



**SĄD NAJWYŻSZY**  
Rzeczypospolitej Polskiej

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

**Do druku nr 2088**

Warszawa, dnia **28** grudnia 2017 r.

BSA III-021-466/17

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. .... **02.01.2018** .....

Data wpływu .....

Pan  
**Adam Podgórski**

Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 30 listopada 2017 r., GMS-WP-173-305/17  
uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *poselskiego projektu ustawy o zmianie  
ustawy – Kodeks pracy.*

*Z wyrazami szacunku*

wz.

Józef Iwulski  
Prezes Sądu Najwyższego



BSA III – 021 – 466/17

OPINIA

w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy  
(druk Sejmu RP VIII kadencji: nr 2088)

W odpowiedzi na pismo Zastępcy Szefa Kancelarii Sejmu RP z dnia 30 listopada 2017 r., GMS-WP-173-305/17, Sąd Najwyższy – stosownie do art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1254 ze zm.) – przedstawia następującą opinię odnośnie do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy:

1. Celem opiniowanego projektu ustawy - jak wyraźnie wskazano w początkowym fragmencie jego uzasadnienia - jest "zagwarantowanie osobom pracującym w niedziele co najmniej dwóch niedziel wolnych w miesiącu".

W zamyśle autora projektu, narzędziem, które ma umożliwić realizację tego założenia jest modyfikacja dotychczasowego brzmienia art. 151<sup>12</sup> k.p., zgodnie z którym "Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144". Projektodawca zamierza nadać tej regulacji normatywnej następującą treść: "Pracownikowi pracującemu w niedziele przysługują, w okresie 4 tygodni, co najmniej dwie niedziele wolne od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144".

Z łatwością można zauważyć, że istota projektowanych rozwiązań legislacyjnych sprowadza się do planowanej korekty tylko pierwszego spośród dwóch zdań, które konstruuje art. 151<sup>12</sup> k.p. Skoro treść drugiego zdania nowelizowanej jednostki redakcyjnej ma pozostać niezmienną, to „zmianę” w zakresie dotyczącym tego zdania należy uznać za oczywiście bezprzedmiotową. W tej płaszczyźnie wydaje się, że dla osiągnięcia celu założonego przez projektodawcę wystarczy ograniczyć ewentualne zabiegi legislacyjne jedynie do przeprowadzenia modyfikacji zdania pierwszego art. 151<sup>12</sup> k.p. Z tej przyczyny treść art. 1 projektowanej ustawy powinna ulec stosownej zmianie.

2. Pozytywnie - pod względem redakcyjnym - należy ustosunkować się do nowego brzmienia, jakie proponuje się nadać zdaniu pierwszemu zamieszczonemu w art. 151<sup>12</sup> k.p. Aktualna treść tej części analizowanego artykułu ("Pracownik (...) powinien korzystać") - odczytywana w sposób literalny - może nasuwać skądinąd uzasadnione przypuszczenie, że na pracowniku ciąży obowiązek korzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z wypoczynku niedzielного. Tymczasem korzystanie z tego wypoczynku jest prawem podmiotowym pracownika, a nie jego obowiązkiem; natomiast w ścisłej korelacji z tym uprawnieniem pozostaje obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi wypoczynku gwarantowanego ustawą. Ten mankament zostaje trafnie

wyeliminowany w projekcie przez wprowadzenie nowego zapisu, zgodnie z którym "Pracownikowi (...) przysługują (...) niedziele wolne od pracy".

3. Przy ocenie przedłożonego projektu należy zwrócić uwagę na niespójność terminologiczną istniejącą między treścią art. 1 projektowanej ustawy, a jej uzasadnieniem. W art. 151<sup>12</sup> k.p. (zarówno w brzmieniu proponowanym przez projektodawcę, jak i obowiązującym *de lege lata*) figuruje wyraźny zapis stanowiący o „okresie 4 tygodni”. Tymczasem w uzasadnieniu projektu podkreśla się, iż zmiana art. 151<sup>12</sup> k.p. ma zapewnić pracownikom gwarancję co najmniej dwóch niedziel wolnych „w miesiącu”. Wykładnia systemowa art. 151<sup>12</sup> k.p. – w kontekście analizy językowej art. 128 § 3 pkt 2 k.p., wedle którego „do celów rozliczania czasu pracy pracownika, przez tydzień należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego” – prowadzi do wniosku, że „okres 4 tygodni” nie jest tożsamy z „okresem miesięcznym”. „Okres 4 tygodni”, obliczony zgodnie z zasadami przyjętymi w przepisach Kodeksu pracy o czasie pracy, obejmuje zawsze 28 kolejnych dni kalendarzowych. Tymczasem „okres miesięczny” – z uwagi na brak szczegółowych unormowań Kodeksu pracy w tym zakresie – jest ustalany wedle reguł przyjętych w Kodeksie cywilnym (ze względu na generalne odesłanie wynikające z art. 300 k.p.), a zgodnie z nimi nawet przy założeniu, że ciągłość terminu nie jest wymagana, a termin jest oznaczony w miesiącach, to miesiąc liczy się za 30 dni (art. 114 k.c.).

Jeśli więc rzeczywistym zamiarem projektodawcy jest, aby pracownicy mieli zapewnioną gwarancję korzystania z wypoczynku niedzielnego z częstotliwością nie mniejszą, niż przypadającą dwukrotnie w ciągu „miesiąca”, to powinien dać temu odpowiedni wyraz w treści proponowanych rozwiązań legislacyjnych.