



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VIII kadencja

**Druk nr 2584**  
Warszawa, 22 marca 2018 r.

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

## **- o zmianie ustawy - Kodeks pracy.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Macieja Masłowskiego.

(-) Piotr Apel; (-) Wojciech Bakun; (-) Józef Brynkus; (-) Barbara Chrobak; (-) Paweł Grabowski; (-) Jerzy Jachnik; (-) Tomasz Jaskóła; (-) Bartosz Józwiak; (-) Norbert Kaczmarczyk; (-) Andrzej Kobylarz; (-) Jerzy Kozłowski; (-) Maciej Masłowski; (-) Robert Mordak; (-) Błażej Parda; (-) Stefan Romecki; (-) Łukasz Rzepecki; (-) Jarosław Sachajko; (-) Paweł Szramka; (-) Agnieszka Ścigaj.

## U S T A W A

z dnia

### o zmianie ustawy – Kodeks pracy

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 151<sup>4</sup>, z późn. zm.<sup>1)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 132 otrzymuje brzmienie:

„Art. 132. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku z zastrzeżeniem art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy: przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.”;

2) art. 151<sup>4</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 151<sup>4</sup>. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy, w tym w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, z prawem do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.”;

3) art. 151<sup>5</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 151<sup>5</sup>. § 1. Pracodawca nie 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), chyba, że czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy.

§ 2. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Za czas dyżuru 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.”.

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 tygodni od dnia ogłoszenia.

---

<sup>1)</sup>Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, 1662, z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268, 1735, z 2016 r. poz. 868, 910, 960, 1053.

## UZASADNIENIE

### 1. Potrzeba i cel wydania aktu

Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę jest prawem gwarantowanym zarówno przez Konstytucję RP jak i przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to, iż pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje odpowiednie wynagrodzenie. Pracownikowi oprócz świadczenia pieniężnego przysługuje prawo do wypoczynku. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 maja 2013 r. podkreślił, iż prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także postanowienie o maksymalnych normach czasu pracy należy traktować jako konstytucyjną gwarancję prawa do wypoczynku<sup>1</sup>. W związku z powyższym należy podkreślić, iż Konstytucja RP jako nadrzędny akt normatywny państwa zapewnia pracownikom prawo do wypoczynku. Obecne regulacje prawne nie zabezpieczają wskazanych praw wobec pracowników odbywających dyżur domowy. Zmiana dotychczasowych norm w zakresie dyżuru domowego jest konieczna ze względu na nagminne wykorzystywanie wskazanego przepisu przez pracodawców. Projekt ustawy ma na celu zmniejszenie nadużywania przepisów prawa przez pracodawców, a w konsekwencji zabezpieczyć prawo pracowników do wynagrodzenia i nieprzerwanego odpoczynku. Propozycja zmian zakłada, iż pojęcie dyżuru dotyczyć będzie jedynie pracowników służby zdrowia i jednostek mundurowych (przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii) z pominięciem pracowników kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

### 2. Dotychczasowy stan prawny

Obecne regulacje pozwalają na to, że pracownicy kierujący zakładem pracy w imieniu pracodawcy, odbywający dyżur są pozbawieni prawa do wynagrodzenia i nieprzerwanego dobowego odpoczynku.

#### a) art. 132

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownikowi w każdej dobie przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Takie uregulowanie zostało również przedstawione w art. 3 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>2</sup>. Norma ta została przyjęta przez kraje Unii Europejskiej, z tym że w Polskim systemie prawnym prawo to nie przysługuje m.in. pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy za nieprzerwany odpoczynek należy rozumieć okres odpoczynku, w którym pracownik może dysponować czasem według swojego uznania. Oznacza to, że pracodawca nie może w trakcie odpoczynku angażować pracownika do jakiegokolwiek aktywności związanej z wykonywaną przez niego pracą. Uregulowanie to nie uwzględnia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Do tej grupy pracowniczej należą osoby kierujący jednoosobowo zakładem pracy oraz ich zastępcy, a także pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy. Do grupy tej zalicza się także głównych księgowych. O zakwalifikowaniu pracownika decydują przepisy określające ustrój danej jednostki organizacyjnej (ustawy i przepisy wewnątrz zakładowe). Zgodnie z powyższym obecnie pracownikowi przysługuje w każdej

dobie prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku z zastrzeżeniem, iż przepis ten nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

**b) art. 151<sup>4</sup>**

Na podstawie obecnie obowiązujących przepisów, 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, z zastrzeżeniem, iż 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 jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Obecnie sporną kwestią jest pojęcie „w razie konieczności” które jest nadużywane przez pracodawców. Zgodnie z orzecznictwem na podstawie art. 151 4 § 1 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, z zastrzeżeniem § 2. Jak wynika z brzmienia tego przepisu, przesłanką jego zastosowania jest stan konieczności, pod którym to pojęciem należy rozumieć jedynie sporadyczną potrzebę, uzasadnioną wyjątkową sytuacją, a nie zaś, jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy, wynikające z wadliwie określonego zakresu czynności (ustalenia zadań) lub nieprawidłowej organizacji pracy. Oznacza to, że nawet osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Reasumując pracownicy zatrudnieni jako osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy w razie konieczności, wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji doprowadza to do sytuacji w której pracownik po zakończeniu pracy w ustalonym wymiarze, w razie konieczności może zostać zobowiązany do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia.

**c) art. 151<sup>5</sup>**

Dyżur pracowniczy definiowany jako pozostawanie pracownika poza godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obecnie czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru przez pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie upoważnia go skorzystania z prawa do odpoczynku. 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. Obecna regulacja prawna stanowi podstawę do nadużyć ze strony pracodawców, którzy regularnie zobowiązują pracownika do pozostawania w gotowości do pracy. Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy pełniący dyżur na warunkach określonych w komentowanym artykule nie muszą mieć zapewnianego nieprzerwanego, jedenastogodzinnego dobowego okresu odpoczynku oraz czasu wolnego od pracy za dyżur pełniony w innym miejscu niż ich dom.

### **3. Projektowany stan prawny**

Do głównych założeń niniejszego projektu ustawy należy poprawa sytuacji osób kierujących zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

#### **a) art. 132**

Projekt zakłada aby we wskazanym przepisie nieprzerwany dobowy wypoczynek dotyczył również pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Art. 132 § 2 ustanawia wyjątki od zasady jedenastogodzinnego okresu dobowego odpoczynku. Omawiana zasada nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a także przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W sytuacji gdy prowadzona jest akcja ratownicza wyjątek, o którym mowa art. 132 § 2 pkt. 2 jest uzasadniony, z uwagi na okoliczności, a także cel jakim jest ratowanie życia lub zdrowia ludzkiego. Niestosowanie zasady jedenastogodzinnego okresu dobowego odpoczynku wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest niezrozumiałe i nie znajduje uzasadnienia. Projekt zmian zakłada wyłączenie wskazanych pracowników z grupy osób nieobjętych prawem do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a tym samym zakończenie nadużywania wskazanego przepisu przez pracodawców.

#### **b) art. 151<sup>4</sup>**

Proponowane zmiany dotyczą uzyskania prawa do wynagrodzenia przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę poza normalnymi godzinami pracy w godzinach nadliczbowych jeżeli za pracę tą nie dostali dnia wolnego od pracy. Projekt ustawy zakłada udzielenie pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną poza normalnymi godzinami pracy. Propozycja zmian znajduje uzasadnienie zarówno w prawie krajowym jak i unijnym. Pracownikom za wykonaną pracę przysługuje prawo do wynagrodzenia, dlatego niezrozumiałe jest dlaczego wskazani pracownicy wykonujący pracę dodatkową, ponadplanową nie otrzymują wynagrodzenia tylko dlatego, że zarządzają w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

#### **c) art. 151<sup>5</sup>**

Projekt zakłada również, iż pracodawcy mogą zobowiązać pracowników do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym pracodawcą jeśli czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy. Ponadto według proponowanych zmian czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art.

132 i art. 133 k.p. Kolejną propozycją zmiany jest założenie, iż za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w braku możliwości udzielenia czasu wolnego -wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeśli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia -60% wynagrodzenia. Rozwiązanie takie zakończyłoby nagminne wykorzystywanie przez pracodawców instytucji dyżuru. Zmiana regulacji zakładająca, iż czas dyżuru będzie wliczany do czasu pracy przyczyni się ugruntowania prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także nieprzerwanego odpoczynku. Pracodawcy, którzy będą zobowiązani do zakwalifikowania dyżuru domowego jako czasu pracy nie będą nagminnie zlecać pracownikom pozostawania w gotowości do pracy. Zmiana ta pozwoli pracownikom kierującym w imieniu pracodawcy zakładem pracy na korzystanie z prawa do nieprzerwanego dobowego odpoczynku a w razie konieczności wykonywania dodatkowej pracy zapewni stosowne wynagrodzenie.

Warto wskazać także na istniejące w tej kwestii orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W wyroku z dnia 21 lutego 2018 roku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, iż okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem szybkiego stawienia się na wezwanie pracodawcy należy traktować jako „czas pracy”. Trybunał miał już wcześniej okazję wypowiedzieć się w kwestii tego, czy okres dyżuru pracownika objętego zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88 należy uznać za „czas pracy” czy „okres odpoczynku”. W tym kontekście Trybunał stwierdził najpierw, że pojęcia „czas pracy” i „okres odpoczynku” są rozłączne. Należy zatem stwierdzić, że w obecnym stanie prawa Unii okres dyżuru pełnionego przez pracownika w ramach pracy świadczonej na rzecz jego pracodawcy może być albo „czasem pracy”, albo „okresem odpoczynku”. Ponadto ani intensywność pracy wykonanej przez pracownika, ani jego wydajność, nie wchodzi w skład pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88. Trybunał orzekł również, że obowiązki służbowe pracownika obejmują jego fizyczną obecność oraz dyspozycyjność w miejscu pracy w czasie dyżuru w celu wykonywania jego obowiązków. Jest tak nawet jeżeli rzeczywiście wykonywane przez niego zadania różnią się w zależności od okoliczności. Wyłączenie z zakresu pojęcia „czasu pracy” okresów dyżuru obejmujących fizyczną obecność w miejscu pracy oznaczałoby bowiem podważenie celu dyrektywy 2003/88. Cel ten to zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Osiągnięcie go następuje poprzez zapewnienie im prawa do korzystania z odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku oraz odpowiednich przerw w pracy. Z orzecznictwa Trybunału wynika też, że decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Musi też pozostawać w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzi bowiem w zakres ich obowiązków służbowych.

#### **4. Różnice między obecnym a proponowanym stanem prawnym**

Rozbieżności pomiędzy obecnym a postulowanym stanem prawnym w głównej mierze dotyczą sytuacji osób zatrudnionych jako pracownicy kierujący w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Obecnie omawiana grupa pracownicza charakteryzuje się tym, iż po zakończeniu pracy w określonym wymiarze czasowym pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Osoby takie uzależnione są od telefonu czy komputera a tym samym pozbawione są szansy na nieprzerwany odpoczynek. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wiąże się z szeregiem ograniczeń po stronie pracownika. Osoba pełniąca dyżur domowy nie może oddalić się od miejsca zamieszkania, nie może spożywać alkoholu, nie może również podjąć się zajęć związanych typowo z życiem rodzinnym ponieważ w każdym momencie może zostać zobowiązana do zgłoszenia się do miejsca pracy. Takie ukształtowanie systemu prawnego jest krzywdzące dla pracowników, którzy poprzez dyżury domowe pozbawieni są prawa do nieprzerwanego odpoczynku. Zmiana obowiązujących przepisów zobowiązałaby pracodawców do wypłacania wynagrodzenia pracownikom kierującym w ich imieniu zakładem pracy, za pracę wykonywaną w czasie dyżuru, a tym samym skłoniłaby pracodawców do racjonalnego korzystania z instytucji dyżuru.

#### **5. Skutki wejścia w życie**

Proponowana zmiana przyczyniłaby się do polepszenia sytuacji prawnej pracowników. Obecnie pracodawcy nagminnie wykorzystują wskazane przepisy i celowo zatrudniają pracowników na stanowiskach kierowniczych (zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy) aby mieć pewność, że w sytuacjach nagłych pracownik zgłosi się do miejsca pracy. Zmiana przepisów poszerzyłaby prawa pracownicze o prawo do nieprzerwanego odpoczynku dla osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Wejście w życie zmienionej ustawy w dużym stopniu wpłynęłoby na sytuację pracowników, a także przyczyniłoby się do ugruntowania zasady, iż za wykonaną pracę przysługuje stosowne wynagrodzenie.

Przedkładany projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 28 marca 2018 r.

BAS-WAPM-717/18

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

### **Opinia**

**w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Maciej Masłowski)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2012 r. poz. 32, ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

#### **1. Przedmiot projektu ustawy**

Projekt ustawy przewiduje zmianę artykułów 132, 151<sup>4</sup> oraz 151<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, ze zmianami). Projekt zakłada: 1) rezygnację ze stosowania wyjątku od zasady jedenastogodzinnego okresu dobowego odpoczynku wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, 2) uzyskanie prawa do wynagrodzenia przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę poza normalnymi godzinami pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli za pracę tę nie dostali dnia wolnego od pracy, 3) wliczanie czasu dyżuru, polegającego na pozostawaniu poza normalnymi godzinami pracy w gotowości, do czasu wykonywania pracy, z zachowaniem prawa pracownika do odpoczynku. Za czas dyżuru pracownikowi ma przysługiwać czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie sześciu tygodni od dnia ogłoszenia.

#### **2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem**

Ze względu na przedmiot projektu należy wskazać dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r.

dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, str. 381; dalej: dyrektywa 2003/88/WE).

### **3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

Przepisy projektu regulują prawo do odpoczynku i prawo do wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, w połączeniu z kwestią pracy w godzinach nadliczbowych i pozostawania w gotowości poza normalnymi godzinami pracy.

Dyrektywa 2003/88/WE ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy. Dyrektywa ma zastosowanie m.in. do minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 3 dyrektywy państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym. Dyrektywa 2003/88/WE przewiduje możliwość stosowania w tym zakresie odstępstw. Odstępstwa mogą dotyczyć m.in. pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji.

Proponowana regulacja nie narusza przepisów dyrektywy 2003/88/WE.

### **4. Konkluzja**

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Akceptował:  
Dyrektor/  
Biura Analiz Sejmowych

Wojciech Arndt

Warszawa, 28 marca 2018 r.

BAS-WAPM-718/18

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

### Opinia

**w sprawie stwierdzenia – w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu – czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Maciej Masłowski) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej**

Projekt ustawy przewiduje zmianę artykułów 132, 1514 oraz 1515 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, ze zmianami). Projekt zakłada: 1) rezygnację ze stosowania wyjątku od zasady jedenastogodzinnego okresu dobowego odpoczynku wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, 2) uzyskanie prawa do wynagrodzenia przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę poza normalnymi godzinami pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli za pracę tę nie dostali dnia wolnego od pracy, 3) wliczanie czasu dyżuru, polegającego na pozostawaniu poza normalnymi godzinami pracy w gotowości, do czasu wykonywania pracy, z zachowaniem prawa pracownika do odpoczynku. Za czas dyżuru pracownikowi ma przysługiwać czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie.

Projekt ustawy nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa UE.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.**

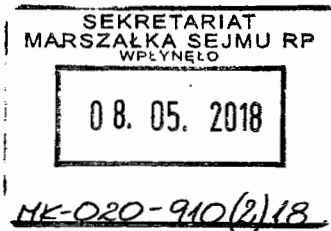
Akceptował:  
Dyrektor  
Biura Analiz Sejmowych

Wojciech Arndt



Warszawa, dnia 7 maja 2018 r.

L.dz. FZZ 227/05/07/2018



Szanowny Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**OPINIA DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KODEKS PRACY  
(PROJEKT KLUBU POSELSKIEGO KUKIZ'15).**

Po przeprowadzeniu analizy projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy opracowanego przez klub poselski Kukiz'15, Forum Związków Zawodowych ocenia przedstawiony projekt:

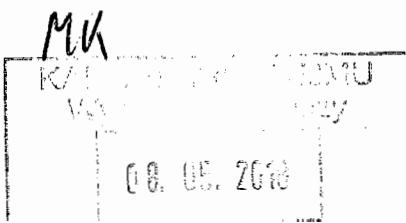
- 1) Negatywnie w zakresie zrównania z innymi pracownikami uprawnień pracowników kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy – w zakresie obowiązkowej przerwy dobowej oraz uprawnień w zakresie nadgodzin,
- 2) Pozytywnie w zakresie zmian dotyczących dyżurów pracowniczych.

Ad. 1

Propozycja zmiany art. 132 k.p. wprowadzająca obowiązkowy 11 godzinny odpoczynek w każdej dobie dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, nie zasługuje na poparcie. Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy, są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główny księgowy.

Ta kategoria pracowników, poza głównym księgowym, sama organizuje sobie pracę, nie pozostając w podporządkowaniu służbowym i tym samym samodzielnie organizuje sobie pracę. Powinna zatem zadbać o to, żeby w każdej dobie pracowniczej zapewnić sobie 11 godzinny nieprzerwany odpoczynek. Uzasadnione byłoby natomiast wyłączenie z kategorii osób zarządzających zakładem pracy głównego księgowego.

Propozycja nowelizacji art. 151<sup>4</sup> k.p. sprowadza się w istocie do zapewnienia pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom





wyodrębnionych komórek organizacyjnych, takich samych uprawnień w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, jak i wynagrodzenia za nią, jakie posiadają inni pracownicy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że pracownicy mają obowiązek pracy w nadgodzinach na polecenie przełożonych. W przypadku osób zarządzających, które jak wskazano wyżej, organizują one same sobie pracę, tym samym w przypadku przyjęcia proponowanego rozwiązania, nie byłoby możliwe obiektywne ocenienie konieczności pracy przez nich w nadgodzinach, co mogłoby prowadzić do nadużyć.

Odnosnie kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, to w ocenie naszego Związku, nie ma przeszkód, aby zrównać ich uprawnienia w omawianym zakresie z pozostałymi pracownikami, z tym że praca w nadgodzinach tej grupy mogłaby się odbywać wyłącznie na polecenie osób zarządzających zakładem pracy.

#### Ad. 2

Oczywistym jest, że przebywanie w stanie gotowości do podjęcia pracy nie może być traktowane jak wypoczynek, gdyż będący w stanie gotowości pracownik nie może swobodnie decydować o swoim czasie wolnym, nawet przebywając w domu - zawsze musi być przygotowany na szybkie podjęcie pracy.

Obecnie obowiązująca regulacja jest dalece niekorzystna dla pracowników, zwłaszcza pracowników wykonujących czynności wspomagające działalność podstawową pracodawcy, np. informatyków, mechaników, kierowców i innych.

Projektowana zmiana ujednotolica zaliczanie dyżuru do czasu pracy - każdy dyżur, niezależnie od miejsca jego wykonywania oraz faktycznego wykonywania pracy podczas dyżuru miałyby być zaliczany do czasu pracy pracownika. Rozwiązanie to, jakkolwiek zrozumiałe, nie jest jednoznacznie postrzegane.

Należy uznać, niezależnie od miejsca wykonywania dyżuru czy faktycznego wykonywania pracy przez pracownika podczas dyżuru, że czas wolny lub ekwiwalent pieniężny jest odpowiednią gratyfikacją pracownika za czas poświęcony na pozostawanie w gotowości do wykonywania pracowniczych obowiązków poza normalnymi godzinami pracy.

Takie rozwiązanie wpłynęłoby na ograniczenie korzystania z dyżurów do niezbędnego minimum.





Jednocześnie FZZ rekomenduje zmianę redakcyjną projektowanego art. 151<sup>5</sup> § 1 kp, tj.:

*„Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do podjęcia pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czas dyżuru wlicza się do czasu pracy”.*

Z poważaniem,

*Dorota Gardias*  
Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA  
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH





Warszawa, dnia 18 maja 2018 r.



**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

**Szanowny Pan**

**Marek Kuchciński**

Szanowny Panie Marszałku,

niniejszym, działając jako przedstawiciel posłów wnioskodawców, wnoszę o uzupełnienie uzasadnienia do poselskiego projektu ustawy

**- o zmianie ustawy Kodeks pracy**

złożonego na ręce Pana Marszałka w dniu 22 marca 2018 r. o oświadczenie dotyczące przewidywanych skutków finansowych.

Z wyrazami szacunku,

Maciej Masłowski

Poseł na Sejm RP



### Uzupełnienie uzasadnienia

Do uzasadnienia niniejszego projektu, po zdaniu: „Przedkładany projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.” dodaje się zdanie:

„Projekt ustawy nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa. Projekt ustawy nie powoduje skutków finansowych dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.”.