

Pan
Wiesław Łyszczek
Główny Inspektor Pracy
Warszawa

Szanowny Panie Inspektorze,

zgodnie z art. 58 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 786 ze zmianami) jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Ustęp 4 powołanego przepisu stanowi, że pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto inny dzień wolny. Według ust. 5 i 6 art. 58 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przepisów ust. 2 i 3 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz w innych przypadkach określonych w odrębnych przepisach jak również do pracowników opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat, pod warunkiem wyrażenia przez nich zgody.

W świetle powyższej regulacji pracownik PIP może być zatrudniony poza godzinami pracy wynikającymi z rozkładu czasu pracy przy wystąpieniu jednej z dwóch przesłanek określonych art. 58 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy tj. „potrzeb urzędu”, a w odniesieniu do pracy w nocy oraz w niedziele i święta w „wyjątkowych przypadkach”. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2018 r. poz. 305) jest bez wątpienia aktem prawnym, który winien być zaliczony, przynajmniej w pewnym zakresie, do dziedziny prawa pracy. W świetle art. 1 oraz art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kontrole nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących czasu pracy należą do głównych i stałych zadań PIP. W tym stanie rzeczy całkowicie bezpodstawnym jest przyjęcie,

że kontrola przestrzegania przepisów Ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, jest „przypadkiem wyjątkowym”. Wobec powyższego wydawanie, w przedmiotowym zakresie polecenia pracy w niedziele i święta pozbawione jest podstawy prawnej i stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy tj. art. 58 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Pozwalamy sobie także zauważyć, że w uzasadnieniu obywatelskiego projektu Ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele podniesiono, co następuje:


„...Również przeprowadzone przez firmę doradczą NEXTMEN w 2015 roku badania dotyczące stresogenności pracy w handlu potwierdzają, że ponad 70% pracowników za działanie utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz przyczynę przewlekłego stresu i zmęczenia uznaje pracę w niedziele. Na wpływ pracy w niedzielę na zdrowie pracowników wskazują badania podjęte przez Stowarzyszenie Zdrowa Praca, a reprezentująca je doktor Katarzyna Orlak potwierdza, że ograniczanie pracy w weekendy, a zwłaszcza w niedziele, jest pożądane społecznie z powodów zdrowotnych. Badania nad związkami czasu pracy i zdrowia pracowników uczą, że konieczność świadczenia pracy w czasie kolidującym z możliwością wypełniania ról pozazawodowych stanowi poważny czynnik stresogenny. U osób pracujących w weekendy częściej występują dolegliwości bólowe, mięśniowo-szkieletowe, bezsenność i problemy psychosomatyczne. Częściej i bardziej dotyka ich wyczerpane emocjonalnie oraz częściej zdarzają im się urazy. W Europie 40% osób, które pracują w niedziele doświadcza konfliktu praca-dom. Trudności w pogodzeniu harmonogramu pracy z życiem pozazawodowym nawet 30-krotnie zwiększają ryzyko wystąpienia poważnej choroby psychicznej. Niemożność należytego wywiązania się z ról prywatnych (rodzica, małżonka) koreluje też z podwyższonym ciśnieniem tętniczym i nadużywaniem alkoholu oraz ogólnie większą liczbą problemów zdrowotnych. Praca w czasie kolidującym z rytmemi społecznymi niesie dla pracowników ryzyko zdrowotne na poziomie zbliżonym do tego jakie wynika z ekspozycji na niewłaściwe ergonomiczne warunki pracy, zagrożenia fizyczne i materialne oraz dużą intensywność pracy. W art. 5 Dyrektywy o Czasie Pracy w brzmieniu z 23 listopada 1993 roku przewidziano, że minimalny tygodniowy okres odpoczynku „zasadniczo powinien obejmować niedzielę”. W dniu 12 listopada 1996 roku, Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) uchylił to postanowienie. Trybunał stwierdził, że „Rada nie wyjaśniła, dlaczego niedziela jako dzień odpoczynku w tygodniu ma większe znaczenie dla zdrowia oraz bezpieczeństwa pracowników, niż jakkolwiek inny dzień tygodnia. Trybunał uznał, że ochrona niedzieli jako takiej nie wychodzi poza zakres Dyrektywy, lecz europejski ustawodawca nie wyjaśnił, dlaczego niedziela jako dzień

odpoczynku w tygodniu, przyczynia się do zdrowia i bezpieczeństwa pracowników bardziej niż inne dni tygodnia. Europejski Sąd uznał tym samym, że zawarcie przepisów określających niedzielę, jako dzień odpoczynku w tygodniu, jest oczekiwane w poprawionej Dyrektywie o Czasie Pracy, o ile europejski ustawodawca wykaże, że niedziela jest bliżej związana ze zdrowiem pracowników niż inne dni tygodnia. Zdrowie pracowników to nie tylko zdrowie fizyczne, ale także ich zdrowie psychiczne. Komisja przyjmuje definicję zdrowia psychicznego Światowej Organizacji Zdrowia, według której to „stan dobrego samopoczucia, w którym osoba zdaje sobie sprawę ze swoich zdolności, może poradzić sobie z codziennymi trudnościami, może pracować wydajnie i owocnie oraz potrafi wnieść własny wkład swojej wspólnoty. Badanie opublikowane 13.06.2008 r. przez Dyрекcję Generalną Zdrowia i Konsumentów, wskazuje, że na zdrowie psychiczne oddziałuje polityka i zasady kształtujące życie rodzinne. Zdrowie to obejmują także takie pojęcia jak zdolność do inicjowania i podtrzymywania relacji oraz do odgrywania roli w otoczeniu społecznym danej osoby, obejmuje również zdolność rozwoju duchowego. Dodać trzeba, że w wyroku z dnia 12 listopada 1996 r., Europejski Trybunał Sprawiedliwości opowiedział się za szerokim rozumieniem pojęcia zdrowia zawartego w artykule 137 Traktatu Unii Europejskiej. Odniósł je do preambuły konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia, która definiuje zdrowie jako stan pełnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego, co nie oznacza jedynie braku choroby czy cierpienia. Rekompensata pracy w niedzielę innym wolnym dniem w tygodniu nie jest rozwiązaniem wystarczającym dla wielu pracowników. Formy spędzania czasu wolnego w niedzielę znacząco różnią się od możliwości dostępnych w powszednie, robocze dni, dlatego pracownicy zatrudnieni w niedzielę nie mogą skorzystać z udziału w wielu wydarzeniach kulturalnych, społecznych, rozrywkowych, z których korzystają osoby zatrudnione np.: w podstawowym systemie czasu pracy. W praktyce zatem ustawowe gwarancje otrzymania za pracę w niedzielę innego dnia wolnego od pracy nie są wystarczającą kompensatą i nie zapewniają pracownikom zatrudnionym w handlu możliwości integracji z rodziną w niedzielę, która ponadto w tradycji polskiej jest dniem świętym i rodzinnym. Ten aspekt był już podnoszony przez autorów projektu „Wolna Niedziela”, który zgłoszony jako projekt obywatelski, został przez Sejm poprzedniej kadencji odrzucony. Warto nadmienić, że projekt spotkał się z dużą aprobatą społeczną, a komitet zebrał prawie 114 tysięcy podpisów.” (źródło – strona internetowa solidarnosckatowice.pl).

Komisja Krajowa zastanawia się, czy inspektorzy pracy, to jacyś „inni” pracownicy, do których powyższe, negatywne, skutki pracy w niedzielę i święta miałyby się nie odnosić?

Nie negując potrzeby kontroli przez PIP przestrzegania ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni uważamy, że kontrole te winny być prowadzone w ramach rozkładowego czasu pracy inspektorów pracy, np. w trybie rozpatrywania skarg pracowniczych i związkowych w tym zakresie.

„Wyznaczanie” systematycznej i regularnej pracy poszczególnym inspektorom pracy w jedną lub dwie niedziele w każdym miesiącu będzie niestety stanowić naruszenie przepisów o czasie pracy tj. art. 58 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Z poważaniem


w imieniu Komisji Krajowej
Przewodniczący KK ZZ Pracowników PIP
Przemysław Różewicz