



Warszawa, dnia 7 maja 2018 r.

L.dz. FZZ 227/05/07/2018

**Szanowny Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej**

**OPINIA DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KODEKS PRACY  
(PROJEKT KLUBU POSELSKIEGO KUKIZ'15).**

Po przeprowadzeniu analizy projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy opracowanego przez klub poselski Kukiz'15, Forum Związków Zawodowych ocenia przedstawiony projekt:

- 1) Negatywnie w zakresie zrównania z innymi pracownikami uprawnień pracowników kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy – w zakresie obowiązkowej przerwy dobowej oraz uprawnień w zakresie nadgodzin,
- 2) Pozytywnie w zakresie zmian dotyczących dyżurów pracowniczych.

Ad. 1

Propozycja zmiany art. 132 k.p. wprowadzająca obowiązkowy 11 godzinny odpoczynek w każdej dobie dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, nie zasługuje na poparcie. Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy, są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główny księgowy.

Ta kategoria pracowników, poza głównym księgowym, sama organizuje sobie pracę, nie pozostając w podporządkowaniu służbowym i tym samym samodzielnie organizuje sobie pracę. Powinna zatem zadbać o to, żeby w każdej dobie pracowniczej zapewnić sobie 11 godzinny nieprzerwany odpoczynek. Uzasadnione byłoby natomiast wyłączenie z kategorii osób zarządzających zakładem pracy głównego księgowego.

Propozycja nowelizacji art. 151<sup>4</sup> k.p. sprowadza się w istocie do zapewnienia pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom





wyodrębnionych komórek organizacyjnych, takich samych uprawnień w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, jak i wynagradzania za nią, jakie posiadają inni pracownicy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że pracownicy mają obowiązek pracy w nadgodzinach na polecenie przełożonych. W przypadku osób zarządzających, które jak wskazano wyżej, organizują one same sobie pracę, tym samym w przypadku przyjęcia proponowanego rozwiązania, nie byłoby możliwe obiektywne ocenienie konieczności pracy przez nich w nadgodzinach, co mogłoby prowadzić do nadużyć.

Odnosnie kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, to w ocenie naszego Związku, nie ma przeszkód, aby zrównać ich uprawnienia w omawianym zakresie z pozostałymi pracownikami, z tym że praca w nadgodzinach tej grupy mogłaby się odbywać wyłącznie na polecenie osób zarządzających zakładem pracy.

#### Ad. 2

Oczywistym jest, że przebywanie w stanie gotowości do podjęcia pracy nie może być traktowane jak wypoczynek, gdyż będący w stanie gotowości pracownik nie może swobodnie decydować o swoim czasie wolnym, nawet przebywając w domu - zawsze musi być przygotowany na szybkie podjęcie pracy.

Obecnie obowiązująca regulacja jest dalece niekorzystna dla pracowników, zwłaszcza pracowników wykonujących czynności wspomagające działalność podstawową pracodawcy, np. informatyków, mechaników, kierowców i innych.

Projektowana zmiana ujednotolica zaliczanie dyżuru do czasu pracy - każdy dyżur, niezależnie od miejsca jego wykonywania oraz faktycznego wykonywania pracy podczas dyżuru miałyby być zaliczany do czasu pracy pracownika. Rozwiązanie to, jakkolwiek zrozumiałe, nie jest jednoznacznie postrzegane.

Należy uznać, niezależnie od miejsca wykonywania dyżuru czy faktycznego wykonywania pracy przez pracownika podczas dyżuru, że czas wolny lub ekwiwalent pieniężny jest odpowiednią gratyfikacją pracownika za czas poświęcony na pozostawanie w gotowości do wykonywania pracowniczych obowiązków poza normalnymi godzinami pracy.

Takie rozwiązanie wpłynęłoby na ograniczenie korzystania z dyżurów do niezbędnego minimum.





Jednocześnie FZZ rekomenduje zmianę redakcyjną projektowanego art. 151<sup>5</sup> § 1 kp, tj.:

*„Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do podjęcia pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czas dyżuru wlicza się do czasu pracy”.*

Z poważaniem,  
  
Dorota Gardias  
PRZEWODNICZĄCA  
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

