MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 22 czerwca 2018 r.

*Sekretarz Stanu*
***Stanisław Szwed***

WPŁYNĘŁO
do Komisji PET
dnia 27.06.2018 znak akt BKSP-025-3815-18
podpis MN

DPR.I.0700.36.2018.KJ

SEKRETARIAT MARSZAŁKA SEJMU
WPŁYNĘŁO
26. 06. 2018
Nr MK-025-184/18

**Pan**
**Marek Kuchciński**
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

Odpowiadając na dezyderat nr 106 sejmowej Komisji do Spraw Petycji w sprawie uprawnień pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, określoną w art. 14 Kodeksu pracy, jest prawo pracownika do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Celem urlopu wypoczynkowego jest natomiast regeneracja sił pracownika po wysiłku związanym z czasowym wykonywaniem pracy. Realizacji tego celu służy zasada, zgodnie z którą urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze, a więc w postaci dni wolnych od pracy. Tylko wyjątkowo, w przypadku, gdy wykorzystanie w ten sposób prawa do urlopu nie jest możliwe z uwagi na ustanie stosunku pracy, przepisy dopuszczają możliwość wypłaty przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego.

Wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od długości zatrudnienia i wynosi 20 dni (jeżeli okres ten jest krótszy niż 10 lat) oraz 26 dni (jeżeli wynosi on co najmniej 10 lat). Z uwagi jednak na specyfikę danego zawodu (zwłaszcza jego uciążliwość), charakter zadań wykonywanych przez pracownika lub stan jego zdrowia, przepisy szczególne przewidują dla niektórych grup pracowniczych prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze. Z takich uprawnień korzystają m.in. nauczyciele, nauczyciele akademiccy, sędziowie i prokuratorzy, urzędnicy służby cywilnej, pracownicy legitymujący się znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, jak również pracownicy będący inwalidami wojennymi oraz kombatantami.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę, iż prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego posiadają także kontrolerzy Najwyższej Izby Kontroli. Przysługuje im urlop dodatkowy w wymiarze 6 dni urlopu po 10 latach wykonywania pracy i 12 dni po 20 latach (*art. 79 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. z 2017 r. poz. 524*).

W mojej opinii, wydaje się zatem zasadne rozważenie analogicznego uprawnienia do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących czynności kontrolne. Niewątpliwie specyfika ich pracy (charakter nałożonych zadań), jak również trudne warunki jej wykonywania (związane ze stresem oraz koniecznością częstego przemieszczania się), są zbliżone do pracy, jaką wykonują kontrolerzy NIK, którzy z tego tytułu mają zagwarantowane prawo do wypoczynku w postaci dodatkowych dni wolnych. Ponadto, uzasadnieniem dla wprowadzenia postulowanego uprawnienia jest fakt, iż zakres zadań pracowników PIP wykonujących czynności kontrolne uległ ostatnio znacznemu rozszerzeniu, z uwagi na nowe zadania wprowadzone m.in. *ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, czy też ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni.*

Niemniej jednak ostateczna decyzja odnośnie wprowadzenia postulowanej zmiany powinna zostać poprzedzona rozważeniem jej skutków oraz kosztów, jakie w związku z tym faktem poniesie Państwowa Inspekcja Pracy. Z dokonanych przez resort pracy analiz wynika bowiem, iż zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego dla wymienionych wyżej grup pracowników PIP mogłoby mieć skutek w trzech płaszczyznach:

1) wzrost liczby etatów

- jest to jedyny możliwy wpływ, który zwiększyłby wydatki budżetu państwa. W tym wariancie należy założyć, że produktywność pracowników PIP w przeliczeniu na jednostkę czasu pozostałaby niezmieniona, w efekcie przy zmniejszeniu liczby dni pracy, dotychczasowa ilość pracy musiałaby zostać wykonywana przez większą liczbę osób. Na podstawie informacji otrzymanej z PIP w zakresie stanu jej zatrudnienia, na stanowiskach objętych proponowanym rozwiązaniem oraz kosztów związanych z zatrudnieniem tych pracowników, a także na podstawie danych zawartych w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2016 r. oszacowano, że przyznanie dodatkowego wymiaru urlopu pracownikom PIP w proponowanej wielkości byłoby równoznaczne z utratą 41,6 etatów. Zwiększenie zatrudnienia o wskazaną liczbę osób oznaczałoby dodatkowy wydatek dla budżetu państwa rzędu **4,6 mln zł** rocznie.

Pozostałe dwa rozwiązania zakładają natomiast, że stan zatrudnienia pozostanie niezmieniony, a zatem rozwiązanie będzie bezkosztowe z punktu widzenia budżetu państwa (czy szerzej – sektora jednostek finansów publicznych). Wydatki zostaną bowiem takie same, natomiast ubytek pracy wynikający z wprowadzenia rozwiązania zostanie zrekompensowany na inne sposoby.

2) wzrost godzinowej produktywności pracy

- jednym z nich jest założenie, że oprócz wydatków budżetu państwa na funkcjonowanie PIP na stałym poziomie pozostanie również ilość wykonanej przez pracowników PIP pracy. Oznaczałoby to, że pracownicy PIP musieliby pracować intensywniej, by wykonać tę samą prace w łącznie mniejszej liczbie godzin. Wzrost godzinowej produktywności pracy musiałby wynieść ok. **1,56%** w przeliczeniu na jednego pracownika. Oczywiście jest to wartość średnia – przy założeniu, że wzrost produktywności dotknąłby bez wyjątku wszystkich pracowników PIP.

3) zmniejszenie całkowitej ilości wykonywanej pracy przez PIP

- w tym wariancie nie zostałoby zwiększone zatrudnienie ani produktywność, a praca, która miałaby zostać wykonana gdyby rozwiązanie nie weszło w życie, po prostu nie byłaby wykonana. Głównym miernikiem działalności PIP jest liczba przeprowadzonych kontroli – w 2016 r. agencja przeprowadziła ich 82,5 tys. Przy założeniu niezwiększania liczby etatów i przy stałej produktywności pracy liczba przeprowadzonych kontroli zmniejszyłaby się na skutek wprowadzenia rozwiązania o ok. **1,3 tys**. Oczywiście możliwe jest, że liczba kontroli pozostałaby na tym samym poziomie, a ubytek wykonanej pracy odbiłby się na innym wskaźniku, np. obniżeniu uległby stopień szczegółowości kontroli, czas jej trwania itp.

Reasumując, wydaje się, że wpływ wprowadzenia rozwiązania będzie kombinacją wariantów 2 i 3, czyli po części przejęcia części obowiązków pracowników, którym zwiększony zostanie wymiar urlopu wypoczynkowego, przez innych pracowników (wzrost produktywności godzinowej tych pracowników), po części zaś przełoży się na mniejszy zakres pracy poświęcony wykonywaniu czynności kontrolnych przez agencję. Wydatki budżetu państwa oraz limit etatów są bowiem regulowane rygorami tworzenia projektu ustawy budżetowej, zatem wariant zwiększający wydatki budżetu państwa jest najmniej realny.

Mając na względzie powyższe, można zatem przewidywać, iż z uwagi na liczbę pracowników PIP oraz liczbę prowadzonych rokrocznie kontroli, wejście w życie przedmiotowego rozwiązania nie wpłynie w zasadniczym stopniu na funkcjonowanie PIP.

Mam nadzieję, że przedstawione powyżej informacje i wyjaśnienia uznа Pan za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Z poważaniem
Stanisław Szwed

Do wiadomości:
Departament Spraw Parlamentarnych
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów