



DPR  
DP-ifo  
p. X. Szydło  
p. R. Kisielewicz  
+ kopie dla  
Warszawa, 22 stycznia 2013 r.  
24.01.2013  
Aghy

Minister  
Spraw Zagranicznych

DPUE - 920 - 16 - 13/jf/1

SM-98

dot.: DPR-I-021-19(5)JS/BL/12 z 14.12.2012 r.

Departament Prawa Pracy  
SEKRETARIA  
Data: 24 LIS. 2013  
Znak: DPR-I-021-19(5)JS/BL/12

Pan  
Władysław Kosiniak-Kamysz  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

w związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych pragnę przedstawić następujące uwagi.

Projekt ustawy przewiduje w nowym art. 129 Kodeksu pracy możliwość wprowadzenia okresu rozliczeniowego wynoszącego do 12 miesięcy. Takie przedłużenie okresu rozliczeniowego byłoby możliwe w odniesieniu do tzw. podstawowego systemu czasu pracy przewidującego wykonywanie pracy w ciągu doby w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin, do systemu równoważnego czasu pracy przewidującego wykonywanie pracy w wydłużonym dobowym czasie pracy do 12 godzin, do systemu równoważnego czasu pracy stosowanego przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób oraz w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych, przewidującego możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, a także w odniesieniu do przerywanego czasu pracy, przy czym jedynie w przypadku wystąpienia przyczyn obiektywnych lub technicznych lub dotyczących organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Zastosowanie okresu rozliczeniowego tej długości mogłoby nastąpić jedynie w trybie określonym w projektowanym art. 150 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem przedłużenie okresu rozliczeniowego ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>. Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przedłużenie okresu rozliczeniowego może też zostać ustalone w porozumieniu zawieranym w przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Zgodnie z jej przepisami, podstawowym okresem rozliczeniowym jest okres nieprzekraczający 4 miesięcy. Odstępstwa są możliwe na mocy art. 17 ust. 3 oraz art. 18 dyrektywy i zgodnie z art. 19 akapit pierwszy nie mogą skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego 6 miesięcy. Wyjątek od powyższej zasady ograniczenia okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy ustanawia art. 19 dyrektywy, który przewiduje, że państwa członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy. Należy jednak uznać, że dla skorzystania z powyższej możliwości konieczne jest spełnienie łącznie warunków określonych w art. 19 oraz w art. 17 ust. 3 lub art. 18 dyrektywy.

Zgodnie z art. 17 ust. 3 przedłużenie okresu rozliczeniowego jest możliwe w odniesieniu do określonych rodzajów działalności w nim wymienionych.

Art. 18 dyrektywy umożliwia przyjęcie odstępstw niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, jednak tylko w określonym trybie. Zgodnie z akapitem pierwszym art. 18 mogą być one stosowane w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu.

Zgodnie z akapitem drugim art. 18 dyrektywy 2003/88/WE państwa członkowskie, w których nie ma systemu ustawowego, zapewniającego zawieranie układów zbiorowych oraz porozumień zawieranych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym, w sprawach objętych niniejszą dyrektywą, lub w tych państwach członkowskich, w których istnieją specjalne ramy legislacyjne w tym celu oraz w jego granicach, mogą, w zgodzie z ustawodawstwem krajowym lub praktyką, pozwolić na odstępstwa w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na właściwym szczeblu porozumienia.

Należy zauważyć, że dyrektywa 2003/88/WE nie definiuje systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym i nie daje wskazówek co do przynależności państw członkowskich do poszczególnych kategorii. Dyrektywa 2003/88/WE powtarza przy tym dokładnie postanowienia dyrektywy 93/104/EWG, w której tworzeniu nie miały możliwości udziału nowe państwa członkowskie. Także orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE nie zawiera żadnych wytycznych dotyczących stosowania omawianych przepisów unijnych.

Prawo unijne wydaje się zakładać, iż decyzja co do możliwości wprowadzania przedłużonego okresu rozliczeniowego powinna zostać podjęta przez partnerów społecznych na jak najwyższym szczeblu. Układy i porozumienia na szczeblu niższym niż krajowy i regionalny powinny być zawierane w oparciu o ustalenia dokonane na szczeblu wyższym. Natomiast przy braku możliwości zawarcia porozumienia przez partnerów na szczeblu krajowym lub regionalnym ze względu na brak odpowiednich ram prawnych możliwe jest przekazanie kompetencji do wprowadzania przedłużonych okresów rozliczeniowych na niższy poziom, tj. np. na szczebel zakładowy.

Projekt ustawy przewiduje wprowadzenie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego w drodze układów zbiorowych i porozumień na poziomie zakładu pracy, z pominięciem poziomu krajowego. Należy jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z wyżej przytoczonym przepisem dyrektywy takie rozwiązanie jest dopuszczalne w państwach członkowskich, w których nie ma systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym. Powstaje pytanie czy Polska może zostać zaliczona do tej kategorii.

Należy zauważyć, że Kodeks pracy w dziele jedenastym poświęconym układom zbiorowym pracy, przewiduje zawieranie układów ponadzakładowych, których stronami są organizacje pracodawców oraz ponadzakładowe organizacje związkowe, czyli organizacje związkowe będące ogólnokrajowymi związkami zawodowymi, zrzeszeniami (federacjami) związków zawodowych lub ogólnokrajowymi organizacjami międzyzwiązkowymi (konfederacjami). Możliwe jest więc zawieranie układów ponadzakładowych, nie przewidziano jednak szczególnych rodzajów układów czy też sposobów ich zawierania, takich jak na przykład układy sektorowe.

Istotna jest także ustawa z dnia z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Zgodnie z jej art. 2 ust. 4 strona pracowników i strona pracodawców Komisji mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach, o których mowa w art. 7 ust. 1, lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron. Zgodnie z art. 2a wszystkie strony Komisji mogą także wspólnie zawierać porozumienia, których przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy (godzenie interesów pracowników,

interesów pracodawców oraz dobro publiczne, dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego).

Tak więc prawo polskie przewiduje możliwość zawierania układów na wyższym szczeblu niż tylko zakładowy, które mogą obejmować dowolną liczbę pracodawców oraz organizacji związkowych, w tym zrzeszających podmioty z całego kraju. Zaliczenie Polski do krajów posiadających ustawowy system zapewniający zawieranie układów zbiorowych oraz porozumień między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym może jednak budzić wątpliwości.

Należy bowiem zwrócić uwagę, że układem ponadzakładowym objęci będą jedynie pracownicy zatrudnieni u pracodawców będących stronami układu. Układ zbiorowy nie ma mocy powszechnie obowiązującej i nie można mu jej nadać. Rozszerzenie stosowania układu zbiorowego przewidziane w art. 241<sup>18</sup> Kodeksu pracy polega na rozszerzeniu stosowania układu na pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracodawców wskazanych indywidualnie. Układ zbiorowy, także ponadzakładowy, obejmie więc jedynie pracowników zatrudnionych u pracodawców zawierających układ. Tak będzie także w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego zawartego w ramach Trójstronnej Komisji - układ będzie zawarty jedynie dla partnerów uczestniczących w pracach Komisji i zawierających układ.

Tymczasem prawo polskie nie przewiduje obowiązku przynależności pracodawcy do organizacji pracodawców, reprezentatywne organizacje pracodawców nie mają także obowiązku udziału w pracach Trójstronnej Komisji. Stopień reprezentacji pracodawców w Trójstronnej Komisji nie wydaje się wysoki i nie obejmuje nawet połowy pracowników zatrudnionych w Polsce. Jak już wspomniano, ponadzakładowe układy zbiorowe zawierane w Komisji nie korzystają też ze szczególnego statusu prawnego.

Jakkolwiek dyrektywa 2003/88/WE nie odwołuje się do praktyki zawierania układów w państwach członkowskich, warto zaznaczyć, że w ramach Trójstronnej Komisji nigdy nie został zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy. Ocenia się, że ponadzakładowymi układami zbiorowymi jest w Polsce objętych jedynie kilka procent pracowników.

W tej sytuacji wydaje się, że istnieją przesłanki za uznaniem Polski za państwo nieposiadające omawianego ustawowego systemu zapewniającego zawieranie układów zbiorowych oraz porozumień na szczeblu krajowym lub regionalnym. Niemniej ze względu na brak precyzji w sformułowaniu przepisów prawa unijnego oraz brak wskazówek w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE, trudno o jednoznaczną ocenę zgodności z prawem unijnym rozwiązania przewidującego wprowadzanie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego w układach zbiorowych i porozumieniach na szczeblu zakładowym.

*Z poważaniem*

Z upoważnienia  
Ministra Spraw Zagranicznych  
Podsekretarz Stanu  
Maciej Berek



Do wiadomości:  
Pan Maciej Berek  
Sekretarz Rady Ministrów



DPR / DP- ike  
Dobry

p. y. Swrdorf  
25.01.2013 r.  
Agm -

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE IN POLAND  
Warsaw Financial Center, ul. Emilii Plater 53, 00-113 Warszawa, Poland  
Tel: (48) (22) 520-5999, fax: (48) (22) 520-5998, e-mail: office@amcham.com.pl



Warszawa, 22 stycznia 2012 r.

Pan  
Władysław Kosiniak - Kamysz  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z przedstawionym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projektem zmiany Kodeksu pracy oraz ustawy o związkach zawodowych z 14 grudnia 2012 r., w załączeniu przedstawiam stanowisko Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce.

Z poważaniem,

Józef Wancer  
Prezes Rady Dyrektorów  
Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce

Departament Prawa Pracy  
SEKCYJA I  
Data: 25 LUT 2013  
Znak: DPR I - 021-19C ) ysb/B

\*\*\*\*\*

*Amerykańska Izba Handlowa w Polsce (AmCham) jako organizacja zrzeszająca inwestorów amerykańskich w Polsce, reprezentuje jednocześnie jedną z największych grup zagranicznych inwestorów w Polsce. Naszą misją jest poprawa klimatu inwestycyjnego w Polsce, wśród wszystkich inwestorów, nie tylko amerykańskich, gdyż wzrost inwestycji jest równoznaczny ze wzrostem gospodarczym, a tym samym poprawą warunków życia społeczeństwa polskiego.*



**STANOWISKO AMERYKAŃSKIEJ IZBY HANDLOWEJ W POLSCE W SPRAWIE  
PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE KODEKSU PRACY ORAZ USTAWY O ZWIĄZKACH  
ZAWODOWYCH Z DNIA 14 GRUDNIA 2012 R. („PROJEKT”)**

Amerykańska Izba Handlowa w Polsce pozytywnie ocenia kierunek zmian przedstawionych w Projekcie. Szczególnie doceniamy możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy zarówno w systemie podstawowego czasu pracy, jak i w systemie równoważnym oraz przerywanym. Również zmiany dotyczące rozliczania doby pracowniczej są korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Jednak zakres przedstawiony w Projekcie propozycji jest zbyt wąski i nie odpowiada w pełni potrzebom rozwijającego się dynamicznie rynku pracy. Dla zachowania miejsc pracy i utrzymania konkurencyjności polskiej gospodarki konieczne jest uzupełnienie Projektu o podnoszone od dawna przez środowisko biznesowe postulaty i:

- **rozszerzenie katalogu prac dozwolonych w niedziele i święta – art. 151<sup>10</sup> Kodeksu pracy**

Kodeks pracy powinien uwzględniać zmiany w obszarze świadczenia usług nowoczesnych w Polsce, które nastąpiły w ostatnich latach i rozszerzyć katalog prac dozwolonych w niedziele i święta o prace:

- przy świadczeniu usług transgranicznych (np. ze względu na inny kalendarz świąt w krajach obsługiwanych przez centra międzynarodowe);
- w trybie pracy na dyżurze (tzw. stand-by);
- przy świadczeniu usług na rzecz podmiotów użyteczności publicznej (np. infolinie obsługujące zgłoszenia zagubionych/skradzionych kart kredytowych, obsługa finansowo-księgowo i informatyczna giełd papierów wartościowych, obsługa bankowości internetowej, obsługa systemów bezpieczeństwa).

- **zmiana zasad rekompensowania pracy w dzień wolny – art. 151<sup>3</sup> Kodeksu pracy**

Obecnie za pracę w dzień wolny pracodawca musi udzielić innego dnia wolnego – brak jest możliwości wypłaty dodatku za nadgodziny. Co więcej, pracodawca musi udzielić pracownikowi całego dnia wolnego niezależnie od wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy te w obecnych realiach rynkowych i konieczności świadczenia usług często w wymiarze 7/24h są zbyt restrykcyjne. Ponadto odbiegają one od praktyki przyjętej w innych państwach Unii Europejskiej.

Apelujemy o zniesienie tych ograniczeń i umożliwienie pracodawcy dokonania wyboru pomiędzy przyznaniem pracownikowi dnia wolnego od pracy lub wypłatą wynagrodzenia z dodatkiem za nadgodziny, także za pracę w dni wolne.

- **zmiana trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy w regulaminie pracy (możliwa obecnie jedynie przy podpisanym układzie zbiorowym pracy)**

Wprowadzanie przerywanego czasu pracy w regulaminie pracy nie powinno być uzależnione od podpisanego układu zbiorowego pracy. Bardziej elastyczne regulacje zwiększyłyby konkurencyjność polskich firm na rynku międzynarodowym i przyniosły korzyści obydwu stronom stosunku pracy. Dla pracowników studiujących czy



opiekujących się dziećmi możliwość przychodzenia do pracy przykładowo dwa razy dziennie po 3 godziny byłaby optymalnym rozwiązaniem, dogodnym również dla pracodawców. Uzależnienie tej możliwości od układu zbiorowego pracy ogranicza elastyczność pracodawców i pracowników.

### **Szczegółowe uwagi do propozycji zmian Kodeksu Pracy:**

- **Art. 129 i 135**

Pozytywnie oceniamy zmiany w art. 129 § 3 i § 4 dające możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego. Dostrzegamy jednak niespójność zmian proponowanych w art. 129 § 3 ze zmianami w art. 135:

- zgodnie z art. 129 § 3 przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy jest możliwe także w systemie równoważnego czasu pracy, o którym mowa w art. 135;
- art. 135 § 2 zezwala wyłącznie na przedłużenie okresu rozliczeniowego w systemie równoważnego czasu pracy jedynie do 4 miesięcy i wylicza kiedy wydłużenie to można zastosować (szczególnie uzasadnione przypadki, prace uzależnione od pory roku i warunków atmosferycznych).

Przyjęcie przepisów w proponowanym kształcie wywoła wątpliwości jaki ustawodawca przyjął maksymalny możliwy okres rozliczeniowy w systemie równoważnego czasu pracy, dlatego też rekomendujemy usunięcie art. 135 § 2.

- **Art. 150**

Art. 150 powinien służyć możliwości ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy na pisemny wniosek pracownika. Tymczasem zgodnie z proponowanym art. 150 § 3 tzw. ruchome rozkłady czasu pracy ustala się z w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu ze związkami albo z przedstawicielem pracowników (jeżeli pracodawca nie ma związków zawodowych). Oznacza to, że pracodawca będzie musiał w porozumieniu z partnerami społecznymi uzgadniać godziny rozpoczynania pracy pracowników, co powoduje zbędne formalności, a w praktyce może okazać się trudne do realizacji. Apelujemy zatem o skreślenie:

- w art. 150 § 3 odwołania do art. 140<sup>1</sup>;
- konsekwentnie w § 5 wyrazów: „(...) niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3”.

Postulujemy również o zastąpienie w § 6 w art. 150 fragmentu "*następuje na podstawie umowy o pracę*" zdaniem "*następuje na podstawie pisemnego wniosku pracownika lub w regulaminie pracy*". Umożliwi to pracodawcy zmianę systemu czasu pracy na podstawie pisemnego wniosku pracownika, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.