



Szanowna Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister

W związku z dokonaną po kilku miesiącach obowiązywania Ustawy dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U.2018 poz.305) ewaluacją jej negatywnych skutków oraz koniecznością sprecyzowania wybranych zapisów, których nadinterpretacja przez część przedsiębiorców doprowadziła do działań niezgodnego z zamysłem Ustawodawcy oraz projektem zgłoszonym przez komitet inicjatywy ustawodawczej zwracam się z prośbą o niezwłoczną nowelizację Ustawy i wprowadzenie następujących zmian:

1.

W art. 3 pkt 7 – proponuje się zwiększyć godzinowy zakres przerwy obowiązującej w placówkach handlowych ze względu na stosowane przez wielu przedsiębiorców praktyki uporczywego i nieuzasadnionego powierzania pracownikom pracy przed godziną 24.00 w dniu poprzedzającym niedzielę lub święto oraz bezpośrednio po godzinie 24.00 w dniu przypadającym bezpośrednio po niedzieli lub święcie. Nie istnieje żaden interes prawny lub związany z użytecznością społeczną, aby placówki handlowe były otwarte w godzinach przypadających bezpośrednio przed dniem ustawowo wolnym od pracy oraz godzinach przypadających bezpośrednio w dniu po obowiązywaniu zakazu. Pojęcie doby pracowniczej zdefiniowane w Kodeksie pracy koreluje z pojęciem czasu pracy, które pojmowane jest w sposób zróżnicowany na podstawie innych lex specialis np.: Karty nauczyciela, Ustawy – prawo o szkolnictwie wyższym i wielu innych, co nie koliduje z zapisami Kodeksu pracy. Względy celowościowe uzasadniają, aby zapisy Ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni traktować jako nadrzędne, w tym przypadku w stosunku do pojęcia czasu pracy pracowników handlu.

Proponuje się zmianę dotychczasowego zapisu w brzmieniu: „wykonywaniu pracy w handlu oraz wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych – należy przez to rozumieć wykonywanie takiej pracy lub takich czynności przez pracownika lub zatrudnionego w 31 kolejnych godzinach przypadających odpowiednio między godziną 22.00 w sobotę a godziną 05.00 w poniedziałek, i między godziną 22.00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 05.00 w dniu przypadającym bezpośrednio po święcie.”

2.

W art. 6 ust.1 pkt 7 – proponuje się doprecyzować brzmienie zapisu, aby uniknąć przekształcania się placówek handlowych w placówki pocztowe. Eskalacja placówek

handlowych zmieniających działalność lub rozszerzających ją w PKD o usługi pocztowe stanowi naszym zdaniem próbę obejścia prawa, a niekorzystne wyroki sądów traktujemy jako podważanie zasadności potraktowania przez ustawodawcę placówki pocztowej jako podmiotu prowadzącego przede wszystkim działalność usługową, a nie sprzedażową. W przypadku, gdy nie dojdzie do natychmiastowych zmian w zapisach ustawy ograniczającej handel w niedziele istnieje obawa, że cała ustawa za sprawą interpretacji przedsiębiorców traktujących prowadzone przez nich placówki handlowe jako pocztowe straci swój podmiotowy i przedmiotowy zakres funkcjonowania.

Proponuje się zmianę dotychczasowego zapisu w brzmieniu: „w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1481 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138), **w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych**”

3.

W art. 6 ust.1 pkt 13 – proponuje się doprecyzować brzmienie zapisu, aby uniknąć otwierania placówek handlowych w miejscach, gdzie bezpośrednia obsługa podróżnych w dni przewidziane zakazem handlu nie odbywa się, albowiem miejsca obsługi podróżnych są zamknięte

Proponuje się zmianę dotychczasowego zapisu w brzmieniu: „w placówkach handlowych na dworcach w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2136 i 2371), w portach i przystaniach morskich w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o portach i przystaniach morskich (Dz. U. z 2017 r. poz. 1933) oraz w portach i przystaniach w rozumieniu ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2128) – **w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych świadczoną w sposób nieprzerwany w dni objęte ograniczeniem handlu**”

4.

W art. 6 ust.1 pkt 13 – proponuje się zmienić treść zapisu, ze względu na społecznie negatywny odbiór użytego pojęcia tj. „sprzedaż ryb z burty”, który nie koresponduje z nomenklaturą prawną, a ma charakter kolokwialny

Proponuje się zmianę dotychczasowego zapisu w brzmieniu: „w centrach pierwszej sprzedaży ryb, **w przypadku sprzedaży ryb bezpośrednio z połowu**, w gospodarstwach rybackich, placówkach handlowych zajmujących się odbiorem produktów rybołówstwa i akwakultury oraz handlem takimi produktami”

5.

W art. 6 ust. 1 pkt 25 – proponuje się doprecyzować brzmienie zapisu

Proponuje się zmianę w brzmieniu: „w przypadku handlu kwiatami, wiązkami, wieńcami i zniczami **na terenie bezpośrednio przylegającym do cmentarza**”

Ponadto zapis zawarty w art. 6 ust. 1 pkt 27 tj.: „w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek” wyraźnie wskazuje, że **franczyzobiorcy** są objęci zakazem, o którym mowa w Ustawie, ponieważ **prowadzą działalność gospodarczą na cudzy rachunek**. Z tego powodu nie przewiduje się nowelizacji Ustawy w zakresie objęcia zakazem handlu franczyzobiorców, ponieważ cytowany zapis literalnie na to wskazuje.

Ponadto proponuje się doprecyzowanie wytycznych dla inspektorów pracy do prowadzenia czynności kontrolnych w dni wolne od handlu określone Ustawą ze względu na liczne wątpliwości interpretacyjne.

Jednocześnie w odniesieniu do przesłanego przez Ministerstwo pisma, będą odpowiedzią na skierowany przez nas wniosek nadal postuluję wprowadzenie pilnych zmian w zakresie ustalenia wysokości maksymalnej temperatury w pomieszczeniach pracy. Wobec faktu, że przepisy określają temperaturę minimalną zasadne jest również wprowadzenie limitu temperatury maksymalnej. W przypadku handlu chodzi zarówno o pracę w dużym tempie i wielozadaniowość wykonywaną w warunkach temperatury przekraczającej możliwości psychofizyczne pracowników, jak i o ochronę produktów, szczególnie żywności przed działaniem wysokiej temperatury. Liczne prowadzone kontrole PIP, PIH oraz Inspekcji Sanitarnej potwierdziły nieprawidłowości w tym zakresie.

Wnioskuje także ponownie o nowelizację przepisów Kodeksu pracy w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami psychospołecznymi. Podobnie jak w przypadku zjawiska mobbingu, które zostało w 2004 roku wprowadzone do Kodeksu pracy, w związku z rosnącą skalą absencji i fluktuacji pracowników z powodu psychicznego przemęczenia pracą, zapis ten wydaje się niezbędny. Na mocy Europejskiego Porozumienia Dotyczącego Stresu Związanego z Pracą sygnowanego również przez polskich partnerów społecznych w 2004 roku wiele krajów członkowskich UE wprowadziło w drodze regulacji autonomicznych zapisy dotyczące ochrony pracowników przed nadmiernym stresem w pracy traktowanym jako czynnik uciążliwy. W Polsce do tej pory nie podjęto próby uregulowania tego zagadnienia. Skoro zgodnie z zapisami Kodeksu pracy pracodawca zobowiązany jest do przeciwdziałania mobbingowi (art. 94 [3] §1), organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie (art. 94 pkt 2a) uzasadnione jest dodanie punktu w brzmieniu: „pracodawca powinien organizować pracę w sposób ograniczający ryzyko wystąpienia stresu i przeciwdziałać stresowi”. Zapis ten pozwoli wielu pracownikom na skorzystanie z ochrony przed skutkami przeciążenia pracą, wielozadaniowości, presji czasu itp., które nie tylko powodują niekorzystne zmiany w organizmie, ale także mogą się przyczyniać do powstania wypadków przy pracy.

Proszę także o zorganizowanie pilnego spotkania na poziomie branżowym przedstawicieli Ministerstwa z organizacjami związkowymi oraz pracodawcami ze względu na brak możliwości porozumienia w drodze dialogu zakładowego w Jeronimo Martins Polska S.A. – właścicielem sieci „Biedronka”, Auchan Polska Sp. z o.o., Castorama Polska Sp. z o.o., oraz Amazon Fulfillment Poland. Uporczywe łamanie praw pracowniczych w tak strategicznych dla zatrudnienia oraz gospodarki przedsiębiorstwach wymaga podjęcia pilnych działań interwencyjnych na poziomie ponadzakładowym. Dysponuję dokumentacją organów kontrolnych, które potwierdzają wiele nieprawidłowości w zakresie prawa pracy oraz warunków BHP, a nie stanowią one dla wspomnianych pracodawców żadnego kryterium do podjęcia stosownych zmian.

z wyrazami szacunku

Alfred Bujara

Przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków
Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność”