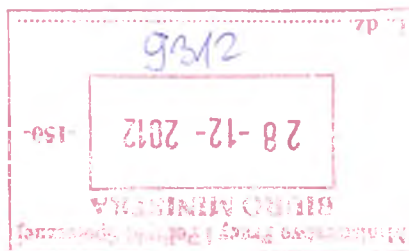


Warszawa, 2012.12.27.

DPR
2012.12.27.2012

MINISTER ROLNICTWA
I ROZWOJU WSI



BDGos-074/120/3034/12

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze!

W odpowiedzi na pismo z dnia 14 grudnia 2012 r., znak DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12, uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych.

Z poważaniem
Wz. Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi
PODSEKRETARZ STANU

Tadeusz Nalewajk
Tadeusz Nalewajk



MINISTER
ROZWOJU REGIONALNEGO

DP - I - 022 - 1256 - WL/12
NK 16167811
Dot. DPR - I - 021 - 19(5)JS/BL/12

p. y. Swardos
03.01.2013 r.
415

(DPR)
DP - ifo
[Signature]

Warszawa, 31 grudnia 2012 r.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
BIURO MINISTRA
02-01-2013
L. dz. 26/13

Pan
Władysław Kosiniak – Kamysz
Minister Pracy
i Polityki Społecznej

Szanowny Panie,
Odpowiadając na pismo z dnia 18 grudnia br. znak jw. w sprawie przekazanego do opinii projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do projektu ustawy.

Z poważaniem

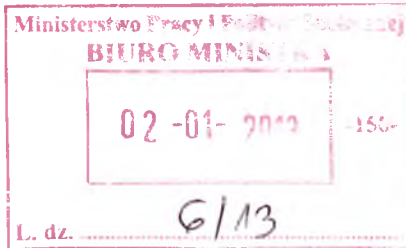
MINISTER
Z up.
[Signature]
Iwona Wendeł
Podsekretarz Stanu

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 03.01.2013
Znak: DPR I-021-19(5)JS/BL/12



RZECZPOSPOLITA POLSKA
MINISTER FINANSÓW

WU1/0310/642/JQW/12/19154BMI9



DP-imp
DPR
Shah

p. J. Szwedort
p. R. Lisiglew
Warszawa, dnia 7 grudnia 2012 r.

03.01.2013 r.

ACJHS

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 03-01-2013
DPR-I-021-19(5)JS/BL/12

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister
Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z przesłanym przy piśmie z dnia 14 grudnia 2012 r. Nr DPR-I-021-19(5)JS/BL/12 projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych – uprzejmie informuję, iż zgłaszam następujące uwagi.

1. Zgodnie z uzasadnieniem na kształt projektowanej zmiany ustawy - Kodeksu pracy miały wpływ rozwiązania, z obszaru czasu pracy przyjęte w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Jednak zgodnie z art. 9 ww. ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. okres rozliczeniowy do 12 miesięcy mógł być stosowany dla każdego systemu czasu pracy. W obecnym projekcie został on zawężony do stosowania:

- w tzw. podstawowym systemie czasu pracy, przewidującym wykonanie pracy w ciągu doby w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin,
- w systemie równoważnego czasu pracy, przewidującym wykonanie pracy w wydłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin,
- w systemie równoważnego czasu pracy, stosowanym przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych, przewidujących możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin,
- w systemie przerywanego czasu pracy.

Uzasadnienie do projektu ustawy nie zawiera informacji w tym zakresie.

W związku z powyższym należy wyjaśnić dlaczego, w odniesieniu do pozostałych systemów czasu pracy, projekt ustawy nie przewiduje okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.



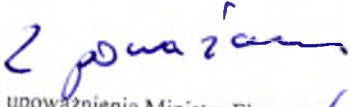
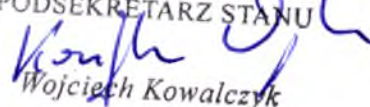
Finansów

2. Budzi wątpliwości zmiana dokonana w art. 2 projektu polegająca na skreśleniu w art. 30 ust. 5 w zdaniu pierwszym wyrazów „art. 129 § 2” dot. decyzji podejmowanej przez pracodawcę po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Należy bowiem zauważyć, iż obecnie zgodnie z art. 129 § 2 Kodeksu pracy w ściśle określonych przypadkach wskazanych w tym przepisie może być stosowany okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 lub nawet 12 miesięcy.

Zgodnie natomiast z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jeśli w zakresie ustalenia okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 2 Kodeksu pracy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

W konsekwencji powyższego nie wydaje się właściwe przyjęcie zaproponowanego trybu uzgadniania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu zaproponowanego w projektowanym art. 150 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu).


Z upoważnienia Ministra Finansów
PODSEKRETARZ STANU

Wojciech Kowalczyk



MINISTER SPRAWIEDLIWOŚCI

DPR / DP-info
Dobry

p. y. Swardorf
03.01.2013 r.
Aegh

Warszawa, dnia 31 grudnia 2012 r.

DPrC-IV-420-45/12 /5



1102

Pan
Władysław Kosinak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze!

Uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, przesłanego przy piśmie z dnia 14 grudnia 2012 r., znak: DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12.

[Handwritten signature]

z upoważnienia
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI

[Handwritten signature]

Michał Królikowski
PODSEKRETARZ STANU

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 0-9-574 2013
Znak: DPR I-021-19(5)JS/BL/12



MINISTER
SPRAW WEWNĘTRZNYCH

DPR
DP-info
biab

Warszawa, dnia 2 stycznia 2013 r.

p. y. Suxdorf
4.01.2013 r.
Agkz

DP-III-0232-767/12/DM

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
BIURO MINISTRA
07-01-2013 -150-
98/13

2013 -01- 07

1632

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki
Społecznej

honorowy Panie Ministrze

W odpowiedzi na pismo z dnia 14 grudnia 2012 r., znak: DPR – I – 021 – 19(5)/JS/BL/12, przy którym przesłano projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do przedmiotowego projektu.

z poważaniem

MINISTER
SPRAW WEWNĘTRZNYCH
z up. Piotr STACHAŃCZYK
Sekretarz Stanu

Pracownik
Znak
Prawa Pracy
ARIAT
DPR I
07 STY 2013
D21-18/5/JS/BL



**MINISTER
TRANSPORTU, BUDOWNICTWA
I GOSPODARKI MORSKIEJ**

DP3jw-0260-1250/12
Na nr DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12

p. y. Susdorf
03.01.2013 r.
Agh

DPR
[Signature]

Warszawa, dnia 2 stycznia 2013 r.



[Handwritten initials]

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 03 STY, 2013
Znak:

DPR-I-021-19(5)JS/BL/12

**Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej**

Szanowny Panie Ministrze!

Uprzejmie informuję, że do **projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych** zgłaszam następującą uwagę.

W art. 1 pkt 5 przedmiotowego projektu zmieniającym art. 150 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*, w nowym brzmieniu § 3 pkt 1 po wyrazach „w układzie zbiorowym pracy” proponuję po przecinku dodać wyrazy „regulaminie pracy”.

Powyższe ma na celu doprecyzowanie przepisu i zlikwidowanie mogących powstać wątpliwości interpretacyjnych, czy przepis art. 150 § 3 ma zastosowanie także do jednostek, w których nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, ani też inne porozumienia ze związkami zawodowymi, a rozkład czasu pracy określa tylko regulamin pracy. Ma to istotne znaczenie w sytuacji, gdy regulamin pracy zostanie wprowadzony przez kierownika jednostki bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi, w sytuacji braku wspólnego stanowiska.

Z poważaniem,

Z upoważnienia
MINISTRA TRANSPORTU,
BUDOWNICTWA I GOSPODARKI MORSKIEJ

[Signature]
Maciej Jankowski
Podsekretarz Stanu



MINISTER ZDROWIA

MZ-PR-WL-022-33886-2/JS/13

p. dyr. M. Klimczak - Nowicka
p. J. Susdorf
03.01.2013
Agby-



DPR

[Signature]

[Signature]

Pan

Władysław Kosiniak-Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

SEKRETARIAT

Data 03 STY 2013

Znak

DPR-I-021-19(5)JS/BL/12

Szanowny Panie Ministrze!

W odpowiedzi na pismo z 14 grudnia 2012 r. (sygn. DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12), uprzejmie informuję, że zgłaszam następujące uwagi do projektu ustawy - Kodeks pracy oraz o związkach zawodowych.

Proponuje się wprowadzenie w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) zmian w art. 229. Przepis ten reguluje procedury przeprowadzania badań lekarskich pracowników przez lekarzy medycyny pracy, warunkujące przyjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia pracowników. Badania te stanowią najważniejszą formę opieki profilaktycznej, przeprowadzanej pod kątem indywidualnych predyspozycji do pracy na określonym stanowisku, w określonych warunkach, z uwzględnieniem czynników szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy i ich wpływu na stan zdrowia pracownika.

Pracownicy podlegają badaniom okresowym z częstotliwością określoną w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Poza wskazanymi terminami badania okresowe mogą być przeprowadzane:

- 1) po zgłoszeniu przez pracownika objawów chorobowych będących, w jego przekonaniu, skutkiem występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych warunków w miejscu pracy,

- 2) z inicjatywy pracodawcy w przypadku podejrzenia zmian stanu zdrowia pracownika mogących skutkować przeciwwskazaniem zdrowotnym do wykonywania dotychczasowej pracy.

Doprecyzowania wymagają uregulowania dotyczące orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach opisanych przez pracodawcę w skierowaniu na badania lekarskie poprzez wskazanie, że mogą one zawierać ograniczenia do wykonywania czynności lub pracy wynikających ze stanu zdrowia pracownika.

Konsekwencją wprowadzenia zmian w brzmieniu art. 229 Kodeksu pracy będzie konieczność zmiany właściwych przepisów ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317, z późn. zm.), ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych (Dz. U. z 2002 r. Nr 12, poz. 110, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2012 r. poz. 1265). Ponadto konieczna jest zmiana brzmienia art. 229 § 8 Kodeksu pracy poprzez dodanie wytycznych do treści rozporządzenia, co jest wymogiem wynikającym wprost z Konstytucji RP.

Proponuje się przeniesienie, zgodnie z właściwością, z art. 229 § 8 Kodeksu pracy do ustawy o służbie medycyny pracy przepisów dotyczących upoważnienia ministra właściwego do spraw zdrowia, do wydawania przepisów wykonawczych w sprawie:

- 1) dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych, jakie powinni spełniać lekarze uprawnieni do przeprowadzania badań, o których mowa w art. 229 § 1-2¹ i 5 Kodeksu pracy oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną oraz warunków i trybu utraty uprawnień przez lekarzy uprawnionych do przeprowadzania tych badań oraz sprawujących profilaktyczną opiekę zdrowotną,
- 2) sposobu prowadzenia rejestru lekarzy uprawnionych do przeprowadzania badań, o których mowa w art. 229 § 1-2¹ i 5 Kodeksu pracy i rejestru podstawowych jednostek służby medycyny pracy oraz zakresu i trybu przeprowadzania kontroli badań, o których mowa w art. 229 § 1-2¹ i 5 Kodeksu pracy oraz sposobu jej dokumentowania.

Wprowadzenie wytycznych jak również uzupełnienie upoważnienia ustawowego pozwoli na wydanie nowego rozporządzenia zawierającego wszystkie niezbędne regulacje w tym zakresie. Są to sprawy szczególnie ważne dla wielomilionowej populacji pracujących (rocznie jest przeprowadzanych ok. 5 mln takich badań).

Równocześnie postuluje się uchylenie pkt 2w art. 237 § 4 Kodeksu Pracy stanowiącego upoważnienie dla ministra właściwego do spraw zdrowia do określenia

w drodze rozporządzenia wytycznych diagnostyczno-orzecznich i kryteriów rozpoznawania chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności rodzaj choroby oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe wywołujące te choroby. Przedmiotowe wytyczne nie powinny być określone w formie aktu normatywnego, gdyż jest to bardzo obszerny materiał, liczący ok. 300 stron. Mają one w praktyce służyć lekarzom medycyny pracy jako poradnik w procesie orzekania o chorobach zawodowych.

z powołaniem
Z upoważnienia
MINISTRA ZDROWIA
SEKRETARZ STANU *Sławomir Neumann*
Sławomir Neumann



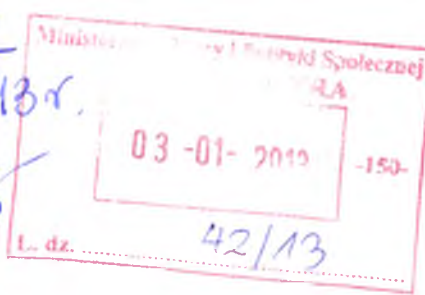
SZEF SŁUŻBY CYWILNEJ

Sławomir Marek Brodziński

DSC. 142-3 (2)/12/WZ.MSz

230/13

p.j. Susdorf
03.01.2013 r.
Aghy



DPR
DP-Info

Warszawa, 3 stycznia 2013 r.

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 03 STY. 2013
Znak:

Pan
Władysław Kosiniak – Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

DPR-I-021-19-(5)MS/BL/12

Szanowny Panie Ministrze,

dotyczy: uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych

Odpowiadając na pismo z dnia 14 grudnia 2012 r., znak: DPR-I-021-19(5)JS/BL/12 uprzejmie proponuję rozszerzenie projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych o nowelizację art. 97 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) w następującym zakresie:

- 1) wprowadzenie w urzędach możliwości stosowania dla członków korpusu służby cywilnej przedłużonych okresów rozliczeniowych – na zasadach analogicznych do projektowanych przepisami art. 129 § 2 i 3 Kodeksu pracy,
- 2) wprowadzenie przepisu przewidującego dopuszczalność stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, o którym mowa w projektowanym art. 140¹ Kodeksu pracy.

Zarówno przedłużony okres rozliczeniowy jak i ruchomy czas pracy wprowadzany byłby w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi w urzędach, w których działa zakładowa organizacja związkowa albo po konsultacji z przedstawicielami pracowników w urzędach w których nie działa zakładowa organizacja związkowa (nie w układach zbiorowych, które są niedopuszczalne dla członków korpusu służby cywilnej).

Ad1) Jakkolwiek proponowane zmiany mają w zamiarze projektodawcy służyć przede wszystkim pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą (poprawiać jego wynik ekonomiczny przez ułatwienia w zakresie organizacji czasu pracy pracowników), to jednak tego rodzaju ułatwienia mogłyby również odnieść pozytywny skutek w organizacji pracy urzędów administracji rządowej, w tym przede wszystkim ograniczyć kumulowanie się godzin nadliczbowych, które – przynajmniej w pewnym zakresie – są efektem krótkookresowego zwiększenia wymiaru zadań części pracowników i niemożliwości ich rekompensaty w stosunkowo krótkich okresach rozliczeniowych dopuszczalnych przepisami art. 97 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej. Wprowadzenie możliwości stosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych mogłoby pozytywnie wpłynąć na to zjawisko.

Ad2) Ze względu na to, że przepisy art. 97 ust. 3 i 4 ustawy o służbie cywilnej regulują kwestię ustalania rozkładów czasu pracy powstałaby wątpliwość, czy stosowanie przepisów projektowanego art. 140¹ Kodeksu pracy jest dopuszczalne w służbie cywilnej. Nie ma przy tym wątpliwości, że tego rodzaju regulacja byłaby potrzebna również dla członków korpusu

służby cywilnej, z tych samych powodów, dla których zgłosił ją projektodawca. Dla uniknięcia wątpliwości należy zatem przepisy ustawy o służbie cywilnej uzupełnić o stosowną regulację.

Wydaje się też, że w służbie cywilnej można nieco złagodzić w porównaniu z projektowanym art. 150 Kodeksu pracy rygory proceduralne wprowadzania przedłużonego i ruchomego czasu pracy w urzędzie w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa – wprowadzenie przez pracodawcę przedłużonego lub ruchomego czasu pracy odbywałoby się nie w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, ale po konsultacjach. Powszechnym zwyczajem w urzędach jest stanowienia prawa wewnętrznego (tzw. aktów kierownictwa wewnętrznego, do których należą również zakładowe przepisy zbiorowego prawa pracy) po szerokich konsultacjach z komórkami organizacyjnymi urzędu. Takie konsultacje wydają się w praktyce mieć większy walor powszechnego porozumienia pracodawcy z pracownikami, niż porozumienie zawierane z przedstawicielami pracowników, które nie mają w urzędach ugruntowanej praktyki.

W razie przyjęcia moich propozycji deklaruję gotowość podjęcia współpracy w trybie roboczym nad zredagowaniem stosownych propozycji przepisów nowelizujących ustawę o służbie cywilnej.

Z poważaniem
Sławomir BRODZINSKI
Szef Urzędu Służby Cywilnej

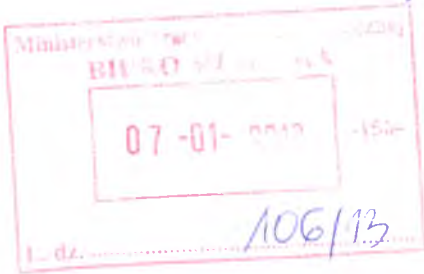


**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

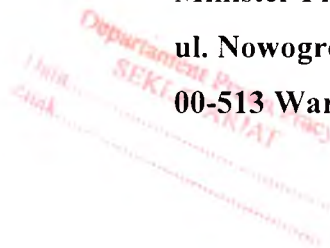
dr Wojciech R. Wiewiórowski

DOLiS - 033 - 600/12/MK/128/13

Warszawa, dnia 3 stycznia 2013 r.



Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa



Szczególny Beskid Ministrowi:

w odpowiedzi na pismo z dnia 14 grudnia 2012 r. (data wpływu do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych 20 grudnia 2012 r.) – znak: **DRP-I-021-19(5)/JS/BL/12** – uprzejmie informuję, iż projekt **ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych** nie budzi zastrzeżeń z punktu widzenia przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.).

2 *g-mi-klodun*

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
z up. Złota Generalnego Inspektora

Andrzej Lewiński
Andrzej Lewiński



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Rzecznik Praw Dziecka

Marek Michalak

ADM/023/1-1/2013/ES

KANCELARIA GŁÓWNA
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Miodowa 1/3/5

Data wpływu: 07-01-2013 -158-

1776

W pismo

Warszawa, 3 stycznia 2013 roku

p. J. Surdosta DPR
8.01.2013 r. DT-if
ATyB
Dobry

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

07-01-2013 -158-

14/13

Departament Prawa Pracy
KANCELARIA SEKRETARIATU

DPR 1-021-19/5/25
1/12

Szanowny Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 14 grudnia 2012 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, informuję, że nie zgłaszam uwag do w/w projektów ustaw.

z pozostaniem szanując
Marek Michalak



Warszawa, dnia 03 stycznia 2013 r.

UNP: 2012-87207
991100/0220-262/2012/ŁJ

DPR
19.10
19.12

06-01-2013
7/113

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

DPR-07-STY-2013
1-021-19(5)/JS/BL/2012

Szanowny Panie Ministrze,

Uprzejmie informuję Pana Ministra, że do przekazanego przy piśmie z dnia 14 grudnia 2012r., znak: DPR-I-021-19(5)/JS/BL/2012, projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, zgłaszam następującą uwagę.

Art. 1 pkt 5 projektu ustawy wprowadza nowe brzmienie art. 150 § 3 k. p. W myśl projektowanego przepisu – „przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 i 3 k. p. oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ k. p. , ustala się:

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

Dopuszcza się przedłużenie do 12 miesięcy okresów rozliczeniowych czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawartego z partnerami społecznymi, wynikającego ze wskazanej w uzasadnieniu do projektu ustawy- 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). Ten obowiązek jest zrozumiały, ponieważ wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy może być potencjalnie niekorzystne dla pracownika.

Dyrektywa nie nakłada natomiast obowiązku zastosowania takiego sposobu wprowadzania rozkładów czasu pracy określonych w art. 140¹ k. p. (nazywanych dwiema odmianami ruchomego czasu pracy). Ocenia się je jako korzystne dla pracowników, ponieważ ułatwiają one godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Zasadne byłoby ich wprowadzanie w typowy sposób określony dla regulowania rozkładów czasu pracy, czyli w regulaminach pracy – zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 2 k. p. Takie unormowanie omawianej kwestii przyczyniłoby się do kompleksowego uregulowania w jednym wewnątrzzakładowym akcie prawnym kwestii związanych z systemami i rozkładami czasu pracy. Natomiast zawieranie przez pracodawcę z partnerami społecznymi odrębnych porozumień regulujących jedynie kwestię stosowania ruchomego czasu pracy powodowałoby, że istotne z punktu widzenia pracownika unormowania dotyczące rozkładów czasu pracy funkcjonowałyby, bez uzasadnionej przyczyny, poza obowiązującym regulaminem pracy.

Z poważaniem

Zbigniew Derdziuk



RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI
WICEPREZES
dr Jacek Krawczyk

Warszawa, dnia 4 stycznia 2013 r.

RCL.DPS.50-152/12

Dot. sprawy znak: DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12



Pan

Władysław Kosiniak-Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Kancelaria Prezesa
Data: 07 stycznia 2013 r.
Znak: DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12
Szanowny Panie Ministerze,

W związku pismem z dnia 14 grudnia 2012 r., znak: j. w., dotyczącym projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, Rządowe Centrum Legislacji zgłasza następujące uwagi:

1. W art. 3 projektu ustawy przewiduje się, że ustawa wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia, jednakże w praktyce może to oznaczać, że nie zostanie zachowane odpowiednie *vacatio legis*, np. w przypadku, gdy ustawa zostanie ogłoszona w dniu 31 marca 2013 r., wejdzie ona w życie w dniu 1 kwietnia 2013 r. Wówczas *vacatio legis* będzie wynosiło jedynie jeden dzień. W związku z tym proponuje się zmienić treść art. 3 projektu ustawy tak, aby został zachowany co najmniej 14-dniowy okres *vacatio legis*.
2. Przepis art. 1 pkt 1 projektu ustawy dotyczący art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) jest niejasny, bowiem odsyła do „ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”, które w takim brzmieniu nie zostały określone w polskim systemie prawa pracy. Ponadto zachodzi pytanie, jakie jest *ratio legis* takiego odesłania? Czy w przypadkach, np. o których mowa w art. 129 § 1 Kodeksu pracy, gdy przyjęty okres rozliczeniowy nie jest uzasadniony przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy nie trzeba zachować ogólnych

zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników? Jak się wydaje powyższe odesłanie jest zbędne.

3. W art. 1 pkt 1 projektu ustawy dotyczącym art. 129 § 3 Kodeksu pracy, w celu ujednolicenia występujących w tym przepisie odesłań, proponuje się w miejsce odesłania opisowego w brzmieniu: „w systemie czasu pracy przewidującym wykonywanie pracy w dobowym wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 8 godzin”, wskazać te przepisy Kodeksu pracy, w których przewiduje się taki wymiar czasu pracy, tak jak to zostało określone w przypadku odesłań do art. 135, art. 137 i art. 139 Kodeksu pracy. Niezależnie od powyższego, niejasna jest projektowana konstrukcja przepisów art. 129 Kodeksu pracy w zakresie przewidzianych w nich odesłań. Z jednej bowiem strony przepis art. 129 § 1 wprowadza zasadę, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 135, art. 137, art. 138, art. 143 i art. 144, zaś z drugiej strony przepis § 3 tego artykułu przewiduje, iż w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135 i art. 137, istnieje możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy powyżej 4 miesięcy, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy w przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Tak skonstruowany przepis może w praktyce budzić wątpliwości interpretacyjne.
4. Występujące w art. 1 pkt 2 projektu ustawy dotyczącym art. 135 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy określenie „w szczególnie uzasadnionych przypadkach” jest zbyt ogólne i proponuje się je doprecyzować.
5. Pozostałe uwagi o charakterze legislacyjno-redakcyjnym zostaną zgłoszone bezpośrednio do Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w trybie roboczym.



KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW
PODSEKRETARZ STANU
ZASTĘPCA PRZEWODNICZĄCEGO
STAŁEGO KOMITETU RADY MINISTRÓW

p. J. ... + p. R. Lisicki
08.01.2013r.
AgH3
DPR
DPR-Inf
Meb

Warszawa, dnia 4 stycznia 2013 r.

Adam Jasser



DKRM-10-184(2)/12/13
1509/13



Pan

Władysław Kosiniak-Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

DPR
021-19/5/JS/e

Szanowny Panie Ministrze,

w związku przekazaniem **projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych** (pismo z dnia 14 grudnia 2012 r., znak: DPR-I-021-19(5)/JS/BL/12) zgłaszam następujące uwagi:

1. W obecnej pragmatyce organizacji pracy – co do zasady – harmonogramy czasu pracy są przygotowywane na okresy zgodne ze stosowanym okresem rozliczeniowym np.: 1 miesięczny, 3 lub 4 miesięczny. W związku z propozycją przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, wskazane byłoby wprowadzenie regulacji umożliwiającej sporządzanie harmonogramów czasu pracy na okresy krótsze niż przyjęty okres rozliczeniowy.
Należy zwrócić uwagę, że możliwość tworzenia harmonogramów na krótsze jednostki czasu niż pełen okres rozliczeniowy przewidywała *ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, która stanowiła, iż harmonogram czasu pracy określający indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może być sporządzany na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące.
2. Ponadto wyjaśnienia wymaga, dlaczego w projektowanych przepisach nie przewidziano możliwości stosowania wydłużonego do maksymalnie 12 miesięcy okresu rozliczeniowego wobec pracowników zatrudnionych przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin (art. 136 Kodeksu pracy).

Z poważaniem,

P. J. Szwedzki
P. R. Diślicki



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Iwona Hickiewicz

09.01.2013

KANCELARIA GŁÓWNA
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
00-513 Warszawa
Data wpływu: 08-01-2013 -158-
Nr pisma: 2427

DPR
DP-info
Dziąg

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
BIURO MINISTRA
08-01-2013 -158-
152/13

Warszawa, 8 stycznia 2013 r.

GNP-364 - 072 - 1 - 1/13 dz.

Departament Prawa Pracy
i NIESTANIA
09 STY 2013

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister
Pracy i Polityki Społecznej

DPR-I-021-19(5)JS/BL/12

Pracownicy Państwa Miastore,

W związku z przekazaniem przy piśmie z dnia 14 grudnia 2012 r. (DPR-I-021-19(5)JS/BL/12) projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, pragnę zgłosić następujące uwagi do ww. projektu:

Projekt przewiduje wprowadzenie możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (projektowany art. 129 § 2 Kodeksu pracy). Tak sformułowany przepis budzi zastrzeżenia w świetle postanowień dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.2003.299.9).

Zgodnie z art. 16 lit. b dyrektywy Państwa Członkowskie mogą ustanowić w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy) okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy. Możliwość wprowadzenia odstępstw od art. 16 dyrektywy przewidziana została w przepisach art. 17 i 18 dyrektywy. Zgodnie z art. 17 dyrektywy Państwa Członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 16, jeżeli wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników, a także w przypadkach enumeratywnie wymienionych w art. 17 ust. 3. Natomiast art. 18 dyrektywy stwierdza, że odstępstwa od art. 16 mogą być stosowane w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym, lub w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu. Odstępstwa stosowane w ww. trybie są dozwolone,

pod warunkiem przyznania pracownikom odpowiednich równoważnych, wyrównawczych okresów odpoczynku lub gdy nie jest to możliwe z obiektywnych powodów - właściwej ochrony. Należy też zwrócić uwagę na art. 19 dyrektywy, który wprowadza ograniczenia odstępstw od okresów rozliczeniowych, stanowiąc, iż prawo wyboru odstępstwa od art. 16 lit. b nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy. Dłuższe okresy rozliczeniowe czasu pracy nieprzekraczające w żadnym przypadku 12 miesięcy mogą zostać wprowadzone w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zawierającym między partnerami społecznymi, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Jak wynika z powyższego wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy w świetle dyrektywy stanowi wyjątek od regulacji przyjętej w art. 16 lit. b, którego wprowadzenie w drodze przepisów ustawowych, układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi możliwe jest tylko przy spełnieniu warunków określonych w art. 17 ust. 3 dyrektywy. Tymczasem projektowany przepis art. 129 § 2 Kodeksu pracy nie uwzględnia tych ograniczeń, stwarzając możliwość stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego w przypadku wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj i charakter wykonywanej pracy.

Wskazać należy także na nieprecyzyjne określenie przesłanek wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego, stanowiące proste przeniesienie do Kodeksu pracy art. 19 zdanie drugie dyrektywy. Pojęcie „przyczyn obiektywnych”, jak również „ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników” jest tak ogólne i niedookreślone, że w praktyce przepis art. 129 § 2 Kodeksu pracy będzie mógł być stosowany w każdej sytuacji, nie stanowiąc jednocześnie realnego zabezpieczenia przed nieuzasadnionym wydłużaniem okresu rozliczeniowego.

Wątpliwości budzi też, czy wprowadzenie możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego w drodze porozumienia zawartego z przedstawicielami pracowników – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (projektowany art. 150 § 3 pkt 2) będzie spełniało wymóg zawarcia porozumienia między partnerami społecznymi w rozumieniu art. 17 ust. 2, 18 i 19 dyrektywy.

Odnosząc się do propozycji stosowania wydłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy (art. 135 i 137

Kodeksu pracy) oraz systemie przerywanego czasu pracy, należy wskazać, iż takie połączenie wydłużonego okresu rozliczeniowego z systemami zakładającymi wykonywanie pracy w wymiarze ponad 8 godzin dziennie może stwarzać zagrożenie dla zdrowia pracowników i obniżać poziom bezpieczeństwa pracy ze względu na dopuszczalność bardzo długich okresów wykonywania pracy codziennie po 12 godzin, które dopiero w dalszej części roku będą rekompensowane krótszym czasem pracy lub dnami wolnymi od pracy.

Wadą przedłożonego projektu z punktu widzenia zabezpieczenia praw pracowniczych wydaje się pominięcie w nim regulacji przyjętych w tzw. ustawie antykryzysowej, a dotyczących zagwarantowania pracownikowi w każdym miesiącu stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy wynagrodzenia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów oraz zobowiązania pracodawcy do sporządzania harmonogramów czasu pracy na okres obejmujący co najmniej 2 miesiące.

Z poważaniem

