



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
DSP.WPL.140.89.2018.ML

Warszawa, 17 października 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 2584).

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 2584)**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2584), zwany dalej: „projektem ustawy”, przewiduje zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, dotyczące przepisów o czasie pracy. Zmiany te miałyby objąć następujące przepisy:

- 1) art. 132 Kodeksu pracy – przyznający pracownikom prawo do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- 2) art. 151⁴ Kodeksu pracy – określający szczególne zasady rekompensaty pracy wykonywanej poza normalnymi godzinami pracy przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych;
- 3) art. 151⁵ Kodeksu pracy – regulujący problematykę dyżuru.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu potrzeba nowelizacji Kodeksu pracy jest podyktowana tym, że obecne regulacje prawne nie zabezpieczają określonych w Konstytucji RP praw wobec pracowników odbywających dyżur domowy, tj. prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę i prawa do wypoczynku. Ponadto do głównych założeń projektu ustawy należy poprawa sytuacji osób kierujących zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Na podstawie przedstawionego projektu ustawy oraz uzasadnienia do niego można stwierdzić, że w stosunku do obecnego stanu prawnego przewiduje on w zakresie:

- 1) art. 132 Kodeksu pracy – przyznanie pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Skutkiem tego pracownikom tym bezwzględnie musiałby być zapewniany taki odpoczynek. Wyjątkiem pozostają przypadki konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) art. 151⁴ Kodeksu pracy – przyznanie pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych prawa do rekompensaty za pracę poza normalnymi godzinami pracy, tj. wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy;

- 3) art. 151⁵ Kodeksu pracy – możliwość polecenia pracownikowi pełnienia dyżuru tylko pod warunkiem, że czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy; zagwarantowanie wszystkim pracownikom pełniącym dyżur, w tym także dyżur pełniony w domu, rekompensaty, tj. czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia; zagwarantowanie nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz ww. rekompensaty za pełniony dyżur również pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Ustawa miałaby wejść w życie po upływie 6 tygodni od dnia ogłoszenia.

W obecnym stanie prawnym z art. 132 Kodeksu pracy wynika, że co do zasady pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Gwarancja ta nie dotyczy jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a także przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W tych przypadkach pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Natomiast zgodnie z art. 151⁴ Kodeksu pracy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednakże kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Z art. 151⁵ Kodeksu pracy wynika, że pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania 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). 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 Kodeksu pracy, tj. odpoczynku dobowego i tygodniowego. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60%

wynagrodzenia. Jednakże gwarancja odpoczynku dobowego oraz tygodniowego, a także rekompensata za czas dyżuru nie dotyczą pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Odnosząc się do projektowanych zmian należy stwierdzić, że dla celów przepisów o czasie pracy za pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych (art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy). Naruszenie minimum 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego w przypadku takich pracowników może mieć miejsce tylko wyjątkowo, tj. gdy występują przesłanki do wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Uznaje się, że charakter pracy i zakres odpowiedzialności, a także znacznie wyższe wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy uzasadniają wyłączenie ich bezwzględnego prawa do takiego odpoczynku – tym bardziej, że wówczas przysługuje im równoważny okres odpoczynku (w okresie rozliczeniowym). Z tych samych powodów art. 151⁴ Kodeksu pracy w przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy wyłącza, a w przypadku kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych znacznie ogranicza, prawo do rekompensaty za pracę poza normalnymi godzinami pracy, a art. 151⁵ Kodeksu pracy nie gwarantuje pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy odpoczynku dobowego, tygodniowego ani jakiegokolwiek rekompensaty za czas pełnienia dyżuru.

Należy również stwierdzić, że projekt wymaga daleko idących zmian legislacyjnych.

Projektowany art. 151⁴ Kodeksu pracy nie wydaje się być prawidłowo sformułowany. Jeżeli celem projektodawcy jest zrównanie zasad rekompensaty pracy wykonywanej poza normalnymi godzinami pracy przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przez kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych z zasadami rekompensaty takiej pracy pozostałych pracowników, to dla osiągnięcia takiego efektu wystarczające byłoby po prostu uchylenie tego przepisu. Jego proponowane brzmienie budzi natomiast poważne wątpliwości co do konkretnych zasad rekompensaty, jaka miałaby być przyznawana określonym w tym przepisie pracownikom wykonującym pracę poza normalnymi godzinami pracy w zależności od pory dnia i charakteru takiej pracy.

Wątpliwości budzi także projektowana redakcja art. 151⁵ Kodeksu pracy przewidującego, iż pracodawca nie może zobowiązać pracownika do dyżuru, chyba że czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy. Z powyższego przepisu powinno w sposób nie budzący wątpliwości wynikać czy czas dyżuru jest wliczany do czasu pracy, czy nie jest.

Ze względu na powyższe uwagi, Rada Ministrów negatywnie ocenia przedłożony projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawarty w druku nr 2584.