

Warszawa, dnia 27 sierpnia 2014 r.

**Pani  
Ewa Kopacz  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej**

Na podstawie art. 118 ust.1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 Uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej (j.t. M.P. z 2012 r. poz. 32 z późn. zm.) niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

**- o zmianie ustawy – Kodeks Pracy.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Katarzynę Mrzygłocką.

**USTAWA**  
**z dnia ..... 2014 r.**

**o zmianie ustawy – Kodeks pracy**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 151<sup>3</sup>:

a) dotychczasową treść oznacza się jako § 1;

b) dodaje się § 2 w brzmieniu:

§ 2. Na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.”

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma na celu zlikwidowanie nieuzasadnionego zróżnicowania stosowania zasad rekompensowania pracownikom pracy w dni wolne od pracy. Chodzi o różnice w tej materii pomiędzy zasadami rekompensowania czasu a za pracę w sobotę, a zasadami rekompensaty za pracę w niedzielę. Zróżnicowanie to nie tylko, że nie ma racjonalnego uzasadnienia, ale przede wszystkim jest niekorzystne dla pracowników.

Ponadto, wprowadzenie do Kodeksu pracy proponowanego w niniejszej nowelizacji rozwiązania pozwoli na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy w zakładach pracy, a zarazem uzyskanie przez pracowników wyższego wynagrodzenia za pracę. W przedkładanej propozycji chodzi o przede wszystkim o zadbanie o interes pracowników, ale także o umożliwienie pracodawcom wywiązać się z obowiązku rekompensowania pracownikowi czasu pracy (tzw. rekompensowanie pracy w dzień wolny, zazwyczaj sobotę).

Jeśli pracownik wykonywał pracę w dniu dla niego wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (zazwyczaj sobota), to zgodnie z obecną regulacją pracodawca jest zobowiązany udzielić mu innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego. To słuszna zasada, niestety jednak często trudna do zrealizowania. Projektowana regulacja przewiduje więc, że jeśli pracodawca nie ma faktycznie takiej możliwości (np. kończy się okres rozliczeniowy i sobota była ostatnim dniem pracy albo pracownik rozchorował się i przebywa na zwolnieniu w okresie dłuższym niż przypadający w tym czasie okres rozliczeniowy), to należy pracodawcy umożliwić wypłatę pracownikowi stosownego dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy. W braku takiej możliwości bowiem tworzy się bardzo trudna sytuacja prawna dla pracodawcy i niekorzystana, także finansowo, dla pracownika. W propozycji niniejszego projektu nowelizacji kodeksu pracy utrzymana zostaje zatem generalna zasada szczególnej ochrony pracownika przez zapewnienie prawa do odpoczynku. Proponowane rozwiązanie ma być też tylko wyjątkiem od generalnie zachowywanej zasady rekompensaty w naturze i umożliwienia regeneracji sił pracownika.

Trzeba bardzo wyraźnie podkreślić, iż nie jest to nowa bądź niesystemowa propozycja, bowiem analogiczne rozwiązanie obowiązuje już w przypadku pracy wykonywanej w niedzielę i święta (Art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy). W projekcie ustawy chodzi więc tylko o wyrównanie zasad prawnych dotyczących podobnych sytuacji, lecz potraktowanych zupełnie odmiennie w ustawie.

Przedłożona propozycja nie pogarsza sytuacji pracownika, wręcz przeciwnie, a jednocześnie umożliwi pracodawcy przestrzeganie przepisów czasu pracy i uchroni przed sankcjami w przypadku kontroli inspekcji pracy.

Dla pracownika oznacza to korzyść, bowiem zawsze będzie miał prawo do rekompensaty za pracę w dzień wolny od pracy, nawet, jeśli na przeszkodzie staną bariery faktyczne trudne do pokonania. Ponadto pracownik może mieć w przypadku wprowadzenia tego rozwiązania także dodatkową korzyść finansową. Zakładając na przykład, że pensja pracownika wynosi wysokość przeciętnego wynagrodzenia - w sektorze przedsiębiorstw w 2014 r. 4000 zł brutto (lub stawka godzinowa – 23,81 zł) a nominalny czas pracy - 168 godzin miesięcznie, to zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 3 podstawą wyliczenia dodatku jest 60% wynagrodzenia. Wtedy wynagrodzenie pracownika wynosi:

- przy 1 dodatkowym dniu pracy w godzinach nadliczbowych – 190,48 zł
- dodatek za pracę w dniu wolnym od pracy (podstawa 60% wynagrodzenia) – 114,29 zł

Razem brutto pracownika – 304,76 zł

Razem netto pracownika (po odliczeniu podatku i składki ZUS) – 215,64 zł

ZUS pracodawcy (np. 20%) – 60,95 zł.

Wtedy wynagrodzenie pracownika z 1 dodatkowym dniem w miesiącu wyniosłoby - 4 304,76 zł, a wynagrodzenie pracownika z 2 dodatkowymi dniami w miesiącu wyniosłoby - 4 609,52 zł.

Dobrym skutkiem zupełnie ubocznym, ale koniecznym z formalnego punktu widzenia do wskazania, jest też efekt pozytywny dla ZUS z tytułu wpływu składek na ubezpieczenie społeczne. Mianowicie od 1 pracownika za pracę w 1 dodatkowy dzień będzie to – 102,74 zł. W przypadku przykładowo 5000 pracowników - 513 676,19 zł.

Tak, jak w przypadku pozytywnego efektu dla ZUS, podobne konsekwencje mogą wystąpić dla finansów publicznych bowiem od 1 pracownika za pracę w 1 dodatkowy dzień, będzie to efekt 47,34 zł. W przypadku więc hipotetyczne zakładanej liczby 5000 pracowników – 236.681,14 zł.

Na marginesie należy podkreślić, że w dużych firmach, w których funkcjonują związki zawodowe z reguły pracodawcy ustalają ze stroną społeczną wyższe stawki za pracę dodatkową, tj. w godzinach nadliczbowych, czy w dni wolne od pracy (np. 120% dodatku). Dodatkowo stawka zależy też od liczby takich godzin lub dni w ujęciu rocznym.

Zaproponowane w niniejszym projekcie rozwiązanie uelastycznia zasady rekompensowania pracy wykonywanej przez pracownika w dzień dla niego wolny od pracy, ale co jest zasadniczo ważne, jest zgodna z oczekiwaniami samych pracowników (na przykład zwrócili na to uwagę przedstawiciele NSZZ „Solidarność” w trakcie prac w Podkomisji i Komisji Kodyfikacyjnej w trakcie prac nad nowelizacją czasu pracy z 2013 r. – druk sejmowy 1116).

Należy podkreślić, że praca nadal będzie wykonywana w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, w szczególności zgodnie z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto omawiana zmiana nie będzie naruszać limitów dotyczących 48-godzinowego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi i maksymalnego limitu 150 nadgodzin w roku kalendarzowym.

### **Obecny stan prawny**

W obecnym brzmieniu art. 151<sup>3</sup> pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

### **Proponowana zmiana**

Projekt przewiduje, że tylko i wyłącznie w przypadku złożenia wniosku przez pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, która dotyczy nieprzewidzianych sytuacji (np. układ kalendarza, nieobecność pracownika spowodowana chorobą, kończący się okres rozliczeniowy) pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy

## **Ocena Skutków Regulacji**

### **1. Zakres podmiotowy regulacji**

Projektowana ustawa będzie pozytywnie oddziaływać na pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy.

### **2. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety Jednostek samorządu terytorialnego**

Projektowana zmiana korzystnie wpłynie na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, gdyż wyższe będą wpływy pieniężne z tytułów składek na ubezpieczenia społeczne oraz wyższe będą wpływy podatkowe.

### **3. Wpływ regulacji na rynek pracy**

Projektowana zmiana będzie wywierać pozytywny wpływ na rynek pracy, umożliwiając pracownikom uzyskiwanie słusznej rekompensaty za pracę w dzień wolny od pracy, a pracodawcom stworzy możliwość właściwego organizowania czasu i procesu pracy. Dla pracowników dodatkowo przyniesie korzyści finansowe przez umożliwienie uzyskania wyższych zarobków z tytułu dodatkowej pracy.

### **4. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw**

Projektowana regulacja będzie miała korzystny wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość poprzez lepszą organizację procesu pracy.

### **5. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny**

Projektowana regulacja może mieć pozytywny wpływ na sytuację i rozwój regionalny, gdyż poprzez organicznie trudności rozliczeniowych pracodawców z pracobiorcami, zwiększy ich stabilność na rynku i korzystne oddziaływanie na regionalnych rynek pracy oraz rozwój lokalny.

### **6. Zgodność z prawem Unii Europejskiej**

Przedłożona propozycja nie jest objęta regulacją unijną, zaproponowane przepisy nie są sprzeczne z przepisami Unii Europejskiej.