



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
DSP.WPL.140.82.2018.ML

Warszawa, 6 lipca 2018 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

przekazuję przyjęte przez Radę Ministrów stanowisko wobec poselskiego projektu ustawy

**- o zmianie ustawy - Kodeks pracy
(druk nr 2520).**

Jednocześnie informuję, że Rada Ministrów upoważniła Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do reprezentowania Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych.

Z poważaniem,
(-) Mateusz Morawiecki

Stanowisko Rządu
wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(druk nr 2520)

I. Proponowane rozwiązanie.

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawarty w druku nr 2520, zakłada stosowanie nowego rozwiązania wobec rodziców lub opiekunów dziecka do ukończenia przez nie 15 roku życia. Czas pracy tych osób nie mógłby przekraczać 7 godzin na dobę, natomiast za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy, pracownicy zachowaliby prawo do wynagrodzenia.

Projekt dodatkowo przewiduje, że w przypadku zatrudnienia obojga rodziców lub opiekunów dziecka, proponowane rozwiązanie dotyczyłoby tylko jednego z nich. Zainteresowany tym prawem pracownik składałby pisemne oświadczenie pracodawcy, w którym określałby osobę korzystającą ze skróconego czasu pracy.

II. Opinia o projekcie ustawy.

Należy podkreślić, iż w obecnym stanie prawnym Kodeks pracy przewiduje szeroki katalog uprawnień związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich dotyczących zarówno zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy), możliwości łączenia niektórych urlopów z wykonywaniem pracy, jak również zawiera rozwiązania umożliwiające elastyczne dostosowanie czasu pracy do potrzeb pracownika (telepraca, indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy, system zadaniowego czasu pracy). Zatem, obecnie funkcjonujące rozwiązania już dziś umożliwiają obojgu rodzicom dostosowanie ich czasu pracy do realnych potrzeb związanych z opieką nad dzieckiem (np. odprowadzaniem go do przedszkola lub szkoły).

Warto przypomnieć, iż na przestrzeni ostatnich kilku lat zostały znacząco rozszerzone uprawnienia pracownicze związane z wychowaniem dziecka. Proponowana regulacja może doprowadzić do zwiększenia kosztów działalności pracodawców, ponieważ:

- dotyczy ona szerokiego i niejasno zarysowanego kręgu podmiotów, tj. nie tylko pracowników-rodziców, ale także pracowników-opiekunów dziecka (obecnie jedynym uprawnieniem przysługującym opiekunom dziecka jest bezpłatny urlop wychowawczy),

- wprowadza bezwzględny zakaz zatrudniania pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 15 roku życia w wymiarze czasu pracy przekraczającym 7 godzin na dobę,
- obliguje pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia za 1 godzinę na dobę bez faktycznego świadczenia przez ten czas pracy przez pracownika,
- zmusza do organizowania zastępstw związanych ze skróceniem czasu pracy pracowników objętych proponowaną regulacją (w niektórych przypadkach może to skutkować koniecznością wypłaty rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych),
- wprowadza bardzo długi okres stosowania 7 godzinnego dnia pracy, co przekłada się na równie długi okres ponoszenia przez pracodawcę kosztów z tym związanych (w maksymalnym wymiarze 15 lat) i nie zawiera żadnych wyjątków (a więc dotyczy to także przypadków, gdy np. drugi z rodziców przebywa na urlopie macierzyńskim).

Wejście w życie projektowanych regulacji spowoduje, że pracodawcy funkcjonujący zarówno w sferze publicznej, jak i na rynku prywatnym, będą podejmować działania zmierzające do zminimalizowania kosztów ich wprowadzenia.

W sektorze publicznym rozwiązaniem amortyzującym koszty wprowadzenia projektowanych rozwiązań byłby wzrost produktywności pracowników objętych projektowaną regulacją w przeliczeniu na jednostkę pracy (np. godzinę). Zatrudnienie dodatkowych osób, które wykonywałyby część obowiązków pracowników objętych projektowanymi przepisami, byłoby utrudnione ze względu na obowiązujące limity wydatków na wynagrodzenia i liczby etatów.

W sektorze prywatnym prawdopodobnie część pracodawców zdecydowałaby się na zwiększanie zatrudnienia (co oznaczałoby wzrost kosztów prowadzenia działalności), a część zmotywowała pracowników korzystających z nowego uprawnienia do wzrostu wydajności ich pracy, tak aby realizacja ich zadań została wykonana w nowym, niższym wymiarze czasu pracy. W przypadku braku możliwości podniesienia produktywności pracy może zaistnieć sytuacja, w której pracodawcy zwiększą wymiar czasu pracy pozostałych pracowników, ponosząc koszty wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych.

Nie można także wykluczyć, że część pracodawców pogodzi się z konsekwencjami wykonywania przez pracowników pracy w niższym wymiarze czasu pracy. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku, gdy obniżenie wymiaru czasu pracy do 7 godzin na dobę dla określonej grupy pracowników nie zostanie zamortyzowane wzrostem produktywności ani zwiększeniem zatrudnienia, w konsekwencji skutkować to może zmniejszeniem wpływów do

budżetu państwa m.in. z tytułu podatków: VAT, CIT, akcyzy, oraz z niektórych innych źródeł – jak np. cła.

Brak jest natomiast możliwości rzetelnego oszacowania w skali całej gospodarki, w jakich proporcjach pracodawcy wybiorą poszczególne rozwiązania, a także jak to się przełoży na finanse firm i stan sektora publicznego. Decyzje pracodawców zapewne zależą będą w znacznej mierze od profilu ich działalności, struktury wynagrodzeń, a także struktury wieku zatrudnionych pracowników.

Warto też zwrócić uwagę na inne następstwa wprowadzenia proponowanej regulacji. Ryzyko ponoszenia przez pracodawców kosztów nowego rozwiązania przez okres 15 lat może rodzić ich niechęć do zatrudniania (a więc dyskryminację) młodych kandydatów do pracy. Także dla osób objętych projektowanym rozwiązaniem mogą powstać ujemne skutki jego stosowania, w postaci ograniczenia dostępności do wielu stanowisk (np. kierowniczych) wymagających pracy przez 8 godzin dziennie.

Niezależnie od wyżej przedstawionych merytorycznych argumentów, warto także zwrócić uwagę na wady legislacyjne przedmiotowego projektu ustawy.

Po pierwsze, projekt koliduje z brzmieniem art. 148 Kodeksu pracy, który reguluje obowiązek wyrażania przez pracownika zgody na wykonywanie pracy powyżej 8 godzin na dobę w systemach: równoważnego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej, jak również przy pracy w ruchu ciągłym – w przypadku opiekowania się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia.

Po drugie, proponowany w projekcie wiek dziecka (15 lat) nie koresponduje z wiekiem dziecka, do ukończenia którego obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przyznają pracownikom szczególne uprawnienia, np. urlop rodzicielski lub urlop wychowawczy. Czas na ich wykorzystywanie (w przypadku ww. urlopów maksymalnie do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat) jest ściśle związany z fazami rozwoju dziecka i adekwatną do tego intensywnością opieki nad dzieckiem. Natomiast, w przypadku starszych dzieci (do lat 14) Kodeks pracy przewiduje tylko jedno uprawnienie, którego wymiar jest ograniczony (2 dni lub 16 godzin płatnego zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w roku kalendarzowym).

III. Wnioski.

Przedstawiając powyższe, Rada Ministrów negatywnie ocenia przedłożony projekt ustawy.