

Warszawa, 19 listopada 2018 r.
KL/396/188/RL/2018

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

uprzejmie przekazuję krytyczne stanowisko Konfederacji Lewiatan do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2520).

1. Konfederacja Lewiatan krytycznie ocenia projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk 2520). Zaproponowane w projekcie rozwiązanie będzie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla procesu organizacji pracy. Spowoduje ono również efekty odwrotne od zamierzonych, w żaden sposób nie przyczyniając się do lepszego godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Ingerencja w przepisy Kodeksu pracy, o tak istotnym charakterze, powinny być najpierw przedmiotem pogłębionej dyskusji partnerów społecznych.
2. Projekt zakłada, iż czas pracy pracownika, będącego rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 15 roku życia, nie będzie mógł przekraczać 7 godzin. Pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Ponadto jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z takiego uprawnienia będzie mogło korzystać jedno z nich. Pracownik będzie składał oświadczenie pracodawcy dotyczący wyboru osoby korzystającej ze skróconego czasu pracy.
3. Propozycja sprowadza się zatem do wprowadzenia sztywnej, dobowej normy czasu pracy – 7 godzin, dla pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 15 roku życia. Brzmienie przepisu wskazuje, iż pracownik objęty tym przepisem nie będzie mógł wykonywać pracy powyżej 7 godzin dziennie. Dłuższa praca nie będzie dopuszczalna w godzinach nadliczbowych (choćby brak jasności co do normy tygodniowej), ale również w sytuacjach kiedy na swój wniosek pracownik chciałby wprowadzić rozkład czasu pracy przewidujący różną liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach (raz 8, 9 a w innych dniach 4, 6).



4. **Autorzy nie analizują skutków takiej zmiany dla organizacji pracy oraz innych pracowników (bezdietnych albo posiadających dzieci starsze niż 15 lat).** Popatrzmy tylko na analizę uwzględniającą tylko okres ostatnich 10 lat. W ostatnich 10 latach urodziło się ok. 3 mln. 471 tyś dzieci. Współczynnik dzietności wynosi 1,45. Przyjmując wyższy współczynnik dzietności - 1,5 oraz uwzględniając dwójkę rodziców, uwzględniając tylko okres 10 lat otrzymujemy grupę ok. 1 mln 157 tyś osób potencjalnie objętych nowym przepisem. W grupie tej duża część osób jest pracownikami.
5. W stosunku do grupy pracowników-rodziców dzieci do 15 roku życia, pracodawcy będą **zmuszani do wprowadzenia szczególnych rozkładów czasu pracy.** Do pracowników objętych nowym przepisem nie będzie mógł mieć zastosowania system równoważnego czasu pracy, a praca zmianowa straci sens. Powstaje pytanie jak mają zorganizować pracę pracodawcy, u których praca odbywa się w systemie pracy wielobrygadowej (ośmio i dwunastogodzinny cykl pracy)? W praktyce pracodawcy będą często zmuszeni do organizowania odrębnych zespołów złożonych z pracowników-rodziców dzieci do 15 roku życia.

Wprowadzenie przedmiotowego przepisu doprowadzi do „rozregulowania” organizacji pracy u poszczególnych pracodawców. Rzesza osób korzystających z obniżonej normy czasu pracy, podlegającej ciągłej rotacji, będzie wynosiła kilkaset tysięcy.

W skali tygodnia, pracownik objęty proponowaną regulacją przepracuje 5 godzin mniej, a w skali miesiąca przeciętnie 20-22 godziny. Pracodawca ze względu na „sztywną” dobową normę (czyli zawsze brak jednej godziny) nie będzie miał innej możliwości jej uzupełnienia jak nadgodziny innych pracowników. W praktyce nowe rozwiązanie wymusi na innych pracownikach konieczność realizacji zadań, których nie zdoła zrealizować pracownik z obniżoną normą czasu pracy. **Zmiana organizacji pracy wynikająca z obniżenia norm czasu pracy odbije się na współpracownikach.** Wpłynie to na atmosferę w zakładach pracy i stosunki pomiędzy pracownikami.

6. Następną kwestią, ale równie ważną, to kto i w jaki sposób będzie weryfikował, iż tylko jedno z rodziców skorzystało z nowego uprawnienia? Nowe rozwiązanie wywołujące szereg dalekosiężnych konsekwencji organizacyjnych i finansowych, a będzie się opierało na oświadczeniu pracownika.
7. Z treści propozycji wynika, iż z nowego rozwiązania będą mogli korzystać również pracownicy-rodzice, w przypadku których drugi z rodziców korzysta już z uprawnień rodzicielskich, w tym urlopu rodzicielskiego, czy łączy urlop rodzicielski z pracą.
8. Konfederacja Lewiatan promuje i wspiera rozwiązania umożliwiające lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym, czego wyraz dawała wielostronnie w ramach prac legislacyjnych jak i w prowadzonych działaniach. Warto w tym momencie przypomnieć, iż kolejne nowelizacje Kodeksu pracy z 2013 i 2016 roku znacząco rozszerzyły uprawnienia rodzicielskie. Rodzice mają prawo korzystać z rocznych urlopów (macierzyński i rodzicielski), okres ten może być wydłużony o kolejne 32 tygodnie w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, część urlopu rodzicielskiego może być



wykorzystana do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Rozszerzono katalog osób, które w określonych okolicznościach mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich – inny najbliższy członek rodziny. Ojcowie mają prawo do 2 tygodniowego urlopu ojcowskiego. Wykorzystanie przez pracownicę, pracownika uprawnień rodzicielskich wraz z urlopem wychowawczym może skutkować nabyciem dodatkowo 104 dni urlopu wypoczynkowego (przy stażu ponad 10 letnim pracy). Niezależnie od powyższego wzmacnia się infrastrukturę opieki nad dziećmi.

Kodeks pracy przewiduje także możliwość zatrudniania pracowników w ramach telepracy (rozdział IIb w dziale drugim Kodeksu pracy – art. 67⁵ do 67¹⁷ k.p.).

W zakresie regulacji czasu pracy już mamy rozwiązania umożliwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym:

- **pracownik może także korzystać z ruchomego czasu pracy**, polegającego na określeniu różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach roboczych dla pracowników, albo na określeniu przedziału czasu, w którym pracownik samodzielnie decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w jego dniu roboczym. Ruchomy czas pracy może być stosowany na wniosek zainteresowanego pracownika (niezależnie od ustalenia takiego rozkładu czasu pracy w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu).
- na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 k.p.).
- na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (art. 143 k.p.).
- na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (art. 144 k.p.).
- pracownik opiekujący się dzieckiem w wieku do ukończenia 4 roku życia nie może – bez wyrażenia na to zgody - pracować:
 - powyżej 8 godzin dziennie,
 - w porze nocnej,
 - w godzinach nadliczbowych,
 - w przerywanym czasie pracy, a także
 - być delegowanym poza stałe miejsce pracy.
- pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (188 k.p.).



Wszystkie wymienione powyżej rozwiązania prawne sprzyjają przedłużeniu aktywności zawodowej przez umożliwienie pogodzenia życia zawodowego i obowiązków rodzinnych (opieki nad dziećmi). **Projekt nie uwzględnia tych rozwiązań.**

Z powyższych względów projekt powinien zostać odrzucony.

Z poważaniem,



Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

