

FPP/298/2024

Warszawa, 22 listopada 2024 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z pracami legislacyjnymi nad *poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw* (druk nr 777), Federacja Przedsiębiorców Polskich przedstawia poniżej swoje stanowisko.

Abstrahując od *meritum* projektu, nasze wątpliwości budzi sposób jego procedowania. Przypominamy, że projekt został wniesiony przez posłów 24 października br., a już 8 listopada br. odbyło się jego pierwsze czytanie na posiedzeniu Sejmu. Został on skierowany do wspólnych prac Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Komisji Gospodarki i Rozwoju. Uważamy, że zgłaszanie *de facto* na ostatnią chwilę, propozycji zmian prawnych, które mają tak istotne konsekwencje społeczno-gospodarcze – jest nieodpowiedzialne. Przedsiębiorcy potrzebują czasu na dostosowanie się do nowych regulacji, a procesy związane z produkcją, logistyką czy ustalaniem grafików na 24 grudnia, są już w większości firm zaplanowane.

Negatywne konsekwencje tej propozycji z pewnością odczuje przemysł, w szczególności firmy, gdzie praca ma charakter zmianowy albo ciągły, czy też odbywa się w systemie równoważnym. W całej gospodarce wystąpią trudności skutkujące wzrostem obciążeń ekonomicznych. Koniec roku to również zakończenie różnych projektów, rozliczanie kontraktów. Wprowadzenie jakichkolwiek zmian w tym zakresie będzie wiązać się z dodatkowymi kosztami personalnymi i organizacyjnymi, jak również problemami transakcyjnymi. Tymczasem dla biznesu ważna jest przewidywalność, również ta w wymiarze regulacyjnym. Z tego względu, w naszej ocenie wprowadzanie przedmiotowej nowelizacji jeszcze w tym roku, poważnie naruszałoby zaufanie przedsiębiorców i obywateli do stabilności stanowionego prawa, a ponadto stałoby w sprzeczności z dobrymi praktykami legislacji. Temat

wolnej Wigilii wywołał ożywioną debatę publiczną, jednak powinna być ona oparta na merytorycznej argumentacji i prowadzona w ramach dialogu społecznego z udziałem zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych, celem wypracowania kompromisowego rozwiązania.

Wigilia Bożego Narodzenia jest ustawowo dniem wolnym od pracy w: Bułgarii, Czechach, Danii, Estonii, Finlandii, Irlandii, oraz na Litwie, Łotwie, Słowacji, Węgrzech czy Cyprze. Aktualnie w Polsce mamy 13 dni świątecznych, wolnych od pracy. Warto zaznaczyć, że w Polsce mamy co najmniej 33 dni wolnych, jeśli uwzględnimy 20 dni urlopu wypoczynkowego i 13 wspomnianych dni świątecznych. Daje nam to 13. miejsce wśród państw OECD. Najwięcej dni wolnych jest na Islandii – 40 dni, dalej są Austria, Francja, Hiszpania. Jeśli uwzględnimy 26 dni urlopu wypoczynkowego, którego wymiar jest wyliczany przy uwzględnieniu okresu nauki, co również ułatwia uzyskanie ogólnie czasu wolnego od pracy – łącznie zyskujemy 39 dni, a to już plasuje nas w czołówce pod względem dni wolnych od pracy.

Warto również zaznaczyć, że na gruncie wprowadzanych nowelizacji Kodeksu pracy, liczba dni wolnych od pracy – wzrasta. Należy pamiętać o różnych przypadkach, kiedy pracownicy mogą korzystać z czasu wolnego. Dla przykładu art. 148¹ § 1 k.p. przewiduje, że pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z powodu działania siły wyższej. Przed nowelizacją w 2024 r., we wcześniejszym stanie prawnym w nagłych sytuacjach pracownik miał prawo do urlopu na żądanie. Mimo zmiany przepisów, urlop ten nadal przysługuje w wymiarze 4 dni w roku kalendarzowym, co też przyczynia się do problemów organizacyjnych, zwłaszcza w firmach zatrudniających niewielką liczbę pracowników (mikroprzedsiębiorcy, sektor MSP). W art. 188 § 1 k.p. jest przewidziane kolejne uprawnienie, z którego korzysta część pracowników, stanowiące że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Należy też podkreślić, że zgodnie z art. 151¹¹ § 1 Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy: w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę; w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego. Ta regulacja też wymaga planowania organizacyjnego przez pracodawców, albowiem muszą tak zorganizować pracę, aby umożliwić pracownikowi wykorzystanie dnia wolnego w przewidzianych terminach. Rodzi to również konsekwencje

finansowe. Jeśli nie jest możliwe udzielenie dnia wolnego w określonym terminie, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto.

Należy zauważyć, że Wigilia byłaby nie tylko dniem wolnym od pracy, ale też dniem bez handlu. Oczywiście Polacy najchętniej nie pracowaliby w Wigilię, ale pamiętajmy, że projekt zakłada, iż w tym dniu nie zrobią także zakupów na ostatnią chwilę, nie kupią spóźnionych prezentów czy brakujących produktów do potraw wigilijnych. Ta zmiana wpłynie frustrująco na klientów, którzy zwykle robią zakupy w ostatniej chwili, co może skutkować wzrostem kolejek, zakorkowaniem miast i tłokiem w dniach poprzedzających Wigilię. Nie można też pominąć problemów z przemieszczaniem się ludności, albowiem zmieniają się godziny kursowania pojazdów transportu publicznego, gdyż będzie obowiązywał czas świąteczny. Wiele innych rodzajów usług świadczonych dla ludności, które zostały już w tym roku zaplanowane do skorzystania przez społeczeństwo zostanie niezrealizowanych.

Dla pracowników ta zmiana oznacza wolne od pracy, a dla przedsiębiorców, w szczególności tych małych – brak możliwości zarobkowania w ten dzień. To oznacza, że nastąpią zakłócenia w działalności gospodarczej. Dla branż, gdzie praca była wykonywana w Wigilię, konieczne będzie zwiększenie produkcji w dniach poprzedzających, co może generować dodatkowe koszty związane z nadgodzinami i intensywniejszą pracą. Wskazane powyżej przykłady dowodzą, jak duże koszty operacyjne i organizacyjne będą musieli ponieść pracodawcy w ramach zarządzania personelem. Dodatkowo musi być zapewniona ciągłość funkcjonowania infrastruktury przedsiębiorstwa (bieżące utrzymanie, ochrona).

Warto zaznaczyć, że w wielu firmach, ale także w administracji publicznej, Wigilia jest już teraz bardzo często dniem wolnym od pracy. Jest to możliwe na podstawie regulacji wewnątrzzakładowych. Częstą praktyką jest też krótsza praca tego dnia np. do godz. 12.00 czy 14.00. Kwestia ta nie musi być wcale przedmiotem regulacji ustawowej, narzuconej odgórnie – równie dobrze może być uzgodniona w ramach ustaleń między stronami (pracodawcą a pracownikami, czy ich przedstawicielami). Tym samym może stanowić poszerzenie przestrzeni do prowadzenia rokowań zbiorowych i ożywienia praktyki układowej w Polsce.

Zdajemy sobie sprawę, że określenie skutków finansowych projektowanej regulacji nie jest łatwe, ale to na wnioskodawcy powinien ciążyć obowiązek co najmniej ich oszacowania. W przestrzeni publicznej mówi się o tym, że koszt dla gospodarki wyniósłby ok. 6 mld zł. Są to jednak nieaktualne szacunki sprzed kilkunastu lat, dokonane poprzez proste podzielenie

wartości PKB przez liczbę dni w roku. Rzeczywisty mechanizm oddziaływania dodatkowego dnia wolnego jest bardziej skomplikowany. Z kolei Ministerstwo Finansów powołuje się na kwotę ok. 4 mld zł, co można uznać za bardziej realną ocenę rzeczywistych skutków. Oczywiście można się spodziewać, że konsumpcja przeniesie się na inne dni przed Wigilią, ale sam fakt wystąpienia tego efektu nie pozwala założyć, że skutki gospodarcze projektowanej zmiany będą nieistotne. Pozostaje bowiem jeszcze strona wytwórcza, a ponadto na skutek dodatkowego dnia wolnego okres obniżonej produktywności w pracy może przesunąć się z dnia 24 grudnia na wcześniejszy dzień poprzedzający dzień ustawowo wolny od pracy, tj. 23 grudnia.

Z uwagi na powyższe argumenty, jako Federacja Przedsiębiorców Polskich uważamy, że wprowadzenie Wigilii jako dnia wolnego od pracy, ze względu na wieloaspektowość uwarunkowań gospodarczych i społecznych – nie jest dobrym pomysłem.

Łączę wyrazy szacunku,



Marek Kowalski
Przewodniczący FPP