


Ciąg dalszy wątpliwości z definicją niedzieli

ZAKAZ HANDLU

Czy doba niedzielna dla pracowników handlu trwa od 24.00 w sobotę do 24.00 w niedzielę? Czy może od 6.00 w niedzielę do 6.00 w poniedziałek? Na ten pierwszy zakres czasu wskazują nowe przepisy o zakazie handlu, na drugi – kodeks pracy. O wątpliwościach w tym zakresie pisaliśmy już 8 lutego. A dziś do toczącej się

dyskusji dorzucamy kolejną cegiełkę. Pokazujemy, że kodeks pracy zawiera co najmniej dwie (jeśli nie trzy) definicje doby niedzielnej – w art. 151⁹ par. 2 i art. 133 par. 3 (plus ewentualnie w art. 128 par. 3 pkt 1). A wśród nich jest definicja uniwersalna, która może mieć zastosowanie do zatrudnionych w handlu.  KTo C3

„ Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić inną definicję niedzieli dla pracowników handlu odrębną ustawą, to art. 151⁹ par. 2 k.p. powinien zawierać odniesienie do innych aktów prawnych lub przepisów. Takiego odniesienia jednak nie ma. Jednocześnie ustawa o ograniczeniu handlu stanowi, że w kwestiach w niej nieuregulowanych stosuje się przepisy kodeksu pracy

AGATA MIERZWA

adwokat, partner w praktyce
prawa pracy kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka



Zakaz handlu: ciąg dalszy wątpliwości co do rozumienia niedzieli

Mimo zmian w przepisach od marca **kodeks pracy nadal będzie zawierał uniwersalną definicję doby niedzielnej**. I ta może mieć zastosowanie do pracowników handlu



Agata Mierzwa
adwokat, partner
w praktyce prawa pracy kancelarii
Domański
Zakrzewski Palinka

W związku uchaleniem ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektórych innych dni (Dz.U. poz. 305; dalej: ustawa o ograniczeniu handlu) rozwinęła się dyskusja, czy definicja doby niedzielnej dla handlu znajduje się w tej ustawie czy też nadal obowiązuje ta z kodeksu pracy. [Pisałmiśmy o tym w tygodniku Kadry i Płace 8 lutego – „Jedna czy dwie definicje doby niedzielnej dla handlu? Wciąż nie wiadomo”, DGP nr 28/2018 – red.]. Wydaje się, że ustawa o ograniczeniu handlu nie wprowadza definicji niedzieli na potrzeby rozliczania czasu pracy pracowników handlu. Ustawa ta dotyczy bowiem innej sfery – ograniczenia działalności przedsiębiorców w pewnym zakresie – i nie była pomyślana jako regulacja z zakresu prawa pracy, co podkreślali sami projektodawcy i na co wskazywano w późniejszych opiniach – m.in. Głównego Inspektoratu Pracy – do projektu. To oznaczałoby, że ustawa określa ramy czasowe obowiązywania zakazu handlu, ale nie definiuje, co jest niedzielą dla potrzeb rozliczenia czasu pracy. Choć zmienia niektóre przepisy kodeksu pracy, w tym art. 151⁹ par. 2, definiujący dobę niedzielnej na potrzeby rozliczania czasu pracy poprzez dodanie w nim odniesienia do przypadków dozwolonej pracy w niedziele (określonych w art. 151¹⁰ k.p.). Z literalnego brzmienia tego przepisu po zmianie będzie wynikać, że praca w dobie niedzielnej od 6.00 do 6.00 dotyczy tylko pracy określonej w art. 151¹⁰ k.p. Lista zawarta w tym przepisie nie zawiera pracy w handlu. A zatem definicja ta nie będzie dotyczyć pracy w handlu.

Odniesienie

Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić inną definicję niedzieli dla pracowników handlu odrębną ustawą, to art. 151⁹ par. 2 k.p. powinien zawierać odniesienie do innych aktów prawnych lub przepisów. Takiego odniesienia jednak nie ma. Jednocześnie ustawa o ograniczeniu handlu stanowi, że w kwestiach w niej nieuregulowanych stosuje się przepisy kodeksu pracy. Tymczasem w art. 133 par. 3 k.p. – określających tygodniowy odpoczynek – doba niedzielna pozostaje zdefiniowana jako czas od 6.00 do 6.00. Przepis ten jest spójny z obecnym brzmieniem art. 151⁹ par. 2 k.p. (w tym ostatnim jest mowa dodatkowo o ramach czasowych świąt). Przy czym art. 133 par. 3 k.p. – definiujący ramy czasowe niedzieli – nie jest zmieniany ustawą o zakazie handlu. Zatem również w przypadku pracowników handlu niedziela miałaby ramy od 6.00 do 6.00 (chyba że zostałaby ona inaczej zdefiniowana w przepisach wewnątrzzakładowych, na co nadal pozwala powołany przepis). Podobnie należałoby chyba potraktować pozostałych pracowników, niewymienionych w art. 151¹⁰ k.p., czyli tych, którzy – teoretycznie – pracy w niedziele w ogóle nie powinni wykonywać. Oczywiście jest jednak, że w praktyce taka praca się często zdarza, i wtedy, aby prawidłowo rozliczyć czas pracy tych pracowników, trzeba posłużyć się jakąś definicją niedzieli.

Co więcej, w związku ze zmianami w zakresie pracy w niedziele, jakie ma zaproponować Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, kwestia ta nie jest wyłącznie teoretyczna. Projekt nowego kodeksu ma bowiem dopuszczać pracę w niedzielę w określonym wymiarze dni w roku we wszystkich firmach, bez względu na branżę, a wyłącznym warunkiem pracy w tym dniu byłaby zgoda samego zainteresowanego. Ostateczny kształt przepisów nie jest znany, więc nie wiadomo, czy komisja przewidziała modyfikację art. 151⁹ par. 2 k.p.

OPINIE EKSPERTÓW



DR MAGDALENA ZWOLIŃSKA
adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater

Artykuł 151⁹ par. 2 k.p. określa dobę niedzielą wyłącznie dla pracowników, o których mowa w art. 151¹⁰ k.p., czyli tych, którzy mogą pracować w niedziele i święta. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że nie dotyczy on pracowników handlu, bo nie są oni wymienieni w art. 151¹⁰ k.p. Dobę niedzielą dla pracowników handlu definiuje ustawa o ograniczeniu handlu w niedzielę. Przepis omawianej ustawy jest w tym wypadku przepisem szczególnym w stosunku do regulacji kodeksu pracy. Jeśli chodzi o godzinę rozpoczęcia się niedzieli dla pozostałych pracowników, tj. innych niż wskazani w art. 151¹⁰ k.p. i innych niż pracownicy handlu, to pozostaje nam art. 133 par. 3 k.p. Zgodnie z jego treścią odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedziele, a niedziela obejmuje kolejne 24 godziny, poczynając od 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Ustalenie przez pracodawcę innej godziny niż 6.00 jako godziny rozpoczynającej niedzielę następuje w trybie przewidzianym w art. 150 k.p. © P



IZABELA DZIUBAK-NAPIÓRKOWSKA
radca prawny, Kancelaria Wojewódka i Wspólnicy

Od 1 marca 2018 r. w systemie prawnym obowiązywać będą dwie definicje tej pracy. Jedna dla przypadków dozwolonej pracy w niedziele i święta zawarta będzie w art. 151⁹ par. 2 k.p. i obejmować będzie prace opisane w art. 151¹⁰ k.p. Przepis ten, poprzez wyraźne odwołanie do art. 151¹⁰ k.p., wyłącza swoje zastosowanie wobec innych przypadków pracy w niedziele i święta. Z tego względu do pracy w placówkach handlowych (do określonych jej przejawów) zastosowanie będzie mieć definicja zawarta w art. 3 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu, która wprowadza nowe ramy czasowe, czyli pracę między 24.00 w sobotę a 24.00 w niedzielę (i analogicznie w przypadku święta). Konstrukcja tych przepisów jest w zasadzie identyczna, dlatego można mówić o dwóch definicjach pracy w niedzielę i święta. To, co różni te dwa przepisy, to brak możliwości zmiany godzin, w ramach których odbywa się praca rozumiana jako praca w niedziele lub święta w przypadku pracy w handlu. Moim zdaniem pracodawcy są związani definicją doby niedzielnej z ustawy – nie jest możliwe odmienne określenie godzin, które naruszałoby ramy 24-godzinne wskazane w ustawie.

Te dwie definicje dotyczą tylko określonych grup pracowników wykonujących wskazane w tych przepisach prace. Rzeczywiście budzi więc wątpliwości, jak taki stan prawny przekłada się na sytuację innych pracowników, skoro te definicje ich nie obejmują. Dla określenia, kiedy dla pozostałych pracowników skończy się „sobota robocza”, odwołałbym się do art. 133 par. 3 k.p., który mówi, że nieprzerwany odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę, która obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Nie zgadzam się z twierdzeniem, że ustawa o ograniczeniu handlu nie jest regulacją prawa pracy. Poprzez wprowadzenie ograniczenia zatrudniania pracowników w określonych godzinach bezpośrednio wpływa na sytuację pracowników i pracodawców, na ustalanie rozkładów czasu pracy, na sposób realizacji prawa do odpoczynku tygodniowego.

Jednocześnie zgadzam się, że nie jest to definicja na potrzeby rozliczenia czasu pracy – ta znajduje się w art. 128 par. 3 pkt 1 k.p., zgodnie z którym do celów rozliczenia czasu pracy doba to 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie ze swoim rozkładem. Przepis ten nie został zmieniony przez ustawę i jest na tyle uniwersalny, że będzie mieć zastosowanie do każdego z przypadków wykonywania pracy. © P

Ujednolicenie

Jeśli opowiedzieć się za tym, że po 1 marca 2018 r. dobę niedzielą dla potrzeb rozliczania czasu pracy w handlu nadal będzie określał kodeks pracy, to ujednolicenie dóbr (rozliczeniowej i handlowej) wymagałoby zmian w przepisach wewnątrzzakładowych, tj. w obwieszczeniu o czasie pracy, regulaminie pracy albo w układzie zbiorowym pracy. Kodeks pracy pozwala bowiem na odmienne uregulowanie rozliczeniowej doby niedzielnej niż wynikające z samego kodeksu. Zmiana regulaminu pracy odmiennie definiująca dobę niedzielą weszłaby w życie po upływie dwóch tygodni od jej ogłoszenia. U tych pracodawców, u których działają związki zawodowe, będzie ona musiała dodatkowo zostać uzgodniona z tymi organizacjami. Nie ma ustawowego terminu na przeprowadzenie takiego uzgodnienia, jeśli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa. Może on jednak wynikać z przyjętych w firmie zasad wewnętrznych lub praktyki. Pracodawca nie może jednostronnie narzucić związkowi terminu, w jakim ten powinien zająć stanowisko w sprawie zmian (wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., sygn. akt

I PKN 320/00). W razie większej liczby organizacji związkowych mają one 30 dni na przedstawienie pracodawcy wspólnego stanowiska co do proponowanych zmian regulaminu. Dopiero jego brak albo niezajęcie żadnego stanowiska uprawnia pracodawcę do podjęcia samodzielnych działań. Istnieje więc ryzyko, że pracodawcy, u których działa kilka związków zawodowych, nie zdążą z ewentualnymi zmianami do 1 marca.

Z mocy prawa

Gdyby natomiast przyjąć, że pracowników handlu obowiązuje jedna nowa definicja zarówno na potrzeby zakazu, jak i rozliczenia czasu pracy (24.00–24.00), to definicja ta zacznie obowiązywać z mocy prawa od 1 marca, nawet jeśli przepisy wewnątrzzakładowe przewidują inne granice czasowe. Ustawa nie przewiduje bowiem możliwości odmiennego uregulowania rozumienia doby przez pracodawców. Jednak również i w tym przypadku warto jak najszybciej przeprowadzić ujednolicenie postanowień aktów wewnętrznych z obowiązującymi przepisami. © P