



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja

Druk nr 2777

Warszawa, 27 sierpnia 2014 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 panią poseł Izabelę Katarzynę Mrzygłocką.

(-) Elżbieta Achinger; (-) Paweł Arndt; (-) Joanna Bobowska; (-) Jerzy Borowczak; (-) Łukasz Borowiak; (-) Jacek Brzezinka; (-) Renata Butryn; (-) Stanisław Chmielewski; (-) Marian Cycoń; (-) Zofia Czernow; (-) Jerzy Fedorowicz; (-) Arkady Fiedler; (-) Krzysztof Gadowski; (-) Elżbieta Gapińska; (-) Lidia Gądek; (-) Czesław Gluza; (-) Rafał Grupiński; (-) Marek Hok; (-) Bożena Kamińska; (-) Krystyna Kłosin; (-) Magdalena Kochan; (-) Brygida Kolenda-Łabuś; (-) Sławomir Kowalski; (-) Marek Krząkała; (-) Józef Lassota; (-) Arkadiusz Litwiński; (-) Jagna Marczałajtis-Walczak; (-) Katarzyna Matusik-Lipiec; (-) Rajmund Miller; (-) Aldona Młyńczak; (-) Izabela Katarzyna Mrzygłocka; (-) Anna Nemś; (-) Małgorzata Niemczyk; (-) Tomasz Piotr Nowak; (-) Mirosława Nykiel; (-) Marzena Okła-Drewnowicz; (-) Paweł Papke; (-) Małgorzata Pępek; (-) Mirosław Pluta; (-) Elżbieta Radziszewska; (-) Beata Rusinowska; (-) Dorota Rutkowska; (-) Marek Rząsa; (-) Krystyna Sibińska; (-) Henryk Siedlaczek; (-) Waldemar Sługocki; (-) Paweł Suski; (-) Michał Szczerba; (-) Bożena Szydłowska; (-) Teresa Świło; (-) Aleksandra Trybuś-Ciešlar; (-) Ewa Wolak; (-) Ryszard Zawadzki; (-) Wojciech Ziemiak.

USTAWA
z dnia 2014 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.) wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 151³:

a) dotychczasową treść oznacza się jako § 1;

b) dodaje się § 2 w brzmieniu:

§ 2. Na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.”

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma na celu zlikwidowanie nieuzasadnionego zróżnicowania stosowania zasad rekompensowania pracownikom pracy w dni wolne od pracy. Chodzi o różnice w tej materii pomiędzy zasadami rekompensowania czasu a za pracę w sobotę, a zasadami rekompensaty za pracę w niedzielę. Zróżnicowanie to nie tylko, że nie ma racjonalnego uzasadnienia, ale przede wszystkim jest niekorzystne dla pracowników.

Ponadto, wprowadzenie do Kodeksu pracy proponowanego w niniejszej nowelizacji rozwiązania pozwoli na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy w zakładach pracy, a zarazem uzyskanie przez pracowników wyższego wynagrodzenia za pracę. W przedkładanej propozycji chodzi o przede wszystkim o zadbanie o interes pracowników, ale także o umożliwienie pracodawcom wywiązanie się z obowiązku rekompensowania pracownikowi czasu pracy (tzw. rekompensowanie pracy w dzień wolny, zazwyczaj sobotę).

Jeśli pracownik wykonywał pracę w dniu dla niego wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (zazwyczaj sobota), to zgodnie z obecną regulacją pracodawca jest zobowiązany udzielić mu innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego. To słuszną zasadą, niestety jednak często trudną do zrealizowania. Projektowana regulacja przewiduje więc, że jeśli pracodawca nie ma faktycznie takiej możliwości (np. kończy się okres rozliczeniowy i sobota była ostatnim dniem pracy albo pracownik rozchorował się i przebywa na zwolnieniu w okresie dłuższym niż przypadający w tym czasie okres rozliczeniowy), to należy pracodawcy umożliwić wypłatę pracownikowi stosownego dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy. W braku takiej możliwości bowiem tworzy się bardzo trudna sytuacja prawna dla pracodawcy i niekorzystana, także finansowo, dla pracownika. W propozycji niniejszego projektu nowelizacji kodeksu pracy utrzymana zostaje zatem generalna zasada szczególnej ochrony pracownika przez zapewnienie prawa do odpoczynku. Proponowane rozwiązanie ma być też tylko wyjątkiem od generalnie zachowywanej zasady rekompensaty w naturze i umożliwienia regeneracji sił pracownika.

Trzeba bardzo wyraźnie podkreślić, iż nie jest to nowa bądź niesystemowa propozycja, bowiem analogiczne rozwiązanie obowiązuje już w przypadku pracy wykonywanej w niedziele i święta (Art. 151¹¹ Kodeksu pracy). W projekcie ustawy chodzi więc tylko o wyrównanie zasad prawnych dotyczących podobnych sytuacji, lecz potraktowanych zupełnie odmiennie w ustawie.

Przedłożona propozycja nie pogarsza sytuacji pracownika, wręcz przeciwnie, a jednocześnie umożliwi pracodawcy przestrzeganie przepisów czasu pracy i uchroni przed sankcjami w przypadku kontroli inspekcji pracy.

Dla pracownika oznacza to korzyść, bowiem zawsze będzie miał prawo do rekompensaty za pracę w dzień wolny od pracy, nawet, jeśli na przeszkodzie staną bariery faktyczne trudne do pokonania. Ponadto pracownik może mieć w przypadku wprowadzenia tego rozwiązania także dodatkową korzyść finansową. Zakładając na przykład, że pensja pracownika wynosi wysokość przeciętnego wynagrodzenia - w sektorze przedsiębiorstw w 2014 r. 4000 zł brutto (lub stawka godzinowa – 23,81 zł) a nominalny czas pracy - 168 godzin miesięcznie, to

zgodnie z art. 151¹ § 3 podstawą wyliczenia dodatku jest 60% wynagrodzenia. Wtedy wynagrodzenie pracownika wynosi:

- przy 1 dodatkowym dniu pracy w godzinach nadliczbowych – 190,48 zł

- dodatek za pracę w dniu wolnym od pracy (podstawa 60% wynagrodzenia) – 114,29 zł

Razem brutto pracownika – 304,76 zł

Razem netto pracownika (po odliczeniu podatku i składki ZUS) – 215,64 zł

ZUS pracodawcy (np. 20%) – 60,95 zł.

Wtedy wynagrodzenie pracownika z 1 dodatkowym dniem w miesiącu wyniosłoby - 4 304,76 zł, a wynagrodzenie pracownika z 2 dodatkowymi dniami w miesiącu wyniosłoby - 4 609,52 zł.

Dobrym skutkiem zupełnie ubocznym, ale koniecznym z formalnego punktu widzenia do wskazania, jest też efekt pozytywny dla ZUS z tytułu wpływu składek na ubezpieczenie społeczne. Mianowicie od 1 pracownika za pracę w 1 dodatkowy dzień będzie to – 102,74 zł. W przypadku przykładowo 5000 pracowników - 513 676,19 zł.

Tak, jak w przypadku pozytywnego efektu dla ZUS, podobne konsekwencje mogą wystąpić dla finansów publicznych bowiem od 1 pracownika za pracę w 1 dodatkowy dzień, będzie to efekt 47,34 zł. W przypadku więc hipotetycznej zakładanej liczby 5000 pracowników – 236.681,14 zł.

Na marginesie należy podkreślić, że w dużych firmach, w których funkcjonują związki zawodowe z reguły pracodawcy ustalają ze stroną społeczną wyższe stawki za pracę dodatkową, tj. w godzinach nadliczbowych, czy w dni wolne od pracy (np. 120% dodatku). Dodatkowo stawka zależy też od liczby takich godzin lub dni w ujęciu rocznym.

Zaproponowane w niniejszym projekcie rozwiązanie uelastycznia zasady rekompensowania pracy wykonywanej przez pracownika w dzień dla niego wolny od pracy, ale co jest zasadniczo ważne, jest zgodna z oczekiwaniami samych pracowników (na przykład zwrócili na to uwagę przedstawiciele NSZZ „Solidarność” w trakcie prac w Podkomisji i Komisji Kodyfikacyjnej w trakcie prac nad nowelizacją czasu pracy z 2013 r. – druk sejmowy 1116).

Należy podkreślić, że praca nadal będzie wykonywana w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, w szczególności zgodnie z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto omawiana zmiana nie będzie naruszać limitów dotyczących 48-godzinowego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi i maksymalnego limitu 150 nadgodzin w roku kalendarzowym.

Obecny stan prawny

W obecnym brzmieniu art. 151³ 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.

Proponowana zmiana

Projekt przewiduje, że tylko i wyłącznie w przypadku złożenia wniosku przez pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, która dotyczy nieprzewidzianych sytuacji (np. układ kalendarza,

nieobecność pracownika spowodowana chorobą, kończący się okres rozliczeniowy) pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy

Ocena Skutków Regulacji

1. Zakres podmiotowy regulacji

Projektowana ustawa będzie pozytywnie oddziaływać na pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy.

2. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety Jednostek samorządu terytorialnego

Projektowana zmiana korzystnie wpłynie na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, gdyż wyższe będą wpływy pieniężne z tytułów składek na ubezpieczenia społeczne oraz wyższe będą wpływy podatkowe.

3. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana zmiana będzie wywierać pozytywny wpływ na rynek pracy, umożliwiając pracownikom uzyskiwanie słusznej rekompensaty za pracę w dzień wolny od pracy, a pracodawcom stworzy możliwość właściwego organizowania czasu i procesu pracy. Dla pracowników dodatkowo przyniesie korzyści finansowe przez umożliwienie uzyskania wyższych zarobków z tytułu dodatkowej pracy.

4. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja będzie miała korzystny wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość poprzez lepszą organizację procesu pracy.

5. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja może mieć pozytywny wpływ na sytuację i rozwój regionalny, gdyż poprzez organicznie trudności rozliczeniowych pracodawców z pracownikami, zwiększy ich stabilność na rynku i korzystne oddziaływanie na regionalny rynek pracy oraz rozwój lokalny.

6. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Przedłożona propozycja nie jest objęta regulacją unijną, zaproponowane przepisy nie są sprzeczne z przepisami Unii Europejskiej.

Warszawa, 3 września 2014 r.

BAS-WAPEiM-2031/14

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 Izabela Katarzyna Mrzygłocka)

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

Przedstawiony poselski projekt ustawy przewiduje zmianę art. 151³ w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.). Zmiana polega na dodaniu §2, regulującego prawo pracownika do otrzymania dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy w tej samej wysokości, jak obecnie w przypadku pracy w niedzielę.

Projekt przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Kwestie stanowiące przedmiot projektu ustawy nie są regulowane prawem Unii Europejskiej.

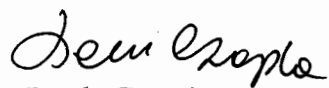
3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje kwestii zawartych w przepisach opiniowanego projektu.

4. Konkluzja

Przedmiot poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest objęty prawem UE.

Szef Kancelarii Sejmu



Lech Czapla

Warszawa, 3 września 2014 r.

BAS-WAPEiM-2032/14

Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a Regulaminu Sejmu

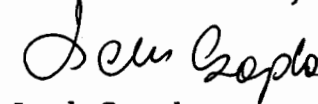
Przedstawiony poselski projekt ustawy przewiduje zmianę art. 151³ w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.). Zmiana polega na dodaniu §2, regulującego prawo pracownika do otrzymania dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy w tej samej wysokości, jak obecnie w przypadku pracy w niedzielę.

Projekt przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt ustawy nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej. Projekt nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie 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.

Szef Kancelarii Sejmu



Lech Czapla



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Iwona Hickiewicz

Warszawa, 24 września 2014 r.

GNP-364-4000-11-1/14

Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

szanowny Panie Ministrze,

Odpowiadając na pismo z dnia 10 września 2014 r. znak: GMS-WP-173-199/14, dotyczące wyrażenia opinii w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, uprzejmie przedstawiam uwagi do ww. projektu.

Przedłożony projekt przewiduje zmianę art. 151³ Kodeksu pracy regulującego zasady rekompensowania pracy wykonywanej w dniu wolnym od pracy. Obecnie pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 Kodeksu pracy (m.in. szczególne potrzeby pracodawcy) 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. Tym samym, w przypadku polecenia pracownikowi pracy np. w wolną sobotę, obowiązkiem pracodawcy jest udzielić pracownikowi w zamian innego dnia wolnego w terminie uzgodnionym z pracownikiem, do końca okresu rozliczeniowego. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługiwałby dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.

W obecnym stanie prawnym praca wykonywana w dniu wolnym od pracy może być rekompensowana jedynie w drodze udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego (bez względu na liczbę godzin przepracowanych w dniu wolnym od pracy). W konsekwencji nieudzielenie pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę wykonywaną


SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wysłania 29-09-2014

w dniu wolnym od pracy narusza przepisy o czasie pracy. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy z przyczyn obiektywnych (np. choroba pracownika lub praca w dniu wolnym przypadającym na koniec okresu rozliczeniowego) nie jest możliwe udzielenie pracownikowi w zamian innego dnia wolnego. W takim przypadku, w razie przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a nieudzielenie dnia wolnego nie skutkuje odpowiedzialnością z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Proponowana zmiana nie budzi więc zastrzeżeń w zakresie, w jakim przewiduje możliwość wypłacenia dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym, w przypadku gdy nie będzie możliwe udzielenie w zamian innego dnia wolnego od pracy. Wątpliwości może budzić natomiast wprowadzenie możliwości rekompensowania pracy w dniu wolnym poprzez zapłatę stosownego dodatku na wniosek pracownika. O ile sytuacje, w których pracodawca nie będzie miał możliwości udzielenia innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, należy traktować jako wyjątkowe (a więc występujące sporadycznie), o tyle wprowadzenie możliwości wypłaty dodatku na wniosek pracownika może doprowadzić do przyjęcia powszechnej praktyki rekompensowania pracy w dniu wolnym w ww. sposób, a tym samym naruszania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, o której mowa w art. 129 § 1 Kodeksu pracy.

Z poważaniem




RZECZPOSPOLITA POLSKA

PROKURATOR GENERALNY

Warszawa, dnia 29.09. 2014 r.

PG VII G 025-275/14

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 30-09-2014

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa Kancelarii

Sejmu RP

Szanowny Panie Ministrze

W nawiązaniu do pisma z dnia 10 września 2014 r., nr GMS-WP-173-199/14, dotyczącego poselskiego *projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy*, przekazanego Prokuratorowi Generalnemu do wyrażenia opinii w trybie art. 3 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599, z późn. zm.), pozwolę sobie przedstawić następujące stanowisko.

Projekt przewiduje nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), dalej k.p., w zakresie dotyczącym zlikwidowania nieuzasadnionego zróżnicowania metod rekompensowania pracownikom pracy w dni wolne od pracy, poprzez przyjęcie rozwiązania odwołującego się do dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.

Kodeks pracy w art. 151⁹ § 1 stanowi, iż dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. Natomiast w art. 129 § 1 k.p. wprowadzono zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepis ten reguluje maksymalne normy czasu pracy, określając je w sposób przeciętny – tzn. wprowadzając wymóg bilansowania rozkładu 40-to godzinowego i pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

wynoszącym nie więcej niż 4 miesiące. W aktualnym stanie prawnym pracownik może więc wykonywać pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przypadkach, w których dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych (art. 151³ k.p. w zw. art. 151 § 1 k.p.). W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego innego dnia wolnego od pracy, co jest zgodne z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Proponowana zmiana wprowadza zatem wyjątek od tej regulacji, stanowiąc, że pracownikowi, na jego wniosek, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy przysługuje wynagrodzenie wraz dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Projektowane rozwiązanie można zatem ocenić, jako odstępstwo od zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 k.p.), wprowadzające możliwość faktycznego zatrudniania pracownika, na jego wniosek, w sześciodniowym rozkładzie tygodniowego czasu pracy.

Wydaje się więc, wbrew argumentacji projektodawcy, że projektowana nowelizacja spowoduje naruszenie zasady wykonywania pracy w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, bowiem projektowany wyjątek od normy zawartej w art. 151³ k.p. pozwoli na wprowadzenie sześciodniowego tygodnia pracy (na wniosek pracownika i przypadkach, w których dopuszczalna jest praca w nadgodzinach).

Drugi wyjątek od normy zawartej w art. 151³ k.p. w projektowanej zmianie dotyczy sytuacji braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy. Wbrew stanowisku projektodawcy aktualnie obowiązujące przepisy regulują to zagadnienie, bowiem art. 129 § 1 k.p. ustanawia normy czasu pracy, m.in. przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy. W sytuacji, w której nie ma możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego w zamian za przepracowany dzień wolny, niebędący niedzielą lub świętem, czas przepracowany w tym dniu staje się, z zakończeniem okresu rozliczeniowego, ponadnormatywnym czasem pracy (przekraczającym przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy), a zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy [...] stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, co powoduje obowiązek wypłaty odpowiedniego wynagrodzenia wraz z dodatkiem. Jedynym ograniczeniem w takiej sytuacji jest maksymalnie przeciętnie 48

godzin pracy w tygodniu, wraz z godzinami nadliczbowymi określonymi w art. 131 § 1 k.p.

Proponowana nowelizacja Kodeksu pracy będzie miała zastosowanie również do urzędników i innych pracowników zatrudnionych w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury. Zgodnie bowiem z art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639, z późn. zm.) w sprawach nieuregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269), a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Z uwagi na stosunkowo wąski zakres przedmiotowy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury i brak odpowiednich regulacji w tej ustawie, w odniesieniu do mechanizmów wynagradzania urzędników i innych pracowników prokuratury, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, będą miały zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Zgodnie z art. 30 ust. 2 przywołanej ustawy urzędnikowi państwowemu za pracę wykonaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie lub czas wolny, z tym że wolny czas może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Urzędnik i inny pracownik prokuratury będzie zatem sam decydował, czy za pracę w godzinach nadliczbowych chce otrzymać dodatkowe wynagrodzenie, czy też czas wolny od pracy. Regulacja ta ma pierwszeństwo stosowania przed odpowiednimi przepisami Kodeksu pracy (art. 151¹ i art. 151²), niemniej sposób ustalenia wysokości tego wynagrodzenia będzie następował według proponowanego w projekcie rozwiązania.

Podkreślenia wymaga, że proponowana zmiana nie będzie miała zastosowania do prokuratorów. Zgodnie bowiem z art. 46 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599, z późn. zm.), czas pracy prokuratora jest określony wymiarem jego zadań, uzasadnionym rodzajem pracy, jej organizacją i charakterem obowiązków prokuratora. Przywołany przepis oparty jest

na tzw. zadaniowym systemie czasu pracy, przypisanym zawodowi prokuratora, co wynika z braku możliwości dokładnego i uprzedniego określenia intensywności pracy, jak również dyspozycyjności przy wykonywaniu przez prokuratora ustawowych zadań.

Projektowane zmiany poddano zatem analizie w aspekcie wykonywania ustawowych zadań prokuratury i konieczności prawidłowej i sprawnej realizacji zadań służbowych oraz właściwej organizacji pracy również w dni wolne od pracy, w szczególności w zakresie dotyczącym skutków finansowych w odniesieniu do powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury,

Z dokonanych szacunków wynika, że uchwalenie proponowanych regulacji spowoduje skutki finansowe w skali roku w wysokości 140 120 złotych w budżecie państwa w części 88. Powszechne jednostki organizacyjne prokuratury.

Reasumując, należy wskazać, że proponowana nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza jednoznaczne rozumienie i symetrię w zakresie rekompensowania pracy w dniu wolnym od pracy, jak również wzmacnia uprawnienia pracownicze oraz pozycję pracodawcy w zakresie organizacji i czasu pracy.

Pozwolę sobie również wskazać, że uchwalenie proponowanej nowelizacji wymagać będzie zapewnienia dysponentom budżetu odpowiednich środków finansowych pozostających w poszczególnych częściach budżetu państwa.

*Z miłym
A. Seremet*

Andrzej Seremet