

## UZASADNIENIE

Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy ma dwa cele.

Po pierwsze zmierza do zmiany zasad ustalania obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy, które są obecnie uregulowane przepisami art. 130 Kodeksu pracy.

Po drugie zmierza do podniesienia do rangi ustawowej przepisów dotyczących ustalania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym w przypadku pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu u danego pracodawcy jedynie przez część miesiąca.

1) Zasady ustalania wymiaru czasu pracy są obecnie uregulowane przepisami art. 130 Kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami wymiar czasu pracy ustala się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Ustalony w powyższy sposób wymiar czasu pracy obniża się o 8 godzin z tytułu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje z tytułu jednego z tych świąt.

W praktyce w jednym tygodniu kalendarzowym dwa święta mogą wystąpić w maju (1 i 3 maja) oraz w grudniu (25 i 26 grudnia). Jeżeli żadne z nich nie

„nałożyć się” na niedzielę, to wymiar czasu pracy w każdym z tych miesięcy jest obniżany o 8, nie zaś o 16 godzin.

Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy zmierza do uchylecia przepisu art. 130 § 2 zdanie drugie, w którym uregulowano zasadę pomniejszania wymiaru czasu pracy jedynie o 8 godzin, jeżeli w jednym tygodniu kalendarzowym występują dwa święta, i żadne z nich nie przypada w niedzielę.

Konsekwencją projektowanej zmiany będzie zatem pomniejszanie wymiaru czasu pracy o 8 godzin w każdym przypadku wystąpienia w okresie rozliczeniowym święta w innym dniu niż niedziela.

Wprowadzenie projektowanej zmiany jest uzasadnione wątpliwościami natury praktycznej, zwłaszcza przy ustalaniu rozkładu czasu pracy dla pracowników.

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co w praktyce najczęściej oznacza korzystanie przez pracowników z dnia wolnego od pracy przypadającego w sobotę. Liczba dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy waha się w roku kalendarzowym od 50 do 52 takich dni. Jest ona zależna od tego, czy w danym roku kalendarzowym występują tygodnie z dwoma świętami w inne dni niż niedziela, czy też takich tygodni nie ma.

Jeżeli w danym roku kalendarzowym występują dwa tygodnie z dwoma świętami w inne dni niż niedziela (co ma miejsce w roku 2006, a także wystąpi w latach 2007, 2008, 2012, 2013, 2014) – wówczas wymiar czasu pracy w skali roku będzie pomniejszony jedynie o 16 godzin, nie zaś o 32 godziny. W konsekwencji liczba dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wyniesie 50 dni, co w praktyce oznacza dwie soboty robocze (dla pracowników zwyczajowo korzystających z soboty, jako dnia wolnego z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy).

Jeżeli natomiast w danym roku kalendarzowym wystąpi jeden tydzień z dwoma świętami w inne dni niż niedziela (co nastąpi w 2009 i 2015 roku) – wówczas wymiar czasu pracy w skali roku zostanie pomniejszony

o 8 godzin, nie zaś o 16 godzin. W konsekwencji liczba dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wyniesie 51 dni, co w praktyce oznacza jedną sobotę roboczą (dla pracowników zwyczajowo korzystających z soboty, jako dnia wolnego z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy).

Projektowana zmiana przepisów Kodeksu pracy zapewni zatem korzystanie przez pracowników z 52 dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym z tytułu zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a także usunie wątpliwości powstające na tle obecnie obowiązującego stanu prawnego często komentowane, jako obowiązek pracownika odpracowywania jednego lub dwóch świąt w skali roku.

Proponuje się, aby projektowana nowelizacja Kodeksu pracy weszła w życie z dniem 1 października 2006 r. Oznaczać to będzie, że za rok 2006 liczba dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wyniesie 51 dni, bowiem wymiar czasu pracy obowiązujący w grudniu trzeba będzie już ustalić z zastosowaniem nowych regulacji prawnych, czyli obniżyć o 16 godzin z tytułu dwóch dni świątecznych, nie zaś o 8 godzin, jak wymagają tego obecnie obowiązujące przepisy. W efekcie liczba dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy za rok 2006 wzrośnie o 1, czyli wyniesie 51 dni, nie zaś 50 jak to wynika z dotychczasowego stanu prawnego.

- 2) Obecnie regulacje dotyczące ustalania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym w przypadku pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu u danego pracodawcy jedynie przez część miesiąca są zawarte w przepisach § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.).

W związku z wystąpieniem Prezesa Trybunału Konstytucyjnego w sprawie skargi konstytucyjnej dotyczącej niezgodności przepisu § 1 ust. 2 ww. rozporządzenia z art. 92 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji (sygn. akt SK 13/06) proponuje się, dzieląc zarzuty co do

przekroczenia upoważnienia z art. 173 Kodeksu pracy, zamieścić normy dotychczas wynikające z całego przepisu § 1 ww. rozporządzenia w Kodeksie pracy. Nie jest bowiem możliwe całkowite zrezygnowanie z uregulowania kwestii wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracownika pozostającego w zatrudnieniu przez część miesiąca.

Projekt zakłada zatem:

- dodanie w Kodeksie pracy nowego art. 155<sup>2a</sup> w całości przejmującego dotychczasowe regulacje zawarte w przepisach § 1 ww. rozporządzenia,
- utrzymanie regulacji obecnie zawartych w art. 155<sup>3</sup>.

W związku z tym, że od dnia 1 stycznia 2004 r. na wymiar urlopu wpływa także zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (w sposób proporcjonalny do wymiaru czasu pracy) obie wyżej wymienione regulacje zostały uzupełnione o powołanie § 2 art. 154 Kodeksu pracy, dotyczącego urlopu w wymiarze proporcjonalnym dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Uzupełnienie to jest niezbędne ze względu na to, że także w odniesieniu do tej grupy pracowników powinny obowiązywać zasady, że:

- niepełny miesiąc kalendarzowy pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca,
- przy ustalaniu proporcjonalnego wymiaru urlopu w związku z nawiązaniem bądź rozwiązaniem stosunku pracy niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Projektowana ustawa jest adresowana do pracodawców i pracowników, stron stosunku pracy, objętych przepisami Kodeksu pracy.

### 2. Zakres konsultacji społecznych

Projektowana ustawa została przekazana do zaopiniowania: Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu „Solidarność”, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związkowi Rzemiosła Polskiego, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacji Pracodawców Polskich oraz Business Centre Club. Uwagi do projektu zgłosiło Forum Związków Zawodowych oraz Konfederacja Pracodawców Polskich.

Forum Związków Zawodowych wnioskowało, aby projektowana konstrukcja prawna gwarantująca pracownikom nieobniżenie wynagrodzenia za pracę w okresie rozliczeniowym obejmującym grudzień 2006 r. – obowiązywała także w przyszłości. Propozycja ta nie została uwzględniona, bowiem projektowany art. 2 ustawy ma charakter przejściowy, zatem zabezpiecza interesy pracowników związane z zachowaniem wynagrodzenia jedynie za miesiąc grudzień 2006 r. w związku ze zmianą przepisów o liczeniu wymiaru czasu pracy, którą proponuje się wprowadzić w życie w trakcie roku kalendarzowego. Przyjęcie propozycji Forum Związków Zawodowych oznaczałoby niczym nieuzasadnione stałe zawyżenie wynagrodzeń za pracę pracowników, łamiące zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za czas wykonywania pracy.

Propozycja Konfederacji Pracodawców Polskich zmierza do wprowadzenia do Kodeksu pracy dalej idących zmian w zakresie obliczania wymiaru czasu pracy niż przewiduje to projekt. Miałyby one polegać na nieobniżaniu wymiaru czasu pracy o 8 godzin, jeżeli święto przypada w sobotę, a więc w dniu, który na ogół jest wyznaczany jako wolny od pracy z tytułu zasady

przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Propozycja ta nie została uwzględniona. Przepisy Kodeksu pracy pozostawiają pracodawcom całkowitą swobodę w określeniu, który dzień tygodnia ma być dla pracownika wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Dniem takim może być zarówno sobota, jak i każdy inny dzień tygodnia (poza niedzielą i świętem). Konsekwencją zmian proponowanych przez KPP byłoby nieuzasadnione różnicowanie pozycji pracowników w zakresie liczby dni wolnych od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Mniejsza liczba takich dni przysługiwałaby pracownikom wówczas, gdyby pracodawca dniami wolnymi wyznaczał soboty, a większa – gdyby były to inne dni tygodnia.

Pozytywną opinię o projekcie wyraził Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”.

Natomiast w ustawowym terminie stanowisk nie wyrazili: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Związek Rzemiosła Polskiego, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” oraz Business Centre Club.

### 3. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Proponowane rozwiązanie nie spowoduje zmian w rządowych prognozach PKB. Rządowe prognozy makroekonomiczne sporządzone zostały na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego z lat poprzednich, a więc dla warunków identycznych z tymi, jakie zaistnieją po wprowadzeniu zmian.

Zmiana Kodeksu pracy polegająca na zmniejszeniu liczby dni pracy o jeden w roku kalendarzowym spowoduje zmniejszenie poziomu PKB w granicach 0,07-0,1%.

Projektowana ustawa w zakresie zmian dotyczących ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego – nie spowoduje dodatkowych kosztów.

### 4. Wpływ aktu prawnego na rynek pracy

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na rynek pracy.

5. Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana ustawa nie będzie miała istotnego wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ aktu prawnego na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana ustawa nie będzie miała istotnego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

Tekst projektowanej ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414). Ponadto w Biuletynie udostępniono stanowiska ministrów uzyskane w trakcie uzgodnień międzyresortowych oraz opinie partnerów społecznych, stosownie do art. 6 tej ustawy. Żadne podmioty nie zgłosiły zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie art. 7 tej ustawy.

Projektowana ustawa nie jest objęta przepisami Unii Europejskiej.