

Warszawa, 28 kwietnia 2016 r.
KL/191/78/674/GSB/2016

Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

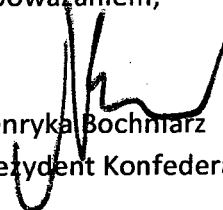
L. dz.

Data wpływu 2. 05. 2016 r.

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 31 marca 2016 r. (GMS-WP-173-88/16) w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw przesyłam w załączeniu opinię Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem,



Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan



Opinia Konfederacji Lewiatan do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw

Projekt poselski Klubu Parlamentarnego Polskiego Stronnictwa Ludowego przewiduje wprowadzenie do ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 28 z późn. zm.) Święta Wielki Piątek – drugi dzień Triduum Paschalnego i 24 grudnia - Wigilia jako dni częściowo wolne od pracy. Proponuje się skrócenie w te dni czasu pracy i maksymalnie może on wynosić 4 godziny na dobę.

Konfederacja Lewiatan jest stanowczo przeciwna wprowadzaniu dodatkowego czasu wolnego w Wielki Piątek i Wigilię. Nie stać polskich przedsiębiorstw i polskich rodzin na dłuższe świętowanie - firmy poniosą zbyt duże straty, staniemy się mniej konkurencyjni i atrakcyjni inwestycyjnie. Przedsiębiorstwa ponoszą w czasie wolnym od pracy koszty stałe (amortyzacja majątku trwałego, ochrona, ogrzewanie, itp.) bez możliwości ich zrekompensowania w pozostałe dni robocze.

Wprowadzenie dodatkowego czasu wolnego spowoduje negatywne konsekwencje dla finansów publicznych - obniży się roczna sprzedaż dóbr i usług, zmniejszą się wpływy budżetowe z podatków CIT oraz VAT.

Poza negatywnymi skutkami ekonomicznymi obniżenie czasu pracy pracownikom do 4 godzin byłoby rozwiązaniem niekorzystnym pod względem organizacyjnym, jeszcze bardziej komplikującym zarządzanie procesem pracy i rozliczanie czasu pracy.

Należy podkreślić, że Polska zalicza się do krajów europejskich o największej liczbie dni świątecznych w roku. W 2010 roku wprowadzono też Święto Trzech Króli jako dzień wolny od pracy.

W naszej ocenie nie ma potrzeby ustawowego skracania czasu pracy w Wielki Piątek i Wigilię, ponieważ każdy pracodawca może indywidualnie ustanowić w firmie dni wolne w okresie świątecznym bądź ograniczyć czas pracy w te dni, aby umożliwić pracownikom udział w uroczystościach kościelnych. Pracodawcy coraz częściej korzystają z tej możliwości traktując ją jako dodatkowy benefit dla pracowników.

Ponadto warto wspomnieć, że obowiązuje rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy. Zgodnie z tym rozporządzeniem pracownik należący do kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, prośbę o udzielenie zwolnienia od pracy powinien zgłosić pracodawcy co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia. Pracodawca zawiadamia pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia.

member of **BUSINESSEUROPE**



Skrócenie czasu pracy w Wielki Piątek i Wigilię spowoduje dłuższą absencję pracowników. Częstą praktyką jest łączenie dnia świątecznego z krótkimi urlopami wypoczynkowymi, w tym urlopami na żądanie - które muszą być przez pracodawcę udzielone - i tym sposobem zapewnianie sobie kilkudniowych przerw w pracy na odpoczynek (tzw. długie weekendy). Biorąc pod uwagę układ kalendarza pracownicy mogą korzystać z długich okresów świątecznych (szczególnie w grudniu i styczniu), co skutkuje spowolnieniem gospodarczym, a nawet przestojem w niektórych branżach.

Ograniczenie pracy do 4 godzin spowoduje duże problemy organizacyjne biorąc pod uwagę fakt, że są różne systemy i rozkłady czasu pracy (np. dozór urządzeń, pilnowanie mienia, ruch ciągły, system równoważny). Przykładowo praca w systemie trzymianowym może być zaplanowana, w taki sposób, że: I zmiana od godz. 18.00 – 22.00; II zmiana od godz. 22.00 – 2.00 ; III zmiana od godz. 2.00 do 6.00 (Wielka Sobota, Wigilia). Ograniczenie pracy w te dni do 4 godzin nie spowoduje, że od godziny 18.00 (3 zmiany 4-godzinne od 6.00 rano) pracownicy będą mogli oddać się praktykom religijnym czy poświęcić czas na spotkania rodzinne. Proponowana zmiana spowoduje znaczące utrudnienia w tworzeniu harmonogramów w przypadku skróconego tygodnia pracy, który dopuszcza pracę przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia czy pracy weekendowej polegającej na tym, że praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Odnosząc się do treści proponowanych w projekcie przepisów stwierdzamy, że są one niedopracowane i trudno je zinterpretować. Nie ma ustępu 1 w artykule 1 zmienianej ustawy, więc nie sposób dodawać ust. 1a. Ponadto według porządku alfabetycznego należy przyjąć: k,l,m - a nie jak w projekcie: k,m,l.

Podsumowując, Konfederacja Lewiatan wyraża negatywne stanowisko do przedłożonego projektu.

Konfederacja Lewiatan, 28 kwietnia 2016 r.

KL/191/78/674/GSB/2016





**OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH**

NIP: 526-025-13-39

Regon: 001133016

KRS: 0000033976

Warszawa, 28 kwietnia 2016 roku

OPZZ/AR/PŚ/156/2016

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 04. 05. 2016

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

uprzejmie informuję, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) popiera poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw.

OPZZ w wielu swych stanowiskach i opiniach wskazywało na to, że skrócenie czasu pracy w Wigilię oraz Wielki Piątek pozwoli na godniejsze i spokojniejsze przeżywanie ważnych w polskiej tradycji świąt oraz zapewni możliwość spędzenia tych szczególnych chwil w rodzinnym gronie.

Ponadto należy zauważyć, że od pewnego czasu pracodawcy dostrzegając wagę zagadnienia oraz ze wszech miar uzasadnione potrzeby Pracowników i coraz powszechniej skracają im w tych dniach godziny pracy.

Przedłożone nowe regulacje odzwierciedlają zatem dobrą praktykę postępowania pracodawców, a także są odpowiedzią na powszechne społeczne oczekiwanie zmian w tym zakresie.

Warto również wskazać, że w wielu europejskich państwach dni te są dniami wolnymi od pracy, co w świetle faktu, iż Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów świata, stanowi dodatkowe uzasadnienie projektowanych zmian, a nawet stanowi pole do dalszej dyskusji, co do określenia większego wymiaru zwolnienia od pracy w tych dniach dla pracowników.

Z poważaniem,

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

SP/61809/633/2016

Gdańsk, 29 kwietnia 2016 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. 28. 04. 2016

Data wpływu

Szanowny Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

dot. pisma nr GMS-WP-173-8

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 61/16 ws. opinii o poselskim (KP PSL) projekcie ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KR NSZZ „Solidarność”

Ewa Złotek

Decyzja
Prezydium KK
nr 61/16

ws. opinii o poselskim (KP PSL) projekcie ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi uwagi do *poselskiego (KP PSL) projektu ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw.*

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” stwierdza, że projekt ustawy zmierza w dobrym kierunku i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników i NSZZ „Solidarność”.

Jednocześnie projekt budzi następujące wątpliwości prawne :

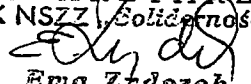
- 1) Przedstawiona propozycja nie przewiduje wolnego dnia z tytułu Wigilii oraz Wielkiego Piątku a jedynie obniżenie wymiaru czasu pracy w te dni do nie więcej niż 4 godzin. W wielu państwach Unii Europejskiej Wigilia oraz Wielki Piątek są dniami wolnymi od pracy i nie widzimy powodu, dla którego nie miałyby tak być również w Polsce;
- 2) Skrócenie czasu pracy w Wigilię i Wielki Piątek jedynie do czterech godzin uważamy za niewystarczające i budzące szereg problemów w praktyce stosowania tych przepisów. Nie wiadomo na przykład jak miałyby w nowym stanie prawnym wyglądać obliczanie obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym, w którym wystąpi Wigilia czy Wielki Piątek. Autorzy projektu nie precyzują, czy wymiar ten byłby obniżany o 4 godziny. Zaproponowane przepisy należałoby interpretować w ten sposób, że pracownicy odpracowywaliby nieprzepracowane powyżej 4 godziny w inne dni okresu rozliczeniowego. Ponadto, przedstawiony projekt nie przedstawia żadnych rozwiązań, które gwarantowałyby, że w omawianych dniach praca ukończona zostanie w czasie umożliwiającym wspólne

świętowanie z rodziną. Nie wprowadza się zakazu pracy w godzinach nadliczbowych, czy pracy na zmiany robocze w tych dniach;

- 3) Proponujemy, aby w ustawie nie używać określenia „drugi dzień Triduum paschalnego”. Sposób liczenia dni w czasie Triduum Paschalnego jest ściśle związany z zasadami liczenia czasu w liturgii Kościoła Katolickiego i bierze się z tradycji liczenia dnia na sposób semicki - od wieczora do rana. Triduum Paschalne zaczyna się w Wielki Czwartek Liturgią Wieczery Pańskiej i kończy nieszporami w Niedzielę Zmartwychwstania - to według naszego sposobu liczenia czasu 4 dni. Tymczasem dni Triduum Paschalnego liczymy w następujący sposób - od wieczora Wielkiego Czwartku (Liturgia Wieczery Pańskiej) do wieczora Wielkiego Piątku - pierwszy dzień; od wieczora Wielkiego Piątku do Wieczora Wielkiej Soboty - drugi dzień i od wieczora Wielkiej Soboty do wieczora (nieszporów) Wielkiej Niedzieli - trzeci dzień. Liturgicznie większość Wielkiego Piątku to pierwszy dzień Triduum Paschalnego, nie drugi, jak piszą autorzy ustawy. Pominięcie słów „drugi dzień Triduum Paschalnego” nie zmienia czytelności określenia „Wielki Piątek” - taki dzień w roku mamy jeden, a jednocześnie nie wprowadza dwuznaczności i nie stoi w sprzeczności z religijnym (pierwotnym) sposobem określania kolejności dni w Triduum Paschalnym;
- 4) Uważamy za celowe wprowadzenie do ustawy o dniach wolnych od pracy definicji dnia wolnego od pracy, zgodnie z którą byłyby to kolejne 24 godziny liczone od zakończenia kolejnych 24 godzin liczonych od godziny, w której pracownik rozpoczął pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (czyli od zakończenia tzw. doby pracowniczej). Byłaby to zmiana korzystna dla pracowników i położyłaby kres dyskusjom na ten temat zarówno w doktrynie prawa pracy jak i w judykaturze. Wprowadzenie proponowanej definicji ukłóciłaby niewłaściwe praktyki polegające na tym, że część pracodawców zatrudniających pracowników na zmiany robocze w ruchu ciągłym planuje dni wolne od pracy, w tym wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jako kolejne 24 godziny liczone od zakończenia pracy na danej zmianie lub ewentualnie od momentu, w którym upływa wymagany przepisami 11-godzinny okres odpoczynku dobowego. Powoduje to, że w niezakończonej dobie pracowniczej mieści się jednocześnie część dnia wolnego od pracy.

Warszawa, 27 kwietnia 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”
SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek