



Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość

Warszawa, dnia 17 stycznia 2014 r.

TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY
Aleja Jana Christiana Szucha 17A
00 – 918 Warszawa

wpl.
dnia 17. 01. 2014

Wnioskodawca:

Grupa Posłów na Sejm VII Kadencji
według załączonej listy reprezentowanych
przez Pana Posła Janusza Śniadka oraz
Pana Posła Stanisława Piotrowicza

Uczestnicy:

1. Sejm RP – organ,
który uchwalił zaskarżoną ustawę.
2. Prokurator Generalny

WNIOSK

**o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej przepisów
ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy
o związkach zawodowych**

I. Na podstawie przepisów art. 188 pkt 1 i 2 w zw. z przepisem art. 191 ust. 1
pkt 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr
78, poz. 483 z późn. zm.)

wnosimy o stwierdzenie niezgodności następujących przepisów:

A). **art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy** (dalej jako Kodeks pracy bądź k.p.) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (*przedmiot zaskarżenia*)

- z przepisami **art. 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), dalej jako Konstytucja (*wzorzec kontroli konstytucyjności*)

w zakresie:

po pierwsze, implementacji przepisów dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczących przedłużenia okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy, stanowiących regulację o charakterze nadzwyczajnym i wyjątkowym (wymagającą spełnienia określonych przesłanek), podczas gdy wskazana dyrektywa przewiduje możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego do sześciu miesięcy (bez konieczności wykazywania zaistnienia szczególnych okoliczności), co w rezultacie doprowadziło do istotnego zmniejszenia zakresu ochrony pracowników przewidzianej w przepisach art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji, albowiem narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nawet pogarsza możliwości zarobkowe niektórych grup pracowników. Konsekwencją tego jest zatem istotne zmniejszenie elastyczności w zakresie kształtowania zasad i warunków wykonywania pracy, które może prowadzić do niekorzystnego ukształtowania sytuacji pracowników w zakresie wynagrodzenia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;

po drugie, w jakim nie spełnia wymogu zasady poprawnej legislacji z uwagi na zaniechanie doprecyzowania i uszczegółowienia przesłanek przedłużenia okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy, co powoduje, że pracodawca może skorzystać z tego rozwiązania w zasadzie w każdej sytuacji, przy czym konsekwencją tego jest istotne ograniczenie, a nawet wyłączenie, możliwości dokonania rzetelnej i obiektywnej oceny

czy przedłużenie okresu rozliczeniowego nastąpiło zgodnie z prawem oraz czy nie służy wyłącznie interesom pracodawców przy jednoczesnym naruszeniu prawa do ochrony pracowników;

po trzecie, niezasadnie zezwalającym na przedłużenie okresu rozliczeniowego we wszystkich systemach czasu pracy, również w tych, w których dopuszczalne jest przedłużanie dobowego wymiaru czasu do pracy – do 12, 16 czy wręcz 24 godzin, w tym zwłaszcza w systemach równoważnego czasu pracy, co może prowadzić do nadmiernej kumulacji pracy w stosunkowo długich okresach, a tym samym narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

B). art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (*przedmiot zaskarżenia*)

- z przepisami **art. 2 i art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)**, oraz z **przepisem art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135** dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), zwanej dalej Konwencją MOP nr 135, (*worzec kontroli konstytucyjności*)

w zakresie, w jakim nie zapewniają przedstawicielom pracowników ochrony ich prawa do pracy, w rezultacie czego wykluczona jest możliwość prowadzenia dialogu przez partnerów społecznych z poszanowaniem zasady niezależności i równowagi (równości) stron oraz zasady zaufania i kompromisu, przy czym stanowi to naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej oraz zasady dialogu społecznego.

C). art. 150 § 5 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (*przedmiot zaskarżenia*)

- z przepisami art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji RP (*wzorzec kontroli konstytucyjności*)

w zakresie, w jakim dopuszczalne jest wprowadzenie ruchomego czasu pracy na wniosek pracownika (niezależnie od to czy doszło do zawarcia w tym zakresie porozumień zbiorowych oraz bez względu na ich treść), co może wyzwać sytuacje patologiczne (polegające na zmuszaniu pracowników do przyjęcia niekorzystnych dla nich warunków zatrudnienia pod groźbą utraty pracy) oraz stanowić w szczególności naruszenie zasady dialogu społecznego i prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

II. W przypadku, w którym przyporządkowanie problemów konstytucyjnych przedstawionych we wniosku do określonych jednostek redakcyjnych budziłoby wątpliwości, wnosimy o zastosowanie zasady *falsa demonstratio non nocet*.

Jako naszych przedstawicieli w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym wyznaczamy Pana Posła Janusza Śniadka oraz Pana Posła Stanisława Piotrowicza.

UZASADNIENIE

I. Uwagi ogólne:

I.1. W dniu 14 grudnia 2012 r. do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Druk sejmowy nr 1116).

Ze względu na zbliżony zakres przedmiotowy proponowanych zmian został on rozpatrzony wspólnie z rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Druk sejmowy nr 1105), który wpłynął do Sejmu w dniu 06 lutego 2013 r. W toku procesu legislacyjnego projekty te były wielokrotnie zmieniane w celu dostosowania ich do standardów konstytucyjnych i ostatecznie zostały uchwalone jako ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 896), która weszła w życie w dniu 23 sierpnia 2013 r.

Ustawa ta wprowadziła zmiany w zakresie długości dopuszczalnych okresów rozliczeniowych, czasu pracy oraz zasad ich przedłużania, a także uregulowała ruchomy czas pracy.

Wskazane zmiany zostały przyjęte w celu zwalczania bezrobocia poprzez najogólniej rzecz ujmując, umożliwienie zwiększenia elastyczności organizacji czasu pracy w zakładach pracy. W uzasadnieniu projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Druk sejmowy nr 1116) wyjaśniono, iż *„Dla przeciwdziałania bezrobociu potrzebne jest wzmocnienie instrumentów skierowanych do pracodawców, aby mogli oni przetrwać trudności oraz nie musieli zwalniać pracowników. Doświadczenia większości krajów podejmujących reformy prawa pracy, ale także polskie doświadczenia z okresu lat 2008 – 2010 pokazują, iż głównym instrumentem ochrony miejsc pracy i impulsem do tworzenia nowych miejsc pracy jest zwiększanie elastyczności stosunku pracy. Bez tego rodzaju rozwiązań wydaje się, iż w ogóle nie będzie możliwe podjęcie efektywnej walki ze skutkami kryzysu w sferze rynku pracy”*.

Z kolei z uzasadnienia projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Druk sejmowy nr 1105) wynika, że wprowadzone rozwiązania powinny *„umożliwić bardziej racjonalną organizację czasu pracy, wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności firm, a poprzez to ułatwić zachowanie dotychczasowych i tworzenie nowych miejsc pracy”*. Ponadto przedmiotowa nowelizacja *„umożliwi pracownikom – poprzez korzystanie z ruchomego czasu pracy – łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, zwiększy przestrzeń porozumień zawieranych przez pracodawców i reprezentację pracowników”*.

I.2. Generalne i iluzoryczne w treści założenia nowelizowanej ustawy spowodowały zatem liczne naruszenia dyscypliny konstytucyjnej, a także międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka i podstawowych wolności. W rezultacie podporządkowanie procesu opracowywania przedmiotowej nowelizacji walce z bezrobociem doprowadziło do rażącego naruszenia zasad wyrażonych w Konstytucji i w ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych. Okoliczność ta wyzwała, zatem konieczność niezwłocznego podjęcia działań w celu wyeliminowania zaskarżonych przepisów z obowiązującego porządku prawnego.

II. Zarzut niezgodności z Konstytucją przepisu art. 129 § 2 k.p. z przepisami art. 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

II.1. Zasada prawa do ochrony pracy została wyrażona w art. 24 Konstytucji, z którego jednoznacznie wynika, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i z tego względu Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia (zob. J. Boć red., Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r., Wrocław 1998, s. 61).

W swoim dotychczasowym orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie zwracał uwagę na to, że z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy (zob. wyrok z dnia 04 października 2005 r., sygn. K 36/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 98).

Podkreślenia wymaga, iż Trybunał Konstytucyjny tłumaczył konieczność nałożenia na państwo obowiązku zapewnienia ochrony prawnej pracowników tym, że stanowią oni „słabszą” stronę stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 24 października 2006 r.,

sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126; wyrok TK z 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101).

Realizacja gwarancji ochrony pracy następuje zatem na gruncie przepisów prawa pracy, w szczególności w Kodeksie pracy, który zawiera przepisy bezwzględnie obowiązujące oraz te, które mogą być stosowane z woli stron. Odnotowania przy tym wymaga, iż chroniąc pracownika jako słabszą stronę stosunku pracy, kodeks wprowadza zasadę jego uprzywilejowania.

Odnosząc niniejsze rozważania do przedmiotu zaskarżenia, należy zauważyć, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Trybunału Konstytucyjnego **przeciwdziałanie bezrobociu i tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy** stanowi element **realizacji obowiązku ochrony** przewidzianej w art. 24 Konstytucji. Jednakże obowiązek ten może być realizowany przez państwo **w granicach określonych zasadami gospodarki rynkowej** (art. 20 Konstytucji), a także **w ramach społecznego charakteru** tej gospodarki, co oznacza w tym wypadku **respektowanie interesów i praw pracowniczych**.

Należy przy tym zauważyć, iż realizowana przez państwo ochrona pracy nie ma charakteru absolutnego. Może zatem – w określonych sytuacjach – być uzasadnione posługiwanie się rozwiązaniami modyfikującymi dotychczasowy status pracowników oraz ograniczającymi przysługujące im prawa. Ustawodawca ma stosunkowo szeroki zakres swobody regulacyjnej oraz doboru pożądaných przez siebie środków. Musi jednak posługiwać się adekwatnymi instrumentami prawnymi, aby nie doprowadzić do faktycznego zniesienia wszelkich gwarancji ochronnych przynależnych pracy oraz wykonującym ją podmiotom niezależnie od rodzaju oraz formy ich zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim tych mechanizmów wykorzystywanych przez ustawodawcę, które ingerują w stabilizację stosunku pracy pod pretekstem wywiązania się z innych konstytucyjnych obowiązków, do których m.in. należy obowiązek władz publicznych prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia przez realizowanie programów zwalczania bezrobocia (art. 24 w zw. z art. 65 ust. 5 Konstytucji).

Bezsporne jest, że wszelkie odstępstwa od obowiązku zapewnienia ochrony pracownikom nie mogą być ustanawiane w sposób dowolny. Powinny one spełniać łącznie warunki zawarte w przepisie art. 31 ust. 3 Konstytucji, określającym **zasadę proporcjonalności**. Stosownie do brzmienia tego przepisu ograniczenia te *po pierwsze* –

mogą być ustanowione tylko w ustawie, *po drugie* – mogą być ustanowione tylko wtedy gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla ochrony wskazanych wartości, a mianowicie: bezpieczeństwa lub porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i praw innych osób, *po trzecie* – ograniczenia nie mogą naruszać istoty danej wolności lub prawa.

Wymóg „konieczności w demokratycznym państwie” oznacza nakaz zachowania zasady proporcjonalności, która kładzie szczególny nacisk na adekwatność celu i środka użytego do jego osiągnięcia. Nakazuje bowiem: 1) stosowanie środków, które umożliwiają skuteczną realizację zamierzonych celów; 2) stosowanie środków niezbędnych, tzn. środków najmniej uciążliwych dla jednostki; 3) zachowanie odpowiedniej proporcji między korzyścią, którą przynoszą zastosowane środki, a ciężarem nałożonym na jednostkę.

W świetle powyższego należy wskazać, iż ograniczenia praw i wolności zapewniających ochronę pracowników muszą spełniać wszystkie wymienione wymogi konstytucyjne, przewidziane w przepisie art. 31 ust. 3 ustawy zasadniczej.

Zmiany dokonane ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. miały na celu przeciwdziałanie bezrobociu poprzez wspieranie pracodawców i w rezultacie zwiększenie liczby miejsc pracy. Z uzasadnienia omawianej nowelizacji dotyczącego zaskarżonego przepisu wynika, że *„przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy nie więcej niż do 12 miesięcy, pozwoli pracodawcom na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników – zależnie od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach. W ramach takiego okresu rozliczeniowego czasu pracy okresy dłuższej pracy będą równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – jednak w ramach wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przy zachowaniu pozostałych norm ochronnych (np. dotyczących okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego).”*

Zdaje się, iż wprowadzone zmiany miały na celu przynieść korzyść pracodawcom w postaci poprawienia organizacji pracy w zakładach pracy, a co za tym idzie przyczynić się do zwiększenia trwałości istniejących stosunków pracy i nawiązania nowych. Należy jednak zauważyć, iż **zwiększenie zatrudnienia następuje kosztem pogorszenia warunków pracy**. Mechanizmy przewidziane w nowelizacji z dnia 12 lipca 2013 r.

wbrew pozorom istotnie ingerują w konstytucyjne prawa pracowników i naruszają ich istotę.

Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu art. 129 § 2 Kodeksu pracy „*W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników*”.

Mając na względzie treść powołanego przepisu, należy uznać, iż dopuszczalność przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do dwunastu miesięcy uderza w podstawowe elementy stosunku pracy, kształtując go w sposób niekorzystny w odniesieniu do pracowników.

Po pierwsze, budzi uzasadnione wątpliwości, co do zgodności z przepisami unijnej dyrektywy 2003/88/WE, która kaskadowo określa ogólne warunki i zasady przedłużania okresu rozliczeniowego pracy. Ukształtowanie zaskarżonego przepisu w sposób oderwany od celów dyrektywy ujawnia wątpliwości, co do zgodności z zasadą proporcjonalności.

Po drugie, pozwala ona na legalizację zjawiska niedopracowania bądź przepracowania pracowników, a tym samym narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy określone w art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji.

Po trzecie, w przypadku ustalenia, że okres rozliczeniowy wynosi dwanaście miesięcy może prowadzić do nadużyć w zakresie terminu wypłacenia należnego wynagrodzenia, a zwłaszcza godzin nadliczbowych.

Po czwarte, wpływa ujemnie na wysokość wynagrodzenia określonego godzinowo, prowizyjnie, akordowo lub premiowo, w przypadku gdy będą oni zmuszeni pracować przez połowę zwykłego wymiaru czasu pracy.

Po piąte, budzi wątpliwości dotyczące ustalenia wymiaru urlopów oraz nabywania prawa do nagród jubileuszowych.

II.2. Należy zauważyć, iż z uzasadnienia projektu ustawy (druk sejmowy nr 1105) jednoznacznie wynika, że dokonana zmiana odpowiada postanowieniom dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej

niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381), dalej jako dyrektywa 2003/88/WE bądź dyrektywa. Zdaniem ustawodawcy *„W świetle postanowień dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Dodatkowym warunkiem jest zaistnienie przyczyn obiektywnych, technicznych bądź dotyczących organizacji pracy, a także zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”*.

Wyjaśnienia wymaga, iż w myśl art. 6 lit. a) dyrektywy 2003/88/WE *„Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wymiar tygodniowego czasu pracy będzie ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, ewentualnie w drodze porozumień zbiorowych”*. Jednocześnie przepisy dyrektywy określają maksymalny tygodniowy wymiar czasu, albowiem stanowią, że przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych nie powinien przekraczać 48 godzin (art. 6 lit. b) cyt. dyrektywy). Dla zapewnienia poszanowania przepisów obowiązujących w tym zakresie w przepisie art. 16 lit. b) cyt. dyrektywy przyjęto, że Państwa Członkowskie mogą ustanowić okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

Zasygnalizowania jednak wymaga, iż dyrektywa przewiduje liczne odstępstwa i wyjątki umożliwiające przedłużenie okresu rozliczeniowego (rozdział 5 cyt. dyrektywy). Zasada jest, że prawo wyboru odstępstw od okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego czterech miesięcy nie powinno skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy (art. 19 akapit pierwszy cyt. dyrektywy). Jednakże w przepisie art. 19 akapit drugi cyt. dyrektywy wskazano, iż *„Państwa Członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy”*.

Analiza przepisów przedmiotowej nowelizacji, dokonana w kontekście przepisów powołanej dyrektywy, ujawnia, iż ustawodawca zrezygnował z uregulowania generalnej

możliwości przedłużenia okresów rozliczeniowych do sześciu miesięcy i ograniczył się do wprowadzenia przepisów, na podstawie których partnerzy społeczni mogą przedłużyć okres rozliczeniowy do dwunastu miesięcy, ale tylko w sytuacjach szczególnych (chodzi o przyczyny obiektywne lub techniczne lub dotyczące organizacji pracy, przy jednoczesnym zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników).

W praktyce oznacza to konieczność każdorazowego uzasadnienia przedłużenia okresów rozliczeniowych. Jak słusznie zauważa sygnalizuje nauka prawa, *„Zaproponowana regulacja niejako zmusza partnerów społecznych do poszukiwania uzasadnień, mających w założeniu charakter wyjątków”* (Ł. Pisarczyk, Opinia na temat projektów ustawy – o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116), s. 4).

W tym kontekście należy podnieść, iż ustawodawca, rezygnując z możliwości wyposażenia partnerów społecznych w generalne uprawnienie do przedłużenia okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy, **wymusza realizację obowiązku wykazania przesłanek**, o których mowa w art. 129 § 2 k.p., nawet w przypadku, gdy okres rozliczeniowy po przedłużeniu nie przekroczy sześciu miesięcy.

Warto również zwrócić uwagę na to, iż z uzasadnienia przedmiotowej nowelizacji nie wynika ilu pracodawców skorzystało dotychczas z możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego przewidzianego na gruncie tzw. ustawy antykryzysowej. Brak odniesienia do jakichkolwiek statystyk w tym zakresie stawia pod znakiem zapytania przydatność tego rozwiązania w walce z bezrobociem, a także potwierdza, iż doszło do naruszenia zasady proporcjonalności. Nie wiadomo bowiem dlaczego ustawodawca zdecydował się tylko na wprowadzenie nadzwyczajnego przypadku przedłużenia okresu rozliczeniowego.

II.3. Odnosząc się do przesłanek przedłużenia okresu rozliczeniowego należy wskazać, iż budzą one uzasadnione wątpliwości interpretacyjne. Ustawodawca powtórzył bowiem treść przepisu art. 19 akapit drugi dyrektywy. Wyjaśnienia przy tym wymaga, iż warunki dopuszczalności przedłużenia okresu rozliczeniowego określone we wskazanym

przepisie dyrektywy mają charakter ramowy i co się z tym wiąże zostały sformułowane w sposób ogólny by znanadto nie ograniczać swobody państw członkowskich w kształtowaniu relacji stosunków pracy. Innymi słowy cytowana dyrektywa **określa tylko ramy i wskazuje cel**, który powinien zostać osiągnięty na poziomie krajowym.

Na dezaprobatę zasługuje zatem konstrukcja art. 129 § 3 k.p., która w zasadzie stanowi powtórzenie brzmienia art. 19 akapit drugi dyrektywy. Trzeba bowiem wyjaśnić, iż rezygnacja z doprecyzowania przesłanek wprowadzenia okresu rozliczeniowego przekraczającego cztery miesiące **skutkuje iluzorycznym zapewnieniem realizacji zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników**. Ustawodawca powinien był szczegółowo uregulować sytuacje, które stanowią przyczyny obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji czasu pracy, a uzasadniające dokonanie przedłużenia okresu rozliczeniowego. Przyczyny te, podobnie jak i sama instytucja przedłużenia okresu rozliczeniowego, mają bowiem charakter nadzwyczajny. Tymczasem przyjęta formuła możliwości wydłużenia czasu trwania okresu rozliczeniowego wypacza znaczenie tej instytucji poprzez jej trywializację wynikającą z bardzo ogólnego i lakonicznego charakteru przesłanek. Zaznaczenia przy tym wymaga, iż sposób określenia przedmiotowych przesłanek w zasadzie **uniemożliwia organom Państwowej Inspekcji Pracy dokonania obiektywnej oceny** czy pracodawca skorzystał z przedłużenia okresu rozliczeniowego zgodnie z prawem, albowiem omawiane rozwiązanie prawne może być stosowane w zasadzie w każdym przypadku.

Należy zatem uznać, iż przyjęte brzmienie art. 129 § 2 k.p. pomimo że stanowi powtórzenie treści art. 19 akapit drugi dyrektywy, to umniejsza znaczeniu tego zapisu i uniemożliwia realizację celów dyrektywy, albowiem doszło do implementacji tylko jednego z przepisów regulujących zasady przedłużania okresu rozliczeniowego, i to tego, który ma charakter nadzwyczajny i wyjątkowy.

Wprowadzona w tym zakresie do polskiego porządku prawnego regulacja powoduje, iż – jak słusznie podnosi prof. UW dr. hab. Łukasz Pisarczyk, „porozumienia w sprawie przedłużenia okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy staną się normalnym elementem dialogu społecznego, a jedyną przeszkodą we wprowadzeniu rozwiązania, które w świetle postanowień dyrektywy powinno mieć charakter nadzwyczajny, będzie uzyskanie zgody przedstawicieli pracowników. Dlatego należy się obawiać, że w tym

zakresie proponowane rozwiązanie nie zapewnia zgodności ze standardami określonym w dyrektywie” (Ł. Pisarczyk, Opinia na temat projektów ustawy – o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116, s. 5).

Wskazania również wymaga, iż przesłanki przedłużenia okresu rozliczeniowego **powinny zostać zbadane** przez przeprowadzenie **testu określoności prawa**.

Wymóg określoności przepisów prawa znajduje swą konstytucyjną podstawę w zasadzie demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji). Znaczenie tej zasady, wielokrotnie przywoływanej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (zob. wyrok z 28 października 2009 r., sygn. Kp 3/09, OTK ZU nr 9/A/2009, poz. 138 i powołane tam wyroki Trybunału), przejawia się przede wszystkim w tym, że odnosi się ona – jako jedna z dyrektyw prawidłowej legislacji – do wszelkich regulacji kształtujących pozycję prawną jednostki.

Zasady przyzwoitej legislacji obejmują między innymi wymaganie określoności przepisów, które muszą być formułowane **w sposób poprawny, precyzyjny i jasny**. Poprawność przepisu oznacza jego prawidłową konstrukcję z punktu widzenia językowego i logicznego i jest warunkiem podstawowym, pozwalającym na ocenę przepisu w aspekcie pozostałych kryteriów – jasności i precyzyjności. Jasność przepisu oznacza jego klarowność i zrozumiałość dla adresatów, którzy mają prawo oczekiwać od racjonalnego ustawodawcy tworzenia norm prawnych niebudzących wątpliwości, co do treści nakładanych obowiązków i przyznawanych praw. Z jasnością przepisu jest zaś związana jego precyzja, która „winna przejawiać się w konkretności nakładanych obowiązków i przyznawanych praw, tak by ich treść była oczywista i pozwalała na wyegzekwowanie” (wyrok z 21 marca 2001 r., sygn. K 24/00, OTK ZU nr 3/2001, poz. 51, zob. także wyroki z: 11 stycznia 2000 r., sygn. K 7/99, OTK ZU nr 1/2000, poz. 2; 22 maja 2002 r., sygn. K 6/02, OTK ZU nr 3/A/2002, poz. 33; 20 listopada 2002 r., sygn. K 41/02, OTK ZU nr 6/A/2002, poz. 83; 28 maja 2003 r., sygn. K 44/02, OTK ZU nr 5/A/2003, poz. 44; 29 października 2003 r., sygn. K 53/02, OTK ZU nr 8/A/2003, poz. 83; 11 maja 2004 r., sygn. K 4/03, OTK ZU nr 5/A/2004, poz. 41). W wyroku o sygn. K 6/02 Trybunał podkreślił, że „należyta poprawność, precyzyjność i jasność przepisów prawnych ma szczególne znaczenie, gdy chodzi o ochronę konstytucyjnych praw i

wolności człowieka i obywatela. **Adresat normy prawnej musi wiedzieć, jakie jego zachowanie i z jakich przyczyn ma znaczenie prawne**".

Dla oceny zgodności sformułowania przepisu ograniczającego konstytucyjne wolności lub prawa z wymaganiami poprawnej legislacji Trybunał Konstytucyjny uznał za istotne trzy założenia. W wyroku z 30 października 2001 r., sygn. K 33/00 (OTK ZU nr 7/2001, poz. 217), Trybunał wskazał zatem że, „*po pierwsze – każdy przepis (...) winien być sformułowany w sposób pozwalający jednoznacznie ustalić, kto i w jakiej sytuacji podlega ograniczeniom. Po drugie – przepis ten powinien być na tyle precyzyjny, aby zapewniona była jego jednolita wykładnia i stosowanie. Po trzecie – przepis taki winien być tak ujęty, aby zakres jego zastosowania obejmował tylko te sytuacje, w których działający racjonalnie ustawodawca istotnie zamierzał wprowadzić regulację ograniczającą korzystanie z konstytucyjnych wolności i praw*”.

Dokonana analiza przedmiotowych przesłanek prowadzi zatem do wniosku, iż nie spełniają one wymogu zasady poprawnej legislacji (art. 2 Konstytucji). Zostały bowiem skonstruowane w sposób niejasny i niespójny, w rezultacie czego nie zezwalają na poprawną rekonstrukcję norm prawnych i zastosowanie.

II.4. Odnotowania również wymaga, iż znowelizowany przepis art. 129 § 2 k.p. pozwala na obejście wymogów przedłużenia okresu rozliczeniowego w systemie równoważnego czasu pracy – do 3 i 4 miesięcy, określonych w art. 135 § 2 i 3 k.p. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż w ostatnich z wymienionych przepisów przewidziano przesłanki, których spełnienie może być trudniejsze od wykazania, że przedłużenie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. W przepisach art. 135 k.p. jest bowiem bardziej podkreślany wyjątkowy i szczególny charakter możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego. Analiza przepisów art. 129 i art. 135 k.p. prowadzi również do wniosku, że niekonsekwencja ustawodawcy może wyzwać wątpliwości przy stosowaniu i interpretacji tych zapisów, albowiem nie wiadomo jakie są wzajemne relacje między nimi.

II.5. Należy również odnieść się do zakresu oddziaływania regulacji zawartej w znowelizowanym przepisie art. 129 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem przedłużenie okresu

rozliczeniowego **może nastąpić we wszystkich systemach czasu pracy**, również w tych, w których dopuszczalne jest przedłużanie dobowego wymiaru czasu do pracy – do 12, 16 czy wręcz 24 godzin, w tym zwłaszcza w systemach równoważnego czasu pracy (art. 135-137 k.p.). Zasygnalizowania wymaga, iż wprowadzone rozwiązanie prawne wzbudza uzasadniony niepokój, albowiem może prowadzić do **nadmiernej kumulacji pracy** w stosunkowo długich okresach, a tym samym zwiększa ryzyko naruszenia ogólnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Wyjaśnienia przy tym wymaga, iż art. 66 Konstytucji kreuje ogólne prawo każdego (nie tylko pracownika) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pomimo że treść tego prawa nie została skonkretyzowana w Konstytucji, nie ulega wątpliwości, że pomiędzy czasem pracy, a bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy istnieje ścisły związek. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy oznaczają eliminowanie podczas świadczenia pracy czynników niekorzystnie wpływających na organizm ludzki. **Zbyt długi czas pracy może być postrzegany jako taki właśnie czynnik** (zob. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Poznań 2005, s. 369-384).

II.6. Odnotowania również wymaga, iż o negatywnych skutkach wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych wypowiedziano się wielokrotnie w odniesieniu do tzw. ustawy antykryzysowej. W szczególności sygnalizowano, iż wprowadzenie tego rozwiązania może pogorszyć sytuację pracowników wynagradzanych godzinowo, prowizyjnie, akordowo lub premiiowo, w przypadku gdy będą oni zmuszeni pracować przez połowę zwykłego wymiaru czasu pracy.

Podnoszono również, iż przedłużenie okresu rozliczeniowego może spowodować „niekorzystne wahania wysokości wynagrodzenia za poszczególne miesiące pracy i wpływem tych wahań np. na wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy nagrodę jubileuszową. Należy też dostrzegać fakt, że pracownicy mogą tracić na tym, że za przepracowane godziny nadliczbowe będą otrzymywać wynagrodzenia dopiero po roku, co może mieć znaczenie np. w związku z inflacją. Nie można pominąć również tego, że dłuższe okresy rozliczeniowe mogą powodować, że w skrajnych wypadkach pracownicy będą zmuszeni do wykonywania wielomiesięcznej intensywnej pracy, co może mieć

znaczenie z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy” (Opinia prawna w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejmowy nr 1116) z dnia 19 marca 2013 r., s. 4).

II.7. Test proporcjonalności, przewidziany w przepisie art. 31 ust. 3 Konstytucji, pokazuje, że dla realizacji celu w postaci przeciwdziałania bezrobociu, przy jednoczesnym poszanowaniu konstytucyjnych przepisów z zakresu ochrony pracy (art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji), wystarczające było wprowadzenie generalnej możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do sześciu miesięcy. Przyjęcie takiego rozwiązania zmniejszyłoby ryzyko wystąpienia nadużyć dotyczących długości czasu pracy, przekładających się m.in. na prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Należy wskazać, iż ryzyko wystąpienia nadużyć ze strony pracodawców jest realne, albowiem z zestawień Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że naruszanie przepisów o czasie pracy jest stałą praktyką.

W świetle przedstawionych argumentów należy uznać, że kwestionowana regulacja ustawowa: *po pierwsze*, prowadzi do naruszenia “istoty” prawa do ochrony pracy, w szczególności prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poprzez wydrążenie tego prawa z jego rzeczywistej treści; *po drugie*, wskazane ograniczenia w zakresie ochrony pracowników nie mają uzasadnienia, bowiem zastosowane środki nie są jedynymi i koniecznymi dla osiągnięcia celów wskazanych w uzasadnieniu projektu uchwalonej nowelizacji.

III. Zarzut niezgodności z Konstytucją przepisów art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2) Kodeksu pracy z przepisami art. 2 i art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), oraz z przepisem art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie z dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178).

III.1. Zgodnie ze znowelizowanym przepisem art. 139 § 3 k.p. „System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4”. Z kolei w myśl art. 150 § 3 pkt 2) k.p. „Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się (...) w porozumieniu zawieranim z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe”.

III.2. Analiza powołanych przepisów budzi uzasadnione wątpliwości. co do ich zgodności z konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawa, w szczególności z zasadą dialogu społecznego wyrażoną w art. 20 Konstytucji RP.

Wyjaśnienia wymaga, iż zasada demokratycznego państwa prawnego, wyrażona w art. 2 Konstytucji, obejmuje zbiór zasad odzwierciedlających ideę demokratyzmu, do których należy m.in. zasada wyłączności ustawy, zakaz retroaktywności prawa, zasada zaufania do państwa i stanowionego przezeń prawa, zasada ochrony praw nabytych oraz zasada sprawiedliwości społecznej.

Trzeba zasygnalizować, iż zarówno w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, jak i w doktrynie, pod pojęciem „sprawiedliwości społecznej” rozumie się miarę, za pomocą której oceniamy rozdzielcze aspekty fundamentalnej struktury społeczeństwa. Wszelkie sporne wartości – wolność i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy szacunku dla samego siebie – mają być bowiem równo rozdzielone, chyba że nierówna dystrybucja jakiegokolwiek (czy też wszystkich) spośród tych wartości jest korzystna dla każdego. (J. Rawls, Teoria sprawiedliwości, PWN 1994 s. 89; St. Biernat, Problemy prawne sprawiedliwego rozdziału dóbr przez państwo, Kraków 1985, s. 49 i nast.).

Pojęcie „sprawiedliwości społecznej” jest interpretowane w połączeniu z pojęciem równości. Oznacza to, że jeżeli w podziale dóbr i związanym z tym podziale ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane są za nierówność (por.

uzasadnienie w sprawie sygn. K. 7/90, OTK w 1990 r., poz. 5, s., 53). Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, wymaga bowiem aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych ludzi (op.cit., s. 54).

Należy zatem wskazać, iż zasada sprawiedliwości społecznej nakazuje równe traktowanie podmiotów prawa, charakteryzujących się cechą istotną, z drugiej zaś strony różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów, dopuszczalne jest na gruncie zasady równości, o ile służy realizacji zasady sprawiedliwości społecznej.

Odnotowania również wymaga, iż zasada sprawiedliwości społecznej nie ma jednorodnego charakteru, albowiem wiąże się z nią równość, solidarność społeczna, zapewnienie minimum bezpieczeństwa socjalnego oraz zabezpieczenie podstawowych warunków egzystencji m.in. dla osób pozostających bez pracy w celu sprawowania opieki nad osobami niepełnosprawnymi.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Trybunału Konstytucyjnego poszczególne elementy treści art. 20 Konstytucji, tj. „społeczna gospodarka rynkowa”, „solidarność” oraz „dialog i współpraca partnerów społecznych”, powinny być interpretowane z uwzględnieniem zasady demokratycznego państwa prawnego.

Odnotowania zatem wymaga, iż dialog społeczny jest istotną wartością życia publicznego w demokratycznym państwie prawa. Na gruncie prawa pracy stanowi on wzajemne relacje pomiędzy organizacjami pracowników i organizacjami pracodawców. Jednocześnie jest procesem wymiany informacji czy stanowisk w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach ważnych dla obu stron.

Ustawodawca musi zatem z jednej strony urzeczywistnić zasadę wolności gospodarczej, z drugiej strony – poddać pod ochronę pracę, a ponadto stworzyć odpowiednie ramy prawne dla dialogu i współpracy partnerów społecznych na wszystkich szczeblach życia społecznego i gospodarczego, w tym również na szczeblu zakładu pracy. Ramy te muszą być dostosowane w szczególności do poszczególnych szczebli życia społecznego i gospodarczego, do specyfiki poszczególnych gałęzi gospodarki, a także do wielkości różnych zakładów pracy. Solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych zakłada w szczególności samodzielne kształtowanie stosunków z zakresu prawa pracy przez partnerów społecznych oraz przyznanie w tym celu odpowiednich uprawnień pracownikom i związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom.

Z tego względu dialog społeczny powinien być prowadzony z poszanowaniem **zasady niezależności i równowagi** (równości) stron oraz **zasady zaufania i kompromisu** (strony powinny kierować się zasadami wzajemnego zaufania, poszanowania oraz prowadzenia dialogu w dobrej wierze).

III.3. Zaskarżone przepisy niewątpliwie zakłócają równowagę sił między uczestnikami rokowań w przypadku, gdy strona pracownicza reprezentowana jest przez przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Należy bowiem zauważyć, iż są oni wyłanianiani *ad hoc*, w ramach bliżej nieokreślonej procedury, przy czym nie korzystają ze wzmożonej ochrony przed represjami ze strony pracodawcy. Takie ukształtowanie ich sytuacji prawnej stawia pod znakiem zapytania niezależność tych podmiotów.

Doświadczenie życiowe i zasady logicznego rozumowania podpowiadają, iż istnieje niebezpieczeństwo, że wybrani przedstawiciele pracowników mogą zostać **zmuszeni do wyrażenia zgody na przyjęcie rozwiązań korzystnych tylko dla pracodawcy** z obawy o pogorszenie ich własnej sytuacji pracowniczej albo też zostać **zwolnieni z pracy w celu wykluczenia ich z przedstawicielstwa**. W takim przypadku nie można mówić o partycypowaniu partnerów społecznych w kształtowaniu istotnych warunków zatrudnienia.

III.4. Należy również podnieść, że zaskarżona regulacja narusza w tym zakresie przepis art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), zgodnie z którym *„Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami”*.

Brak jest bowiem przepisów regulujących tryb wyboru takich przedstawicieli, zapewniających minimalną ochronę trwałości ich stosunku pracy oraz gwarancji umożliwiających prawidłowe wykonywanie przez nich funkcji.

IV. Zarzut niezgodności z Konstytucją przepisu art. 150 § 5 k.p. z przepisami art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji RP (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

IV.1. Z uzasadnienia nowelizacji wynika, iż „*pod pojęciem ruchomego czasu pracy rozumie się taką organizację czasu pracy, w której pracodawca określa w przepisach wewnętrzzakładowych przedział czasu, w którym pracownicy mają stawić się do pracy – by następnie przepracować liczbę godzin wynikającą z obowiązującego ich systemu i rozkładu czasu pracy. Zatem decyzja o konkretnej godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu – w ramach wyznaczonych przez pracodawcę – należy każdorazowo do decyzji pracownika*”.

Należy wskazać, iż ustawodawca uznał, iż wprowadzenie ruchomego czasu pracy powinno nastąpić w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (bądź organizacjami związkowymi reprezentatywnymi) albo w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników (w przypadku gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe).

Niezależnie od tego rozwiązania w przepisie art. 150 § 5 k.p. przewidziano możliwość wprowadzenia ruchomego czasu pracy na pisemny wniosek pracownika.

Z uzasadnienia projektu ustawy wynika, iż jest to spowodowane tym, że „*niejednokrotnie wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy leży w interesie pracowników, proponuje się, by taka organizacja czasu pracy (w obu odmianach) mogła być stosowana także na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika. Proponuje się przy tym, żeby było to możliwe zarówno wówczas, gdy w zakładzie pracy w ogóle nie przyjęto ruchomego czasu pracy w trybie opisanym powyżej, jak również, gdy przyjęto ruchomy czas pracy, ale pracownik jest zainteresowany innym rozkładem czasu pracy niż wynikający z przyjętych ustaleń na szczeblu zakładowym*”.

IV.2. Należy wskazać, iż wykładnia przedmiotowego przepisu dokonana w uzasadnieniu nowelizacji budzi uzasadnione wątpliwości, co do zgodności z Konstytucją tego rozwiązania. Stosownie do założeń ustrojowych metoda układowa powinna mieć pierwszeństwo w kształtowaniu warunków zatrudnienia (art. 20 Konstytucji). Oznacza to, że w przypadku wprowadzenia ruchomego czasu pracy w zakładzie pracy wskutek trybu zbiorowego (objęcie układem zbiorowym pracy lub porozumieniem) trudno jest uznać za dopuszczalne indywidualne ustalanie odmiennych warunków pracy oparte na tym systemie czasu pracy z uwagi na wniosek pracownika.

Trzeba mieć bowiem na uwadze, że proponowany mechanizm prawny może otwierać drogę do nadużyć, zachęcając pracodawców do wywierania nacisku na stronę pracowniczą w celu uzyskania zgody na określoną organizację czasu pracy. Wniosek pracownika złożony w tym zakresie może stanowić sposób na ominięcie postanowień zbiorowych regulacji - wprowadzone wynegocjowanych z przedstawicielami pracowników – to niekoniecznie w pełni satysfakcjonujących pracodawcę.

Z powyższych względów należy uznać, iż wprowadzona regulacja prawna narusza art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji w zakresie, w jakim zwiększa możliwość nadużyć ze strony pracodawców, którzy będą mieli możliwość stosowania systemu ruchomego czasu pracy na wniosek pracownika, a uzyskanie takiego wniosku może stać się kartą przetargową w relacji pracodawca – pracownik. Należy bowiem podkreślić, iż pracownik, chcąc utrzymać łączący strony stosunek pracy, może przystać na warunki zatrudnienia, które nie są dla niego korzystne, a nawet naruszają jego prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Załączniki:

1. lista posłów podpisujących wniosek.
2. 5 odpisów wniosku