



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VII kadencja

**Druk nr 1116**

Warszawa, 13 grudnia 2012 r.

Pani  
Ewa Kopacz  
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 Adama Szejnfelda.

(-) Elżbieta Achinger; (-) Tadeusz Arkit; (-) Urszula Augustyn; (-) Joanna Bobowska; (-) Jerzy Borowczak; (-) Krzysztof Brejza; (-) Beata Bublewicz; (-) Janusz Cichoń; (-) Czesław Czechyra; (-) Andrzej Czerwiński; (-) Jerzy Fedorowicz; (-) Arkady Fiedler; (-) Krzysztof Gadowski; (-) Lidia Gądek; (-) Artur Gierada; (-) Rafał Grupiński; (-) Marek Hok; (-) Bożena Kamińska; (-) Małgorzata Kidawa-Błońska; (-) Krystyna Kłosin; (-) Brygida Kolenda-Łabuś; (-) Agnieszka Kołacz-Leszczyńska; (-) Domicela Kopaczewska; (-) Jerzy Kozdroń; (-) Ligia Krajewska; (-) Tomasz Kulesza; (-) Józef Lassota; (-) Tomasz Lenz; (-) Arkadiusz Litwiński; (-) Zofia Ławrynowicz; (-) Beata Małecka-Libera; (-) Antoni Mężydło; (-) Izabela Katarzyna Mrzygłocka; (-) Anna Nemś; (-) Tomasz Piotr Nowak; (-) Mirosława Nykiel; (-) Marzena Okła-Drewnowicz; (-) Janina Okrągły; (-) Paweł Papke; (-) Marek Plura; (-) Agnieszka Pomaska; (-) Krystyna Poślednia; (-) Wojciech Saługa; (-) Krystyna Sibińska; (-) Lidia Staroń; (-) Miron Sycz; (-) Michał Szczerba; (-) Adam Szejnfeld; (-) Iwona Śledzińska-Katarasińska; (-) Marcin Świącicki; (-) Cezary Tomczyk; (-) Aleksandra Trybuś; (-) Piotr Van der Cogen; (-) Robert Wardzała; (-) Monika Wielichowska; (-) Radosław Witkowski; (-) Marek Wojtkowski; (-) Ewa Wolak; (-) Wojciech Ziemiak; (-) Stanisław Żmijan.

## USTAWA

z dnia.....2012 r.

### o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>1)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 128:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.”

2) w art. 129:

a) w § 1 po wyrazach „z zastrzeżeniem § 2” dodaje się wyrazy „i 3”.

b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:

---

<sup>1</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 116, poz. 740, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241, Nr 219, poz. 1704 i Nr 58, poz. 485, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1665 i Nr 254, poz. 1700 oraz z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887, Nr 232, poz. 1378, z 2012 r. poz. 908, 1110.

„§ 3. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub regulaminie pracy uzgodnionym z tą organizacją, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 4. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.”

3) w rozdziale III „Okresy odpoczynku” dodaje się art. 131<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 131<sup>1</sup>. Do celów rozliczania okresów odpoczynku pracownika przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.”

4) w art. 139:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”

b) dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.”

5) Art. 141 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, chyba że wyrazi on zgodę na dłuższą przerwę na pisemny wniosek pracownika.”

6) Art. 151<sup>1</sup> § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 80% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 30% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.”

7) Art. 151<sup>3</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 151<sup>3</sup>. § 1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

§ 2. W razie braku możliwości udzielenia w terminie wskazanym w § 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracodawca może udzielić dnia wolnego od pracy w następnym okresie rozliczeniowym.

§ 3. W razie braku możliwości udzielenia w terminach wskazanych w § 1 lub 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, w przypadku przekroczenia przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.

Art. 2.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

Największym dobrem dla każdego człowieka jest praca. Aby mogła być jednak w sposób możliwie nieograniczony dostępna, należy dbać nie tylko o utrzymanie istniejących miejsc pracy, ale również stymulować powstawanie nowych. By osiągnąć ten cel konieczne jest stosowanie całego katalogu instrumentów, ale wśród nich niewątpliwie zasadniczą rolę odgrywają przepisy prawa pracy. One bowiem odpowiadają za to, czy system prawa nadaża za praktyką i potrzebami cywilizacyjnie zmieniających się społeczeństw i gospodarek, czy też nie. Niestety, już na wstępie uzasadnienia do niniejszej ustawy należy stwierdzić, iż polskie przepisy prawa pracy pozostają w tyle za procesem cywilizacyjnych zmian, których głównym zapotrzebowaniem jest – elastyczność.

Polska jest obecnie w bardzo ważnym momencie swojego rozwoju, w którym albo uzyskamy zasadniczą przewagę konkurencyjną na rynku globalnym, albo staniemy się, owszem rozwijającym się, lecz niebędącym w awangardzie i niemającym szans na skokowe odbicie od peletonu, tylko jednym z wielu krajów Europy.

W końcu 2008 roku ujawniły się na polskim rynku pracy negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego, które obecnie wracają do nas drugą falą związaną z kryzysem w Europie Zachodniej i recesją gospodarczą. Widoczne to jest głównie na południu Europy, a szczególnie w krajach strefy euro. Są one jednak coraz bardziej odczuwalne także i przez polskich przedsiębiorców, a w sposób dotkliwy przede wszystkim dotyczą pracobiorców i osób nie mających zatrudnienia. Negatywnie bowiem wpływają na rynek pracy generując zjawisko wzrostu bezrobocia, a wraz z nim wszystkich negatywnych skutków tego szkodliwego zjawiska.

W związku ze wspomnianą sytuacją na rynkach zagranicznych firmy w Polsce mają poważne problemy z utrzymaniem swej dotychczasowej pozycji konkurencyjnej, a poprzez to także i ekonomicznej, głównie wskutek zmniejszenia eksportu, ale także i popytu wewnętrznego. Powoduje to spadek produkcji przemysłowej, a także ograniczenie inwestycji krajowych. Wszystko to przekłada się w sposób bezpośrednio negatywny na rynek pracy.

Mimo stosunkowo dobrze radzącej sobie do tej pory polskiej gospodarki, wskaźniki makroekonomiczne są niezadowolające. Według stanu na czerwiec 2012 r.: PKB wynosił 2,4% wobec oczekiwanego 2,9% i zanotowanego w I kwartale wzrostu o 3,5%; prognozy

niestety na 2013 r. oscylują nawet wokół pułapu tylko 1,5%. Nie lepiej przewidywania wyglądają, jeśli chodzi o popyt krajowy, w którym obserwuje się spadek w stosunku rocznym na poziomie - 0,2%. Spożycie indywidualne w tym czasie wyniosło 1,5% a nakłady brutto na środki trwałe 1,9%. Produkcja przemysłowa pozostawała na poziomie 1,2% a niektórzy ekonomiści uważają, iż na początku 2013 r. może ona wynieść zero, a nawet przyjmować wartości ujemne. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw uplasowało się w granicach 3754,50 PLN przy stopie bezrobocia równej 12,4%, choć czarne scenariusze prognozują ją na 2013 r. w granicach nawet 14,4% - 15%.

Poza czynnikami makroekonomicznymi negatywnie na prowadzenie biznesu w Polsce oddziałują zatory płatnicze, wpływające na rekordową w ostatnim czasie liczbę upadłości firm, które nie mają instrumentów do utrzymania stanu zatrudnienia na niezmiennym poziomie, ponieważ na przykład za przestoje, nawet jak się nie ma przerobu z frontu pracy, trzeba jednak płacić pracownikom wynagrodzenie. Powyższe zjawiska dotyczą w różnym stopniu, ale wszystkich sektorów i branż, choć ostatnio w sposób szczególny ujawniły się załamaniem w budownictwie. Od grudnia 2011 r. do lipca 2012 r. produkcja budowlana obniżyła się o ponad 8%, a spadek płac realnych przełożył się na obniżenie dynamiki konsumpcji (na początku 2012 r. było to 1,8%, połowa roku 2012 r. 1,0%).

W tej trudnej sytuacji szczególne problemy odczuwają mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa. Jak wynika z badań, dla ponad 42% MMSP najważniejszym zadaniem obecnie jest przetrwanie. To prawie o 7% więcej niż w 2011 r. Najgorzej sytuację w gospodarce polskiej w 2012 r. postrzegają firmy z branży budowlanej i transportu, ale także z sekcji dostawy wody oraz gospodarka ściekami i odpadami. We wszystkich sektorach, branżach i sekcjach gospodarki działa dużo firm, które w ocenie ich właścicieli i osób zarządzających, jest zagrożona utratą płynności, najwięcej jest ich jednak w budownictwie (42,2%)<sup>2</sup>.

Trudności ekonomiczne, o których mowa skutkują pogorszeniem sytuacji w sferze zatrudnienia. Pracodawcy zaczęli na dużą skalę zwalniać pracowników. W końcu czerwca 2012 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 67,3 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładów pracy, tj. 8,8 tys. więcej niż przed rokiem. Tym samym w ciągu roku omawiana subpopulacja zwiększyła się o 15,1%, przy wzroście liczby bezrobotnych ogółem

---

<sup>2</sup> Wyniki badania przygotowanego przez PKPP Lewiatan w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Realizacja wywiadów – CBOS. Badanie przeprowadzone w okresie 03 kwietnia - 10 lipca 2012 r. na losowej próbie 1500 MSP.

o 4,3%. Zwiększył się też odsetek zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych z 3,1% w końcu czerwca 2011 r. do 3,4% w końcu czerwca 2012 r. W czerwcu 2012 r. wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w omawianej subpopulacji najwięcej osób pracowało przed zarejestrowaniem się w sekcji przetwórstwo przemysłowe – 20,3 tys. osób, czyli ponad 30% zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy zarejestrowanych jako bezrobotni w końcu I półrocza 2012 r. Proces masowych redukcji może się nasilać, jeśli z jednej strony sytuacja kryzysowa Europy będzie oddziaływała dalszym spowolnieniem gospodarczym w Polsce, a z drugiej strony nie zostaną podjęte inicjatywy przeciwdziałające skutkom kryzysu, w tym inicjatywy legislacyjne.

Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2009 r. było zarejestrowanych 1892,7 tys. osób bezrobotnych, zaś w pierwszej połowie 2010 r. – średnio 1992,7 tys. powodując wzrost stopy bezrobocia do 12,4%. W II kwartale 2012 r. było 1964,4 tys. zarejestrowanych bezrobotnych<sup>3</sup>. W połowie 2012 r. w statystyce urzędów pracy znajdowało się 328,7 tys. osób bezrobotnych posiadających prawo do zasiłku, co stanowiło 16,7% ogółu bezrobotnych.

Nadal wysoki pozostaje poziom bezrobocia długotrwałego. Ta grupa bezrobotnych – 707,9 tys. osób - stanowiła 36,0% ogółu zarejestrowanych w końcu czerwca 2012 r.

Tabela nr 1. Bezrobotni w latach 2008-2012.

Lata	Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy Stan w końcu okresu sprawozdawczego	Stopa bezrobocia Stan w końcu okresu
	Ogółem (w liczbach bezwzględnych)	
2008	1 473 752	9,5
2009	1 892 680	11,9
2010	1 954 706	12,3
2011	1 982 676	12,5
2012	X	
I kwartał	2 141 906	13,3
II kwartał	1 964 445	12,4

Źródło: Statystyki rynku pracy, Portal Publicznych Służb Zatrudnienia, [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)

Poważne obawy o dalszy rozwój firmy i utrzymanie ich pozycji konkurencyjnej wpływają na zmianę postaw i zachowań pracodawców, którzy stali się bardziej ostrożni przy

<sup>3</sup> Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raporty o sytuacji na rynku pracy za okres 2010-2012, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.

podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudniania pracowników. Zaczęli oni nie tylko ograniczać nowe przyjęcia do pracy, ale podejmować także decyzje dotyczące redukcji dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Pogarszająca się koniunktura w wielu branżach oznacza bowiem przejściowe zatrzymanie lub ograniczenie działalności gospodarczej. W tym czasie pracodawcy ponoszą bowiem koszty zatrudnienia pracowników, choć nie wytwarzają oni żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przymuszeni okolicznościami przedsiębiorcy zwykle decydują się zredukować zatrudnienie, co jednak związane jest z dodatkowymi kosztami (wypłata odpraw pieniężnych, ekwiwalentów i innych świadczeń) i może prowadzić firmy do czasowej utraty płynności finansowej, a w skrajnych sytuacjach również i do upadłości.

Zwolnienia pracowników w sposób oczywisty powodują wzrost bezrobocia, co generuje, poza negatywnymi skutkami społecznymi, dodatkowe koszty dla budżetu państwa, Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Odbija się także na dochodach jednostek samorządu terytorialnego oraz funduszach ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. W takich sytuacjach ludzie zasilają nie tylko szeregi bezrobotnych, ale również trafiają do sfery pomocy społecznej. Część jednak trafia również do szarej sfery zatrudnienia pogłębiając patologię godzącą w zasady uczciwej konkurencji. Opisywany stan wpływa również na dalsze ubożenie społeczeństwa, rozwarstwienie i marginalizację w dostępie do dóbr i usług.

Wszystkie wyżej opisane zjawiska powodują, iż powinniśmy podjąć pilne inicjatywy prawne i faktyczne by zdecydowanie tym zjawiskom przeciwdziałać. W ramach tego zadania oraz w obliczu zagrożenia dalszym rozwojem kryzysu gospodarczego konieczne jest wyraźne przesunięcie punktu ciężkości w polityce rynku pracy i zatrudnienia, polegające na wzroście znaczenia działań mających na celu ochronę zagrożonych miejsc pracy oraz stymulowanie powstawania nowych. Dla przeciwdziałania bezrobociu potrzebne jest wzmocnienie instrumentów skierowanych do pracodawców, aby mogli oni przetrwać trudności oraz nie musieli zwalniać pracowników.

Doświadczenia większości krajów podejmujących reformy prawa pracy, ale także polskie doświadczenia z okresu lat 2008 – 2010 pokazują, iż głównym instrumentem ochrony miejsc pracy i impulsem do tworzenia nowych miejsc pracy jest zwiększanie elastyczności stosunku pracy. Bez tego rodzaju rozwiązań wydaje się, iż w ogóle nie będzie możliwe podjęcie efektywnej walki ze skutkami kryzysu w sferze rynku pracy.

Dlatego niniejszy projekt zakłada zmiany w zakresie:



1. Definicji doby pracowniczej.
2. Przepisów dotyczących okresu rozliczeniowego czasu pracy.
3. Trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy.
4. Wydłużenia niepłatnej przerwy w pracy.
5. Obniżenia stawek za pracę w godzinach nadliczbowych.
6. Rekompensowania pracy w dzień wolny.

## I.

### **Zmiana w pkt 1) i 3). Zmiana definicji doby pracowniczej**

Definicja doby pracowniczej jest wprowadzona na potrzeby rozliczania okresów odpoczynku. Dzięki zmianie definicji doby nastąpi obniżenie kosztów organizacyjnych i biurokratycznych prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Przeniesienie przepisów dotyczących doby pracowniczej z art. 128 do projektowanego art. 131<sup>1</sup> spowoduje zwiększenie efektywności organizacji czasu pracy poprzez wprowadzenie możliwości niekiedy dwukrotnego rozpoczynania pracy w ramach indywidualnego rozkładu pracy w ramach jednej doby pracowniczej, bez skutku w postaci pracy w godzinach nadliczbowych.

Co bardzo ważne, proponowana zmiana nie zmniejszy zakresu ochrony pracownika przed zbyt daleko idącą intensyfikacją pracy, natomiast zwiększy elastyczność gospodarowania czasem pracy, w zależności od bieżącego zapotrzebowania w danym przedsiębiorstwie na oferowaną pracę. Funkcję ochronną spełnia bowiem art. 132 zapewniając pracownikowi nieprzerwany dobowy odpoczynek. Nadal obowiązywać będzie maksymalna ośmiogodzinna dobową normą czasu pracy oraz maksymalna przeciętna, czterdziestogodzinna tygodniowa norma czasu pracy. Te zasady bowiem nie ulegną żadnej zmianie.

Należy przy tym podkreślić, że wprowadzenie proponowanej instytucji zostało już poddane praktycznej próbie jej stosowania w ramach ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z dnia 1 lipca 2009 r. Nr 125, poz. 1035) obowiązującej w latach 2009 – 2011. W tym okresie rozwiązanie to spotkało się z bardzo dużym zainteresowaniem obu stron stosunku pracy, wychodząc naprzeciw potrzebom organizacyjno – technologicznym zwłaszcza w sektorze handlu i budownictwa, czy w zmianowej organizacji czasu pracy. Postulaty wprowadzenia tzw. ruchomej doby pracowniczej zgłaszane są od lat również przez sektor budżetowy, w szczególności samorząd terytorialny oraz urzędy państwowe, które dzięki temu rozwiązaniu

mogłyby organizować pracę urzędu zgodnie z zapotrzebowaniami odwiedzających ich obywateli.

Pracodawca w wyniku tej zmiany zostanie uprawniony do określania długości dnia pracy w taki sposób, aby dzień pracy pracownika nie naruszał zasady 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, przy zachowaniu tygodniowej normy czasu, a pętać należy, iż pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, co będzie musiało być uwzględnione i zachowane po wejściu w życie nowych przepisów.

## **II.**

### **Zmiana w pkt 2). Wydłużony okres rozliczeniowy**

Proponuje się wprowadzenie maksymalnego okresu wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Warunkiem wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego jest uzasadnienie tego rozwiązania przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, oraz zachowanie ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dłuższy okres rozliczeniowy ma zwiększyć elastyczność w zakresie organizowania czasu pracy, zwłaszcza w okresie sezonowości prac, braku stałych zamówień i występowania przejściowych trudności finansowych w firmie. Jest to szczególnie ważne w okresach dekoniunktury gospodarczej, ale nie tylko. Może dotyczyć w skali makro całego rynku, określonego sektora, czy branży, jak i w skali mikro, także indywidualnej sytuacji danego przedsiębiorcy niezależnie od sytuacji globalnej, czy sektorowej. To rozwiązanie pozwoli utrzymać miejsca pracy i zapobiec zwolnieniom pracowników z pracy w okresie globalnej dekoniunktury, czy spowolnienia gospodarczego, a także przejściowych trudności indywidualnych przedsiębiorstw.

Dzięki tej zmianie pracodawcy ograniczą koszty przestojów i godzin nadliczbowych, a także koszty zwolnień z pracy i rekrutacji spowodowanych zwiększoną fluktuacją personelu. Z kolei pracownicy mogą zyskać większe bezpieczeństwo zatrudnienia, dzięki znacznemu ograniczeniu zwolnień w okresach przestojów. Długość okresu rozliczeniowego może być dowolna z zastrzeżeniem, iż wydłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie może wynosić do 12 miesięcy. Będzie to pozwalało na bardziej elastyczne zarządzanie czasem pracy.

Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy możliwe jest w każdym systemie czasu pracy (zarówno w podstawowym, równoważnym, zadaniowym jak i przerywanym systemie czasu pracy oraz weekendowo-świętecznym i w systemie skróconego tygodnia pracy). Zastosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy nie narusza prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego, zagwarantowanego w art. 132 i art. 133 k.p.

Wydłużony okres rozliczeniowy daje pracodawcy możliwość bardziej elastycznego planowania czasu pracy, przedsiębiorcy uzyskują bowiem dłuższy okres na udzielenie pracownikom czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach oraz dni wolnych w zamian za pracę w niedzielę, święta oraz dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W ten sposób znacznie bardziej efektywnie realizowana jest, najbardziej istotna z ochronnego punktu widzenia prawa pracy funkcja regeneracyjna, pozwalająca na udzielenie czasu wolnego w zamian za okres przepracowany ponad założonym planem. Należy przy tym podkreślić, że wraz z zakończeniem okresu rozliczeniowego pracodawca musi zapłacić pracownikom wynagrodzenie i dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, która nie została zrekompensowana czasem wolnym. To może spowodować kumulację kosztów w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego, co stanowi poważne zagrożenie dla pracodawcy. Podobnie może być w sytuacji, gdy pracownik, mając zaplanowaną mniejszą liczbę godzin pracy w ostatnich miesiącach okresu rozliczeniowego, a większą w pierwszych miesiącach okresu rozliczeniowego rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę w trakcie trwania okresu rozliczeniowego, zanim pracodawca zdąży udzielić mu czasu wolnego za pracę nadliczbową. W takiej sytuacji, w miesiącu rozwiązania umowy o pracę pojawią się niezaplanowane w budżecie firmy koszty. Zatem dłuższy okres rozliczeniowy wymaga odpowiedniego planowania pracy i dokonywania bieżącej kontroli przez pracodawcę. Natomiast pracownik nie musi obawiać się, że jego warunki zatrudnienia ulegną pogorszeniu.

### III.

#### **Zmiana w pkt 4). Modyfikacja trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy**

Istotą zmiany w art. 139 Kodeksu pracy jest ułatwienie wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy. Dotychczasowe rozwiązanie uprawniało pracodawcę do wdrożenia przerywanego czasu pracy wyłącznie na podstawie układu zbiorowego pracy, chyba że był on osobą fizyczną prowadzącą działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działała zakładowa organizacja związkowa. Wówczas system przerywanego

czasu pracy mógł być stosowany na podstawie umowy o pracę. Ze względu na postulat konieczności rozszerzenia możliwości stosowania tego systemu czasu pracy proponuje się możliwość wprowadzenie przerywanego czasu pracy nie tylko na podstawie układu zbiorowego pracy, ale także zastosowanie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników.

#### IV.

##### **Zmiana w pkt 5). Wydłużenie niepłatnej przerwy w pracy**

Dopuszcza się, aby pracodawca mógł wprowadzić przerwę w pracy, niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze przekraczającym 60 minut, z zachowaniem przepisów ochronnych w zakresie dobowego i tygodniowego odpoczynku pod warunkiem, że pracownik złoży w tej sprawie indywidualny wniosek.

Celem zmiany jest zwiększenie elastyczności w organizowaniu czasu pracy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą mieć potrzebę do skorzystania z dłuższej przerwy. Jednak jest to możliwe pod warunkiem, że pracownik złoży wniosek, zaś pracodawca nie będzie miał żadnych przeciwwskazań, aby wyrazić zgodę na wprowadzenie dłuższej przerwy o dowolnej długości i na dowolny okres. Jeżeli pracownik nie złoży na piśmie wniosku, bądź pracodawca nie wyrazi zgody, to strony nie będą mogły skorzystać z dłuższej niż maksymalnie 60 minut, niepłatnej przerwy w pracy.

#### V.

##### **Zmiana w pkt 6). Obniżenie stawek za pracę w godzinach nadliczbowych**

Obecnie polskie przedsiębiorstwa nie są konkurencyjne pod względem kosztów stawek płacy za nadgodziny wobec firm z innych krajów. Na globalnym rynku pracy jest więc nam trudno konkurować o tworzenie nowych miejsc pracy właśnie w naszym kraju. Przeciąga nas pod tym względem wiele innych państw, np. w Wielkiej Brytanii nie ma żadnych standardowych wysokości stawek za nadgodziny i za każdym razem są one ustalane w umowie o pracę. We Francji wynoszą one 25% i 50% dodatku. Podobnie się to ma na przykład w Republice Federalnej Niemiec, gdzie dodatki za nadgodziny wynoszą 25% w normalny dzień pracy i 50% w niedziele i święta. We Włoszech natomiast jest to, co najmniej 10% dodatku do podstawowego wynagrodzenia; średnia na rynku tego kraju osiąga jedynie ok. 30% dodatku. Jak widać więc Polska ze swoimi dodatkami w wysokości 50% i 100%

znacznie odbiega od tych wysoko konkurencyjnych gospodarek Europy Zachodniej. Koniecznym więc celem zmniejszenia kosztów i zwiększenie kreacji miejsc pracy w naszym kraju jest obniżenie stawek za nadgodziny.

W związku z powyższym w niniejszym projekcie wprowadza się nowe stawki za pracę w godzinach nadliczbowych. Zmiana polega na obniżeniu wysokości dodatków z dotychczasowych 100% do 80% oraz z 50% do 30%. Dodatki za nadgodziny, jak się okazuje, są ustanowione bowiem na zbyt wysokim poziomie, co powoduje, że polskie firmy nie są tak konkurencyjne, jak wynika z bieżącej potrzeby dotyczącej międzynarodowej ekspansji naszej gospodarki. Obniżenie kosztów pracy w przypadku niezbędnych nadgodzin, ma być jednym z koniecznych rozwiązań pozwalających przetrwać kłopoty finansowe naszych firm, ale też elementem wzmocnienia konkurencyjności międzynarodowej polskich przedsiębiorstw wobec firm z innych krajów. Wzrost tej konkurencyjności może skutkować lokowaniem właśnie w Polsce, a nie w innych krajach, ważnych dla rozwoju i tworzenia nowych miejsc pracy inwestycji.

Co warto zaznaczyć, ustanowione na poziomie ustawowym stawki za nadgodziny mogą być podwyższane przez pracodawcę i stanowić ważny element negocjacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników, zachęcający do wprowadzania w tym zakresie zakładowych źródeł prawa (np. układy zbiorowe pracy).

## VI.

### **Zmiana w pkt 7). Rekompensowanie pracy w dzień wolny**

Celem zmiany art. 151<sup>3</sup> Kodeksu pracy jest umożliwienie pracodawcy wywiązania się z obowiązku rekompensowania pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy. Jeśli wykonywał on pracę w dniu dla niego wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (w praktyce chodzi zazwyczaj o sobotę), to pracodawca jest zobowiązany udzielić innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego. Jeśli pracodawca nie ma takiej możliwości (np. kończy się okres rozliczeniowy), to należy umożliwić wypłatę pracownikowi stosownego dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy. Ze względu jednak na funkcję ochronną prawa pracy, dającą priorytet regeneracji pracownika proponuje się wprowadzenie możliwości oddania dnia wolnego w następnym okresie rozliczeniowym tak, aby spełnić podstawowy wymóg, to jest dokonać rekompensaty w naturze. Dopiero, kiedy w danym bądź kolejnym okresie

rozliczeniowym oddanie czasu wolnego jest z różnych powodów niemożliwe, to pracodawca jest zobowiązany wypłacić dodatkowe wynagrodzenie za pracę. Analogiczne rozwiązanie obowiązuje w przypadku pracy wykonywanej w niedziele i święta (Art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy).

Przedłożona propozycja nie pogarsza sytuacji pracownika. Praca nadal wykonywana będzie bowiem w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, w tym w szczególności zgodnie z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Natomiast umożliwi pracodawcy przestrzeganie przepisów i uchroni przed sankcjami w przypadku kontroli inspekcji pracy. Zamiana ta pozwoli również niwelować patologie polegające na tym, że pracodawcy chcą realizować zamówienia i rozliczać nadgodziny pracownikom w ten sposób, że powierzają wykonanie pracy agencjom pracy tymczasowej, które na podstawie dodatkowej umowy zlecenia kierują tych samych pracowników do tej samej pracy.

Omawiana zmiana nie narusza limitów dotyczących 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi i maksymalnego limitu 150 nadgodzin w roku kalendarzowym.

### **Zgodność projektowanych zmian z prawem europejskim**

Proponowane rozwiązania dotyczące czasu pracy spełniają wymagania określone w dyrektywie 2003/88/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. W szczególności postanowienia tej dyrektywy zezwalają na wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy w drodze porozumienia z partnerami społecznymi. Projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

### **Podmioty objęte skutkami wejścia w życie ustawy**

Regulacje zawarte w projekcie ustawy będą bezpośrednio dotyczyć:

- pracowników,
- pracodawców.

### **Wpływ ustawy na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa**

Zmiany dotyczące organizacji czasu pracy nie wywołują negatywnych skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, a wręcz

przeciwnie, w swoich pozytywnych efektach mogą się przyczynić do utrzymania wpływów podatkowych oraz składowych a nawet ich wzrostu. Dotyczą one bowiem modyfikowania warunków zatrudnienia pracowników świadczących pracę u pracodawców przez ich uelastycznienie, co powinno wpłynąć na zwiększenie się stabilności zatrudnienia w firmach, a z czasem tworzenia nowych miejsc pracy. Znaczenie wprowadzanych zmian może być więc jedynie pozytywne. Poprzez utrzymanie zatrudnienia zostanie zachowany poziom wpływów do budżetu państwa z tytułu podatków i mniejsze wypłaty na świadczenia społeczne (np. zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia z pomocy społecznej), a w przypadku tworzenia nowych miejsc pracy zwiększać się będą wpływy dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz funduszy ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych.

### **Wpływ ustawy na rynek pracy. Skutki społeczne**

Stosowanie zmienionych warunków organizacji zatrudnienia na podstawie rozwiązań przyjętych w projektowanej ustawie wywoła pozytywne skutki społeczne. Oczekuje się, że możliwość uelastycznienia zatrudnienia u pracodawcy powinna być postrzegana, jako alternatywa dla zwolnień pracowników, a co za tym idzie utraty przez pracowników i ich rodziny stałego źródła utrzymania. Zachowanie miejsc pracy i bezpieczeństwa socjalnego powinno być w dłuższej perspektywie czasowej ocenione, jako rozwiązanie korzystne, dające w przyszłości szanse kontynuowania zatrudnienia u pracodawcy, który dzięki nadanej elastyczności w organizowaniu czasu pracy utrzyma stanowiska pracy. W sytuacji natomiast polepszania się koniunktury przedsiębiorcy będą w sposób bardziej otwarty podchodzić do inwestycji i tworzenia nowych miejsc pracy.

Proponowane zmiany powinny więc, zgodnie z założeniami, wywrzeć korzystny wpływ na rynek pracy poprzez:

- utrzymanie miejsc pracy u pracodawców, zwłaszcza odczuwających skutki globalnego spowolnienia gospodarczego, albo w okresach indywidualnych trudności finansowych,
- zmniejszenie potencjalnego zagrożenia wzrostu bezrobocia,
- utrzymanie dotychczasowego popytu wewnętrznego na towary i usługi,
- umożliwienie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi,
- zmniejszenie ryzyka związanego z ubożeniem i wykluczeniem społecznym w związku z utratą pracy.

## **Wpływ ustawy na konkurencyjność gospodarki i funkcjonowanie przedsiębiorstw**

Proponowane zmiany nie będą wpływać negatywnie na segmenty rynku i zakłócać w jakikolwiek sposób mechanizmy konkurencji, lecz w ręcz przeciwnie. Będą zwiększały siłę konkurencyjną polskich firm, zwłaszcza w konkurencji międzynarodowej.

Projekt ustawy nie narusza wewnętrznej spójności systemu prawa obowiązującego w Polsce, nie zawiera bowiem norm, które byłyby sprzeczne z normami innych ustaw, bądź zmieniałyby ich wykładnię i powodowały konieczność dokonywania nowych interpretacji.



Warszawa, 11 stycznia 2013 r.

BAS-WAPEiM-3363/12

Pani Ewa Kopacz  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej  
poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy  
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Adam Szejnfeld)**

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

**I. Przedmiot projektu ustawy**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmiany dotyczące czasu pracy: okresów rozliczeniowych, trybu wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dni wolnych w zamian za pracę w dni wolne od pracy.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

**II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem**

Przedmiot projektu ustawy jest objęty zakresem postanowień dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9; dalej: dyrektywa).

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

Proponowane zmiany art. 129 Kodeksu pracy, dotyczące przedłużonego okresu rozliczeniowego, co do zasady, są zgodne z art. 19 akapit drugi dyrektywy. Należy wszakże zaznaczyć, że dyrektywa odwołuje się do przyczyn technicznych, a projekt – do przyczyn technologicznych.

Zmiana art. 141 Kodeksu pracy, dotycząca przerwy w pracy, jest zgodna z art. 4 dyrektywy.

Pozostałe zmiany nie są sprzeczne z dyrektywą.

#### **IV. Konkluzje**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy:

- w zakresie zmian proponowanych w art. 129 i art. 141 Kodeksu pracy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej,
- w pozostałym zakresie nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona

Warszawa, 11 stycznia 2013 r.

BAS-WAPEiM-3364/12

Pani Ewa Kopacz  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Adam Szejnfeld) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmiany dotyczące czasu pracy: okresów rozliczeniowych, trybu wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dni wolnych w zamian za pracę w dni wolne od pracy.

Projekt zawiera przepisy objęte zakresem prawa Unii Europejskiej. Projekt nie ma na celu wykonania prawa Unii Europejskiej.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona



**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY**

Iwona Hickiewicz

SEKRETARIAT SZEFA KS

L.dz. ....16.02.2013

Data wpływu .....

Warszawa, 15 lutego 2013 r.

GNP-364/501/459-0701-4-1/13

**Pan**

**Lech Czapla**

**Szef Kancelarii Sejmu**

*Szanowny Panie Ministrze,*

Odpowiadając na pismo z dnia 23 stycznia 2013 r. znak:GMS-WP-173-26/13, uprzejmie przedstawiam uwagi do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy:

1. Projekt przewiduje wprowadzenie możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (projektowany art. 129 § 3 i 4 Kp). Tak ogólne, nieprecyzyjne określenie przesłanek wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego powoduje, że w zasadzie w każdej sytuacji pracodawca będzie mógł skorzystać z tego rozwiązania. W tym kontekście takim ograniczeniem nie wydaje się być również przewidziany przez autora projektu wymóg zachowania „ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”. Co istotne, przy tak sformułowanych przesłankach nie da się praktycznie stwierdzić, że pracodawca bezprawnie przedłużył okres rozliczeniowy. Ponadto, projekt umożliwia wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego w regulaminie pracy, który w przypadkach określonych w art. 104<sup>2</sup> § 2 Kp może zostać ustalony samodzielnie przez pracodawcę, co stoi w sprzeczności z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE.L.2003.299.9).

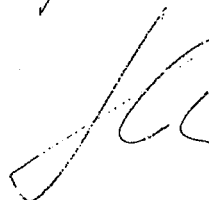
Należy też zwrócić uwagę, że projekt przewiduje pozostawienie w dotychczasowym brzmieniu § 2 w art. 129 Kp, regulującego zasady wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia i ochronie osób. Powyższy przepis określa odmienne przesłanki

16.02.2013

stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego od tych, które zostały przewidziane w dodanym § 3, a ponadto zakazuje stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138 Kp. W konsekwencji nie jest jasne, w jakiej relacji pozostawałyby ze sobą oba wyżej wymienione przepisy, szczególnie, iż z uzasadnienia projektu wynika, że przedłużony okres rozliczeniowy miałby zastosowanie w każdym systemie czasu pracy.

2. Zmiana art. 141 § 1 Kp wprowadzająca możliwość wydłużenia niepłatnej przerwy w pracy ponad 60 minut na wniosek pracownika może prowadzić do obejścia przepisów dotyczących stosowania przerywanego systemu czasu pracy.
3. Propozycja zmiany art. 151<sup>3</sup> Kp, pozwalając na rekompensatę finansową w przypadku wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy, w praktyce wyłącza zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, o której mowa w art. 129 § 1 Kp. Obecnie pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielanie innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Nie ma przy tym znaczenia ilość godzin pracy świadczonych przez pracownika w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, nawet jeżeli praca była wykonywana krótko, np. przez 1 godzinę – pracodawca ma obowiązek udzielić w zamian innego dnia wolnego. Zaproponowane rozwiązanie spowoduje, że pracodawca, podobnie jak w przypadku pracy w niedzielę i święto, będzie mógł wybrać pomiędzy udzieleniem dnia wolnego pracownikowi a wypłatą dodatkowego wynagrodzenia za pracę świadczoną w tym dniu. Biorąc pod uwagę, iż wynagrodzenie mogłoby być wypłacone dopiero po zakończeniu kolejnego okresu rozliczeniowego i pod warunkiem, że została przekroczona przeciętna średniotygodniowa norma czasu pracy, w skrajnym przypadku pracownik musiałby czekać na wypłatę należności nawet 24 miesiące, co w sposób istotny pogarsza jego sytuację w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów.

*Z powołaniem*





LEWIATAN

Polska Konfederacja  
Pracodawców Prywatnych  
Lewiatan  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa

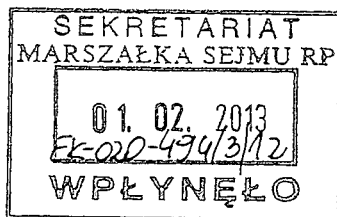
tel. (+48) 22 55 99 900  
fax (+48) 22 55 99 910  
lewiatan@pkpplewiatan.pl  
www.pkpplewiatan.pl

member of **BUSINESSEUROPE**

Warszawa, 25 stycznia 2013 r.

PKPP/75/22/GSB/2013

Pani  
**Ewa Kopacz**  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej



*Henryka Bochniarz*

Przesyłam w załączeniu opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan dotyczącą projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy wniesionego przez Klub Parlamentarny Platformy Obywatelskiej do Marszałka Sejmu w dn. 14 grudnia 2012 r.

Wyrażam nadzieję, że nasze stanowisko do przedłożonego projektu i propozycje nowych rozwiązań zostaną uwzględnione na dalszym etapie prac legislacyjnych. Chcę podkreślić, że środowisko biznesowe oczekuje szybkiego uchwalenia nowych przepisów dotyczących uelastycznienia czasu pracy wobec pogarszającej się sytuacji na rynku pracy i potrzeby utrzymania konkurencyjności firm w obliczu spowolnienia gospodarczego.

*Z pozdrowieniami*

Henryka Bochniarz  
Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

**Opinia**  
**Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan**  
**dotycząca projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy Klubu Parlamentarnego**  
**Platformy Obywatelskiej wniesionego do Marszałka Sejmu w dn. 14 grudnia 2012 r.**

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan pozytywnie ocenia proponowane w projekcie rozwiązania dotyczące uelastycznienia czasu pracy. Uważamy, że te zmiany przyczynią się do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw w sytuacji znaczących wahań koniunktury gospodarczej. Obecnie wiele firm przechodzi trudności ekonomiczne i brakuje instrumentów wspierających przetrwanie okresu kryzysowego.

W obliczu narastających problemów z utrzymaniem stanu zatrudnienia w firmach konieczne jest pilne wprowadzenie rozwiązań, które pozwolą zachować miejsca pracy. Według prognoz stopa bezrobocia na koniec 2013 roku może przekroczyć 14%. Dzięki proponowanemu w projekcie swobodniejszemu organizowaniu czasu pracy, możliwe stanie się elastyczniejsze prowadzenie działalności i efektywniejsze zarządzanie personelem w warunkach zmieniającego się popytu. W konsekwencji może to ograniczyć skalę masowych zwolnień pracowników i pozwoli utrzymać konkurencyjność przedsiębiorstw, zwłaszcza w branżach, które wyraźnie odczuwają negatywne skutki spowolnienia gospodarczego.

Jednocześnie zwracamy uwagę, aby dokonywana zmiana przepisów prawa eliminowała rozwiązania budzące wątpliwości interpretacyjne. Postulujemy wprowadzenie regulacji, które będą zrozumiałe, proste w zastosowaniu i dające się szybko zaadaptować do bieżących warunków gospodarowania.

Popieramy kierunek rozwiązań zaproponowanych w projekcie poselskim, które dotyczą:

- racjonalizacji definicji doby pracowniczej
- wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy
- ułatwienia wprowadzania przerywanego czasu pracy
- wydłużenia niepłatnej przerwy w pracy ponad 60 minut
- rekompensowania pracy w dzień wolny przez udzielanie czasu wolnego w danym lub następnym okresie rozliczeniowym lub ostatecznie dokonywania wypłaty pieniężnej
- obniżenia wysokości dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych

Zdaniem PKPP Lewiatan należy rozważyć wprowadzenie jeszcze innych rozwiązań dotyczących czasu pracy w kontekście utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw działających na polskim rynku pracy. Proponujemy:

a) umożliwienie pracodawcy zmniejszenia pracownikom wymiaru etatu (np. z pełnego na częściowy: 1/2, 1/3) bez konieczności dokonywania indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, lecz w oparciu o konstrukcję przewidzianą w art. 9<sup>1</sup> k.p.; przyjęcie tego rozwiązania jako nowego systemu organizacji pracy (dzielenie się pracą).

b) poszerzenie katalogu prac dopuszczonych w niedziele i święta, ze względu na potrzeby biznesowe (np. świadczenie usług transgranicznych, dla korporacji międzynarodowych, świadczenie usług na rzecz podmiotów użyteczności publicznej, prowadzenie działalności sportowej) - art. 151<sup>10</sup>.



LEWIATAN

Uzupełnienie katalogu pomogłyby nie tylko zachować obecne liczne miejsca pracy w sektorze usług (ok. 200 tysięcy), ale poprawić konkurencyjność polskiego rynku pracy. Obecne regulacje kodeksu pracy nie uwzględniają zmian, jakie nastąpiły w gospodarce w obszarze świadczenia nowoczesnych usług w ciągu ostatnich kilkunastu lat.

c) ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie 25% wynagrodzenia należnego jak za przestój w przerywanym systemie czasu pracy - art. 139 k.p.

d) ustalenie oddawania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku 1:1 - art. 151<sup>2</sup> k.p.

Należy podkreślić, że te propozycje będą miały zastosowanie do wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość i kondycję ekonomiczną. W firmach, których sytuacja jest dobra istnieje zawsze możliwość wprowadzenia korzystniejszych rozwiązań niż przewiduje kodeks pracy. W ten sposób zachęcamy strony do ustanawiania regulacji wewnętrzzakładowych, w tym zawierania układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień zbiorowych, o co szczególnie zabiegają związki zawodowe i tym sposobem stwarzamy też warunki do budowania efektywnego dialogu społecznego.

W opinii PKPP Lewiatan na szczególne poparcie zasługuje nowe brzmienie art. 129 k.p., który umożliwia przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Jednak pojawiają się uzasadnione obawy, że tryb przyjęcia dłuższego okresu rozliczeniowego uniemożliwi skorzystanie z tego przywileju. Ta propozycja nie będzie stosowana przez pracodawców, u których działają liczne organizacje związkowe, ze względu na trudności z osiągnięciem konsensusu. Z tego powodu w wielu dużych firmach nie skorzystano z podobnych rozwiązań, jakie przewidywała tzw. ustawa anty kryzysowa z 2009 r., gdyż organizacje związkowe - nawet reprezentatywne - nie zgadzają się na wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych.

Proponujemy, aby dopuścić wprowadzanie dłuższych okresów rozliczeniowych po uzyskaniu zgody większości reprezentatywnych organizacji związkowych mających autentyczną większość członków załogi. Rozwiązanie przyjęte w projekcie może bowiem spowodować, że sprzeciw jednej organizacji reprezentatywnej wykluczy zawarcie porozumienia w sprawie wydłużenia okresu rozliczeniowego w sytuacji, gdy za takim rozwiązaniem opowiadają się pozostałe reprezentatywne organizacje związkowe. Nie powinno być tak, że jedna reprezentatywna organizacja związkowa byłaby w stanie zablokować przyjęcie tego rozwiązania, ze szkodą dla całej załogi mającej alternatywę w postaci zwolnień pracowników.

W kontekście nadania nowego brzmienia art. 128 i art. 131<sup>1</sup> k.p. proponujemy skreślenie art. 147 k.p., który nakazuje pracodawcy zapewnić pracownikowi łączną liczbę dni wolnych od pracy odpowiadającą liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ten przepis jest zbędny, gdyż istnieją w kodeksie pracy regulacje dotyczące obliczania pracownikowi wymiaru czasu pracy, a także dopuszczonej pracy w niedziele i święta.

Popieramy propozycję obniżenia stawek za pracę w godzinach nadliczbowych określoną w art. 151<sup>1</sup> k.p. Jednak uważamy, że obniżenie stawek powinno być większe - tj. ze 100% do 50% oraz z 50% do 25% wynagrodzenia. Zdaniem PKPP Lewiatan dodatki za nadgodziny są ustanowione na zbyt wysokim poziomie co powoduje, że pracodawcy działający na polskim rynku pracy są mniej konkurencyjni wobec firm zagranicznych, zwłaszcza jeśli chodzi o działalność małych i średnich przedsiębiorstw.





LEWIATAN

W wielu krajach praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana niższymi stawkami wynagrodzeń w porównaniu do polskich regulacji prawnych (np. Niemcy – 25% dni powszednie i 50% niedziele i święta; Francja – 25% pierwsza godzina i 50% każda następna; Włochy – 10% minimalna stawka, 30% średnio). Ponadto niższe dodatki zachęcają do inwestycji, gdyż firmy zagraniczne oceniają wielkość kosztów, jakie będą ponosić na okoliczność różnych sytuacji, w tym opłacania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych.

Należy podkreślić, że pracodawca w zależności od swojej sytuacji ekonomicznej, rodzaju branży, specyfiki działalności może ustanowić wyższe dodatki za nadgodziny. Przyjęcie na gruncie kodeksu pracy niższych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wyposaża związki zawodowe w ważne narzędzie negocjacyjne, które powinno sprzyjać zawieraniu układów zbiorowych pracy, regulaminów lub innych aktów wewnętrznych.

Obecny system prawa pracy opiera się na regulowaniu niemalże wszystkich zagadnień w Kodeksie pracy lub innych ustawach, co wynika z istoty (specyfiki) tej gałęzi prawa. PKPP Lewiatan od dawna postuluje, aby wzorem rozwiązań zachodnioeuropejskich nadać większą rangę (pierwszeństwo) układom zbiorowym pracy, porozumieniom zbiorowym lub innym umowom zawierany przez same zainteresowane strony, które najlepiej znają swoje potrzeby i możliwości w zakresie organizacji pracy. Dobrym tego przykładem są między innymi dodatki za nadgodziny.

Konkludując, PKPP Lewiatan popiera rozwiązania zaproponowane w projekcie poselskim i jednocześnie oczekuje wprowadzenia jeszcze innych rozwiązań dotyczących czasu pracy, które przyczynią się do utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw i wpłyną na zahamowanie wzrostu bezrobocia.

Uważamy, że należy dokonać kompleksowej zmiany działu szóstego kodeksu pracy, aby przepisy o czasie pracy były zrozumiałe i nie budziły wątpliwości interpretacyjnych, stając się niejednokrotnie przyczyną sporów między stronami stosunku pracy.

Obecne regulacje dotyczące czasu pracy są nieracjonalne i w efekcie skłaniają pracodawców do szukania dziwnych, skomplikowanych rozwiązań, aby prowadzić biznes zgodnie z wymogami rynku (np. sporządzanie podwójnych harmonogramów, zatrudnianie pracowników danego pracodawcy przez podmiot zewnętrzny).

**PKPP/75/22/GSB/2013**