

Opinia
Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
z dnia 25 października 2016 r.
do Obywatelskiego projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele

Przepisy Kodeksu pracy, stanowiące o dopuszczalności pracy w niedziele, pozwalają pracodawcom na szerokie stosowanie pracy, której wykonywanie w tym dniu może budzić uzasadnione wątpliwości zarówno natury prawnej, jak i społecznej. W ten sposób praca w niedziele, w wielu grupach zawodowych stała się powszechnym zjawiskiem, a idea zapewnienia pracownikowi niedzielnego odpoczynku straciła na znaczeniu.

Przedłożony projekt zmierza w kierunku ograniczenia pracy w niedziele w postaci wprowadzenia zakazu handlu w określonych placówkach handlowych oraz zakazu wykonywania innych czynności sprzedażowych w podmiotach świadczących usługi na rzecz handlu na terenie Polski i handlu poza jej granicami.

Pomijając wady legislacyjne projektu (m.in. kolizyjność jego przepisów ze stosownymi regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy), w pierwszej kolejności należy wskazać, iż dotyczy on jedynie osób zatrudnionych w handlu.

W żaden sposób nie reguluje niedzielnej pracy tysięcy osób w Polsce, wykonujących swe obowiązki w innych branżach, m.in. w transporcie, logistyce, edukacji czy w usługach publicznych. Warto także pamiętać, że w niedziele oprócz placówek handlowych otwarte są inne podmioty, takie jak np. baseny, restauracje, kawiarnie, kina czy muzea.

Uwzględniając zawartą w uzasadnieniu projektu argumentację etyczną, którą notabene można odnieść do wszystkich osób wykonujących niedzielną pracę warto zauważyć, że projektodawcy nie uzasadnili, dlaczego proponują wprowadzenie „ograniczenia handlu w niedziele” zamiast „generalnego ograniczenia pracy w niedziele”.

Tym rozwiązaniem projektodawcy dzielą pracowników na lepszych i gorszych, co w świetle postanowień Konstytucji RP i Kodeksu pracy może budzić uzasadnione wątpliwości. Warto zatem uwzględnić w przepisach ograniczających pracę niedzielą prawa i interesy zatrudnionych w innych branżach, gdyż w żaden sposób nie można „wyróżniać” pracownika w zależności od tego, gdzie pracuje.

Mając powyższe na uwadze, zastrzeżenia budzi również przyjęta metoda podziału placówek handlowych na te, które mogą być otwarte w niedziele oraz na pozostałą część, w których praca w niedziele będzie zakazana.

Przede wszystkim należy wskazać na niejasność przepisów, zwłaszcza w zakresie katalogu odstępstw od zakazu pracy w niedziele. Regulacje te mogą stanowić pole do rozmaitych praktyk i nadużyć, które będą trudne do udowodnienia, a tym samym idea wyrażona w projekcie może ulec znacznemu ograniczeniu. Można bowiem zadać pytanie: który organ będzie uprawniony do przeprowadzania skutecznych kontroli w zakresie zgodności wykonywania pracy na zasadach przewidzianych w projekcie, np. w odniesieniu do powierzchni użytkowej czy miesięcznych obrotów placówki?

Bezwarunkowy zakaz pracy w niedziele w arbitralnie określonych podmiotach już dzisiaj wywołuje wiele kontrowersji i zaczyna niepotrzebnie dzielić społeczeństwo. Wydaje się, że tego typu regulacje w tak dyskusyjnej kwestii nie są w stanie pogodzić różnego rodzaju interesów, przekonań oraz potrzeb stron.

Chcąc zatem spełnić oczekiwania różnych grup odbiorców - w tym zatrudnionych i konsumentów - zasadnym jest, aby w przedmiotowej sprawie przyjąć kompromisowe rozwiązania i nie forsować bezwzględnych zakazów czy nakazów określonego zachowania.

W ocenie OPZZ istotniejszą kwestią niż wprowadzenie zakazu pracy w niedziele jest zagwarantowanie pracownikom znacznie wyższych, niedzielnych stawek wynagrodzenia.

Sprawiedliwą i uzasadnioną stawką za pracę w tym dniu byłaby np. 2,5 - krotność normalnego wynagrodzenia pracownika. Nieodłączną częścią takiego rozwiązania byłaby klauzula dobrowolności, czyli konieczność uzyskania pisemnej zgody pracownika na wykonywanie przez niego pracy w niedzielę.

Pracownik miałby zatem prawo dokonania swobodnej oceny i podjęcia stosownej decyzji, uwzględniającej jego sytuację życiową lub rodzinną, a także wyznawane wartości czy zasady etyczne. Wybór ograniczałby się do dwóch kwestii: albo skorzystania z niedzielnego odpoczynku albo otrzymania dodatkowej gratyfikacji pieniężnej za pracę w niedzielę.

Wzmocnione gwarancje prawne w tym zakresie powinni otrzymać pracownicy znajdujący się w szczególnej sytuacji, np. opiekujący się dziećmi do lat 14.

Nie ulega wątpliwości, że wykonywanie pracy w niedzielę powinno być pod szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy, aby nie dochodziło do nadużyć przy stosowaniu klauzul dobrowolności pracy w niedzielę.

W procedurze uzyskiwania przez pracodawcę zgody na pracę w niedzielę powinno się również uwzględnić związki zawodowe, które w branżowych lub zakładowych układach zbiorowych pracy albo porozumieniach zbiorowych mogłyby wyrażać wstępną zgodę na stosowanie pracy w niedzielę w zakładzie pracy.

Reasumując warto zastanowić się czy celów zakładanych przez projektodawcę nie można osiągnąć poprzez wypracowanie innych, bardziej kompromisowych rozwiązań, które odnosiłyby się również do propozycji przedstawionych w niniejszym piśmie.

Wymagałoby to jednak odpowiedniej zmiany przepisów prawa, wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy w wymiarze organizacyjnym i finansowym oraz większego zaangażowania pracodawców w kwestię poprawy organizacji i warunków pracy, a także prowadzenia partnerskiej współpracy z przedstawicielstwem pracowniczym.

Wiceprzewodnicząca OPZZ

Wiesława Taranowska

**Prezydium
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych**