

Decyzja
Prezydium KK
nr 47/2014

ws. opinii o projekcie założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy
- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia uwagi do projektu MPiPS *założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.*

Prezydium KK pozytywnie ocenia projektowane zmiany dotyczące przeniesienia z rozporządzeń wykonawczych do kodeksu pracy przepisów w zakresie:

1. szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.);
2. 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 (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r., Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289 ze zm.)

Zaproponowane zmiany są konieczne, zwłaszcza z uwagi na wymogi zawarte w Konstytucji RP. Zmiany mają polegać głównie na przeniesieniu uregulowań zawartych w rozporządzeniach do kodeksu pracy. Należy zatem mieć na uwadze, że kodeks pracy może stać się jeszcze mniej czytelnym aktem prawnym niż dotychczas. W konsekwencji należałoby, projektując ustawę zmieniającą kodeks pracy, zwrócić uwagę na kwestie czytelności i przejrzystości kodeksu pracy jako aktu normatywnego.

Wśród zaproponowanych zmian pojawiły się także zmiany merytoryczne mające na celu usunięcie luk prawnych w przepisach kodeksu pracy oraz wątpliwości interpretacyjnych związanych z tymi przepisami. Trzeba podkreślić, że kwestie stanowiące przedmiot ww. rozporządzeń są istotne z uwagi na to, że dotyczą praw i obowiązków znacznej grupy obywateli. Należy także wymagać, aby w sposób szczegółowy analizować możliwe skutki regulacji mając na względzie fakt komplikacji materii dotyczącej czasu pracy i jego rozkładów oraz wynagradzania w połączeniu z liczbą przepisów dotyczących możliwych

przyczyn i podstaw tzw. nieobecności. Dodać wypada, że kwestie objęte przedmiotem projektu założeń mają szczególny wymiar praktyczny. Ewentualne zmiany powinny zatem zostać wnikliwie przeanalizowane pod względem niekorzystnych skutków prawnych dla pracowników.

Odnosząc się do zaproponowanych zmian merytorycznych należy podkreślić, że projekt założeń do ustawy jest ogólny i nieprecyzyjny. Toteż poczynienie szczegółowych uwag do zaproponowanych zmian będzie możliwe dopiero na etapie przełożenia projektu założeń na projekt ustawy.

Mimo, jednak ogólności w zakresie zaproponowanych zmian Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu założeń.

- W zakresie zmian do kodeksu pracy dotyczących urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (pkt 2.1.4). 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 (§ 6 rozporządzenia). W związku z tą zmianą proponuje się usunąć z katalogu składników wynagrodzenia określonych w § 6 rozporządzenia pkt. 7a w brzmieniu „kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Proponowana zmiana może jednak budzić poważne wątpliwości w praktyce. W związku z powyższą zmianą wydaje się zasadna bardziej wnikliwa analiza i opis możliwych skutków zmiany przez projektodawcę. Skutki wprowadzenia tej zmiany mogą być negatywne dla pracowników. W związku z powyższym NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia proponowaną zmianę.
- W odniesieniu do propozycji 2.1.5. polegającej na uzupełnieniu przepisu art. 171 k.p. tak, by wynikało z niego, iż wysokość ekwiwalentu odpowiada wysokości wynagrodzenia urlopowego, należy ocenić pozytywnie. Jest to uzasadnione ze względu na fakt, że pojęcie „wynagrodzenie urlopowe” funkcjonuje od bardzo dawna w sposób niesformalizowany (w doktrynie i orzecznictwie).
- W odniesieniu do propozycji 2.1.6. usunięcie luki należy ocenić pozytywnie, przy czym z punktu widzenia interesu pracowników należałoby wprowadzić zasadę, zgodnie z którą decyduje przynajmniej jeden dzień wyższego wymiaru etatu w miesiącu, aby liczyć go za cały miesiąc pracy w takim wymiarze etatu – dla celów urlopowych.

- W zakresie proponowanych zmian dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (pkt 2.2.1.) Prezydium KK uważa, że proponowana zmiana nie została w sposób dostateczny przeanalizowana z punktu widzenia ochrony interesów pracowników. W szczególności, należałoby dokonać oceny proponowanej regulacji z uwagi na konieczność zapewnienia ich spójności z przepisami w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, jak również ocenić zmianę z punktu widzenia nowelizacji kodeksu pracy w zakresie czasu pracy (ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. zmieniająca kodeks pracy i ustawę o związkach zawodowych Dz. U. 2013, poz. 896). Projektodawca powołując się na art. 130 k.p. nie dostrzega, że dotyczy on ustalania wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym, a nie miesięcznym. Nie można także zgodzić się z twierdzeniem, że art. 80 k.p. koliduje z § 11 rozporządzenia. Na tle długich okresów rozliczeniowych powstaje problem pracowników wynagradzanych stawką miesięczną w miesiącach, w których pracownik nie pracuje lub pracuje w mniejszym wymiarze. W piśmiennictwie został wyrażony pogląd, iż pomiędzy art. 80 k.p. a § 11 powołanego rozporządzenia nie zachodzi sprzeczność. Z art. 80 k.p. nie można wyprowadzać związku pomiędzy liczbą przepracowanych godzin w każdym miesiącu a wysokością wynagrodzenia za ten miesiąc (Zob. A. Sobczyk, *Wynagrodzenie a rozkład czasu pracy*, PiZS 4/2005, s. 34). Należy także rozważyć czy nie dojdzie do niespójności proponowanych rozwiązań z ustawą z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa tzw. ustawą zasiłkową. Według art. 36 ust. 3 tej ustawy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru.

Gdańsk, 11 lutego 2014 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”
SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
