



SĄD NAJWYŻSZY

Rzeczypospolitej Polskiej

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf

BSA III-021-83/17

Do druku nr 1321

Warszawa, dnia 31 marca 2017 r.

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 23 lutego 2017 r., GMS-WP-173-46/17 uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *rządowego projektu ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej.*

Z wyrazami szacunku

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. 03. 04. 2017

Data wpływu



**Uwagi do projektu ustawy
o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej**

I. Projekt ustawy (przedstawiony przy piśmie Marszałka Sejmu z dnia 23 lutego 2017 r., znak GMS-WP-173/46/17) stanowi implementację Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonującej Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF).

II. Projekt budzi zastrzeżenia przede wszystkim z uwagi na odmienności konstrukcji czasu pracy wynikające z Dyrektywy w stosunku do polskiej regulacji czasu pracy. Dokonana próba implementacji prowadzi do szeregu rozbieżności o charakterze systemowym.

Po pierwsze, projekt zakłada w art. 2 pkt 3, że „dzień pracy” należy rozumieć jako dobę pracowniczą w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. Ustawodawca umuje ją jako 24 godziny poczynając od godziny, o której pracownik – zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy – rozpoczyna pracę. Natomiast „dniem odpoczynku” – jak wynika z art. 2 pkt 2 projektu – będą 24 godziny poczynając od godziny, w której pracownik zakończył pracę. Oznacza to, że dzień pracy i dzień odpoczynku będą się nakładać. Należy wyrazić wątpliwość, czy okoliczność ta została dostatecznie uwzględniona w regulacji ustawy, w szczególności w treści art. 7 projektu.

Po drugie, należy generalnie zauważyć, że co do innych elementów regulacji czasu pracy projekt nie określa ich stosunku do unormowań Kodeksu pracy. Brak takiego odesłania, jeśli zamiarem projektodawcy było wykluczenie stosowania tego aktu prawnego, należy jednak uznać za niewystarczający. Kodeks pracy znajdzie bowiem zastosowanie, w odniesieniu do członków załóg statków żeglugi śródlądowej, na podstawie art. 5 k.p., który stanowi, że w przypadku odrębnej regulacji stosunków pracy określonych kategorii pracowników, Kodeks stosuje się w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych. Regulacja zawarta w

projektowanej ustawie może budzić wątpliwości co do jej wyczerpującego charakteru wątpliwości, czy i w jakim zakresie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz co do tego, czy.

Po trzecie, przechodząc do zagadnień szczegółowych, projektowi można zarzucić pominięcie specyfiki polskiej regulacji czasu pracy w aspekcie systemów czasu pracy. Projekt przewiduje bowiem w art. 4 wyłącznie podstawowy system czasu pracy (norma dobową 8 godzin, norma średniotygodniowa – 40 godzin). Dopuszcza wprawdzie w art. 6 dłuższy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, lecz nie wynika z tego, że dopuszczalne jest stosowanie systemu czasu pracy innego niż podstawowy. Nie wiadomo, czy jest to celowe założenie ustawodawcy i inne niż podstawowy systemy czasu pracy nie mają być stosowane, czy też stanowi to przeoczenie.

Przedstawiona w załączeniu ekspertyza Centrum Innowacji Akademii Morskiej w Szczecinie zakładała wprowadzenie nowelizacji do Kodeksu pracy a nie w drodze odrębnej ustawy. Tak ujmowany projekt nie wymagał zatem regulacji systemów czasu pracy, wynikałyby one bowiem z całości kształtu regulacji Kodeksu pracy. „Przeniesienie” projektowanych rozwiązań do nowej ustawy wymaga jednak dodatkowego uregulowania tego zagadnienia a przynajmniej - odesłania do Kodeksu pracy z zastrzeżeniem, że stosowanie innych – niż podstawowy – systemów czasu pracy nie może naruszać unormowań projektowanej ustawy.

Tymczasem wynikające z klauzuli 3 ust. 2 załącznika do Dyrektywy 2014/112/WE dozwolenie na wydłużanie czasu pracy (w zgodzie z klauzulą 4) należy rozumieć nie tylko jako wydłużanie oparte na powierzaniu pracy nadliczbowej, ale także w ramach obowiązujących systemów czasu pracy. Brak możliwości wprowadzenia innych – niż podstawowy – systemów czasu pracy będzie generował dla armatorów dodatkowe koszty wynikające z konieczności powierzania pracy nadliczbowej oraz konieczność uwzględniania limitów takiej pracy (por. art. 151 § 3 k.p.).

- III. Projektowany art. 7 budzi wątpliwości w kontekście jego relacji do zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, do której odwołuje się art. 4 ust. 1 projektu. Założenia udzielania wypoczynku wynikające z art. 7 abstrahują jednak wyraźnie od tej zasady. Art. 7 ust. 1 przewiduje, że pracownikowi można udzielić mniejszej lub równej – w stosunku do dni pracy – ilości dni odpoczynku. Tymczasem z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika, że w okresie rozliczeniowym dni pracy jest więcej niż dni wypoczynku - w stosunku 5:2. Innymi słowy nie ma mowy o większej lub równej ilości dni wypoczynku w stosunku do ilości dni pracy. Takich przypadków dotyczy jednak art. 7 ust. 3 projektu.

Wynikająca z niego relacja dni pracy do wypoczynku (0,2 dnia wypoczynku za dzień pracy) kształtuje się jak 5:1, co odbiega wyraźnie od zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Niezależnie od tego regulacja art. 7 ust. 3 ustawy wadliwie implementuje klauzulę 5 pkt 3 załącznika do Dyrektywy, przewidując stały (a nie rosnący, jak w Dyrektywie – od 0,2 do 0,4) przelicznik liczby dni wolnych w stosunku do dni pracy.

- IV. Skutkiem wprowadzenia projektu w jego obecnym brzmieniu mogłoby być skomplikowanie sytuacji prawnej zarówno pracodawców jak i pogorszenie standardów ochrony pracowników wynikających obecnie z Kodeksu pracy. Wymienione wątpliwości wymagają rozstrzygnięcia w celu uniknięcia w przyszłości licznych praktycznych wątpliwości wynikających ze stosowania regulacji projektu, gdyby przybrał on postać ustawy.