

**PROJEKT ZAŁOŻEŃ PROJEKTU USTAWY
O ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY**

12 listopada 2013 r.

I. WPROWADZENIE

1. Aktualny stan stosunków społecznych

Aktualny stan prawny w sprawach objętych niniejszymi założeniami nie jest korzystny dla adresatów norm prawnych i wymaga zmiany. Obecnie znaczna część przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, zawierających upoważnienia do wydania aktów wykonawczych nie spełnia wymagań określonych w art. 92 Konstytucji RP, zwłaszcza w zakresie wytycznych co do treści aktu wykonawczego. Skutkiem tego przepisy te narażone są na zarzut uznania ich przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z Konstytucją RP. W konsekwencji za niezgodne z Konstytucją RP mogą być także uznane akty wykonawcze wydane na ich podstawie, co skutkuje utratą przez nie mocy prawnej. Efektem takich orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego byłaby także konieczność bardzo szybkiego opracowania nowych przepisów Kodeksu pracy oraz nowych przepisów wykonawczych spełniających wymagania Konstytucji RP. W przeciwnym razie znaczny zakres spraw regulowanych dotychczas rozporządzeniami wykonawczymi pozostawałby nieuregulowany, co – ze względu na zakres spraw obecnie unormowanych przepisami rozporządzeń – pociągałoby za sobą daleko idące skutki dla odbiorców norm prawnych. Obecnie bowiem rozporządzenia określają wiele praw i obowiązków stron stosunku pracy (będących materiałą ustawową), a zatem utrata przez te akty mocy prawnej skutkowałaby lukami prawnymi.

Należy mieć na względzie, że przepisy z zakresu prawa pracy dotyczą znacznej grupy adresatów, zatem mają dużą doniosłość społeczną i wymagają powszechnego konsensusu, co następnie zapewnia ich przestrzeganie w praktyce. Opracowanie nowych regulacji prawnych w tym zakresie jest czasochłonne, wymaga szerokich i pogłębionych konsultacji społecznych i z tych względów powinno być podjęte przed ewentualnym rozstrzygnięciem zgodności norm prawnych objętych założeniami z Konstytucją RP - dokonany przez Trybunał Konstytucyjny.

Ponadto, w przepisach prawa pracy objętych niniejszymi założeniami występują luki prawne. Na tle tych przepisów powstają także wątpliwości interpretacyjne, co powoduje trudności w ustalaniu praw i obowiązków adresatów norm prawnych i liczne spory wymagające rozstrzygnięcia sądowego. Zatem korzystne dla adresatów przepisów prawa pracy będzie ich uporządkowanie i uściślenie, co powinno również sprzyjać ograniczeniu liczby sporów między pracownikami i pracodawcami, także w sądach pracy. Taki kierunek proponowanych zmian sprzyja zachowaniu pokoju społecznego w relacjach między pracownikami i pracodawcami.

2. Aktualny stan prawny

Aktualny stan prawny w sprawach objętych założeniami tworzą następujące akty prawne:

- 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.);
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.) oraz
- 3) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do

wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.).

3. Cel uchwalenia projektowanej ustawy

Celem uchwalenia projektowanej ustawy jest:

- 1) dostosowanie zawartych w Kodeksie pracy upoważnień do wydania aktów wykonawczych do wymogów Konstytucji RP,
- 2) przeniesienie z rozporządzeń wykonawczych do Kodeksu pracy przepisów rangi ustawowej,
- 3) usunięcie luk prawnych w przepisach Kodeksu pracy oraz wątpliwości interpretacyjnych związanych z tymi przepisami – w zakresie ściśle związanym z realizacją celów wskazanych w punkcie 1 i 2.

Prace nad nowelizacją Kodeksu pracy, realizujące wskazane wyżej cele, a także prace nad wydaniem nowych aktów wykonawczych będą przebiegać etapowo. Jest to uzasadnione dużą liczbą upoważnień do wydania aktów wykonawczych zawartych w Kodeksie pracy, a także różnorodnością tematów (problematyka m.in. wynagrodzeń, odpowiedzialności materialnej, urlopów i zwolnień od pracy, dokumentacji pracowniczej, bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz stopniem skomplikowania materii w obszarze praw i obowiązków pracowniczych. Ponadto za etapowym prowadzeniem prac przemawia duża liczba obowiązujących obecnie aktów wykonawczych (128), które będą musiały być zastąpione nowymi aktami wykonawczymi.

Projektowana ustawa, realizująca pierwszy etap tych prac, obejmie problematykę wynagrodzeń za pracę oraz wynagrodzeń za czas nieświadczenia pracy, a także problematykę urlopów wypoczynkowych oraz wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

3.1. Dostosowanie zawartych w Kodeksie pracy upoważnień do wydania aktów wykonawczych do wymogów Konstytucji RP

Od dnia 17 października 1997 r. obowiązuje Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. Z jej art. 92 wynika, iż rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu.

Ponadto, m.in. na podstawie art. 92 Konstytucji RP opiera się teza, że rozporządzenie jako akt wykonawczy nie może zawierać regulacji, które nie znajdują bezpośredniego oparcia w ustawie. Każda materia (kompleks zagadnień) musi być zatem uregulowana ustawowo, a akt wykonawczy (rozporządzenie) może jedynie uszczegóławiać przepisy ustawy. Dotyczy to przede wszystkim określania praw i obowiązków pracowników i pracodawców.

Większość upoważnień do wydania aktów wykonawczych zawartych w Kodeksie pracy pochodzi sprzed wejścia w życie Konstytucji RP z 1997 r. Zdecydowana większość wciąż ma takie brzmienie, jak w dniu 1 stycznia 1975 r., kiedy Kodeks pracy wszedł w życie. Zmiany wprowadzone w części z nich – przez ponad 35 lat obowiązywania Kodeksu – dotyczyły głównie nazwy organu upoważnionego do wydania rozporządzenia. Dlatego też w obecnym stanie prawnym znaczna część upoważnień zawartych w Kodeksie pracy jest niekonstytucyjna, tj. nie spełnia wymagań określonych w art. 92 Konstytucji RP dotyczących stopnia szczegółowości w określeniu spraw przekazanych do uregulowania aktem wykonawczym oraz określenia celu, jakim powinien się kierować organ wydający

rozporządzenie. Zakres spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniach jest określony zbyt ogólnie, brak jest także wytycznych dotyczących treści tych aktów. Zatem obecne przepisy upoważniające zawarte w Kodeksie pracy narażone są na zarzut uznania ich przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z Konstytucją RP.

W konsekwencji za niezgodne z Konstytucją RP mogą być także uznane akty wykonawcze wydane na ich podstawie. Należy bowiem zaznaczyć, że w tego typu sprawach Trybunał Konstytucyjny, uznając przepis zawierający upoważnienie do wydania aktu wykonawczego za niezgodny z Konstytucją RP, w konsekwencji przesądza także o niezgodności tego aktu wykonawczego z art. 92 Konstytucji RP. Decydujące dla Trybunału Konstytucyjnego są zatem kwestie formalne, a nie merytoryczna sprzeczność takiego aktu z Konstytucją RP.

Konieczne będzie więc wydanie nowych aktów wykonawczych do Kodeksu pracy, stanowiących wykonanie upoważnień ustawowych dostosowanych do wymogów Konstytucji RP.

3.2. Przeniesienie do Kodeksu pracy i innych ustaw – z rozporządzeń wykonawczych do Kodeksu pracy – przepisów rangi ustawowej

Niektóre z obecnie obowiązujących aktów wykonawczych do Kodeksu pracy regulują kwestie, których w żaden sposób nie reguluje Kodeks pracy, choć powinien to czynić ze względu na obowiązującą zasadę, że normy związane z prawami i obowiązkami obywateli powinny mieć rangę ustawową. Takie regulacje w obecnym porządku konstytucyjnym powinny być przeniesione do Kodeksu pracy, natomiast ich uszczegółowienie może mieć miejsce w akcie wykonawczym.

3.3. Usunięcie luk prawnych oraz wątpliwości interpretacyjnych

Analiza przepisów Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych wskazuje na występowanie luk dotyczących niektórych instytucji prawa pracy. Ponadto powyższa analiza, a także praktyka stosowania przepisów prawa pracy i orzecznictwo sądowe wskazują na wątpliwości interpretacyjne. Taki stan prawny powoduje istotne trudności w ustalaniu praw i obowiązków adresatów norm prawnych.

Zakłada się usunięcie luk prawnych oraz przeredagowanie przepisów ustawowych i podustawowych w celu osiągnięcia pełnej i jasnej regulacji prawnej w obszarze objętym projektowanymi założeniami.

4. Możliwości podjęcia alternatywnych, w stosunku do uchwalenia projektowanej ustawy, środków umożliwiających osiągnięcie celu

Ze względu na to, iż celem projektowanych zmian jest usunięcie niezgodności przepisów upoważniających do wydania aktów wykonawczych do Kodeksu pracy i przepisów rozporządzeń wykonawczych z Konstytucją RP, przeniesienie przepisów rangi ustawowej do Kodeksu pracy oraz usunięcie luk prawnych i wątpliwości interpretacyjnych – brak jest możliwości podjęcia alternatywnych rozwiązań, innych niż nowelizacja Kodeksu pracy.

Utrzymywanie stanu niekonstytucyjności w zakresie upoważnień do wydania aktów wykonawczych powoduje blokowanie możliwości zmian w obecnych aktach wykonawczych; kwestionowana jest bowiem ich konstytucyjność (zwraca na to uwagę m.in. Rządowe Centrum Legislacji).

5. Podmioty, na które oddziaływać będzie projektowana ustawa

Zmiany oddziaływać będą na pracodawców i pracowników, objętych zakresem działania Kodeksu pracy.

6. Przewidywane skutki finansowe uchwalenia projektowanej ustawy i źródła ich pokrycia

Nie przewiduje się, że projektowane zmiany spowodują istotne skutki finansowe.

II. PROPOZYCJE ROZSTRZYGNIEĆ NIEZBĘDNYCH DO OPRACOWANIA PROJEKTU USTAWY

1. Zakres podmiotowy i przedmiotowy projektowanej nowelizacji

Proponowane zmiany nie będą miały wpływu na zakres podmiotowy Kodeksu pracy. Natomiast zakres przedmiotowy Kodeksu pracy zostanie poszerzony o przepisy (instytucje) przeniesione z rozporządzeń wykonawczych do Kodeksu pracy, a także o przepisy mające na celu usunięcie luk prawnych.

2. Przepisy merytoryczne

2.1. Przepisy merytoryczne w zakresie urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop

Obecnie problematyka urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za czas tego urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego (przysługującego w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części) jest regulowana przepisami art. 152–172¹ Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Proponowane zmiany w tym obszarze mają na celu:

1) przeniesienie części przepisów rozporządzenia, regulujących kwestie będące materiają ustawową, do Kodeksu pracy.

W większej części podniesienie tych przepisów do rangi ustawowej odbędzie się bez zmian merytorycznych. Zmiany takie są jednakże proponowane w przypadku tych przepisów, które obecnie budzą poważne wątpliwości interpretacyjne, a także w przypadkach, gdy stwierdzono istnienie luki prawnej w pewnym obszarze;

2) usunięcie luk prawnych oraz wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących obecnych przepisów o urlopach wypoczynkowych, wynagrodzeniu za czas urlopu i ekwiwalencie pieniężnym za urlop zawartych w Kodeksie pracy.

Osiągnięcie tego celu z reguły wiąże się ze zmianami merytorycznymi w stosunku do obecnego stanu prawnego. Zmiany te proponowane są jednak w zakresie zgodnym z dotychczasową wykładnią przepisów, zawartą przede wszystkim w orzecznictwie sądowym

i doktrynie prawa pracy. Zatem propozycje te są oczekiwane przez adresatów norm prawnych.

Mając na względzie powyższe, z uwagi na rangę regulowanych kwestii, do Kodeksu pracy proponuje się wprowadzić przepisy określające:

- sposób obliczania wymiaru urlopu proporcjonalnego, gdy okresy nieobecności pracownika w pracy, o których mowa w art. 155² § 1 Kodeksu pracy, nie obejmują pełnych miesięcy,
- sposób ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego w przypadku nabycia przez pracownika prawa do urlopu w wyższym wymiarze,
- sposób udzielania urlopu w razie przesunięcia urlopu na inny termin na podstawie art. 164–167 Kodeksu pracy,
- składniki wynagrodzenia nieuwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- okres, z jakiego dopuszczalne jest ustalenie podstawy wymiaru wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wprowadzenie tych przepisów do Kodeksu pracy będzie polegało na ich przeniesieniu z rozporządzenia w dotychczasowym brzmieniu, z pewnymi zmianami merytorycznymi. Zmiany te dotyczą:

- sposobu udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego w razie niewykorzystania przez niego urlopu w ustalonym terminie, gdy termin urlopu ulega przesunięciu. Proponowana zmiana przepisu ma na celu wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych pojawiających się na tle tego przepisu,
- katalogu składników wynagrodzenia pracownika, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Ponadto celowe jest wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów regulujących:

- sposób ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- sposób ustalania wymiaru urlopu w razie zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie zatrudnienia.

Wprowadzenie tych przepisów jest niezbędne w celu usunięcia luk prawnych w obecnych przepisach Kodeksu pracy. Kwestie te są istotne, ponieważ dotyczą wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy (bądź z nim związanych). Mają one duże znaczenie dla odbiorców tych norm prawnych, zatem pożądane byłoby wyeliminowanie stanu niepewności w tych kwestiach. Proponowane zmiany w tym zakresie zostały oparte na orzecznictwie sądowym oraz poglądach doktryny.

2.1.1. Do Kodeksu pracy proponuje się przenieść z rozporządzenia przepis określający sposób obliczania wymiaru urlopu proporcjonalnego w sytuacji, o której mowa w art. 155² § 2 Kodeksu pracy, czyli gdy okresy nieobecności pracownika w pracy wymienione w tym przepisie nie obejmują pełnych miesięcy. Obecnie sposób obliczania wymiaru urlopu w takiej sytuacji określa § 2 rozporządzenia. Wprowadzenie tego przepisu do Kodeksu pracy nie wiąże się z żadnymi zmianami merytorycznymi w stosunku do obecnego stanu prawnego.

Należy wyjaśnić, iż pewne, wskazane w Kodeksie pracy okresy nieobecności pracownika w pracy negatywnie wpływają na wymiar urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy. Okresy te są wymienione w art. 155² § 1 Kodeksu pracy: urlop bezpłatny, urlop wychowawczy, odbywanie zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych,

okresowa służba wojskowa, przeszkolenie wojskowe albo ćwiczenia wojskowe, tymczasowe aresztowanie, odbywanie kary pozbawienia wolności i nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Z przepisu art. 155² § 2 Kodeksu pracy wynika, iż wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego – po wymienionych wyżej okresach (z wyjątkiem okresu urlopu wychowawczego) – ulega proporcjonalnemu obniżeniu, o ile okres taki trwał co najmniej 1 miesiąc.

Nie zawsze taki okres obejmuje pełne miesiące, nierzadko są to części miesięcy. Dlatego z § 2 rozporządzenia wynika, że jeżeli te okresy nieobecności obejmują części miesięcy kalendarzowych, to przy proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego za miesiąc uważa się łącznie 30 dni. Jednakże ze względu na to, że przepis ten ma bezpośredni wpływ na ustalenie przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego, niezbędne jest nadanie mu rangi ustawowej.

Należy zatem przyjąć w Kodeksie pracy kompleksową regulację dotyczącą ustalania wymiaru urlopu pracownikowi, który był nieobecny w pracy z wskazanych wyżej przyczyn przez okres co najmniej jednego miesiąca. Nie jest przy tym zasadne dokonywanie zmian merytorycznych dotyczących tej kwestii.

Do Kodeksu pracy należy wprowadzić przepis, z którego wynikałoby, iż jeżeli okresy nieobecności w pracy wymienione w art. 155² § 1 Kodeksu pracy obejmują części miesięcy kalendarzowych, przy proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego, zgodnie z art. 155² § 2 Kodeksu pracy, za miesiąc uważa się łącznie 30 dni.

2.1.2. Niezbędne jest także przeniesienie do Kodeksu pracy przepisu regulującego sposób ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego w przypadku nabycia przez pracownika w danym roku kalendarzowym prawa do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze. Obecnie regulacja ta zawarta jest w § 3 rozporządzenia, jednak wymaga ona rangi ustawowej.

Prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym ma pracownik:

- który podjął zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego lub
- który zakończył zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego lub
- u którego wystąpiły okresy nieobecności w pracy wskazane w art. 155² § 1 Kodeksu pracy (wymienione wyżej) trwające co najmniej 1 miesiąc.

Wymiar urlopu proporcjonalnego jest ustalany według następujących zasad:

- kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 Kodeksu pracy,
- niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca,
- jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Wymiar urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 Kodeksu pracy jest zależny od okresu zatrudnienia pracownika. W przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi on:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Osiągnięcie 10-letniego okresu zatrudnienia nierzadko ma miejsce w trakcie roku kalendarzowego. Z tego względu konieczne jest określenie w przepisach, który wymiar

urlopu – dotychczasowy czy wyższy – będzie uwzględniany przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który u danego pracodawcy ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym.

W związku z powyższym do Kodeksu pracy należy przenieść z rozporządzenia przepis, z którego wynika, że wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się, uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

2.1.3. Do Kodeksu pracy należy także przenieść z rozporządzenia przepisy określające sposób udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego w razie jego przesunięcia na inny termin.

Należy wyjaśnić, iż termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego jest ustalany przez pracodawcę w planie urlopów albo po porozumieniu z pracownikiem, jeżeli pracodawca nie ustala planu urlopów. Jednakże, po ustaleniu terminu urlopu może dojść do jego przesunięcia (z przyczyn leżących po stronie pracownika albo pracodawcy), do niewykorzystania części urlopu (z przyczyn wprost wskazanych w przepisach albo wskutek odwołania pracownika z urlopu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy). Przewidują to przepisy art. 164–167 Kodeksu pracy. W takich przypadkach konieczne jest ponowne ustalenie pracownikowi terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

W obecnym stanie prawnym regulacja dotycząca ustalenia kolejnego terminu urlopu wypoczynkowego zawarta jest w § 5 rozporządzenia. Przy czym regulacja ta obejmuje tylko sposób udzielenia urlopu w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, zatem jak się wydaje tylko w sytuacjach określonych w art. 164–165 Kodeksu pracy. Przepis ten nie określa natomiast wprost sposobu udzielenia urlopu, gdy doszło do przerwania urlopu (w okolicznościach, o których mowa w art. 166 Kodeksu pracy) albo gdy pracownik został z urlopu odwołany (na podstawie art. 167 § 1 Kodeksu pracy), aczkolwiek możliwa jest szeroka wykładnia § 5 rozporządzenia, obejmująca także te przypadki.

W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych proponuje się zatem, aby przepis Kodeksu pracy określał sposób udzielenia urlopu wypoczynkowego w przypadkach, o których mowa w art. 164, 165–167 § 1 Kodeksu pracy. Proponuje się, aby pracodawca udzielał pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie uzgodnionym z pracownikiem (tak jak to jest obecnie uregulowane w § 5 rozporządzenia).

2.1.4. Do Kodeksu pracy proponuje się przenieść z rozporządzenia przepisy określające, jakie składniki wynagrodzenia pracownika nie są uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości albo w części urlop wypoczynkowy.

Ze względu na cele nowelizacji, którymi są przede wszystkim: uporządkowanie upoważnień ustawowych w Kodeksie pracy oraz nadanie części przepisów zawartych w rozporządzeniach wykonawczych właściwej im rangi ustawowej – zasadne byłoby wprowadzenie tylko jednej zmiany do obecnego katalogu tych składników, zawartego w § 6 rozporządzenia.

Proponuje się zatem, by za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przy czym celowe byłoby zdefiniowanie tego wynagrodzenia jako wynagrodzenia urlopowego, co pozwoli na stosowanie w dalszych przepisach, które muszą być wprowadzone do Kodeksu pracy, takiej

nazwy oraz na posługiwanie się nią w przepisach nowego rozporządzenia wykonawczego dotyczącego tej materii. Jednakże proponuje się rezygnację z umieszczenia w tym katalogu kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – ze względu na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE dot. wynagrodzenia należnego pracownikowi w związku z korzystaniem z corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. W wyroku z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 oraz C-257/04 (C.D. Robinson-Steele przeciwko R.D. Retail Services LTD (C-131/04), Michael Jason Clarke przeciwko Frank Staddon Ltd i J.C. Caulfield i inni przeciwko Hanson Clay Products LTD (C-257/04) Trybunał stwierdził, że wynagrodzenie za urlop ma na celu umożliwienie pracownikowi skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo. Pojęcie „coroczny płatny urlop” oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy, a pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku.

Wynagrodzenie urlopowe ustalałoby się zatem z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) nagród jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub w części urlop wypoczynkowy wyłączeniu ulegałyby należności przysługujące pracownikowi zgodnie z przepisami o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy w okresie objęcia go przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

2.1.5. Obecnie przepisy Kodeksu pracy nie określają w żaden sposób zasad ustalania wysokości przysługującego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub w części urlop wypoczynkowy ani jakichkolwiek wytycznych w tym zakresie. Z art. 171 § 1 Kodeksu pracy wynika jedynie, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Luka ta wymaga uzupełnienia, tj. ustanowienia zasady w tym zakresie. Proponuje się zatem uzupełnienie przepisu art. 171 Kodeksu pracy tak, by wynikało z niego, iż wysokość ekwiwalentu odpowiada wysokości wynagrodzenia urlopowego. Jest to uzasadnione ze względu na fakt, że ekwiwalent pieniężny jest surogatem urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie powinien zatem ani zyskać, ani stracić na tym, że zamiast wykorzystać urlop

wypoczynkowy w naturze (i otrzymać za to wynagrodzenie urlopowe) otrzymuje ekwiwalent pieniężny. Słuszność takiego rozumowania potwierdza orzecznictwo sądowe. W wyroku z dnia 5 lipca 2007 r. (sygn. akt III PK 20/07, OSNP 2008, Nr 17-18, poz. 253) SN orzekł, iż „wykładnia przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) odnoszących się do ekwiwalentu za urlop (§ 14-18) powinna uwzględniać regułę, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.)”.

2.1.6. Począwszy od 1 stycznia 2004 r. przepisy Kodeksu pracy różnicują wymiar urlopu wypoczynkowego nie tylko w zależności od okresu zatrudnienia pracownika, ale także w zależności od tego, czy jest on zatrudniony w pełnym czy też w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z przepisów tych wynika, że jeżeli pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, to przysługuje mu urlop w wymiarze 20 albo 26 dni (zależnie od okresu zatrudnienia – art. 154 § 1 Kodeksu pracy). Natomiast wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę określony wyżej wymiar urlopu. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 Kodeksu pracy).

Jednakże obecnie z przepisów nie wynika, w jaki sposób powinien być ustalany wymiar urlopu wypoczynkowego w sytuacji zmiany wymiaru czasu pracy pracownika w trakcie roku kalendarzowego i w trakcie miesiąca kalendarzowego. Nie określają tego ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy rozporządzenia. Proponuje się usunięcie tej luki, wprowadzając do Kodeksu pracy przepis, z którego wynikałoby, iż w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy w okresie zatrudnienia w trakcie roku kalendarzowego wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w poszczególnych wymiarach czasu pracy. W przypadku zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie miesiąca kalendarzowego, uwzględniany powinien być wymiar czasu pracy na pierwszy dzień miesiąca.

Powyższa propozycja jest uzasadniona tym, iż w obecnym stanie prawnym najkrótszym okresem zatrudnienia, za jaki oblicza się wymiar urlopu wypoczynkowego, jest miesiąc. Celowe jest zachowanie tej zasady, choćby z uwagi na to, że wymiar urlopu za jeden miesiąc jest stosunkowo niski (1/12 z 20 dni to 2 dni urlopu, a 1/12 z 26 dni to 3 dni urlopu, po zaokrągleniu w górę do pełnego dnia). Ze względu na funkcję urlopu wypoczynkowego jest on co do zasady udzielany na pełne dni, zatem nie jest celowe udzielanie urlopu za część miesiąca – wówczas bowiem wymiar tego urlopu może być niższy niż jeden pełny dzień.

W przypadku zatem, gdy zmiana wymiaru czasu pracy ma miejsce w roku kalendarzowym, z pierwszym dniem danego miesiąca kalendarzowego zasadne jest ustalanie wymiaru urlopu za poszczególne miesiące kalendarzowe, odrębnie dla zatrudnienia pracownika w kolejnych miesiącach w poszczególnych wymiarach czasu pracy. W sytuacji, gdy do zmiany wymiaru czasu pracy dochodzi w trakcie miesiąca kalendarzowego proponuje się natomiast przyjęcie zasady, że dla ustalania wymiaru urlopu istotny jest wymiar czasu pracy obowiązujący na pierwszy dzień tego miesiąca. Zatem zmiana wymiaru czasu pracy w dalszej części miesiąca nie będzie już miała wpływu na wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego za ten miesiąc. W przypadku, gdyby z obliczeń wynikało, że pracownikowi przysługuje za poszczególne okresy pracy (obejmujące miesiące kalendarzowe) wymiar urlopu nie obejmujący pełnych dni wynik ten będzie zaokrąglany w górę, do pełnych dni.

Powyższą regulację proponuje się zamieścić w art. 154 Kodeksu pracy, który w obecnym stanie prawnym określa wymiar urlopu wypoczynkowego zarówno dla pracowników zatrudnionych w pełnym (§ 1), jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 2).

Zakłada się również, że także tego typu sytuacji, tj. obliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego w razie zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie roku kalendarzowego, dotyczyć będzie zasada wyrażona w obecnym art. 154 § 3 Kodeksu pracy, iż wymiar urlopu ustalony na podstawie (obecnych) § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1 (tego artykułu).

2.1.7. Obecnie z Kodeksu pracy wynika jedynie, że za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (art. 172 Kodeksu pracy).

Te wytyczne należy uznać za daleko niewystarczające. W obecnym stanie prawnym o wysokości wynagrodzenia urlopowego (i tym samym ekwiwalentu pieniężnego za urlop) de facto decydują bowiem przepisy rozporządzenia wykonawczego.

Proponuje się zatem wprowadzenie takich przepisów bezpośrednio do Kodeksu pracy, z wykorzystaniem obecnych przepisów rozporządzenia, bez żadnych zmian merytorycznych.

Przepisy Kodeksu pracy powinny określać przede wszystkim sposób uwzględniania w wynagrodzeniu urlopowym poszczególnych składników wynagrodzenia w zależności od tego, czy są to składniki przysługujące pracownikowi:

- w stałej czy zmiennej wysokości w skali miesiąca,
- za okresy dłuższe czy nie dłuższe niż jeden miesiąc.

Taki podział składników wynagrodzenia jest przyjęty w obecnych przepisach rozporządzenia i nie jest on kwestionowany. Zapewnia on bowiem, w możliwie największym stopniu, realizację zasady, iż wynagrodzenie urlopowe pracownika powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował.

Proponuje się zatem przyjęcie, iż przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego:

- składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu,
- składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, określone w innej stawce niż stawka miesięczna w stałej wysokości, uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadku znacznego wahania wysokości tych składników okres ten może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy kalendarzowych.

Natomiast składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

2.1.8. Obecnie z art. 155² § 1 pkt 3 Kodeksu pracy wynika, że przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych.

Proponuje się rozszerzyć zakres tej regulacji o uwzględnienie w niej również służby przygotowawczej. Ten rodzaj czynnej służby wojskowej został wprowadzony z dniem 1 stycznia 2010 r. w wyniku nowelizacji ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 r. poz. 461, z późn. zm.), dokonanej ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 161, poz. 1278).

Proponuje się także uwzględnić służbę przygotowawczą w katalogach zawartych w:

- art. 165 pkt 3 Kodeksu pracy – dot. obowiązku pracodawcy przesunięcia urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie mógł rozpocząć w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, w szczególności z przyczyn wymienionych w tym przepisie, na termin późniejszy oraz
- art. 166 pkt 3 Kodeksu pracy – dot. obowiązku pracodawcy udzielenia części urlopu wypoczynkowego niewykorzystanej z przyczyn określonych w tym przepisie w terminie późniejszym.

2.2. Przepisy merytoryczne w zakresie wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy

W zakresie wynagrodzenia za pracę projektowane zmiany mają na celu przede wszystkim wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów określających sposób ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, który ma prawo do wynagrodzenia tylko za część miesiąca. Pozostałe dwie zmiany mają jedynie charakter redakcyjny. Są one jednak niezbędne ze względu na konieczność zachowania spójności przepisów Kodeksu pracy i przepisów rozporządzenia wykonawczego.

Problematyka wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy jest regulowana zarówno przepisami Kodeksu pracy (przede wszystkim działu trzeciego „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, ale przepisy z tego zakresu zawierają także kolejne działy Kodeksu pracy), jak i przepisami rozporządzenia wykonawczego do Kodeksu pracy, tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

W powyższym zakresie proponuje się:

- 1) przeniesienie z rozporządzenia do Kodeksu pracy przepisów określających sposób obliczania wynagrodzenia za pracę w razie, gdy pracownik ma prawo do wynagrodzenia przez część miesiąca. Przeniesienie tych przepisów będzie się wiązało ze zmianami merytorycznymi, ponieważ część obecnych przepisów rozporządzenia w tym zakresie koliduje z art. 80 Kodeksu pracy. Ponadto celowe jest doprecyzowanie przepisów, aby wyeliminować istniejące wątpliwości interpretacyjne,
- 2) preredagowanie art. 179 § 5 i art. 237³ § 3 Kodeksu pracy, ponieważ ich obecne brzmienie koliduje z brzmieniem innych przepisów Kodeksu pracy, przewidujących zachowanie przez pracowników prawa do wynagrodzenia,
- 3) doprecyzowanie art. 178¹, art. 179 § 4, art. 230 i art. 231 Kodeksu pracy w zakresie sposobu ustalania wysokości dodatku wyrównawczego.

2.2.1. Konieczne jest wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów określających zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w przypadku, gdy za pozostałą część miesiąca pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę, ale np. tzw. wynagrodzenie gwarancyjne (m.in. wynagrodzenie za czas choroby, wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy) albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego bądź gdy za część miesiąca pracownikowi nie przysługuje jakiegokolwiek wynagrodzenie (np. w razie korzystania z urlopu wychowawczego, bezpłatnego lub zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia).

W obecnym stanie prawnym przepisy Kodeksu pracy ustanawiają jedynie zasadę, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy). Ponadto, ustanawiając konkretne zwolnienia od pracy, przepisy te przewidują (bądź nie) zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę.

Sposób obliczania wynagrodzenia pracownika w okresie zwolnienia go od pracy np. z powodu choroby (tzw. świadczenia gwarancyjnego) określa art. 92 § 2 Kodeksu pracy, z którego wynika, że wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Zasady obowiązujące przy ustalaniu podstawy wymiaru tego zasiłku ustalają odrębne przepisy rangi ustawowej, tj. ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.).

Sposób obliczania wynagrodzenia pracownika w okresie zwolnienia go od pracy z innych przyczyn niż np. choroba określają m.in. przepisy rangi podustawowej (w tym ww. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy).

Nie ma natomiast przepisów rangi ustawowej, które by określały, w jaki sposób powinno być ustalone wynagrodzenie pracownika za pracę za część miesiąca. Należy uznać, że taka norma powinna mieć rangę ustawową. Tymczasem w obecnym stanie prawnym takie normy są zawarte w przepisach § 11 i 12 rozporządzenia. Przepisy te, poza tym, iż nie mają właściwej rangi ze względu na swoją tematykę, wykraczają poza obecne upoważnienie ustawowe zawarte w art. 297 Kodeksu pracy, a ponadto, w zakresie § 11 rozporządzenia, kolidują z art. 80 Kodeksu pracy.

Przepis § 11 rozporządzenia określa zasady obliczania wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy (wynagrodzenie za czas choroby) albo zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zgodnie z tym przepisem w celu obliczenia tego wynagrodzenia miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przyjęta w tym przepisie metodologia ustalania wynagrodzenia za pracę za część miesiąca wynika z faktu, że zarówno wynagrodzenie za czas choroby; jak i zasiłek chorobowy (oraz

inne zasiłki przewidziane w powołanych wyżej przepisach) przysługują za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Przy czym ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Natomiast wynagrodzenie za pracę przysługuje za pracę wykonaną, a zatem tylko za dni (godziny) wykonywania pracy. Wynagrodzenie za pracę nie przysługuje natomiast za dni wolne od pracy (czas nieprzepracowany), chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

W związku z powyższym dochodzi do kolizji § 11 rozporządzenia z art. 80 Kodeksu pracy w tych miesiącach, które liczą mniej albo więcej niż 30 dni.

Przykładowo można wskazać dwa przypadki:

– jeżeli pracownik otrzyma zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od 1 do 28 lutego 2014 r. (i będzie miał w tym okresie prawo do wynagrodzenia za czas choroby), to z art. 80 Kodeksu pracy wynika, że nie ma on prawa do wynagrodzenia za pracę w tym miesiącu, ponieważ nie przepracował ani jednego dnia (godziny). Jednakże zastosowanie § 11 rozporządzenia jest równoznaczne z naliczeniem pracownikowi takiego wynagrodzenia za 2 dni,

– jeżeli pracownik otrzyma zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od 1 do 30 stycznia 2014 r. (i będzie miał w tym okresie prawo do wynagrodzenia za czas choroby), a 31 stycznia 2014 r. będzie świadczył pracę, to z art. 80 Kodeksu pracy wynika, że ma on prawo do wynagrodzenia za pracę w tym dniu. Jednakże zastosowanie § 11 rozporządzenia spowoduje nienaliczenie pracownikowi takiego wynagrodzenia za przepracowany dzień.

Z tego względu, że przepis art. 80 Kodeksu pracy ustanawia zasadę ustalania wynagrodzenia za pracę, a przepis § 11 rozporządzenia jedynie technikę obliczania wynagrodzenia, należy uznać, że przepis ten powinien realizować zasadę wynikającą z art. 80 Kodeksu pracy, w każdym konkretnym przypadku, a nie tylko w sytuacji, gdy miesiąc, w którym przypadła np. choroba pracownika, liczy 30 dni.

Proponuje się zatem przyjęcie takiej techniki, aby w tego typu przypadkach wynagrodzenie pracownika za przepracowaną część miesiąca było ustalane za każdą godzinę pracy. Technika ta byłaby przy tym stosowana nie tylko do ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika w przypadku, gdy pracownikowi za pozostałą część miesiąca przysługuje prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego, ale we wszystkich innych przypadkach, gdy z różnych względów i w różnych sytuacjach faktycznych pracownikowi za część miesiąca nie przysługuje wynagrodzenie za wykonywaną pracę.

Należy podkreślić, że konieczne jest ustalenie techniki, o której mowa wyżej, tylko w przypadku wynagrodzenia ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości. W przypadku wynagrodzenia ustalonego w stawce godzinowej stawka ta jest znana, a w przypadku innych systemów wynagradzania (np. akordowego, prowizyjnego) pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie wypracował przez część miesiąca.

Proponuje się zatem wprowadzenie do Kodeksu pracy regulacji, z której wynikałoby, że wynagrodzenie ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę oblicza się:

- 1) dzieląc takie wynagrodzenie przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy,
- 2) mnożąc otrzymaną kwotę przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika.

Stosowanie takiej samej techniki jest uzasadnione, jeżeli:

- 1) za czas zwolnienia od pracy albo za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- 2) okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

Należy zaznaczyć, że obecnie podobna technika ustalania wynagrodzenia za pracę za przepracowaną część miesiąca jest stosowana, zgodnie z § 12 rozporządzenia, jeżeli:

– pracownik w danym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia,

– okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

Merytoryczną zmianą jest zatem dookreślenie, w związku z wątpliwościami interpretacyjnymi występującymi na tle tego przepisu, iż przy obliczaniu wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca uwzględniany jest wymiar czasu pracy wynikający z art. 130 Kodeksu pracy. Na tle tego przepisu, który w obecnym brzmieniu ogranicza się do stwierdzenia, iż „miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu”, wyrażana jest bowiem wątpliwość, czy chodzi o liczbę godzin wynikającą z art. 130 Kodeksu pracy czy też liczbę godzin wynikającą z rozkładu czasu pracy pracownika.

Ze względu na problematykę, którą ma regulować ten przepis (obliczanie wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca) proponuje się jego umieszczenie bezpośrednio po przepisie art. 80 Kodeksu pracy.

2.2.2. Proponuje się zmienić brzmienie art. 179 § 5 Kodeksu pracy, który określa uprawnienia pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią zatrudnionych przy pracach wzbronionych im ze względu na ich stan.

W obecnym brzmieniu z przepisu tego wynika, że pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Celem nadania nowego brzmienia temu przepisowi jest jedynie skorelowanie jego brzmienia z brzmieniem innych przepisów Kodeksu pracy przewidujących zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (art. 103¹ § 3, art. 148, art. 185 § 2, art. 210 § 3, art. 229 § 3, art. 237^{1a} § 3, art. 237¹³ § 2 i art. 257).

Proponuje się zatem, aby z przepisu tego wprost wynikało, że pracownica za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia.

2.2.3. Proponuje się także doprecyzować art. 237³ § 3 Kodeksu pracy. Z przepisu tego w obecnym brzmieniu wynika tylko, iż szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Oczywistą konsekwencją tego, iż szkolenia muszą się odbywać w czasie pracy jest to, że pracownik zachowuje za czas tych szkoleń prawo do wynagrodzenia. Taka wykładnia tego przepisu nie jest kwestionowana w doktrynie ani w praktyce. Jednakże celowe byłoby dookreślenie tego wprost w przepisie, przez jego uzupełnienie o stwierdzenie, że za czas niewykonywania pracy w związku ze szkoleniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Tym samym w przepisie tym zastosowana zostałaby taka sama konstrukcja, jak w pozostałych przepisach Kodeksu pracy, przewidujących zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (art. 103¹ § 3, art. 148, art. 185 § 2, art. 210 § 3, art. 229 § 3, art. 237^{1a} § 3, art. 237¹³ § 2 i art. 257 Kodeksu pracy).

Zarówno zmiana zaproponowana w punkcie 2.2.2, jak i w niniejszym punkcie są uzasadnione także ze względu na nadanie nowego brzmienia upoważnieniu do wydania aktu wykonawczego w sprawie sposobu obliczania wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika za taki czas prawa do wynagrodzenia (szczegółowe omówienie w pkt 3.2). Celowe jest, by brzmienie upoważnienia (i aktu wykonawczego) było spójne z przepisami Kodeksu pracy, które przewidują prawo pracownika do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy i za czas niewykonywania pracy.

2.2.4. Proponuje się doprecyzowanie art. 178¹, art. 179 § 4, art. 230 i art. 231 Kodeksu pracy w zakresie sposobu ustalania wysokości dodatku wyrównawczego przysługującego pracownikom przeniesionym do innej pracy. Obecnie sposób ustalania wysokości tego dodatku jedynie w sposób pośredni wynika z powołanych przepisów Kodeksu pracy. Natomiast wprost jest on określony przepisem § 7 ust. 1 rozporządzenia, z którego wynika, że dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy.

Ze względu na to, iż norma ta ma charakter ustawowy, wpływa bowiem na poziom uprawnień płacowych pracownika przeniesionego do innej pracy – proponuje się jej zamieszczenie w ww. przepisach Kodeksu pracy, bez wprowadzania zmian merytorycznych dotyczących istoty dodatku wyrównawczego. Świadczenie to ma rekompensować pracownikowi utratę części wynagrodzenia w związku ze zmianą pracy, a zatem jego wysokość powinna być weryfikowana wraz ze zmianą wysokości wynagrodzenia należnego po przeniesieniu.

3. Przepisy upoważniające do wydania aktów wykonawczych

3.1. W zakresie urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop konieczne jest doprecyzowanie obecnego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego, zawartego w art. 173 Kodeksu pracy, tak by spełniało ono wymogi konstytucyjne. Minister właściwy do spraw pracy powinien zostać upoważniony do określenia, w drodze rozporządzenia, sposobu ustalania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, tj.:

- 1) ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- 2) ustalania wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, służącego ustaleniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- 3) określenia przypadków uzasadniających ustalenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop z okresów krótszych niż określone w art. 172, a także z okresów nieprzypadających bezpośrednio przed miesiącem rozpoczęcia urlopu albo przed miesiącem wymagalności ekwiwalentu pieniężnego,
- 4) obliczania współczynnika służącego do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wydając to rozporządzenie, minister właściwy do spraw pracy powinien brać pod uwagę zmiany w składnikach wynagrodzenia lub w wysokości składników wynagrodzenia, a także wymiar czasu pracy pracownika z uwzględnieniem, iż wysokość wynagrodzenia urlopowego powinna odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie świadczył pracę, a ekwiwalent pieniężny za urlop jest surogatem urlopu wypoczynkowego.

3.2. W zakresie wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy konieczne jest doprecyzowanie obecnego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego, zawartego w art. 297 Kodeksu pracy, tak by spełniało ono wymogi konstytucyjne. Minister właściwy do spraw pracy powinien zatem zostać upoważniony do określenia, w drodze rozporządzenia, sposobu ustalania:

- 1) wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika za taki czas prawa do wynagrodzenia,
- 2) wysokości dodatków wyrównawczych,
- 3) wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Wydając to rozporządzenie, minister właściwy do spraw pracy powinien brać pod uwagę sposób obliczania wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rodzaje składników wynagrodzenia za pracę oraz liczbę godzin przypadających do przepracowania, obliczoną zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, kierując się celem tych należności.

Ze względu na to, że wiele przepisów innych ustaw niż Kodeks pracy przewiduje prawo pracownika do świadczeń, których sposób obliczania reguluje rozporządzenie wydane na podstawie art. 297 Kodeksu pracy, mimo iż nie są to świadczenia należne na podstawie przepisów Kodeksu pracy – proponuje się, aby w takich przypadkach do ustalenia wysokości tych świadczeń stosowane były przepisy wydane na podstawie art. 297 Kodeksu pracy, chyba że zasady obliczania tych świadczeń określają przepisy szczególne. Regulację w powyższym zakresie proponuje się zamieścić w art. 297 Kodeksu pracy.

4. Przepisy o odpowiedzialności karnej

Projektowana ustawa nie będzie zawierać przepisów o odpowiedzialności karnej.

5. Przepisy przejściowe

Projektowana ustawa nie będzie zawierać przepisów przejściowych.

6. Przepisy dostosowujące

Proponowane zmiany nie wymagają wprowadzenia przepisów dostosowujących.

7. Przepisy o wejściu ustawy w życie

Ustawa wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia – ze względu na zakres proponowanych zmian oraz konieczność wydania nowych aktów wykonawczych.

III. KONSULTACJE SPOŁECZNE

Projekt założeń zostanie przesłany do opinii następujących partnerów społecznych:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.):
 - a) Forum Związków Zawodowych;
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
 - c) NSZZ „Solidarność”;

- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.):
- a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
 - b) Konfederacji Lewiatan;
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego;
 - d) Związku Pracodawców Business Centre Club.

Projekt założeń zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 11a uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2005 r. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.).



DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Magdalena Puciśiak