

Warszawa, 31 sierpnia 2021 r.
KL/329/RL/2021

Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

W nawiązaniu do opracowywanego *krajowego sprawozdania z praktycznego wdrożenia dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy*, przekazuję poniżej uwagi Konfederacji Lewiatan do wybranych punktów sprawozdania.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załączniki:

Wkład Konfederacji Lewiatan do krajowego sprawozdania z praktycznego wdrożenia dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.



**Wkład Konfederacji Lewiatan do krajowego sprawozdania z praktycznego wdrożenia
dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy**

Odniesienie do pkt 4. Interpretacja prawna i 5. Ocena sprawozdania

– Proszę wskazać społeczno-gospodarczy wpływ środków transpozycji

Poniższa odpowiedź dotyczy dwóch wskazanych punktów sprawozdania. W ocenie przedsiębiorców sposób wdrożenia dyrektywy 2003/88/WE, a także jej interpretacja przez organy krajowe, w określonych obszarach, powoduje wzrost obciążeń administracyjnych i generowanie dodatkowych kosztów.

Dotyczy to przykładowo instytucji tygodniowego odpoczynku. Zgodnie z art. 133 § 2 Kodeksu pracy *w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.*

W naszej ocenie przejście na inną zmianę nie musi następować po zakończeniu doby pracowniczej, żeby spełnić wymóg zapewnienia 24 godzin odpoczynku tygodniowego, o którym mowa w dyrektywie. Okres odpoczynku tygodniowego może nastąpić bezpośrednio po zakończeniu pracy w danym dniu. Taką interpretację potwierdzają wyroki sądów krajowych. Wciąż odmienne stanowisko reprezentują jednak organy państwowe.

Przedsiębiorcy, w szczególności małe podmioty, wskazują również na wyzwania związane z kumulacją okresów urlopu wypoczynkowego nabywanych w kolejnych latach, szczególnie w przypadku korzystania z uprawnień rodzicielskich. Rodzicowi, opiekunowi korzystającemu z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego (udzielanych w częściach tak, aby kolejne części następowały po nabyciu prawa do urlopu w danym roku) przez okres 3 lat po powrocie przysługuje prawo do 104 dni urlopu wypoczynkowego (przy rocznym wymiarze urlopu 26 dni; ewentualnie 130 dni, jeżeli przed porodem korzystano ze zwolnienia chorobowego). Oznacza to w praktyce, iż powracającemu do pracy pracownikowi przysługuje okres 5 miesięcy korzystania z urlopu wypoczynkowego z zachowaniem pełnego prawa do wynagrodzenia. Taka sytuacja stoi w sprzeczności z celami urlopu wypoczynkowego, czyli umożliwienie pracownikowi wykorzystywania odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu w okresie, w jakim nabył do niego prawo. Wątpliwości po stronie przedsiębiorców rodzi kwestia zachowywania prawa do urlopu wypoczynkowego za okres urlopu wychowawczego.

Odnoszenie do pkt 6. Perspektywy sprawozdania

- Proszę wskazać wszelkie wyzwania związane z wdrażaniem dyrektywy wynikające z rozwoju sytuacji w świecie pracy. Proszę wskazać zmiany, które są właściwe, aby uwzględnić postęp technologiczny lub nowe modele organizacji pracy. Czy istnieją jakiegokolwiek otwarte kwestie dotyczące stosowania dyrektywy?
- Proszę zaproponować wszelkie środki towarzyszące na szczeblu UE, które mogłyby być przydatne.

Przegląd postanowień dyrektywy 2003/88/WE powinien uwzględniać, w szczególności, dwa aspekty:

- **zachodzące zmiany w stosunkach przemysłowych, organizacji pracy, większy wpływ pracowników na sposób jej wykonywania.**

Wraz z rozwojem technologii, digitalizacją świata pracy pracownicy nabywają coraz większą autonomię odnośnie organizacji miejsca, sposobu jej wykonywania. Tradycyjne postrzeganie podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy ewoluuje.

Element ten powinien mieć odzwierciedlenie w podejściu do obowiązku ewidencjonowania godzin pracy. W sytuacji, kiedy pracownik dysponuje pewną swobodą co do sposobu wykonywania zadań, organizacji pracy (miejsce i czas), rozliczany jest z wykonywanych zadań, kontrolowanie, ewidencjonowanie poszczególnych godzin pracy staje się nieproporcjonalnym obciążeniem dla obu stron stosunku pracy. W takich przypadkach istotne jest zagwarantowanie pracownikom maksymalnych norm czasu pracy czy okresów odpoczynku.

Ten element powinien również być uwzględniany przy interpretacji art. 6 dyrektywy 2003/88/WE. W naszej ocenie, przepis ten powinien być interpretowany w ten sposób, iż limit czasu pracy ma zastosowanie do danego pracodawcy i pracownika.

Brzmienie ww. przepisu dyrektywy nie wskazuje na konieczność stosowania limitu czasu pracy generalnie do osoby pracownika, bez względu na liczbę pracodawców, w przeciwieństwie do wyraźnych regulacji zawartych w:

- dyrektywie 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (art. 4 lit. b)),
- dyrektywie 94/33/WE Rady z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (art. 8 ust. 5).

Wprowadzenie w wymienionych regulacjach, stanowiących *lex specialis* wobec postanowień dyrektywy 2003/88/WE, mechanizm sumowania godzin pracy u różnych pracodawców nie wzbudza wątpliwości,



ponieważ znajduje uzasadnienie w szczególnym charakterze wykonywanej pracy, czy też potrzebie szczególnej ochrony pracowników młodocianych.

Ewentualna powszechna praktyka stosowania limitu do osoby pracownika byłaby ewidentnym przykładem nadmiernej regulacji prawa pracy, trudną do egzekwowania.

– **uwzględnienie zwiększonej zmienności warunków prowadzenia działalności przez pracodawców**

Zarówno w okresie poprzedzającym epidemie COVID-19, jak i w samym okresie epidemii, obserwowaliśmy sytuację dynamicznie zmieniających się warunków prowadzenia działalności gospodarczej. W głównej mierze wynika to z globalizacji gospodarki, coraz bardziej złożonych łańcuchów współpracy, dostaw.

W tych okolicznościach należy poszukiwać rozwiązań, które uwzględnią ryzyka gospodarcze po stronie pracodawców (czasowy brak zamówień, dostaw komponentów itd.) i dążenie do zachowania miejsc pracy. Takim instrumentem jest dłuższy okres rozliczeniowy. Obecnie obowiązują przepisy dyrektywy, w tym art. 17, 18 i 19 nie odpowiadają napotykanym w ostatnim czasie wyzwaniom. Powinny umożliwiać wprowadzanie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego na podstawie ustawodawstwa oraz rozwiązań wydłużających ponad 12 miesięcy okres rozliczeniowy na podstawie porozumienia, przy zachowaniu szeregu uprawnień pracowników wynikających z przepisów dyrektywy (w tym okresów odpoczynku) czy wprowadzeniu dodatkowej tygodniowej normy czasu pracy w tym ostatnim przypadku.

Niezależnie od powyższego zwracamy uwagę na potrzebę przyznania państwom członkowskim, w dyrektywie 2003/88/WE, prawa określania stosownej długości okresu na przyznanie równoważnego odpoczynku.

