

Warszawa, 14 marca 2023 r.

Pan Andrzej Duda

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Prezydencie,*

Działając w imieniu Związku pracodawców Transport i Logistyka Polska, zwracam się z uprzejmą prośbą o rozważenie możliwości złożenia przez Pana Prezydenta wniosku do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zgodności uchwalonej przez Sejm **ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**, z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej.

Pragnę uprzejmie poinformować, że podczas procesu legislacyjnego dotyczącego powyższej ustawy, Związek Pracodawców Transport i Logistyka Polska (TLP), wskazywał, iż niektóre, przyjmowane rozwiązania, realizują tylko wybiórczo cele implementowanych dyrektyw unijnych oraz nie uwzględniają specyfiki pracy w sektorze transportu drogowego. Podkreślaliśmy, że cechą tej pracy jest mobilność kierowców i nieprzewidywalność w zakresie czasu wykonywania usługi transportowej. Z tego względu, w ocenie TLP, wprowadzane zmiany spowodują istotne problemy prawne w obszarze realizacji obowiązków informacyjnych pracodawców z naszego sektora, zaś niczym nieograniczona możliwość podejmowania przez kierowców dodatkowego zatrudnienia, będzie skutkować zagrożeniem bezpieczeństwa ruchu drogowego.

Powyższe stanowisko TLP, w tym wyrażane przez nas zastrzeżenia, także natury prawnej, niestety nie zostały ostatecznie uwzględnione. W obecnej sytuacji, pragniemy zauważyć, że nasze poważne wątpliwości budzi zgodność trzech, kluczowych przepisów omawianej ustawy z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj.:

- 1. art. 1 pkt 5 ustawy dodającego w Kodeksie pracy nowy art. 26<sup>1</sup> § 1**, który stanowi, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, **w zakresie zgodności z art. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;**
- 2. art. 1 pkt 6 lit. b ustawy**, który zmienia brzmienie art. 29 § 3 **Kodeksu pracy**, poprzez wskazanie, iż pracodawca powinien poinformować pracownika o dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, **w zakresie zgodności z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** oraz
- 3. art. 46 ustawy**, wprowadzającego *vacatio legis* w wymiarze 21 dni od dnia ogłoszenia ustawy, **w zakresie zgodności z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

**Ad. 1.** Pragniemy wskazać, że konsekwencją uchwalonego art. 26<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, będzie tolerowana prawnie możliwość podjęcia dodatkowego zatrudnienia przez kierowców już zatrudnionych w sektorze transportu drogowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że kierowcy, bez jakichkolwiek ograniczeń, w czasie przeznaczonym do odebrania odpoczynku, np. tygodniowego, zamiast wypocząć, będą mogli dalej pracować w innym obszarze, np. ochrony osób i mienia, a następnie legalnie wrócić do wykonania kolejnego przewozu, np. pasażerów autokarem.

W ocenie TLP, sytuacja taka jest całkowicie niedopuszczalna, bowiem spowoduje wzrost zagrożenia bezpieczeństwa ruchu drogowego, a nawet katastrofy w ruchu lądowym, jak również zdecydowane podwyższenie poziomu ryzyka w transporcie drogowym, co może skutkować wzrostem liczby wypadków, nawet z ofiarami śmiertelnymi.

Chciałbym zwrócić uwagę Pana Prezydenta, że unijny ustawodawca, w art. 9 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, wskazał możliwość wprowadzenia w prawie krajowym zakazu dodatkowego podejmowania pracy przez pracownika, jeżeli zakaz ten wynika z przyczyn obiektywnych, którym są np. zdrowie i bezpieczeństwo. Takie przesłanki nie zostały jednak uwzględnione w nowelizacji omawianej ustawy.

W powyższym kontekście, nasze wątpliwości budzi zgodność ww. art. 26<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy z art. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie przepisu konstytucyjnego, podstawowym celem i zadaniem Państwa Polskiego jest zapewnienie bezpieczeństwa obywatelom, podczas gdy, z ww. przyczyn, uchwalony przepis Kodeksu pracy, celu tego w sektorze transportu drogowego, nie zrealizuje.

**Ad. 2.** Pragniemy zauważyć, że uchwalony art. 29 § 3 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy, w przypadku braku wyłączenia kierowców wykonujących transport drogowy, w zakresie uzyskiwania stosownej informacji o wymiarze czasu pracy, jest przepisem fikcyjnym. Ze wskazywanej już przez nas specyfiki pracy w transporcie drogowym wynika bowiem, iż w znacznej części realizowanych przewozów towarowych i pasażerskich, czas wykonania i trasa zależą od uzyskanego w trakcie bieżącego tygodnia zlecenia ze strony spedycji lub innego kontrahenta (zleceniodawcy), zmiany czasu i miejsca odbioru lub dostawy ładunku oraz wielu innych okoliczności, związanych z charakterem świadczonych usług, z potrzebami klientów oraz ze zdarzeniami losowymi, np. blokadą, czy remontem drogi. W tym stanie rzeczy, pracodawca, jest w stanie poinformować kierowcę jedynie o normach dotyczących tygodniowego i dziennego czasu pracy, jednak bez wskazywania jego wymiaru.

Chciałbym zauważyć, że również w tym przypadku, ustawodawca polski nie skorzystał z możliwości wynikającej z art. 4 ust. 2 lit. m ww. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152, przewidującej odstąpienie od obowiązku przekazywania przez pracodawcę pracownikowi informacji o wymiarze czasu pracy, jeżeli praca ma charakter nieprzewidywalny.

W powyższym kontekście, nasze wątpliwości budzi także zgodność ww. art. 29 § 3 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie przepisu konstytucyjnego, jedną z fundamentalnych zasad państwa demokratycznego jest pewność prawa stanowionego przez organy władzy publicznej, zgodnie ze wzorem „przyswoitej legislacji”. W ocenie TLP, z ww. przyczyn, uchwalony przepis Kodeksu pracy, zasady tej w sektorze transportu drogowego, nie realizuje.

**Ad. 3.** Nasz duży niepokój budzi fakt zbyt krótkiego, bo jedynie 21-dniowego *vacatio legis* dla wprowadzanych zmian. Pragniemy podkreślić, że wdrożenie w przedsiębiorstwach proponowanych rozwiązań wymaga z jednej strony czasu (analiza istniejących umów o pracę oraz zakładowych regulaminów, przygotowanie i przyjęcie odpowiednich zmian etc.) a z drugiej strony, związane jest z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów, które nie były ujęte w planowanych na 2023 rok budżetach przedsiębiorstw. Zdajemy sobie sprawę, że krótkie, 21-dniowe *vacatio legis*, o którym mowa w art. 46 uchwalonej ustawy, wynika m.in. z faktu, iż Rzeczpospolita Polska była zobowiązana wykonać ww. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 do dnia 1 sierpnia 2022 r. Niemniej pragniemy zwrócić uwagę, że konsekwencji tego opóźnienia w postaci braku odpowiednio długiego *vacatio legis*, nie mogą ponosić polscy pracodawcy, bowiem to nie oni spowodowali naruszenie unijnego prawa w postaci opóźnienia jego transpozycji.

W powyższym kontekście, nasze wątpliwości budzi zgodność ww. art. 46 ustawy z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie przepisu konstytucyjnego, jedną z fundamentalnych zasad państwa demokratycznego jest pewność prawa stanowionego przez organy władzy publicznej, do którego stosowania adresaci norm mają odpowiedni czas na przygotowanie prowadzonej działalności. W ocenie TLP, z ww. przyczyn, uchwalony przepis Kodeksu pracy, zasady tej w sektorze transportu drogowego, nie realizuje.

Biorąc pod uwagę przedstawione argumenty, zwracamy się z uprzejmą prośbą, jak na wstępie.

*Z wyrazami szacunku*

Maciej Wroński

Prezes

Transport i Logistyka Polska