

UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań, które pozwolą na bardziej elastyczną organizację czasu pracy w zakładach pracy. Powinno to umożliwić bardziej racjonalną organizację czasu pracy, wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności firm, a poprzez to ułatwić zachowanie dotychczasowych i tworzenie nowych miejsc pracy. Ponadto umożliwi pracownikom – poprzez korzystanie z ruchomego czasu pracy – łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, zwiększy przestrzeń porozumień zawieranych przez pracodawców i reprezentację pracowników.

Światowy kryzys gospodarczy pociąga za sobą niższy popyt na produkowane towary i świadczone usługi, to z kolei skutkuje problemami finansowymi przedsiębiorstw i związanymi z tym redukcjami zatrudnienia w zakładach pracy. Efektem jest wysoka stopa bezrobocia, generująca dodatkowe koszty m.in. dla budżetu państwa oraz Funduszu Pracy.

Projektowane niniejszą ustawą zmiany w zakresie czasu pracy umożliwią pracodawcom dostosowywanie czasu pracy do zapotrzebowania na pracę przy zachowaniu wszystkich dotychczas obowiązujących norm ochronnych. Tym samym będą sprzyjać utrzymaniu konkurencyjności prowadzonej działalności oraz poziomu zatrudnienia.

Projektowane zmiany obejmują dwa obszary:

- 1) zmiany w zakresie długości dopuszczalnych okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz zasad ich przedłużania;
- 2) uregulowanie ruchomego czasu pracy.

Na kształt proponowanych zmian miał wpływ zakres regulacji z obszaru czasu pracy przyjęty w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), a także doświadczenia zebrane w trakcie jej stosowania.

Obecny stan prawny

1. Okresy rozliczeniowe czasu pracy

W obecnym stanie prawnym przepisy działu szóstego Kodeksu pracy przewidują stosunkowo krótkie okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Okres rozliczeniowy służy z jednej strony planowaniu pracy pracownikom, z drugiej – rozliczaniu faktycznie przepracowanego przez nich czasu pracy. Jest istotnym elementem organizacji czasu pracy w zakładach pracy. Dłuższe okresy rozliczeniowe czasu pracy umożliwiają pracodawcom racjonalne gospodarowanie czasem pracy, stosownie do zapotrzebowania na pracę w danym okresie oraz ułatwiają rekompensowanie pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy. Elastyczność przejawia się w tym, że pracodawca, u którego występuje zmienne zapotrzebowanie na produkty lub usługi (a tym samym na pracę wykonywaną przez pracowników), może planować większą liczbę godzin pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, a mniejszą – w okresach niskiego zapotrzebowania na pracę (często takie wahania występują w dłuższym horyzoncie czasowym). Ponadto dłuższy jest okres, w którym pracodawca może zrekompensować pracownikowi pracę nadliczbową czasem wolnym od pracy.

W obecnym stanie prawnym, ukształtowanym przepisami Kodeksu pracy, maksymalna długość okresów rozliczeniowych czasu pracy, które mogą być przyjęte u pracodawców, jest zależna od systemu czasu pracy i przedstawia się następująco:

- w tzw. podstawowym systemie czasu pracy (wykonywanie pracy przez 8 godzin na dobę) dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi do 4 miesięcy, a w szczególnych przypadkach, tj. w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób – do 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – do 12 miesięcy; wydłużenie okresu rozliczeniowego do 6 albo do 12 miesięcy nie jest dopuszczalne w systemach równoważnego czasu pracy regulowanych w art. 135–138 i art. 143–144 Kodeksu pracy – art. 129 § 1 i 2 Kodeksu pracy,
- w systemach równoważnego czasu pracy dopuszczających przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 albo do 24 godzin dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi co do zasady 1 miesiąc; w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – do 4 miesięcy – art. 135 i art. 137 Kodeksu pracy,
- w systemie równoważnego czasu pracy dopuszczającym przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi

- 1 miesiąc i przepisy nie przewidują możliwości jego przedłużenia – art. 136 Kodeksu pracy,
- w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w tzw. systemie pracy weekendowej dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc i przepisy nie przewidują możliwości jego przedłużenia – art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy,
 - w tzw. systemie pracy w ruchu ciągłym, ze względu na jego specyfikę, obowiązuje odrębny okres rozliczeniowy wynoszący do 4 tygodni – art. 138 Kodeksu pracy.

2. Ruchomy czas pracy

W obecnym stanie prawnym przepisy Kodeksu pracy nie regulują tzw. ruchomego czasu pracy.

Najczęściej pod pojęciem ruchomego czasu pracy rozumie się taką organizację czasu pracy, w której pracodawca określa w przepisach wewnętrznych przedział czasu, w którym pracownicy mają stawić się do pracy – by następnie przepracować liczbę godzin wynikającą z obowiązującego ich systemu i rozkładu czasu pracy. Zatem decyzja o konkretnej godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu – w ramach wyznaczonych przez pracodawcę – należy każdorazowo do decyzji pracownika. Obecne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują takiej organizacji pracy. Jej wprowadzenie umożliwiłoby pracownikowi elastyczne kształtowanie swojego czasu pracy (w zakresie godziny rozpoczęcia pracy), a tym samym pogodzenie pracy z inną aktywnością (np. z obowiązkami rodzicielskimi, doksztalcaniem się).

W obecnym stanie prawnym tzw. ruchomy czas pracy może być postrzegany jako niespójny z innymi przepisami o czasie pracy, tj. z przepisem art. 128 § 3 pkt 1 oraz art. 151 § 1 Kodeksu pracy. Pierwszy z tych przepisów definiuje dobę jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W tak rozumianej dobie pracownik powinien mieć zaplanowany dobowy wymiar czasu pracy jako kolejne, następujące po sobie godziny. Natomiast w sytuacji, gdy w kolejnym dniu pracownik rozpocznie pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim – w rozumieniu tego przepisu wykonuje pracę jeszcze w poprzedniej dobie pracowniczej.

Powoduje to także problemy na gruncie art. 151 § 1 Kodeksu pracy, który uznaje pracę wykonywaną ponad dobową normę czasu pracy za pracę nadliczbową.

Proponowane zmiany

Projekt przewiduje:

- wprowadzenie regulacji prawnych określających tryb przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy,
- zasady stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, w tym tryb wprowadzania takiej organizacji czasu pracy w zakładzie pracy.

Zmiany w Kodeksie pracy

1. Okresy rozliczeniowe czasu pracy

Odnosnie do okresów rozliczeniowych czasu pracy proponuje się określenie nowych zasad przedłużania okresu rozliczeniowego – nie więcej jednak niż do 12 miesięcy.

Proponuje się, aby przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, było dopuszczalne, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Proponuje się, by takie przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy mogło być stosowane w każdym systemie czasu pracy.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy nie więcej niż do 12 miesięcy, pozwoli pracodawcom na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników – zależnie od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach. W ramach takiego okresu rozliczeniowego czasu pracy okresy dłuższej pracy będą równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – jednak w ramach wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przy zachowaniu pozostałych norm ochronnych (np. dotyczących okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego).

Proponuje się zagwarantować pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli pracownik, w danym miesiącu nie miałby prawa do wynagrodzenia, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Gwarancja wynikająca z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.), polegająca na

prawie pracownika do wyrównania jego wynagrodzenia do poziomu minimalnego wynagrodzenia, w przypadkach gdy nie wypracowuje on takiego wynagrodzenia, nie jest wystarczająca. Nie obejmuje ona bowiem sytuacji, gdy pracownik w ogóle nie wykonuje w danym miesiącu pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

Projekt przewiduje także możliwość sporządzania rozkładu czasu pracy danego pracownika na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące. Projekt dopuszcza zarówno pisemną, jak i elektroniczną formę takiego rozkładu. Ponadto proponuje się, aby pracodawca przekazywał pracownikowi jego rozkład czasu pracy co najmniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który sporządził taki rozkład czasu pracy.

Projekt przewiduje, że przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy będzie możliwe tylko po osiągnięciu w tej sprawie porozumienia pracodawcy z reprezentacją pracowników.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy będzie możliwe:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie mógł uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Powyższa propozycja zmian odpowiada postanowieniom 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, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381).

W świetle postanowień dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Dodatkowym warunkiem jest zaistnienie przyczyn obiektywnych, technicznych bądź

dotyczących organizacji pracy, a także zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Ponadto projekt przewiduje, że pracodawca będzie przekazywać kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Zmiany w powyższym zakresie przewidują art. 1 pkt 1 i pkt 3 projektowanej ustawy, dotyczące art. 129 § 2–4 i art. 150 § 3 i 4 Kodeksu pracy.

2. Ruchomy czas pracy

Proponuje się wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów regulujących zasady stosowania tzw. ruchomego czasu pracy w dwóch odmianach, tj. przepisów pozwalających na:

- ustalanie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach pracy pracowników,
- określanie przedziału czasu, w którym pracownik powinien podjąć pracę.

W pierwszym przypadku pracodawca mógłby wyznaczać pracownikom różne godziny rozpoczęcia pracy w poszczególne dni pracy także w ten sposób, iż w kolejnym dniu pracownik rozpoczynałby pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim. Taka praca nie byłaby uznawana za pracę nadliczbową. Nadal jednak konieczne byłoby zachowywanie przepisów o wymiarze czasu pracy, odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Natomiast w drugim przypadku wyznaczony byłby przedział czasu, w którym pracownicy są obowiązani stawić się do pracy. Także w tym przypadku, gdyby pracownik, zgodnie ze swoją decyzją, w kolejnym dniu rozpoczął pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim, to taka praca nie byłaby pracą nadliczbową. Konieczne byłoby także, podobnie jak w pierwszym przypadku, przestrzeganie przepisów o wymiarze czasu pracy, odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Zmiany w powyższym zakresie przewiduje art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy, wprowadzający do Kodeksu pracy nowy art. 140¹.

Projekt przewiduje, że ruchomy czas pracy mógłby być wprowadzony co do zasady:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze

wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie mógł uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, albo

- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Powyższy tryb wprowadzania u pracodawcy ruchomego czasu pracy znajduje uzasadnienie ze względu na jego stosowanie w okresie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), a także ze względu na fakt, że określone rozkłady czasu pracy w ruchomym czasie pracy mogą w niektórych przypadkach przewidywać znaczny brak regularności co do godzin rozpoczynania pracy w poszczególne dni, co może utrudniać pracownikom harmonijne łączenie życia prywatnego z obowiązkami zawodowymi. Zatem celowe jest, aby pracodawca mógł stosować ruchomy czas pracy po uzgodnieniu tego z przedstawicielami załogi (zakładowa organizacja związkowa, a w razie jej braku – przedstawiciele pracowników).

Ponadto, ze względu na to, że niejednokrotnie wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy leży w interesie pracowników, proponuje się, by taka organizacja czasu pracy (w obu odmianach) mogła być stosowana także na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika. Proponuje się przy tym, żeby było to możliwe zarówno wówczas, gdy w zakładzie pracy w ogóle nie przyjęto ruchomego czasu pracy w trybie opisanym powyżej, jak również, gdy przyjęto ruchomy czas pracy, ale pracownik jest zainteresowany innym rozkładem czasu pracy niż wynikający z przyjętych ustaleń na szczeblu zakładowym.

Zmiany w powyższym zakresie przewiduje art. 1 pkt 3 projektowanej ustawy, dotyczący art. 150 § 3 i 5 Kodeksu pracy.

Zmiana w ustawie o związkach zawodowych

Proponowana w projektowanej ustawie zmiana art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) jest związana z przyjęciem innych zasad przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy w zmienianych przepisach Kodeksu pracy.

Obecnie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych odwołując się do art. 129 § 2 Kodeksu pracy przesądza, że pracodawca w przypadku pluralizmu związkowego może stosować dłuższy niż 4-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, na podstawie samodzielnie podjętej decyzji (poprzez zmianę regulaminu pracy), jeżeli zakładowe organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawią w tej sprawie wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni.

Z kolei z obecnie obowiązującego art. 104² i art. 150 § 1 i 2 Kodeksu pracy wynika, że przy wyżej wymienionych rodzajach prac pracodawca także może podjąć samodzielną decyzję w sprawie stosowania dłuższych okresów rozliczeniowych, jeżeli zakładowa organizacja związkowa, działająca w warunkach monizmu związkowego, nie wyrazi zgody na zmianę regulaminu pracy w tej kwestii.

Ze względu na to, że projektowana nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, zgodnie z wymaganiami art. 18 i 19 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, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381) stanowiącymi o możliwości takiego wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy wyłącznie na podstawie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawieranych między partnerami społecznymi – projekt nadaje nowe brzmienie art. 129 i art. 150 Kodeksu pracy. Tym samym bezprzedmiotowe staje się odesłanie w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych do art. 129 § 2 Kodeksu pracy.

Dotychczasowy tryb współdziałania pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi w kwestii wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy przewidziany w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych stanie się bowiem nieaktualny w związku z przyjęciem odmiennego trybu przewidzianego w projektowanej ustawie.

Zmianę w powyższym zakresie przewiduje art. 2 projektowanej ustawy.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie

sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbینگowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad tym projektem.

Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11a ust. 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.).

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Zakres podmiotowy regulacji

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

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa była przedmiotem konsultacji społecznych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.). Projektowana ustawa została skierowana do zaopiniowania przez następujące organizacje:

- 1) NSZZ „Solidarność”;
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;
- 4) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”;
- 6) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związek Rzemiosła Polskiego.

Wszystkie ww. organizacje zajęły stanowisko do projektu. Ponadto stanowisko przekazały: Porozumienie Zielonogórskie – Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia oraz Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL).

Związek Rzemiosła Polskiego wniósł o jak najszybsze wprowadzenie zaproponowanych zapisów, nie zgłaszając uwag. Także Pracodawcy RP pozytywnie zaopiniowali projekt, zwracając jednak uwagę, że w projekcie nie została uregulowana kwestia doby pracowniczej. W związku z tym należy wyjaśnić, że celem projektowanych zmian było jedynie wprowadzenie możliwości przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy oraz umożliwienie stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, a nie wprowadzanie dalej idących zmian w dziale szóstym Kodeksu pracy „Czas pracy”. Projekt zawiera odstępstwa od definicji doby oraz pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w zakresie koniecznym do scharakteryzowania ruchomego czasu pracy.

W ocenie Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” katalog wymienionych w przepisie art. 129 § 3 k.p. systemów czasu pracy, w przypadku których okres rozliczeniowy może być przedłużony do 12 miesięcy, jest zbyt wąski i należałoby rozważyć wprowadzenie odesłania również do art. 136, art. 143 i art. 144 k.p. Propozycja ta została uwzględniona.

Ponadto, zdaniem PKPP „Lewiatan”, konstrukcja art. 135 § 2 k.p. w powiązaniu z art. 129 § 2 i 3 k.p. jest nieczytelna, ponieważ wprowadza się w sumie trzy długości okresów rozliczeniowych, przy czym w niektórych przypadkach pracodawcy łatwiej będzie wprowadzić 4-miesięczny okres rozliczeniowy w ramach art. 135 § 2 k.p. niż wydłużony okres rozliczeniowy na podstawie art. 129 § 2 i 3 k.p. Uwaga stała się bezprzedmiotowa w związku z rezygnacją w projektowanej ustawie z wprowadzania zmian w długości okresów rozliczeniowych w systemie równoważnego czasu pracy, o którym mowa w art. 135 Kodeksu pracy. Nie został uwzględniony postulat PKPP „Lewiatan”, aby dopuścić wprowadzanie dłuższych okresów rozliczeniowych po uzyskaniu zgody przez większość reprezentatywnych organizacji związkowych mających autentyczną większość członków załogi. Nie jest bowiem możliwe różnicowanie reprezentatywnych organizacji związkowych, gdy kryteria reprezentatywności określa art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Nie został także uwzględniony postulat, aby ruchomy czas pracy był wprowadzany na ogólnych zasadach, tj. w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo obwieszczeniu. Nie zawsze bowiem taka organizacja czasu pracy jest oceniana jako korzystna dla pracowników; fakt, że mogła ona być stosowana na podstawie powołanej wyżej ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. wskazuje na to, że co do zasady jest ona wprowadzana w interesie pracodawców. Z tych względów powinna być ona wprowadzana tylko w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. Odrębną natomiast kwestią jest przewidziana w projekcie możliwość stosowania ruchomego czasu pracy na pisemny wniosek pracownika – taki tryb zakłada, że to pracownik jest zainteresowany indywidualnym rozkładem czasu pracy, oceniając go jako korzystny.

Nieuwzględnienie postulatu PKPP „Lewiatan” dotyczącego zachowania obecnego brzmienia art. 129 § 2 k.p. i art. 150 § 2 k.p. (oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych), wynika z tego, że przepis ten nie odpowiada wymaganiom powołanej wyżej dyrektywy 2003/88/WE odnośnie do przesłanek i trybu wprowadzania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Nie została także uwzględniona

uwaga PKPP „Lewiatan”, aby zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i art. 144 k.p., następowało tylko na pisemny wniosek pracownika, a nie także na podstawie umowy o pracę. Modyfikowanie trybu wprowadzania systemu pracy weekendowej oraz systemu skróconego tygodnia pracy wykracza bowiem poza zakres niniejszej nowelizacji działu szóstego Kodeksu pracy. Uwzględniona została natomiast uwaga PKPP „Lewiatan” dotycząca ujednoczenia terminologii stosowanej przy określaniu inspektora pracy w związku z zawiadomieniami i kopiami porozumień, które muszą być mu przekazywane na podstawie art. 150 § 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z przedłużeniem okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Ponadto PKPP „Lewiatan” wniosła o włączenie do projektu następujących propozycji:

- a) umożliwienie pracodawcy zmniejszenia pracownikom wymiaru etatu bez konieczności dokonywania indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, lecz w oparciu o konstrukcję przewidzianą w art. 9¹ k.p.,
- 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. 151¹⁰ k.p.,
- c) uelastycznienie zasad rekompensowania pracy w dzień wolny – art. 151³ k.p.,
- d) zmianę trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy przez dopuszczenie regulaminu pracy albo obwieszczenia oraz ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie 25% wynagrodzenia należnego jak za przestój – art. 139 k.p.,
- e) obniżenie stawek za pracę w godzinach nadliczbowych ze 100% do 50% oraz z 50% do 25% wynagrodzenia – art. 151¹ k.p., ponieważ obecna wysokość tych dodatków powoduje, że pracodawcy działający na polskim rynku pracy są mniej konkurencyjni wobec firm zagranicznych, zwłaszcza jeżeli chodzi o działalność małych i średnich przedsiębiorstw. W wielu krajach praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana niższymi stawkami wynagrodzeń w porównaniu do polskich regulacji prawnych,
- f) ustalanie oddawania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku 1:1 – art. 151² k.p.

Zdaniem PKPP „Lewiatan” przedmiotem zmian legislacyjnych powinny też być pozakodeksowe rozwiązania dotyczące udzielania pomocy przedsiębiorcom w sytuacjach kryzysowych na wzór instrumentów wspierających, które zawierała tzw. ustawa antykryzysowa z 2009 r.

Powyższe postulaty nie zostały uwzględnione w niniejszym projekcie nowelizacji Kodeksu pracy, ponieważ wykraczają poza zakres tej nowelizacji.

Powyższe argumenty uzasadniają także nieuwzględnienie uwag Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce zgłoszonych w związku z art. 139, 151³ i 151¹⁰ Kodeksu pracy. Odnośnie do zarzutu niespójności art. 135 § 2 k.p. i art. 129 § 2 i 3 k.p. uwaga stała się bezprzedmiotowa w związku z rezygnacją w projektowanej ustawie z wprowadzania zmian w art. 135 Kodeksu pracy. Natomiast odnośnie do uwag zgłoszonych do art. 150 § 3 Kodeksu pracy należy wyjaśnić, że w przypadku wprowadzenia ruchomego czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 Kodeksu pracy, w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu strony powinny określić co najmniej granice czasowe, w jakich pracodawca będzie uprawniony do wyznaczania pracownikom lub grupom pracowników godziny rozpoczynania pracy. Natomiast w przypadku wprowadzenia ruchomego czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 2 Kodeksu pracy, w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu strony powinny określić przedział czasu pracy, w którym pracownicy będą mogli rozpoczynać pracę. Jednocześnie należy wyjaśnić, że ruchomy czas pracy może być wprowadzony w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników lub na wniosek zainteresowanego pracownika. W pierwszym przypadku byłby on wprowadzany przede wszystkim w interesie pracodawcy, a w drugim – wyłącznie w interesie pracownika.

Nie została uwzględniona uwaga Związku Pracodawców Business Centre Club dotycząca doprecyzowania przesłanek umożliwiających przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz umożliwienia jego wprowadzania także w drodze regulaminu pracy. Proponowane w projekcie brzmienie tego przepisu oraz tryb wprowadzania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy – są zgodne z powołaną wyżej dyrektywą 2003/88/WE. Uwaga dotycząca braku spójności art. 135 § 1 k.p. z art. 129 § 2 i 3 k.p. stała się natomiast bezprzedmiotowa. Pracodawcy RP zwrócili uwagę na fakt, że w projekcie nie została uregulowana kwestia doby pracowniczej. Postulat ten nie został uwzględniony, ponieważ wykracza poza zakres przedmiotowy projektu. Projekt zawiera odstępstwa od

definicji doby oraz pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w zakresie koniecznym do scharakteryzowania ruchomego czasu pracy.

Zdaniem NSZZ „Solidarność” projektowane rozwiązania dotyczące przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy maksymalnie do 12 miesięcy nie odpowiadają wymogom powołanej wyżej dyrektywy 2003/88/WE, a także wymogom Konwencji nr 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Odnosząc się do pierwszej uwagi należy wyjaśnić, że przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy przewidują zawieranie zakładowych oraz ponadzakładowych układów zbiorowych. Co do zasady układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej (art. 239 § 1 Kodeksu pracy). Możliwe jest zatem dokonywanie wyłączeń (np. dotyczących określonych grup pracowników), a także obejmowanie układem osób niebędących pracownikami (np. świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – art. 239 § 2 k.p.). Możliwe jest również stosowanie układu do innych podmiotów niż te, dla których go zawarto. Po pierwsze, strony uprawnione do zawarcia układu mogą rozszerzyć obowiązywanie układu przez zawarcie porozumienia o stosowaniu do nich w całości lub części układu, którego nie są stronami (art. 241¹⁰ k.p.). Po drugie, rozszerzenia stosowania układu może dokonać także, w trybie art. 241¹⁸ k.p., minister właściwy do spraw pracy. Rozszerzenie obowiązywania układu, bez względu na sposób jego dokonania, może mieć jednak tylko ściśle określony zakres podmiotowy – dotyczy konkretnych, indywidualnie określonych pracodawców oraz zatrudnionych u nich pracowników. Prawu polskiemu nie jest zaś znany system generalnego rozszerzania zakresu obowiązywania postanowień układowych.

Należy wspomnieć, że również ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego przewiduje w art. 2 ust. 4 możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy obejmujących ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Trójstronnej Komisji oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców. Tego rodzaju ponadzakładowe układy zbiorowe obejmują jednak tylko ograniczony krąg pracodawców i pracowników. Zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy wiążą one tylko pracodawców lub grupę pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Komisji, a zatem nie mają zasięgu generalnego.

Warto także zauważyć, iż w warunkach polskich ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy jest objętych ogółem jedynie około 390 tysięcy pracowników, w głównej mierze pracowników sfery budżetowej.

Ponadto strony Trójstronnej Komisji mogą zawierać porozumienia, których przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów w postaci godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego, dążenia do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego (art. 2a ust. 1 i 2 w zw. z art. 1 ust. 1 i 2). Przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców w Komisji nie mają jednakże środków prawnych, aby narzucić respektowanie ustaleń stronom układów i porozumień zbiorowych na niższych szczeblach.

W kontekście powyższego należy również zwrócić uwagę, iż art. 18 dyrektywy 2003/88/WE odnosi się do istnienia systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów zbiorowych lub porozumień na szczeblu krajowym lub regionalnym w sprawach objętych tą dyrektywą. Możliwość wykonywania dyrektyw przez partnerów społecznych w Polsce musi uwzględniać ograniczenia wynikające z brzmienia art. 9 k.p. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W obecnym stanie prawnym partnerzy społeczni nie mają zatem możliwości, bez wyraźnego upoważnienia ustawowego, zawarcia na żadnym poziomie układu, wiążącego porozumienia zbiorowego regulującego wydłużenie okresu rozliczeniowego.

W świetle przedstawionych rozważań należy uznać, iż w Polsce na potrzeby wykonywania postanowień dyrektywy 2003/88/WE – wobec braku systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów oraz porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym lub regionalnym – prawidłowe jest stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych na właściwym – czyli określonym w ustawodawstwie krajowym – szczeblu.

Natomiast w kwestii Konwencji nr 135 MOP należy wyjaśnić, że polskie przepisy prawne, w szczególności przepisy Kodeksu pracy, nie przewidują trybu powoływania przedstawicieli załogi w firmie, w sytuacji gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe. Kodeks pracy, jak i inne akty np. tzw. ustawa

o zwolnieniach grupowych, posługuje się pojęciem przedstawicieli pracowników, jednakże nie wskazuje szczegółowo trybu ich powołania. Stanowi jedynie, iż przedstawiciele pracowników są powoływani w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Oznacza to, że ustawodawca nie narzucił określonego sposobu wybierania przedstawicieli pracowników, lecz pozostawił tę kwestię do ustalenia samym pracodawcom.

W art. 4 Konwencji nr 135 MOP wyraźnie stwierdzono, że ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy, orzeczenia rozjemcze lub wyroki sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w Konwencji – tutaj swobodę pozostawiono państwowi. W tym zakresie polskie przepisy prawa transponujące Konwencję zapewniają ochronę dla przedstawicielstw pracowników w formie instytucjonalnej np. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234, z późn. zm.) oraz ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.).

Objęcie wszystkich przedstawicieli pracowników wzmoczoną ochroną prawną, np. w zakresie zakazu rozwiązania stosunku pracy w sposób identyczny jak członków rad pracowników lub związków zawodowych, może spowodować określone negatywne konsekwencje wobec wielości podmiotów podlegających takiej ochronie, zwłaszcza w sytuacji powoływania przedstawicieli w trybie ad hoc.

Należy jednocześnie podkreślić, że ustawa – Kodeks pracy zawiera rozbudowane przepisy zapewniające ochronę przed różnymi formami dyskryminacji w zatrudnieniu, o charakterze zarówno bezpośrednim, jak i pośrednim (art. 11³ oraz art. 18^{3a}–art. 18^{3c}). Mając na uwadze, że katalog kryteriów dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu wskazanych w art. 11³ i art. 18^{3a} ma charakter otwarty, a także umieszczenie wśród tych kryteriów przynależności związkowej, należy uznać, że również wykonywanie zadań ustawowych przez przedstawiciela pracowników wyłonionego w trybie przyjętym u danego pracodawcy będzie objęte ochroną przed działaniami dyskryminacyjnymi ze strony pracodawcy.

Na mocy art. 11³ Kodeksu pracy, dyskryminacja przedstawiciela pracowników wyłonionego w trybie przyjętym u danego pracodawcy jest niedopuszczalna, a osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania

w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d}).

W konsekwencji, przedstawiciel pracowników wyłoniony w trybie przyjętym u danego pracodawcy korzysta ze skutecznej ochrony prawnej przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym ze strony pracodawcy. Oznacza to ustawowe zapewnienie tej grupie osób ochrony prawnej wymaganej przepisami Konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zdaniem Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych projekt realizuje jedynie cel dotyczący poprawienia sytuacji pracodawców, pogarszając przy tym uprawnienia pracownika. Za takie regulacje OPZZ uznaje m.in. regulacje dotyczące zmian w zakresie długości dopuszczalnych okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz zasad ich przedłużania do 12 miesięcy, a także regulacje dotyczące ruchomego czasu pracy. Należy wyjaśnić, że projektowane rozwiązania w dostatecznym stopniu zabezpieczają interesy pracowników przed nadużywaniem ze strony pracodawców nowych rozwiązań prawnych – poprzez ustawowy wymóg współdziałania pracodawcy z reprezentacją załogi, polegający na konieczności uzgodnienia z nią wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy lub stosowania ruchomego czasu pracy. Dodatkowo obowiązek przekazywania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy umożliwi organom kontrolnym bieżący nadzór nad warunkami pracy w zakładzie pracy. Odnośnie do postulatu, aby wydłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy mogło następować tylko w drodze ponadzakładowych lub zakładowych układów zbiorowych pracy, należy wyjaśnić, że takie rozwiązanie uniemożliwiłoby wydłużanie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe.

Forum Związków Zawodowych negatywnie zaopiniowało propozycję dającą możliwość wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, a także możliwość wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy do 4 miesięcy w systemie równoważnego czasu pracy na podstawie art. 135 § 2 Kodeksu pracy. FZZ zakwestionowało także sformułowanie przesłanek przedłużania okresu rozliczeniowego czasu do 12 miesięcy ze względu na ich nieprecyzyjność. W związku z powyższym należy stwierdzić, że projektowane rozwiązania

w dostatecznym stopniu zabezpieczają interesy pracowników przed nadużywaniem ze strony pracodawców przedłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy poprzez ustawowy wymóg współdziałania pracodawcy z reprezentacją załogi, polegający na konieczności uzgodnienia z nią wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy. Dodatkowo obowiązek przekazywania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy umożliwi organom kontrolnym bieżący nadzór nad warunkami pracy w zakładzie pracy. Uwagi dotyczące projektowanych zmian w art. 135 Kodeksu pracy stały się natomiast bezprzedmiotowe. FZZ negatywnie zaopiniowało także wprowadzenie do Kodeksu pracy nowego art. 140¹ Kodeksu pracy dotyczącego ruchomego czasu pracy, m.in. ze względu na zastosowanie nieprecyzyjnych i niezdefiniowanych w Kodeksie pracy pojęć, a także możliwość nadużyć ze strony pracodawców, którzy w razie nieuzgodnienia wprowadzenia ruchomego czasu pracy z przedstawicielami załogi będą mieli możliwość stosowania go na wniosek pracownika, a uzyskanie takiego wniosku może stać się kartą przetargową w relacji pracodawca – pracownik. Ponadto obecnie już zadania zbliżone do tych, jakie ma pełnić ruchomy czas pracy, spełnia art. 140 k.p.; innym rozwiązaniem jest indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, który może być stosowany zgodnie z art. 142 k.p. W związku z tym należy wyjaśnić, iż projektowane przepisy przewidują wprowadzanie ruchomego czasu pracy albo w interesie pracodawcy (po uzgodnieniu tego z przedstawicielami pracowników) albo w interesie pracownika (na jego pisemny wniosek). Ewentualne nieprawidłowości w zakresie wprowadzania (i stosowania) takiej organizacji pracy powinny być zgłaszane do właściwego organu kontrolnego, tj. Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto należy wyjaśnić, że system zadaniowego czasu pracy zakłada, że to sam pracownik decyduje o swoim rozkładzie czasu pracy; ponadto nie jest to system dopuszczalny do stosowania na każdym stanowisku pracy. Przyjmuje się, że może on być stosowany, gdy kontrola czasu pracy pracownika jest znacznie utrudniona lub niemożliwa, zatem głównie do pracowników wykonujących pracę poza siedzibą pracodawcy. Natomiast indywidualny rozkład czasu pracy, ustalany na wniosek pracownika na podstawie art. 142 Kodeksu pracy, nie może naruszać przepisów o dobie pracowniczej; w jego ramach nie jest więc możliwe dwukrotne planowanie pracy w tej samej dobie, co jest możliwe w ramach ruchomego czasu pracy.

Odnosnie do uwagi, iż projektowane brzmienie art. 150 § 3 Kodeksu pracy może prowadzić do marginalizacji roli organizacji związkowych, tj. wykluczenia z ustaleń dotyczących przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy oraz wprowadzania ruchomego czasu pracy organizacji związkowych niespełniających kryteriów reprezentatywności – należy wyjaśnić, że takie samo rozwiązanie przyjęto w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

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

Projektowana zmiana nie ma wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, ani budżety jednostek samorządu terytorialnego.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowane zmiany będą wywierać wpływ na rynek pracy, umożliwiając pracodawcom elastyczne organizowanie procesu pracy, w dostosowaniu do zmieniających się warunków gospodarczych.

Instytucja przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy na podstawie układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi występuje w systemach prawnych wielu państw członkowskich Unii Europejskiej, m.in.: Austrii, Czech, Słowacji, Wielkiej Brytanii, Danii, Niemiec, Grecji, Portugalii, Hiszpanii, Włoch oraz Irlandii.

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

Projektowana regulacja może mieć wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw, ze względu na możliwość zmniejszenia kosztów pracy poprzez lepszą organizację procesu pracy w maksymalnie 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy, co w konsekwencji może także wpłynąć na ograniczanie polecania pracownikom wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.