstawie projektowanych przepisów może mieć wpływ na decyzje pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z tym pracownikiem. Jest to tym bardziej prawdopodobne, że projektowane przepisy nie przewidują ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy pracownika korzystającego z dobrodziejstwa 7-godzinnego dnia pracy.

Zaznaczam przy tym, że w uzasadnieniu projektu Dyrektywy UE akcentuje się, że wprowadzenie przepisów uelastyczniających czas pracy rodziców dzieci w wieku do 12 lat będzie oznaczać dodatkowe koszty dla przedsiębiorstw i w związku z tym pracodawcy mogą chcieć odrzucać wnioski o elastyczną organizację pracy bądź podejmować kroki w celu redukcji zatrudnienia pracowników zamierzających skorzystać ze skróconego czasu pracy. Stąd też w preambule projektu Dyrektywy UE wskazuje się na potrzebę wprowadzenia regulacji dających pracownikom korzystającym z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy objęcia ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniami do możliwego zwolnienia z pracy z powodu skorzystania z prawa do wystąpienia o elastyczną organizację pracy.

VII.

Z uwagi na zapis proponowanego art. 178 § 3 ust. 2 KP – *„jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnień określonych w ust. 1 może korzystać jedno z nich”* oraz z uwagi na powszechność umów cywilno-prawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło) zasadne byłoby rozważanie doprecyzowania, czy pod pojęciem „zatrudnienia” należy rozumieć tylko umowy o pracę, czy też umowy cywilne rodziców czy opiekunów dziecka.

dr Sebastian Samol
adwokat