

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 151⁴, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 132 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

2) art. 151⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 151⁴. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy, w tym w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, z prawem do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.”;

3) art. 151⁵ otrzymuje brzmienie:

„Art. 151⁵. § 1. Pracodawca nie może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur), chyba, że czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy.

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

§ 3. Za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.”.

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

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

UZASADNIENIE

1. Potrzeba i cel wydania aktu

Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę jest prawem gwarantowanym zarówno przez Konstytucję RP jak i przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to, iż pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje odpowiednie wynagrodzenie. Pracownikowi oprócz świadczenia pieniężnego przysługuje prawo do wypoczynku. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 maja 2013 r. podkreślił, iż prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także postanowienie o maksymalnych normach czasu pracy należy traktować jako konstytucyjną gwarancję prawa do wypoczynku¹. W związku z powyższym należy podkreślić, iż Konstytucja RP jako nadrzędny akt normatywny państwa zapewnia pracownikom prawo do wypoczynku. Obecne regulacje prawne nie zabezpieczają wskazanych praw wobec pracowników odbywających dyżur domowy. Zmiana dotychczasowych norm w zakresie dyżuru domowego jest konieczna ze względu na nagminne wykorzystywanie wskazanego przepisu przez pracodawców. Projekt ustawy ma na celu zmniejszenie nadużywania przepisów prawa przez pracodawców, a w konsekwencji zabezpieczyć prawo pracowników do wynagrodzenia i nieprzerwanego odpoczynku. Propozycja zmian zakłada, iż pojęcie dyżuru dotyczyć będzie jedynie pracowników służby zdrowia i jednostek mundurowych (przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii) z pominięciem pracowników kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

2. Dotychczasowy stan prawny

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

a) art. 132

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownikowi w każdej dobie przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Takie uregulowanie zostało również przedstawione w art. 3 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy². Norma ta została przyjęta przez kraje Unii Europejskiej, z tym że w Polskim systemie prawnym prawo to nie przysługuje m.in. pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy za nieprzerwany odpoczynek należy rozumieć okres odpoczynku, w którym pracownik może dysponować czasem według swojego uznania. Oznacza to, że pracodawca nie może w trakcie odpoczynku angażować pracownika do jakiejkolwiek aktywności związanej z wykonywaną przez niego pracą. Uregulowanie to nie uwzględnia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Do tej grupy pracowniczej należą osoby kierujący jednoosobowo zakładem pracy oraz ich zastępcy, a także pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy. Do grupy tej zalicza się także głównych księgowych. O zakwalifikowaniu pracownika decydują przepisy określające ustrój danej jednostki organizacyjnej (ustawy i przepisy wewnątrz zakładowe). Zgodnie z powyższym obecnie pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo

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

b) art. 151⁴

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

c) art. 151⁵

Dyżur pracowniczy definiowany jako pozostawanie pracownika poza godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obecnie czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru przez pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie upoważnia go skorzystania z prawa do odpoczynku. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania -

60% wynagrodzenia. Obecna regulacja prawna stanowi podstawę do nadużyć ze strony pracodawców, którzy regularnie zobowiązują pracownika do pozostawania w gotowości do pracy. Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy pełniący dyżur na warunkach określonych w komentowanym artykule nie muszą mieć zapewnianego nieprzerwanego, jedenastogodzinnego dobowego okresu odpoczynku oraz czasu wolnego od pracy za dyżur pełniony w innym miejscu niż ich dom.

3. Projektowany stan prawny

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

a) art. 132

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

b) art. 151⁴

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

c) art. 151⁵

Projekt zakłada również, iż pracodawcy mogą zobowiązać pracowników do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym pracodawcą jeśli czas dyżuru zostanie wliczony do czasu pracy. Ponadto według proponowanych zmian czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i art. 133 k.p.

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

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

4. Różnice między obecnym a proponowanym stanem prawnym

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

5. Skutki wejścia w życie

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

Przedkładany projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.