



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

IV kadencja

Komisja
Kultury i Środków Przekazu
KSP-020-1-2001

Druk nr 199
Warszawa, 12 grudnia 2001 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 29 ust. 2 regulaminu Sejmu, Komisja Kultury i Środków Przekazu wnosi projekt ustawy:

- o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Do reprezentowania Komisji w toku prac parlamentarnych upoważniony został poseł Jerzy Wenderlich.

Przewodniczący Komisji
(-) Jerzy Wenderlich

USTAWA
z dnia 2001 r.

o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej

Art. 1.

W ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 15 ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. W przypadkach, gdy statut instytucji kultury przewiduje stanowiska zastępców dyrektora, określa on również sposób i tryb ich powoływania i odwoływania.”;

2) po rozdziale 2 dodaje się rozdział 2a w brzmieniu:

„Rozdział 2a

Czas pracy w instytucjach kultury

Art. 26a. Do pracowników instytucji kultury stosuje się przepisy Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem art. 26b-26e.

Art. 26b. 1. Okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników instytucji kultury nie może przekroczyć 12 miesięcy.

2. Rozkłady czasu pracy pracowników ustalane są na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie.

Art. 26c. 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, do pracowników instytucji kultury może być stosowany przerywany czas pracy, według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin.

2. Przerwa, o której mowa w ust. 1, nie jest wliczana do czasu pracy.

Art. 26d. Pracownikom instytucji kultury mogą być udzielane dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, łącznie z urlopem wypoczynkowym.

Art. 26e. Do pracowników instytucji kultury nie stosuje się zdania pierwszego w art. 140 § 2 Kodeksu pracy.”.

Art. 2.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Jednym z celów projektu ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej jest wyeliminowanie pojawiających się wątpliwości przy powoływaniu i odwoływaniu zastępców dyrektora w instytucjach kultury.

Obecny przepis art. 15 ust. 6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123) stwarza problemy interpretacyjne odnośnie kwestii podmiotu uprawnionego do powoływania zastępców dyrektora w instytucjach kultury. Organizatorzy tych instytucji wielokrotnie występowali z propozycjami zmiany obowiązującego zapisu w kierunku zaproponowanym w przedmiotowym projekcie.

Natomiast podstawowym celem tej nowelizacji jest dostosowanie organizacji czasu pracy pracowników instytucji kultury do specyfiki funkcjonowania tych jednostek.

Jednym z zasadniczych elementów funkcjonowania większości instytucji kultury jest możliwość elastycznego rozliczania czasu pracy, gdyż koncentrują one swoją działalność w okresie trwającego na ogół kilka miesięcy sezonu, po zakończeniu którego ograniczają bądź nawet zawieszają one swoją działalność. Konsekwencją tej sytuacji jest arytmia zapotrzebowania na pracę i związana z nią konieczność uelastyczenia czasu pracy.

Zmienione ustawą z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301) przepisy o czasie pracy, redukujące przeciętną normę tygodniową i wprowadzające od dnia 1 maja 2001 r. pięciodniowy tydzień pracy przy zachowaniu dotychczasowego maksymalnie 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego, praktycznie uniemożliwiają normalne funkcjonowanie placówek kulturalnych.

Pięciodniowy tydzień pracy, przy zachowaniu maksymalnie 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego, oznacza konieczność utrzymywania niemal jednolitego rytmu pracy przez cały rok kalendarzowy. W konsekwencji, w okresie największego nasilenia działalności niektórych instytucji kultury, jak i poza sezonami, gdy placówki te albo są nieczynne albo znacznie ograniczają swoją działalność, rozkłady czasu pracy muszą być do siebie bardzo podobne.

Utrzymanie dotychczasowego rytmu działalności tych placówek, dostosowanego do potrzeb społecznych, w obecnym stanie prawnym oznacza z jednej strony generowanie w sezonie godzin nadliczbowych, z drugiej zaś, poza sezonem, płacenie pracownikom za czas, w którym z przyczyn obiektywnych nie wykonują oni żadnej pracy lub w znacznie ograniczonym zakresie. Powoduje to zwiększenie kosztów funkcjonowania instytucji, pogłębiając tylko i tak bardzo trudną ich sytuację finansową.

Wprowadzenie proponowanych przepisów do ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej pozwoli na wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, a tym samym na uelastyczenie czasu pracy. Umożliwi to ustalenie rozkładów czasu pracy dostosowanych do rzeczywistych potrzeb poszczególnych instytucji bez zmiany dobowych i przeciętnych tygodniowych norm czasu pracy ustalonych przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) dla ogółu pracowników. Tym samym łączny czas pracy nie ulegnie wydłużeniu.

Dłuższy okres rozliczeniowy pozwoli na zatrudnienie pracowników dostosowane do rzeczywistych potrzeb. Umożliwi planowanie pracy w okresie sezonu przez sześć dni w

tygodniu i udzielanie pracownikom dni wolnych od pracy w innej części okresu rozliczeniowego, najczęściej w okresie ograniczenia albo zawieszenia działalności (poza sezonem) - tak aby norma pięciodniowego tygodnia pracy - rozumiana jako przeciętna, a nie maksymalna ilość dni pracy w tygodniu - została zachowana. Podobnym celem służy możliwość wprowadzenia przerywanego czasu pracy.

Proponowane w zakresie organizacji czasu pracy zmiany są zgodne ze standardami europejskimi, a przede wszystkim z podstawową w tym zakresie dyrektywą nr 93/104 Wspólnoty Europejskiej z dnia 23 listopada 1993 r.

Wydłużone okresy rozliczeniowe (np. do 12 miesięcy) stosowane są we Francji, Wielkiej Brytanii i innych krajach europejskich w szczególności w tych sektorach, w których mamy do czynienia z wysoką arytmia zapotrzebowania na pracę (w kulturze, turystyce i całej gamie usług). Umożliwia to elastyczne gospodarowanie czasem pracy dostosowane do potrzeb pracodawców i nie narusza norm ochronnych prawa pracy. Korzystnie wpływa na sytuację na rynku pracy, nie skłaniając pracodawców do poszukiwania pozapracowniczych bardziej elastycznych form zatrudnienia.

Proponowane zmiany nie spowodują skutków finansowych dla budżetu państwa.

Warszawa, dnia 28 grudnia 2001 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia
w sprawie zgodności projektu ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i
prowadzeniu działalności kulturalnej z prawem Unii Europejskiej

Na podstawie art. 31 ust. 7 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 1998 r. Nr 44, poz. 618 z późn. zmianami) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Opiniowany projekt ustawy ma wprowadzić dwie zmiany do ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Pierwsza zmiana służy statutowemu uregulowaniu sposobu i trybu powoływania i odwoływania zastępców dyrektora instytucji kultury.

Druga zmiana reguluje czas pracy w instytucjach kultury.

2. Stan prawa wspólnotowego materii objętej projektem

W zakresie pierwotnego prawa wspólnotowego dotyczącego materii regulowanej przez projekt ustawy należy wskazać na art. 3 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) określający, że działania Wspólnoty obejmują m.in. zatrudnienie oraz politykę dotyczącą spraw społecznych. Ponadto można wskazać na art. 136-145 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) dotyczące zagadnień społecznych.

Zgodnie z art. 136 TWE celem Wspólnoty i państw członkowskich jest wspieranie zatrudnienia, poprawa warunków pracy, właściwa ochrona socjalna oraz dialog pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Ponadto należy tu wskazać na art. 140 TWE określający, że szczególnym zainteresowaniem Komisji cieszyć się będą sprawy dotyczące m.in. zatrudnienia oraz prawa pracy i warunków pracy.

Równocześnie należy wskazać na Europejską Kartę Społeczną z 18 października 1961 r. oraz Kartę Wspólnoty o Podstawowych Prawach Socjalnych Pracowników (the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) podpisaną w 1989 r. na posiedzeniu Rady Europy przez głowy państw i szefów rządów państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej.

W odniesieniu do wtórnego prawa wspólnotowego należy przede wszystkim wskazać na Dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. w sprawie niektórych aspektów kształtowania czasu pracy.

Ponadto można wskazać na Zalecenie Rady 75/457/EWG z dnia 22 lipca 1975 r. w sprawie zasady 40-godzinnego tygodnia pracy oraz zasady 4-tygodniowego płatnego urlopu wypoczynkowego.

Art. 3 Dyrektywy 93/104/WE wymaga, by minimalny dobowy czas wypoczynku pracownika wynosił 11 następujących po sobie godzin.

Zgodnie z art. 6 Dyrektywy 93/104/WE przeciętny 7-dniowy okres pracy nie może, łącznie z nadgodzinami, przekroczyć 48 godzin.

Art. 14 Dyrektywy 93/104/WE dopuszcza odstępianie od przepisów tej dyrektywy, o ile inne instrumenty wspólnotowe zawierają odrębne przepisy dotyczące określonych rodzajów pracy lub zawodowych czynności.

Zgodnie z art. 16 pkt 2 Dyrektywy 93/104/WE dla maksymalnego tygodniowego czasu pracy może być ustanowiony okres rozliczeniowy nie dłuższy niż 4-miesięczny.

W myśl art. 17 Dyrektywy 93/104/WE od powyższej reguły dopuszczalne są wyjątki. Uwzględniając ogólną zasadę ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania niektórych przepisów tej dyrektywy (dzienny czas odpoczynku, przerwa w pracy, tygodniowy czas wypoczynku, maksymalny tygodniowy czas pracy, długość pracy nocnej, okresy rozliczeniowe), o ile czas pracy z powodu specyficznych cech wykonywanej czynności nie może być wyliczony ani z wyprzedzeniem ustalony albo może być samodzielnie ustalony przez pracowników, w szczególności do wskazanych w dyrektywie kategorii pracowników.

Zgodnie z art. 17 ust. 4 Dyrektywy 93/104/WE zezwala się jednakże państwom członkowskim, o ile przestrzegają one ogólnej zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, na ustanowienie w układach zbiorowych lub w porozumieniach pomiędzy partnerami społecznymi z obiektywnych, technicznych lub organizacyjnych powodów dłuższych okresów rozliczeniowych, które w żadnym przypadku nie mogą przekroczyć 12 miesięcy.

3. Układ Europejski

W odniesieniu do Układu ustanawiającego stowarzyszenie Polski ze Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi (Układ Europejski) można wskazać na art. 69 określający, że zbliżanie przepisów prawnych obejmuje m.in. ochronę pracownika w miejscu pracy.

Ponadto można wskazać na art. 37 dotyczący wzajemnego traktowania pracowników posiadających obywatelstwo polskie lub obywatelstwo państwa członkowskiego UE.

4. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego i postanowień Układu Europejskiego

Art. 1 ust. 2 opiniowanego projektu ustawy dodaje do ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej rozdział 2a (art. 26a-26e) regulujący czas pracy w instytucjach kultury.

Art. 26a należy traktować jako odesłanie do przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 129⁷ kp sposób ustalenia rozkładów czasu pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

Zgodnie z art. 26b ust. 1 okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników instytucji kultury nie może przekroczyć 12 miesięcy. Art. 17 ust. 4 Dyrektywy 93/104/WE dopuszcza pod pewnymi warunkami (w układach zbiorowych lub w porozumieniach pomiędzy partnerami społecznymi z obiektywnych, technicznych lub organizacyjnych powodów) ustanowienie okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego 12 miesięcy. Przepis ten jest więc zgodny z prawem wspólnotowym.

W celu uniknięcia wątpliwości co do zgodności projektu z prawem wspólnotowym wskazanym byłoby jednak uzupełnienie art. 26b o przepis, zgodnie z którym ustanowienie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego możliwe jest jedynie na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawartego pomiędzy partnerami społecznymi z obiektywnych, technicznych lub organizacyjnych względów.

Uwaga ta jest zasadna także w kontekście faktu, że zgodnie z art. 129⁴ § 3 w trybie określonym w § 2 zdanie drugie (tj. wyrażenie zgody przez zakładową organizację związkową), okres rozliczeniowy - przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych - może być przedłużony maksymalnie do sześciu miesięcy.

Można też dodać, że art. 17 ust. 2 pkt 2.1 lit. c) znak iii) Dyrektywy 93/104/WE dopuszcza ustanowienie dłuższego okresu rozliczeniowego dla czynności, w stosunku do których zagwarantowana musi być ciągłość produkcji lub świadczenia usług; w szczególności dotyczy to służb prasowych, radiowych, telewizyjnych lub produkcji filmowej.

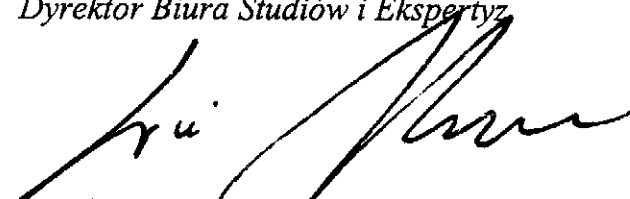
Art. 26c dopuszcza stosowanie w stosunku do pracowników kultury przerywanego czasu pracy. Suma przeciętnego dziennego czasu pracy (tj. 8 godzin) oraz maksymalna długość przerwy w ciągu doby w pracy (5 godzin) wynosi 13 godzin. Przepis ten jest zgodny z art. 3 Dyrektywy 93/104/WE, który wymaga, by minimalny dobowy czas wypoczynku pracownika wynosił 11 następujących po sobie godzin

5. Konkluzje:

Projekt ustawy jest zgodny z prawem wspólnotowym.

Opracował: *Zespół Integracji Europejskiej*

Akceptował: *Dyrektor Biura Studiów i Ekspertyz*



Wiesław Staśkiewicz

Deskryptory bazy Rex: Unia Europejska, działalność kulturalna, czas pracy.

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 8 stycznia 2002 r.

Cena - 0,38 zł + 22% VAT

