



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej

Do druku nr 2584

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego
Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf

Warszawa, dnia **22** czerwca 2018 r.

BSA III-021-139/18

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu **25. 06. 2018r.**

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 4 kwietnia 2018 r., GMS-WP-173-93/18, działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r. poz. 5 ze zm.) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.*

Z wyrazami szacunku



Uwagi do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy
nadesłanego przy piśmie Zastępcy Szefa Kancelarii Sejmu Adama
Pogórskiego z dnia 4 kwietnia 2018 r., nr GMS-WP-173-93/18

Przedstawiony projekt zawiera propozycje co do zasady zrównujące pod względem regulacji czasu pracy prawa pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kadry kierowniczej wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu z prawami pozostałych pracowników.

Przedstawiony projekt nie zasługuje na aprobatę już tylko z tego powodu, że obowiązujące obecnie odstępstwa w odniesieniu do regulacji czasu pracy szeroko rozumianej kadry kierowniczej zakładu pracy względem standardu odnoszącego się do pozostałych pracowników są powszechnie uznawane jako instytucje silnie promowanej formuły elastycznej regulacji czasu pracy. Na takim stanowisku stoją przedstawiciele doktryny prawa, doktryny ekonomii i zarządzania; taki nurt jest również aprobowany w orzecznictwie.

Odchodzenie od sztywnych reguł regulacji czasu pracy na rzecz jego większej elastyczności także w związku z bieżącymi potrzebami pracodawcy co do zasady ma na celu zwiększenie konkurencyjności pracodawców a w konsekwencji ochronę miejsc pracy. Kształt kolejnych nowelizacji regulacji czasu pracy stanowi dowód, że taka potrzeba jest dostrzegana także przez ustawodawcę.

Aktualnie obowiązująca regulacja czasu pracy kadry menadżerskiej nie jest doskonała, co jest dostrzegane również w literaturze, np. w odniesieniu do kwestii prawa do odpoczynku pracowników zarządzających zakładem pracy – art. 132 § 2 pkt 1 k.p. – por. w szczególności K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, s. 182 i n. Jednak całkowite zniesienie dyferencjacji regulacji czasu pracy w odniesieniu do kadry zarządzającej należy uznać z wyżej podanych powodów za nietrafne.

Poza wskazaną już argumentacją nie sposób także nie dostrzec braku odpowiedniego uzasadnienia dla proponowanej zmiany art. 151⁴ k.p. Projektodawcy zdają się bowiem nie zauważać, że to kadra zarządzająca zakładem pracy wydaje pracownikom polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, a brak takiego polecenia eliminuje prawo pracownika do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w tych godzinach. Wprowadzenie wprost, bez żadnych innych uzupełnień proponowanej zmiany art. 151⁴ k.p. prowadziłoby nie tylko do przyjęcia rozwiązania niekonsekwentnego z punktu widzenia systemu regulacji pracy w godzinach nadliczbowych ale nietrafnego także z punktu widzenia zasad sprawiedliwości społecznej.

W związku z podniesionymi argumentami nie jest również pożądana proponowana zmiana treści art. 151⁵ k.p. Poza wskazanymi już powodami takiej oceny, należy dostrzec, że

obecnie polska regulacja czasu pracy w odniesieniu do instytucji dyżuru pracowniczego gwarantuje pracownikowi z tytułu jego pełnienia większe uprawnienia niż standard unijny, gdyż standard unijny nie tylko nie gwarantuje zaliczenia czasu pełnienia dyżuru do czasu pracy, ale odmiennie niż prawo polskie (art. 151⁵ § 2 zdanie drugie k.p.) nie zapewnia nawet, że czas jego pełnienia jest wyłączony z okresu odpoczynku. Ponadto zaliczanie do czasu pracy także dyżuru domowego, w trakcie którego pracownik nie wykonywał pracy byłoby systemowo niespójne z kodeksową regulacją zasad wynagradzania pracowników. Poza tym, skoro projektodawcy proponują, by dyżur był zawsze zaliczany do czasu pracy, to brakuje racji dla proponowanego art. 151⁵ § 2 k.p. Jeśli dany czas jest czasem pracy to z istoty nie może być jednocześnie kwalifikowany jako czas odpoczynku.

Z tych względów przedłożony projekt należy ocenić negatywnie.