

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 14 listopada 2001 r.

III ZP 20/01

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Beata Gudowska, Józef Iwulski, Andrzej Kijowski, Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (współsprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 14 listopada 2001 r. wniosku Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

„1. Czy mechanizm bilansowania („rozliczania”) przewidziany w art. 129 § 1 k.p. dotyczy wyłącznie średniotygodniowego wymiaru czasu pracy, czy też ma on również zastosowanie do obliczania liczby dni pracy w tygodniu ?

2. Czy wystąpienie w innym niż niedziela dniu tygodnia święta będącego z mocy art. 138 § 1 k.p. dniem wolnym od pracy powoduje zmniejszenie liczby dni - a tym samym godzin - pracy w tygodniu (okresie rozliczeniowym), czy też czas pracy pracowników w takim tygodniu wyznacza jedynie zawarty w art. 129 § 1 k.p. wymóg zachowania pięciodniowego tygodnia pracy ?

3. Czy w przypadku pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy wystąpienie w dniu określonym w harmonogramie czasu pracy jako dzień pracy święta będącego z mocy art. 138 § 1 k.p. dniem wolnym od pracy powoduje konieczność obniżenia wymiaru czasu pracy tych pracowników ?”

I. podjął uchwałę:

1. czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 KP w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

2. wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy (art. 138 § 1 KP) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni - a tym samym godzin - pracy;

II. odmówił podjęcia uchwały zawierającej odpowiedź na pytanie 3.

U z a s a d n i e

I.

Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, działając na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), wniosła o podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały zawierającej odpowiedzi na trzy „pytania prawne”:

Czy mechanizm bilansowania („rozliczania”) przewidziany w art. 129 § 1 KP dotyczy wyłącznie średniotygodniowego wymiaru czasu pracy, czy też ma on również zastosowanie do obliczania liczby dni pracy w tygodniu ?

Czy wystąpienie w innym niż niedziela dniu tygodnia święta będącego z mocy art. 138 § 1 KP dniem wolnym od pracy powoduje zmniejszenie liczby dni - a tym samym godzin - pracy w tygodniu (okresie rozliczeniowym), czy też czas pracy pracowników w takim tygodniu wyznacza jedynie zawarty w art. 129 § 1 KP wymóg zachowania pięciodniowego tygodnia pracy ?

Czy w przypadku pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy wystąpienie w dniu określonym w harmonogramie czasu pracy jako dzień pracy święta będącego z mocy art. 138 § 1 KP dniem wolnym od pracy powoduje konieczność obniżenia wymiaru czasu pracy tych pracowników ?

W uzasadnieniu wniosku podniesiono, że skierowanie do Sądu Najwyższego trzech przedstawionych pytań jest uzasadnione wątpliwościami, jakie powstają przy wykładni art. 129 § 1 KP, w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301), w związku z treścią art. 138 § 1 KP, art. 139 KP oraz art. 140 § 1 i 2 KP. Wątpliwości te mają potwierdzenie po pierwsze - w licznych zapytaniach kierowanych do władz krajowych NSZZ „Solidarność” przez struktury zakładowe, regionalne i branżowe związku, po drugie - w niejednolitej praktyce stosowania wskazanych przepisów wśród pracodawców oraz po trzecie - w braku w tym zakresie zgodności poglądów w doktrynie prawa pracy.

Uzasadniając pierwsze pytanie - dotyczące nowej treści art. 129 § 1 KP - wnioskodawca zwrócił uwagę na to, że nie jest jasne, czy przepis ten określa maksymalną liczbę dni pracy w tygodniu, nie dopuszczając możliwości zwiększenia liczby dni pracy w jednych tygodniach kosztem ich zmniejszenia w innych (norma sztywna), czy też liczba dni pracy w tygodniu określona w tym przepisie ma charakter przeciętny, to znaczy dopuszczalna jest praktyka bilansowania liczby dni pracy w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym poprzez zwiększanie (ponad pięć dni) i zmniejszanie (poniżej pięciu dni) tej liczby w poszczególnych tygodniach (norma przeciętna). Różne stanowiska odnośnie do sposobu rozumienia art. 129 § 1 KP prezentują Główny Inspektorat Pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (opinie załączono do wniosku). Podobne rozbieżności występują w dotychczas opublikowanych wypowiedziach doktryny prawa pracy.

Uzasadniając drugie pytanie - dotyczące treści art. 138 § 1 KP - wnioskodawca podniósł, że po nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 1 marca 2001 r. zmiana uległ normatywny kontekst obowiązywania tego przepisu i w związku z tym powstaje pytanie, czy jeżeli w innym niż niedziela dniu tygodnia przypada święto będące z mocy art. 138 § 1 KP dniem (ustawowo) wolnym od pracy, to pracodawca ma obowiązek zmniejszyć pracownikowi liczbę godzin do odpracowania w tym tygodniu (w okresie rozliczeniowym), czy też czas pracy pracownika w takim tygodniu jest wyznaczony jedynie przez sformułowany w art. 129 § 1 KP wymóg zachowania pięciodniowego tygodnia pracy; inaczej rzecz ujmując, czy wskutek wystąpienia w danym tygodniu święta będącego dniem (ustawowo) wolnym od pracy zmniejszeniu ulega liczba dni pracy pracownika, czy też dopuszczalne jest uznanie, że wystąpienie w tygodniu święta będącego dniem wolnym od pracy zapewnia pracownikowi realizację pięciodniowego tygodnia pracy i zwalnia pracodawcę z obowiązku wyznaczenia w rozkładzie czasu pracy innego dnia wolnego od pracy w tym tygodniu. Również w tej kwestii rozbieżne stanowiska zaprezentowano „w praktyce stosowania prawa pracy” oraz w wypowiedziach doktryny.

Zdaniem wnioskodawcy wątpliwości budzi również stosowanie nowych przepisów o czasie pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy. W związku z treścią art. 139 pkt 3 KP oraz art. 140 § 2 KP powstaje pytanie, czy jeżeli w innym niż niedziela dniu tygodnia przypada święto będące z mocy art. 138 § 1 KP dniem wolnym od pracy, to liczba godzin pracy pracowni-

ków zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy podlega odpowiedniemu obniżeniu - jak w przypadku pracowników zatrudnionych w podstawowej organizacji pracy - czy też czas pracy tych pracowników jest wyznaczony wyłącznie przez ośmiogodzinną dobową i przeciętną czterdziestogodzinną normę tygodniową w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż cztery miesiące (art. 132 § 4 KP). Przyjęcie w stosunku do pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy rozwiązania prawnego odmiennego niż w przypadku pracowników wykonujących pracę w zwykłym systemie czasu pracy należałoby uznać za dyskryminujące wobec uciążliwości tej formy zatrudnienia oraz utraty przez tę grupę pracowników od 1 stycznia 2003 r. rekompensaty w postaci krótszej niż w podstawowym czasie pracy normy tygodniowej czasu pracy. W odniesieniu do tego pytania wnioskodawca nie powołał się ani na rozbieżności w poglądach doktryny, ani na odmienne rozumienie wskazanego przepisu przez podmioty stosujące prawo.

II.

Prokurator Prokuratury Krajowej zaproponował podjęcie uchwały następującej treści:

1. Bilansowanie czasu pracy w okresie rozliczeniowym na podstawie art. 129 § 1 KP dotyczy nie tylko średniotygodniowej normy czasu pracy, ale i liczby dni pracy w tygodniu.

2. Wystąpienie w innym dniu niż niedziela święta będącego dniem wolnym od pracy na podstawie art. 138 § 1 KP powoduje obniżenie wymiaru czasu pracy, który zatrudniony powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym, przy czym nie dotyczy ono pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy.

Prokurator zwrócił uwagę na to, że skoro ustawodawca ustanowił czterdziestogodzinną normę tygodniową czasu pracy jako normę przeciętną, to oznacza to, iż w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego dopuścił możliwość przekroczenia tej normy, w innych zaś - możliwość nieosiągnięcia jej. Stwierdził ponadto, że pięciodniowy tydzień pracy - jako zasada - obowiązuje jedynie w tych tygodniach, w których nie przypada święto w innym dniu niż niedziela. Także po zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy każde święto przypadające w innym dniu tygodnia niż niedziela powoduje obniżenie wymiaru czasu pracy i jednocześnie liczby dni, które zatrudniony powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym.

III.

Analizę przedstawionego zagadnienia prawnego (a właściwie trzech zagadnień prawnych) powinno poprzedzać rozważenie istnienia przesłanek do podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały. Zgodnie z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 1994 r., Nr 13, poz. 48 ze zm.), Sąd ten podejmuje uchwały mające na celu wyjaśnienie przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości w praktyce lub których stosowanie wywołało rozbieżność w orzecznictwie. Z kolei zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej oraz ogólnokrajowemu związkowi zawodowemu przysługuje prawo wystąpienia do Sądu Najwyższego z wnioskiem o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Z treści art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie wynika, aby przesłanką podjęcia uchwały przez Sąd Najwyższy było występowanie w praktyce wątpliwości co do wykładni przepisu, którego dotyczy wniosek, a zatem nie jest konieczne powoływanie się na konkretne przypadki rozbieżnego stosowania wątpliwego przepisu w praktyce (takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 157). Tym niemniej przesłanką podjęcia uchwały jest jednak występowanie rzeczywistych wątpliwości co do sposobu rozumienia (wykładni) konkretnego przepisu prawa pracy. Nie można bowiem przyjąć, że przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego podjętej na wniosek organizacji związkowej mógłby być przepis, którego wykładnia jest tylko teoretycznie wątpliwa. Uchwała Sądu Najwyższego nie jest środkiem właściwym do rozstrzygania czysto teoretycznych, nawet najbardziej istotnych wątpliwości, które powstają przy dokonywaniu wykładni przepisów prawa (takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 8 czerwca 2000 r., III ZP 19/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 845). Nie stanowi zatem wystarczającego argumentu za podjęciem przez Sąd Najwyższy uchwały pojawienie się „rozbieżności” w doktrynie prawa pracy czyli odmiennych poglądów różnych autorów na temat możliwej interpretacji określonych przepisów prawa. Do podjęcia uchwały nie wystarczają też wątpliwości powstałe w praktyce jednego organu administracyjnego (tak przyjął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 czerwca 1994 r., II UZP 8/94, OSNAPiUS 1994 nr 8, poz. 130). Wnioskodawca (NSZZ „Solidarność”) powołuje się na odmienną wykładnię wskazanych we wniosku znowelizowanych przepisów prawa pracy (przede wszystkim art. 129 § 1 KP) dokonaną przez dwa naczelne organy administracji publicznej - Główny Inspek-

torat Pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Dołączone do wniosku dokumenty nie mogą jednak być potraktowane jako oficjalne stanowisko tych organów, a raczej jako pisma zawierające prywatne poglądy osób, które udzieliły wyjaśnień lub informacji na pytania związków zawodowych. Należy w związku z tym podkreślić, że nie ma dotychczas oficjalnego stanowiska reprezentujących wskazane urzędy organów (ministra i głównego inspektora pracy) co do sposobu rozumienia i stosowania wymienionych we wniosku przepisów. Organy te nie są zresztą powołane do dokonywania wykładni prawa. Jednakże rozbieżność poglądów zawartych w pismach osób udzielających odpowiedzi na wystąpienia związków zawodowych sugeruje możliwość powstania w przyszłości pewnych problemów w związku ze stosowaniem nowych przepisów o czasie pracy. Odmienne rozumienie znaczenia wprowadzonych przez znowelizowany art. 129 § 1 KP zmian dotyczących norm czasu pracy może pośrednio potwierdzać istnienie wątpliwości interpretacyjnych, które uzasadniają podjęcie uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów budzących wątpliwości. Możliwe jest podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały na wniosek uprawnionej organizacji związkowej wówczas, gdy wyjaśnienie przepisu prawnego o wątpliwej treści służyć może rozwiązaniu istotnego problemu nie tylko prawnego, ale także społecznego, zwłaszcza gdy mogłoby to jednocześnie zapobiec napływowi spraw do sądów powszechnych (takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 8 czerwca 2000 r., III ZP 19/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 845). Podjęcie uchwały przez Sąd Najwyższy jest uzasadnione również tym, że dokonana wykładnia przepisu budzącego wątpliwości interpretacyjne będzie miała zastosowanie do znacznej liczby pracowników (w konkretnym przypadku wszystkich tych, których dotyczy art. 129 § 1 KP). W ten sposób Sądowi Najwyższemu przypada rola organu łagodzącego konflikty społeczne między partnerami społecznymi - prewencyjna (uprzednia, profilaktyczna) wykładnia prawa eliminuje możliwość powstania sporów, w tym także sporów zbiorowych, na tle przepisów dotyczących czasu pracy i organizacji czasu pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na dwa pierwsze z przedstawionych pytań.

IV.

Udzielając odpowiedzi na pierwsze z pytań, dotyczące wykładni art. 129 § 1 KP w brzmieniu wynikającym z nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 1 marca 2001 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301), Sąd Najwyższy kierował się następującymi przesłankami.

Przepis art. 129 § 1 KP w brzmieniu obowiązującym od 1 maja 2001 r. stanowi, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów art. 129⁴, 132 § 2 i 4 oraz art. 142.

Przepis ten w podanym brzmieniu obowiązuje, co prawda, od 1 maja 2001 r., ale przepisy przejściowe przewidują jego pełne zastosowanie dopiero od 1 stycznia 2003 r. Obniżanie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z 42 godzin do 40 godzin odbywać się ma stopniowo w latach 2001 i 2002. W okresie od 1 maja do 31 grudnia 2001 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekraczać 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, w 2002 r. - 41 godzin, a od 1 stycznia 2003 r. - 40 godzin. Jeżeli więc w rozważaniach przedstawionych poniżej mowa jest o czterdziestogodzinnym tygodniu pracy, należy mieć na uwadze, że dotyczy to okresu poczynając od 1 stycznia 2003 r.

Wykładnia art. 129 § 1 KP w nowym brzmieniu powinna być dokonana w kontekście również innych przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy, przede wszystkim art. 138 § 1 KP, którego treść nie uległa zmianie w wyniku nowelizacji.

Ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, która weszła w życie w dniu 1 maja 2001 r., wprowadziła dwie istotne zmiany dotyczące czasu pracy. Porównanie obecnego brzmienia przepisu art. 129 § 1 KP z jego brzmieniem obowiązującym poprzednio - do dnia 30 kwietnia 2001 r. - prowadzi do wniosku, że dokonano zmian polegających po pierwsze - na stopniowym obniżeniu powszechnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (z 42 godzin tygodniowo w 2001 r. do 40 godzin tygodniowo docelowo w 2003 r.), po drugie zaś - na wprowadzeniu jako zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Skrócenie tygodnia pracy nastąpiło jednorazowo - z chwilą wejścia w życie ustawy nowelizującej. Obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy rozłożono na raty (art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 marca 2001 r.). Zmiany te oznaczają skrócenie tygodniowej normy czasu pracy w stosunku do poprzedniego stanu prawnego.

Następstwem ustanowienia pięciodniowego tygodnia pracy jest uchylenie art. 129¹ i art. 129³ KP, które normowały problematykę dodatkowych dni wolnych od pracy, oraz art. 104¹ § 1 pkt 3 KP, który przewidywał, że terminy dodatkowych dni wolnych od pracy określa regulamin pracy. Zasadnicza zmiana regulacji dotyczącej

czasu pracy polega bowiem na zastąpieniu systemu czasu pracy opartego na wprowadzeniu trzydziestu dziewięciu dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym przy zachowaniu co do zasady sześciodniowego tygodnia pracy, w którym dniem wolnym od pracy jest niedziela (poprzednio obowiązujący art. 129¹ § 1 KP), systemem pięciodniowego tygodnia pracy (obecnie obowiązujący art. 129 § 1 KP), a więc tygodnia, w którym wolne od pracy są - co do zasady - dwa dni. Jednym z nich pozostaje nadal niedziela, co wynika z art. 138 § 1 KP, drugim może być dowolny dzień tygodnia (dlatego błędne jest potoczne rozumienie wprowadzonej zmiany, zakładające, że wprowadza ona „wolne wszystkie soboty”). W trybie przewidzianym w art. 129⁷ KP (w regulaminie lub w układzie zbiorowym pracy) można ustalić różne dni tygodnia wolne od pracy dla różnych grup pracowników.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 129 § 1 KP, podstawowy czas pracy nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie czterdziestu godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym trzech miesięcy. Użyte w tym przepisie sformułowanie „przeciętnie czterdziestu godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym trzech miesięcy” wywołało kontrowersje. W związku z regulacją dotyczącą - co do zasady - pięciodniowego tygodnia pracy powstało pytanie, przedstawione we wniosku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, czy zasada pięciodniowego tygodnia pracy oznacza, iż w każdym tygodniu pracy pracownik może być zobowiązany do świadczenia pracy najwyżej przez pięć dni, inaczej mówiąc, czy każdy tydzień pracy może się składać najwyżej z pięciu dni pracy (i jest to norma sztywna), czy też określenie „przeciętnie” odnosi się także do ilości dni pracy w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Na tle oceny charakteru prawnego pięciodniowego tygodnia pracy wprowadzonego ustawą z dnia 1 marca 2001 r. zarysowały się dwa stanowiska.

Według pierwszego, zasada pięciodniowego tygodnia pracy oznacza, że w każdym tygodniu pracy pracownik może być zobowiązany do pracy przez nie więcej niż pięć dni. Pogląd ten opiera się na dosłownym brzmieniu przepisu art. 129 § 1 KP, który stanowi, że przewidziane w nim normy czasu pracy (osiem godzin dziennie i przeciętnie czterdzieści dni tygodniowo) odnoszą się do pięciodniowego tygodnia pracy.

Według drugiego, pięciodniowy tydzień pracy ma charakter przeciętny dla danego okresu rozliczeniowego, co oznacza, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego pracownik może pracować przez sześć dni, w innych przez odpowiednio

mniej dni, jednak przeciętny dla danego okresu rozliczeniowego tydzień pracy powinien wynosić nie więcej niż pięć dni. Okres rozliczeniowy nie może przy tym przekraczać trzech miesięcy, co odpowiada mniej więcej trzynastu tygodniom, jednak miesiące te nie muszą się pokrywać z miesiącami kalendarzowymi.

Zawarte w art. 129 § 1 KP stwierdzenie, iż przewidziane w nim normy czasu pracy (osiem godzin dziennie i czterdzieści godzin tygodniowo) odnoszą się do pięciodniowego tygodnia pracy, może sugerować, że każdy tydzień pracy może się składać najwyżej z pięciu dni, a zatem, że podstawowa tygodniowa norma czasu pracy jest sztywna (a co najmniej maksymalna). Gdyby jednak tak miało być, to bezprzedmiotowe byłoby zawarte w tymże przepisie sformułowanie o „przeciętnej” czterdziestogodzinnej (docelowo, od 1 stycznia 2003 r.) normie tygodniowej, ponieważ praca w każdym tygodniu przez maksimum pięć dni po osiem godzin dziennie oznaczałaby, że tygodniowa norma czasu pracy nie przekraczałaby nigdy czterdziestu godzin, a zatem, że czterdziestogodzinna tygodniowa norma czasu pracy miałaby również charakter sztywny (maksymalny), nie zaś przeciętny.

Skoro ustawodawca wyraźnie przewidział, że czterdziestogodzinna norma tygodniowa jest normą przeciętną, to należy uznać, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego wymiar tygodniowego czasu pracy może przekraczać czterdzieści godzin pracy, w innych natomiast może być niższy niż ta norma, jednakże w okresie rozliczeniowym tydzień pracy powinien liczyć przeciętnie czterdzieści godzin. W konsekwencji należy przyjąć, że pięciodniowy tydzień pracy jest tygodniem przeciętnym w okresie rozliczeniowym. Oznacza to, że dopuszczalne jest, aby pracownik w jednym tygodniu pracował przez sześć dni (bez uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających normę czterdziestu godzin w danym tygodniu, gdyż jest to norma przeciętna), w innym zaś jedynie przez cztery dni. Istotne jest natomiast, aby w okresie rozliczeniowym przeciętny tydzień pracy nie przekroczył pięciu dni.

Oparcie się wyłącznie na ściśle literalnej (gramatycznej) wykładni art. 129 § 1 KP musiałoby prowadzić do uznania, że przepis ten jest wewnętrznie sprzeczny. Jeżeli pracownik w każdym tygodniu mógłby pracować maksymalnie przez pięć dni, to przy ośmiogodzinnej dobowej normie czasu pracy jego tygodniowy wymiar czasu pracy zawsze wynosiłby maksymalnie czterdzieści godzin, a zatem niemożliwe byłoby faktyczne realizowanie przeciętnej czterdziestogodzinnej normy tygodniowej. Jeżeli ustawodawca wyraźnie ustanowił czterdziestogodzinną normę tygodniową jako

normę przeciętną, to znaczy, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego tygodniowy wymiar czasu pracy może przekraczać czterdzieści godzin, w innych natomiast musi być odpowiednio obniżony. Dopuszczenie przekroczenia czterdziestogodzinnej normy tygodniowej przy ośmiogodzinnej normie dobowej musi zakładać dopuszczalność pracy przez więcej niż pięć dni w tygodniu. Określenie „przeciętnie” odniesione w omawianym przepisie bezpośrednio do czterdziestogodzinnej normy tygodniowej, musi być pośrednio odniesione również do pięciodniowej normy tygodniowej. Tylko w ten sposób można uniknąć wewnętrznej sprzeczności tego przepisu.

Jak się okazuje, wykładnia językowa nie jest w tym przypadku wystarczająca, ponieważ może prowadzić - jak wynika z uzasadnienia wniosku o wyjaśnienie przepisów budzących wątpliwości oraz powyższych rozważań - do rozbieżnych rezultatów. Celowe jest zatem odwołanie się do wykładni funkcjonalnej.

W wykładni funkcjonalnej podstawowe znaczenie ma rozumienie pojęcia „okres rozliczeniowy”. Wprowadzenie okresu rozliczeniowego oznacza faktycznie bilansowanie dni i godzin pracy. Pewna elastyczność w ustalaniu czasu trwania tygodnia pracy (na przykład: sześć dni w jednym tygodniu, cztery dni w innym) jest ograniczona w ten sposób, że tydzień pracy w okresie rozliczeniowym nie może być dłuższy niż pięć dni. Elastyczność wynika z użycia słowa „przeciętnie”. Jeżeli strony stosunku pracy uzgodnią sześciodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących sześciodniowych tygodni pracy), to muszą zbilansować w okresie rozliczeniowym tygodniową normę w taki sposób, aby przeciętnie wynosiła ona pięć dni, co oznacza, że w okresie rozliczeniowym muszą przewidzieć inny czterodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących czterodniowych tygodni pracy). Tydzień pracy niezbilansowany w okresie rozliczeniowym do pięciu dni będzie się łączył z koniecznością wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podkreślenia wymaga w związku z tym, że nie jest dopuszczalne bilansowanie dni pracy godzinami pracy (na przykład ustalenie w jednym tygodniu sześciu dni pracy w pełnym obciążeniu po osiem godzin na dobę, a w innym tygodniu pięciu dni pracy z odpowiednim skróceniem dobowego wymiaru pracy, aby po zbilansowaniu okazało się, że w okresie rozliczeniowym tygodniowa norma nie przekroczyła przeciętnie czterdziestu godzin). Musi być zachowana pięciodniowa norma tygodniowa w okresie rozliczeniowym (po zbilansowaniu dni pracy). Bilansowaniu muszą podlegać zarówno godziny, jak i dni pracy. Norma tygodniowa to jednocześnie (równolegle)

godziny (przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym) i dni (przeciętnie pięć dni tygodniowo w okresie rozliczeniowym).

W ostatnich latach w krajach o rozwiniętej gospodarce wzrasta rozbieżność między czasem pracy indywidualnych pracowników a czasem funkcjonowania zakładu pracy: indywidualny czas pracy staje się coraz krótszy, zaś funkcjonowanie zakładów pracy wydłuża się. Tendencja ta sprzyja przedsiębiorcom i ich przedsiębiorstwom w osiągnięciu większej efektywności, większego wykorzystania zdolności produkcyjnych, w łatwiejszym dostosowaniu się do nowych okoliczności i potrzeb rynku, a przez to w osiąganiu wyższych zysków z produkcji i zwiększeniu konkurencyjności własnych towarów i usług. Tendencja ta odpowiada aspiracjom pracowników do bardziej udanego i zadowalającego łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz lepszej organizacji własnego czasu, z odpowiednim podziałem na czas poświęcony pracy zawodowej i czas służący realizacji innych osobistych potrzeb. Wreszcie, co najważniejsze z punktu widzenia wszelkich starań o zmniejszenie bezrobocia, elastyczność rozwiązań w zakresie czasu pracy pozwala włączyć większą ilość osób w rynek pracy i zwiększa tym samym możliwości zatrudnienia. Interpretacja nowej regulacji czasu pracy powinna uwzględniać również jej kontekst społeczno-polityczny i ekonomiczny.

Z tej przyczyny należy zerwać ze stereotypem, że przepisy o czasie pracy, mając charakter gwarancyjny z punktu widzenia pracownika, są przepisami bezwzględnie obowiązującymi w tym znaczeniu, że nie jest możliwe jakiegokolwiek odstępstwo od sztywnych reguł w nich przewidzianych (na przykład: odstępstwo od maksymalnie pięciodniowego tygodnia pracy), nawet wówczas, gdy pracownik godzi się na elastyczne ukształtowanie czasu pracy, które może być korzystne również z jego punktu widzenia. Należy zatem dopuścić takie ukształtowanie czasu pracy, w drodze porozumień między pracodawcą i pracownikami (reprezentacją pracowników), które - uwzględniając ochronne znaczenie przepisów prawa pracy i gwarancje praw pracowniczych - pozwoli na swobodne ustalenie rozkładu czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Przepisy o okresie rozliczeniowym stanowią owe minimum gwarancyjne o charakterze bezwzględnie obowiązującym, skoro w okresie tym przeciętny tydzień pracy nie może przekraczać pięciu dni.

Wyjaśnienie wątpliwości przedstawionych we wniosku powinno także uwzględniać to, na ile normy czasu pracy mają charakter gwarancyjny dla pracownika, na ile powinny chronić prawa pracownika i jakie są przyczyny tej ochrony. Naj-

ważniejsza jest norma dobowa (ośmiogodzinna) i ona powinna być traktowana jako bezwzględnie obowiązująca, z wyjątkami wyraźnie ustawowo uregulowanymi. Norma tygodniowa (pięciodniowa) już chroniona być nie musi, jeżeli tylko pracownikowi zostanie zagwarantowany nieprzerwany 24-godzinny cotygodniowy okres wypoczynku. Nie powinno się również z tego względu usztywniać norm tygodniowych, zwłaszcza jeśli pracownik godzi się na normę ruchomą (np. sześć dni pracy w jednym tygodniu, a za to cztery dni pracy w innym tygodniu). Okres rozliczeniowy dotyczy normy tygodniowej a nie dobowej, a zatem istotny jest przeciętny pięciodniowy tydzień pracy w tym okresie, inaczej mówiąc chodzi o to, aby w okresie rozliczeniowym przeciętny tydzień pracy nie był dłuższy niż pięć dni.

Potrzeba elastyczności ustalania czasu pracy nie może być jednak traktowana jako przyzwolenie na dowolność działań pracodawcy oraz pełną swobodę stron. Przepisy o czasie pracy (normach czasu pracy) mają charakter gwarancji ochronnych dla pracownika przewidzianych w prawie pracy. Ustalenie rozkładów czasu pracy poszczególnych pracowników, respektujących normy czasu pracy o charakterze gwarancyjnym, w regulaminie lub w układzie zbiorowym (art. 129⁷ KP) przeciwdziała nadużyciom ze strony pracodawców.

Nie można przyjąć, że nowe przepisy o czasie pracy wprowadziły sztywny pięciodniowy tydzień pracy. Takie założenie doprowadziłoby do nieprzewidywalnych komplikacji w funkcjonowaniu wielu zakładów pracy. Wykładnia nowych przepisów powinna być dokonana w duchu odpowiadającym potrzebom współczesnego rynku dóbr i usług oraz rynku pracy.

Zasada pięciodniowego tygodnia pracy odnosi się do wszystkich rodzajów (systemów) czasu pracy. Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą w każdym tygodniu pracy pracownik mógłby pracować maksymalnie przez pięć dni, podważałoby istotę systemów czasu pracy dotyczących: pracy w ruchu ciągłym (art. 132 KP), prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności (art. 139 § 1 pkt 10 KP), pracy polegającej na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy (art. 142 KP).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przewidziana w art. 129 § 1 KP (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy) regulacja oznacza, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w tym przepisie w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

V.

Udzielając odpowiedzi na drugie z przedstawionych pytań, dotyczące wykładni art. 138 § 1 KP, Sąd Najwyższy kierował się następującymi względami. Wprowadzając pięciodniowy tydzień pracy ustawodawca nie wskazał, który dzień tygodnia (poza niedzielą) ma być dniem wolnym od pracy. W szczególności nie ustanowił reguły, według której praca miałaby być wykonywana przez pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku. Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy nie wprowadziła zatem powszechnie wolnych sobót jako drugiego - obok niedzieli - dnia wolnego od pracy w każdym kolejnym tygodniu pracy. Drugim - poza niedzielą - dniem wolnym od pracy może być każdy dzień tygodnia od poniedziałku do soboty. Nie musi być to również dzień stały w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego.

Zgodnie z treścią art. 138 § 1 KP, niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Święta zostały wskazane w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 28 ze zm.). Dni świątecznych jest dwanaście. Większość z nich ma charakter stały w tym znaczeniu, że pewne święta powiązane są z określonymi datami (1 stycznia, 1 maja, 3 maja, 15 sierpnia, 1 listopada, 11 listopada, 25 grudnia i 26 grudnia), mogą zatem przypaść w każdy dzień tygodnia (także w niedzielę). Inne są świętami ruchomymi w tym znaczeniu, że w różnych latach przypadają na różne dni kalendarzowe, za to na stałe dni tygodnia (pierwszy dzień Wielkiej Nocy zawsze w niedzielę, drugi dzień Wielkiej Nocy zawsze w poniedziałek, pierwszy dzień Zielonych Świątek zawsze w poniedziałek, Boże Ciało zawsze we czwartek); spośród tych świąt Niedziela Wielkanocna nie tworzy nigdy „dodatkowego” dnia wolnego od pracy, gdyż pokrywa się z niedzielą jako dniem tygodnia. Można założyć, że przeciętnie w ciągu roku święta tworzą dziesięć do jedenastu dodatkowych - poza niedzielami - dni ustawowo wolnych od pracy (np. w roku 2001 r. Święto Niepodległości - 11 listopada przypadało w niedzielę, a tym samym pracownik „stracił” jeden dzień ustawowo wolny od pracy).

Postawione we wniosku pytanie sprowadza się do tego, czy w razie gdy święto, o jakim mowa w art. 138 § 1 KP, przypada na inny dzień tygodnia niż niedziela, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi kolejny dzień wolny od pracy, a więc czy w tym tygodniu pracownik będzie pracował tylko przez cztery dni (a w tygodniu, w którym przypada 1 maja i 3 maja albo 25 grudnia i 26 grudnia tylko trzy dni), czy też okoliczność, że święto przypada w ciągu tygodnia (poza niedzielą) sprawia, że zostaje wyczerpana tygodniowa pięciodniowa norma czasu pracy i pra-

cownik powinien pracować w tym tygodniu we wszystkie pozostałe dni (poza niedzielą i świętem).

Udzielając odpowiedzi na tak postawione pytanie należy zwrócić uwagę na różną funkcję niedziel oraz innych dni świątecznych. Niedziela jako dzień wolny od pracy stanowi ustawową gwarancję prawa do wypoczynku. Dni świąteczne (święta) wolne od pracy służą - jak sama nazwa wskazuje - świętowaniu świąt państwowych lub religijnych. Jest to w przypadku świąt państwowych czas na udział w uroczystościach, celebrowaniu pewnych rocznic, a w przypadku świąt kościelnych czas na udział w obrzędach religijnych. Odmienne jest w związku z tym uregulowana kwestia ekwiwalentu w postaci dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę i w zamian za pracę w święto (art. 140 § 1 KP). Ponieważ funkcje tych dwóch kategorii dni wolnych od pracy są różne, może budzić wątpliwości, czy w sytuacji, gdy w jakimś tygodniu w okresie rozliczeniowym przypada święto przeciętna tygodniowa norma czasu pracy podlegająca zbilansowaniu w tym okresie rozliczeniowym powinna być odpowiednio obniżona w związku z owym świętem jako dniem ustawowo wolnym od pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z dnia 1 marca 2001 r. wprowadzając pięciodniowy tydzień pracy nie zmieniła postanowień art. 138 § 1 KP. Treść normatywna tego przepisu oznacza, że w sytuacji, gdy w danym tygodniu przypada święto, pracownik ma przepracować mniej godzin niż wynikałoby to z tygodniowej normy czasu pracy i w związku z tym - co stanowi oczywistą tego konsekwencję - przepracować odpowiednio mniej dni (trudno bowiem zakładać, że zmniejszenie tygodniowej normy czasu pracy wyrażonej w godzinach nie przenosi się na zmniejszenie tygodniowej normy czasu pracy wyrażonej w dniach). Pięciodniowy tydzień pracy jako zasada obowiązuje zatem w tych tygodniach, w których nie ma święta przypadającego w innym dniu niż niedziela. Przy obliczaniu wymiaru czasu pracy, czyli liczby godzin, które pracownik powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym, każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela, powoduje obniżenie tej liczby godzin, a przez to obniżenie liczby dni pracy w tym tygodniu. Oznacza to, że pracownik nie ma obowiązku „odpracowania” dnia świątecznego, nawet gdy jest to trzeci dzień wolny od pracy w danym tygodniu.

Święto, o jakim mowa w art. 138 § 1 KP, przypadające w innym dniu tygodnia niż niedziela, pomniejsza tygodniowy wymiar czasu pracy o przeciętną normę dobową. Założenie obowiązku świadczenia pracy przez pracownika w ciągu pięciu pozo-

stałych dni tygodnia byłoby sprzeczne z art. 138 § 1 KP. W tygodniach, w których przypadają dwa dni świąteczne (ustawowo wolne od pracy) poza niedzielą - np. 1 i 3 maja, 25 i 26 grudnia - „zabrakłoby” owego piątego dnia pracy wypełniającego tygodniową pięciodniową normę, a brak jest podstaw do tego, aby inaczej traktować święto, które jest w tygodniu drugim (obok niedzieli) dniem ustawowo wolnym od pracy, odmiennie zaś święto, które jest trzecim dniem ustawowo wolnym od pracy. Należy zatem uznać, że w tygodniu, w którym święto przypada w innym dniu niż niedziela, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi jeszcze inny - poza niedzielą i świętem - dzień wolny od pracy. Przyjęcie odmiennego założenia stawiałoby pod znakiem zapytania sam cel nowelizacji przepisów o czasie pracy wprowadzonej ustawą z dnia 1 marca 2001 r. Skoro zastąpiono system rozkładu czasu pracy przewidujący trzydzieści dziewięć dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym (art. 129¹ § 1 KP przed nowelizacją) systemem opierającym się na zasadzie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 KP po nowelizacji), to ze względu na ilość świąt w roku przypadających w innym dniu tygodnia niż niedziela (przeciętnie dziesięć - jedenaście dni) i dotychczasową ilość dodatkowych dni wolnych od pracy (łącznie trzydzieści dziewięć dni) oznaczałoby to wprowadzenie dodatkowo jedynie dwóch - trzech dni wolnych od pracy, a nie taki był zamiar (cel) ustawodawcy, zwłaszcza że wprowadzenie omawianych zmian było powszechnie wiązane z argumentacją o skróceniu tygodniowego czasu pracy. Jeżeli okres rozliczeniowy wynosi trzy miesiące, czyli mniej więcej trzynaście tygodni (trzynaście tygodni to 91 dni, a dowolnie wybrane trzy kolejne miesiące w roku mają 90, 91 albo 92 dni), to oznacza, że w ciągu tych trzynastu tygodni pracownik powinien mieć trzynaście dni wolnych od pracy oprócz niedziel i świąt. Taki jest sens wprowadzonej od 1 maja 2001 r. regulacji czasu pracy dotyczącej normy tygodniowej.

W odróżnieniu od niedziel i świąt, które są ustanowione jako dni wolne od pracy jednolicie dla wszystkich pracowników i są nazywane dniami ustawowo wolnymi od pracy, dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy oraz z bilansowania przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, mogą być różne dla pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, a nawet dla poszczególnych grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy. Mogą też być różne w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego. W związku z tym sobota nie jest dniem wolnym od pracy w ramach pięciodniowego tygodnia pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w związku z nowelizacją art. 129 § 1 KP wynikająca z art. 138 § 1 KP regulacja dotycząca dni wolnych od pracy oznacza, że wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni - a tym samym godzin - pracy.

VI.

Biorąc pod rozwagę dotychczasowe, przedstawione wyżej (w punkcie III.) orzecznictwo Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na dwa pierwsze pytania związku zawodowego i odmówił udzielenia odpowiedzi na trzecie z nich. Odmawiając podjęcia uchwały zawierającej odpowiedź na trzecie pytanie, Sąd Najwyższy miał na względzie wyrażany w orzecznictwie pogląd, że zasadą postępowania sądowego jest dokonywanie wykładni przepisów prawnych w toku instancyjnego rozpoznawania spraw. Nie jest właściwe odwracanie toku instancji poprzez wypowiedź Sądu Najwyższego nie będącą rozstrzygnięciem konkretnej sprawy, lecz abstrakcyjną, oderwaną od dorobku orzeczniczego sądów niższej instancji i konkretnych okoliczności faktycznych wykładnią jakiegoś przepisu. Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy obowiązują od 1 maja 2001 r. (tego dnia weszła w życie ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy) i nie ujawniły się dotąd jakiegokolwiek rozbieżności w orzecznictwie sądów dotyczące ich wykładni. Sam wnioskodawca nie powołuje się na rozbieżności w orzecznictwie sądów, a jedynie na wątpliwości ujawnione w pytaniach kierowanych do Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przez organizacje związkowe oraz wynikające z niejednolitej praktyki stosowania przepisów przez pracodawców, przy czym w dołączonych do wniosku pisemnych stanowiskach osób zatrudnionych w Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej problem czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy oraz problem rozumienia art. 139 pkt 3 KP w związku z art. 140 § 2 KP w kontekście zmian (nowej treści) art. 129 § 1 KP nie został w ogóle poruszony. A zatem jedyny argument przemawiający za odpowiedzią na dwa pierwsze pytania - odmienna interpretacja treści art. 129 § 1 KP przedstawiona w dołączonych do wniosku pismach - nie dotyczy pytania trzeciego. W stosunku do trzeciego pytania wnioskodawca nie przedstawił równocześnie żadnych argumentów, które miałyby odniesienie do przesłanek wskazanych w art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie przedstawił zwłaszcza takich problemów, wątpliwości i sprzeczności, które uzasadniałyby przedstawienie abstrakcyjnej wykładni przepisów prawa przez Sąd

Najwyższy. Uzasadnienie wątpliwości samego związku nie ma charakteru dogmatycznego, a raczej aksjologiczny. Nie przedstawiając argumentacji prawnej, wnioskodawca twierdzi jedynie, że przy określonym rozumieniu przepisu pracownicy w czterobrygadowej organizacji pracy byłiby gorzej traktowani (dyskryminowani), nie twierdzi natomiast, że określony przepis należy tak, a nie inaczej interpretować. Analiza dogmatyczna prowadzi do wniosku, że art. 129 § 1 KP nie ma odniesienia do art. 132 § 4 i § 5 KP. Nie ma bowiem w art. 132 § 4 i § 5 odesłania do norm czasu pracy wynikających z art. 129 § 1 KP. Przepis ten jest jasny i jednoznaczny i dlatego nie ma powodu, aby udzielać odpowiedzi.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy udzielił na pierwsze i drugie pytanie odpowiedzi takiej, jak zawarta w sentencji uchwały, odmawiając jednocześnie podjęcia uchwały zawierającej odpowiedź na trzecie z pytań.

=====