

RPW/39527/2024-1P



EZD RP MRPiPS  
(BOM-IV)  
Data rejestracji: 2024-08-22  
Data wpływu: 2024-08-21

dn. ....

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
KANCELARIA GŁÓWNA

Data wpływu: 2024 -08- 21 -14-

L. dz. ....

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Ul Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

## PETYCJA

Działając w trybie Ustawy o petycjach z dnia 11 lipca 2014 roku (tj. Dz. U. 2018 poz. 870) przekładam petycję w interesie publicznym, w przedmiocie:

Wnoszę o zmianę zapisów art. 151<sup>5</sup> § 2 i 3 Kodeksu Pracy (DZ. U. Dz.U.2023.poz. 1465). W zapisach tych ujęto, że czas dyżuru pełnionego w domu nie zalicza się do czasu pracy gdy pracownik nie wykonywał pracy ani nie przysługuje za taki czas dyżuru czas wolny od pracy jak również wynagrodzenie.

Postuluje zmianę zapisów dotyczących dyżurów domowych w taki sposób, aby dyżur domowy nakładający na pracownika obowiązki uniemożliwiające mu skupienie się na własnych sprawach traktować jako czas pracy.

## UZASADNIENIE

1. W obowiązującym stanie prawnym występuje rozbieżność pomiędzy postanowieniami 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy a zapisami prawodawstwa krajowego. Zgodnie z prawem unijnym i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanym dalej TSUE) dyżury, w czasie których pracownik jest fizycznie obecny w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i pozostaje w jego dyspozycji, są zaliczane do czasu pracy. Trybunał zauważył, że chociaż pracownik pełni dyżur w domu, to pracodawca wymaga od niego pozostawania w tym miejscu przez cały czas dyżuru. Ograniczenia nakładane na pracownika w czasie dyżuru uniemożliwiają mu skupienie się na swoich sprawach – zarówno w wymiarze społecznym, jak i osobistym.

2. Orzecznictwo TSUE dotyczy także definicji czasu pracy, którym jest czas pracy, a także czas pozostawiania przez pracownika do dyspozycji pracodawcy. Przeciwnieństwem czasu pracy jest czas odpoczynku (dobowego, tygodniowego), który dyrektywa 2003/88/WE definiuje jako „okres, który nie jest czasem pracy” — wówczas pracownik nie wykonuje żadnej pracy na rzecz pracodawcy — prawo nie przewiduje natomiast kategorii pośredniej (ergo pracownik jest albo w czasie pracy, albo w czasie odpoczynku).
3. Należy również nadmienić, że **art. 91 ust. 2 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku** stanowi, że: Umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie – a więc w tym przypadku unijne traktaty - **ma pierwszeństwo przed ustawą**, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową. W zapisach Traktatów Rzeczpospolita Polska zobowiązuje się do stosowania Dyrektyw Unii Europejskiej. Stosowanie przez krajowych Pracodawców zapisów prawa krajowego dotyczącego dyżurów domowych naraża więc ich na roszczenia ze strony pracowników.

Mając na uwadze powyższe, wnioskuję o podjęcie działań mających na celu dostosowanie zapisów prawa krajowego dotyczącego dyżurów domowych do zapisów Umów Międzynarodowych.