**Uwagi Związku Pracodawców Polska Miedź dotyczące**

**projektu Działu VI Kodeksu pracy „Czas pracy”**

1. **Uwaga generalna:**

W całym proponowanym tekście Działy VI Kodeksu pracy „Czas pracy” używa się naprzemiennie sformułowań: „pracodawca” oraz „zakład pracy”. Generalnie oba terminy uważa się za synonimy, lecz de facto pod względem formalnym nimi nie są. W związku z powyższym biorąc pod uwagę „przeznaczenie” nowego kodeksu pracy, należy rozważyć, czy używanie zamiennie obu tych wyrażeń jest zasadne, biorąc pod uwagę, że nie każdy pracodawca jest (będzie) zakładem pracy (np. osoba zatrudniająca opiekunkę do dziecka lub osoby starszej jest pracodawcą, lecz nie jest zakładem pracy). W związku z powyższym należy dokonać wyboru, który z tych terminów powinien zostać, a z którego należy zrezygnować. Biorąc pod uwagę specyfikę Kodeksu pracy i całej gałęzi prawa pracy wydaje się, że termin „pracodawca” wydaje się być bardziej odpowiednim sformułowaniem kodeksowym.

1. **Uwagi szczegółowe:**

a). W art. 148 wnosimy o wprowadzenie następującej zmiany:

*Tekst dotychczasowy:*

**Art. 148 [Ochrona szczególna]** W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 129 § 2, 135-138, 143 i 144, czas pracy:

**1)**  pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,

**2)**  pracownic w ciąży,

**3)**  pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

*Tekst z proponowaną przez nas zmianą:*

**Art. 148 [Ochrona szczególna]** W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 129 § 2, 135-138, 143 i 144, czas pracy:

**1)** pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występuje przekroczenie oddziaływania na organizm pracownika najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,

**2)**  pracownic w ciąży,

**3)**  pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

**Proponowana przez nas zmiana dotyczy treści punktu 1 przedmiotowego artykułu.**

b). W art. 151 wnosimy o wprowadzenie następującej zmiany:

*Tekst dotychczasowy*

**Art. 151 [Definicja; dopuszczalność; limit]**

§ 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dzienny wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

**1)**  konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia zakładu pracy albo usunięcia awarii;

**2)**  uzasadnionych potrzeb zakładu pracy, jeżeli obecności pracownika w pracy można oczekiwać w konkretnej sytuacji.

§ 11. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, dopuszczalne jest planowanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie wyższym niż 32 godzin miesięcznie. Pracodawca, który z uzasadnionych przyczyn zamierza zaplanować pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnia te godziny w rozkładach czasu pracy pracowników.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 21. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1.

*Tekst z proponowaną przez nas zmianą:*

**Art. 151 [Definicja; dopuszczalność; limit]**

§ 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dzienny wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

**1)**  konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia zakładu pracy albo usunięcia awarii;

**2)**  uzasadnionych potrzeb zakładu pracy, ~~jeżeli obecności pracownika w pracy można oczekiwać w konkretnej sytuacji~~.

§ 11. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, dopuszczalne jest planowanie pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze nie wyższym niż 32 godzin miesięcznie. Pracodawca, który z uzasadnionych przyczyn zamierza zaplanować pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnia te godziny w rozkładach czasu pracy pracowników.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występuje przekroczenie oddziaływania na organizm pracownika najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 21. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1.

**Proponowana przez nas zmiana dotyczy treści § 2 przedmiotowego artykułu.**

**Proponujemy również zrezygnować z części treści punktu 2 w § 1, znajdującej się po przecinku   
i zaczynającej się od słowa „jeżeli”.**

1. **UZASADNIENIE**

***Oddziaływanie czynników szkodliwych na organizm pracownika (w art. 148 i 151):***

Proponowana przez nas zmiana prowadzi do rezygnacji z panującej dotychczas zasady „występowania na stanowisku pracy przekroczeń dopuszczalnych norm NDS i NDN” oraz zastąpienia jej zasadą „oddziaływania tych przekroczeń na organizm pracownika”.

Tak skonstruowany przepis zachęcał będzie przedsiębiorstwa, które zatrudniają, a raczej z przyczyn technologicznych lub występujących warunków naturalnych, muszą zatrudniać pracowników w warunkach, które obecnie kwalifikuje się jako prace na stanowiskach, na których występują przekroczenia NDS NDN w systemach równoważnego czasu pracy albo w godzinach nadliczbowych, do wprowadzania różnorodnych środków ochrony, skutecznie obniżających oddziaływanie czynników szkodliwych na organizm pracownika do dopuszczalnego poziomu.

Dotychczasowy sposób regulacji opierający się na założeniu występowania przekroczeń na stanowiskach pracy, tego typu motywacji nie zawierał. Ponadto prowadził do problemów interpretacyjnych poprzez niedookreślone sformułowanie „stanowisko pracy”, którego granice często trudno jest jednoznacznie w praktyce określić. Ponadto nadmienić należy, że istnieją przedsiębiorstwa w których nie jest możliwa, z uwagi na charakter prowadzonej działalności, likwidacji zbyt wysokiego poziomu NDS i NDN na tzw. stanowiskach pracy. Możliwe jest natomiast zastosowanie różnego rodzaju rozwiązań obniżających oddziaływanie tych czynników na organizm pracownika.

Firmy te w chwili obecnej nie są zachęcane przepisami Kodeksu pracy do stosowania odpowiedniej jakości tych rozwiązań. Wprowadzenie proponowanych przez nas regulacji doprowadzi do radykalnej zmiany sytuacji. Pracownicy zabezpieczani byliby skutecznie przez swoich pracodawców przed negatywnym oddziaływaniem zbyt wysokich stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy aby korzystać z ich pracy w trudnych warunkach lub w ramach godzin nadliczbowych, tym samym zapewniając im bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy.

***Rezygnacja z części treści punktu 2 w § 1 w art. 151:***

W obwiązującym obecnie Kodeksie pracy przedmiotowy zapis brzmi: „*szczególnych potrzeb pracodawcy*”. Proponowany projekt wprowadza natomiast treść następującą: „*uzasadnionych potrzeb zakładu pracy, jeżeli obecności pracownika w pracy można oczekiwać w konkretnej sytuacji*”. Przedmiotowa propozycja jak najbardziej jest godna poparcia w zakresie zmiany sformułowania „szczególnych” na „uzasadnionych”, gdyż de facto rozszerza to katalog sytuacji, w których pracodawca może korzystać z pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Niestety druga część zdania: „ …*jeżeli obecności pracownika w pracy można oczekiwać w konkretnej sytuacji”* jest niezrozumiała i wprowadza niebezpieczeństwo różnorodnych interpretacji. Przede wszystkim sformułowania: „uzasadniona potrzeba zakładu pracy” i „*obecności pracownika w pracy można oczekiwać w konkretnej sytuacji”* są na tyle bliskie znaczeniowo, że można je traktować niemal jak synonimy, gdyż obecności pracownika w pracy oczekiwać można, a nawet należy właśnie w razie wystąpienia uzasadnionej potrzeby pracodawcy do obecności w pracy tego pracownika. Proponowany zapis może więc być potraktowany jako „masło maślane”, co negatywnie wpłynie na możliwość jego interpretacji, a co za tym idzie na możliwość stosowania. Należy bowiem pamiętać, że przy wprowadzeniu proponowanego brzmienia pracodawca będzie zmuszony nie tylko „uzasadnić” potrzebę zatrudnienia w danej sytuacji w nadgodzinach pracowników (bezosobowo), lecz również konieczność pracy w danej sytuacji danego (konkretnego) pracownika, a więc pracodawca będzie musiał udowodnić, że jest zmuszony skorzystać w danej sytuacji właśnie z pracy pana Kowalskiego, a nie pana Nowaka.