Tomasz Demendecki

Właściwa chwila (pora) dokonania doręczenia pisma procesowego w postępowaniu cywilnym na podstawie art. 134 § 1 k.p.c. : glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r. (I CZ 163

Studia Iuridica Lublinensia 18, 143-153

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Studia Iuridica Lublinensia 18, 2012

Tomasz Demendecki

Właściwa chwila (pora) dokonania doręczenia pisma procesowego w postępowaniu cywilnym na podstawie art. 134 § 1 k.p.c.[1]

Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r. (I CZ 163/11)[2]

W postanowieniu z dnia 3 lutego 2012 r. (I CZ 163/11) Sąd Najwyższy zaprezentował tezę, iż sobota nie stanowi dnia ustawowo wolnego od pracy w rozumieniu art. 134 § 1 k.p.c. w związku z art. 1 ustawy z 1951 r. o dniach wolnych od pracy.[3]

Przytoczony pogląd został sformułowany przez Sąd Najwyższy w sprawie z urzędu, przy uczestnictwie Małgorzaty S., o wpis do Rejestru Dłużników Niewypłacalnych, podczas rozpoznawania na posiedzeniu niejawnym w Izbie Cywilnej zażalenia dłużniczki na postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 24 października 2011 r.

Postanowieniem z dnia 24 października 2011 r. Sąd Okręgowy odrzucił skargę kasacyjną uczestniczki od postanowienia tego Sądu z dnia 13 lipca 2011 r., przyjmując, iż wskazany nadzwyczajny środek zaskarżenia został wniesiony w dniu 14 października 2011 r., a więc po upływie ustawowego terminu dwóch miesięcy od dnia doręczenia uczestniczce odpisu orzeczenia wraz z uzasadnieniem, co nastąpiło w dniu 13 sierpnia 2011 r.

W zażaleniu na postanowienie z dnia 24 października 2011 r. uczestniczka zarzuciła, że zostało ono wydane z naruszeniem art. 398^5 § 1 k.p.c. w związku z art. 398^6 § 2 k.p.c. przez błędne ustalenie terminu doręczenia jej orzeczenia zaskarżonego skargą kasacyjną wraz z uzasadnieniem oraz art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wyjaśnienia wszystkich okoliczności mających znaczenie dla ustalenia daty

[1] Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. nr 43, poz. 296 ze zm. – dalej jako k.p.c.

[2] Lex nr 1215255.

[3] Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, Dz. U. nr 4, poz. 28 ze zm. – dalej jako u.d.w.p.

doręczenia. Zdaniem skarżącej, postanowienie z dnia 13 lipca 2011 r. z uzasadnieniem zostało jej doręczone w dniu 16 sierpnia 2011 r., co potwierdzać ma „stempel pocztowy na kopercie", zaś z uwagi na fakt, że dzień 13 sierpnia 2011 r. był sobotą, a więc dniem wolnym od pracy, doręczenie tego dnia nie mogło zostać dokonane. Na tej podstawie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W powyższej sprawie Sąd Najwyższy oddalił zażalenie, uznając je za bezzasadne. W uzasadnieniu do komentowanego postanowienia potwierdził prawidłowość ustaleń Sądu Okręgowego, że odpis postanowienia z dnia 13 lipca 2011 r. z uzasadnieniem został doręczony skarżącej w dniu 13 sierpnia 2011 r., co wynika z potwierdzenia odbioru znajdującego się w aktach sprawy (k. 44). Wbrew twierdzeniu skarżącej, w aktach sprawy nie ma żadnego dokumentu wskazującego na odmienną datę doręczenia, a w szczególności koperty ze stemplem z dnia 16 sierpnia 2011 r. Data ta figuruje wprawdzie na potwierdzeniu odbioru odpisu orzeczenia z uzasadnieniem, jest ona jednak zawarta w prezentacie potwierdzającej otrzymanie tego potwierdzenia przez Sąd Okręgowy. Zdaniem Sądu Najwyższego, a wbrew twierdzeniom skarżącej, nie ulega przy tym wątpliwości, że sobota nie stanowi dnia ustawowo wolnego od pracy w rozumieniu art. 134 § 1 k.p.c. w związku z art. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna została złożona po terminie, który stosownie do art. 398^5 § 1 k.p.c. upłynął dnia 13 października 2011 r.

Prawidłowość i skuteczność czynności doręczenia została w polskim prawie procesowym cywilnym uzależniona od wielu czynników, także od właściwego momentu jej dokonania. Zgodnie z brzmieniem art. 134 § 1 k.p.c., w dni ustawowo uznane za wolne od pracy, jak też w porze nocnej, pisma doręczać można tylko w wyjątkowych wypadkach za uprzednim zarządzeniem prezesa sądu. Przewidziane ograniczenie dotyczące pory (chwili) dokonywania doręczeń nie może być zarazem wyłączone wolą samego adresata pisma.

A contrario, zasadą obrotu doręczeniowego jest więc dokonywanie przedmiotowej czynności w dni robocze (dobie pracowniczej), w porze dziennej.

Aktualnie obowiązująca regulacja kodeksowa uwalnia podmioty będące jej adresatami od ingerencji, w każdym czasie, organów realizujących powierzone im zadania w ramach obrotu doręczeniowego, respektując ich prawo do niezakłóconego korzystania z wypoczynku (por. art. 14 k.p.[4] w związku z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP[5]). Wydaje się więc ze względu na swą funkcję ze wszech miar potrzebna, chroniąc istotną sferę prywatności podmiotów występujących w ob-

[4] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm. – dalej jako k.p.

[5] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. nr 78, poz. 483 ze zm. – dalej jako Konstytucja RP.

rocie doręczeniowym w roli adresatów pism. Powinna zarazem uzyskać bardziej kompleksowy charakter.

Konstrukcja dyspozycji art. 134 k.p.c., hołdująca ideologii kultu pracy, uwzględnia bowiem wyłącznie specyfikę aktywności życiowej adresata pisma (właściwego lub zastępczego), będącego osobą fizyczną świadczącą pracę (w domyśle będącą pracownikiem). Nie bierze pod uwagę natomiast swoistości funkcjonowania innych kategorii podmiotów prawa o wyższym stopniu złożoności swej wewnętrznej struktury organizacyjnej, aktywnych w innych pasmach czasowych niż określone ustawowo (w tym pracodawców, także kreujących jednoosobowe zakłady pracy). Ambiwalentnie traktuje również podmioty pozostające bez pracy (osoby bezrobotne), których aktywność życiowa nie pozostaje związana z określonym ustawowo dziennym i tygodniowym rozkładem czasu pracy. Ponadto prezentowane rozwiązanie prawne, odnosząc się wyłącznie do konwencjonalnej czynności doręczenia pism, nie zostało w ogóle zaadoptowane do potrzeb elektronicznego obrotu doręczeniowego (por. m.in. art. 131^1 k.p.c.).

Komentowane orzeczenie na gruncie obowiązującej regulacji kodeksowej dotyka niezwykle istotnego problemu -– dla zapewnienia skuteczności czynności doręczenia – określenia zakresu pojęcia „dzień ustawowo uznany za wolny od pracy". Należy podkreślić, że postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r., I CZ 163/11 wpisuje się w kanon wielu orzeczeń poświęconych prezentowanej problematyce[6]; zarazem jest pierwszym orzeczeniem bezpośrednio odnoszącym się do instytucji czynności doręczenia w postępowaniu cywilnym.

Pojęcie „dzień" w języku potocznym oznacza jednostkę czasu: „część doby; przeciąg czasu od rana do wieczora"[7], „okres od wschodu do zachodu słońca; także światło spowodowane znajdowaniem się słońca nad horyzontem".[8] Etymologicznie uznawane jest za wyraz rodzimy, ogólnosłowiański. Pierwotne znaczenie

---

[6] Por. w szczególności: postanowienie SN z dnia 28 listopada 1997 r., I CZ 144/97, OSNC 1998, nr 6, poz. 95, z glosą M. Gersdorf, OSP 1998, z. 10, poz. 167; wyrok NSA z dnia 2 września 1999 r., SA/Sz 1498/98, LEX nr 38994; uchwała składu siedmiu sędziów SN – zasada prawna – z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004, nr 1, poz. 1; postanowienie SN z dnia 17 listopada 2003 r., I PZ 87/03, LEX nr 1126779; postanowienie SN z dnia 24 listopada 2003 r., IV KZ 43/03, OSNKW 2004, nr 1, poz. 8; wyrok NSA z dnia 30 marca 2006 r., II GSK 401/05, LEX nr 197607; postanowienie SN z dnia 26 lutego 2007 r., IV KZ 13/07, OSNwSK 2007, nr 1, poz. 536; postanowienie SN z dnia 24 maja 2007 r., V CZ 43/07, LEX nr 611447; postanowienie SN z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 184/07, LEX nr 964470; postanowienie SN z dnia 25 października 2007 r., IV KZ 95/07, OSNwSK 2007, nr 1, poz. 2375; postanowienie SN z dnia 11 lutego 2009 r., V CZ 5/09, LEX nr 746189; wyrok NSA z dnia 16 lutego 2009 r., I OSK 388/08, LEX nr 538635; uchwała siedmiu sędziów NSA z dnia 15 czerwca 2011 r., I OPS 1/11, ONSAiWSA 2011, nr 5, poz. 95.

[7] „Dzień" (hasło), [w:] K. Długosz-Kurczabowa, *Wielki słownik etymologiczno-historyczny języka polskiego*, Warszawa 2008, s. 169 i n.

[8] „Dzień" (hasło), [w:] M. Szymczak red., *Słownik języka polskiego*, t. I, Warszawa 1988, s. 501.

morfemu głównego oznaczało „jasny, błyszczący”.[9] W języku prawnym i prawniczym przedmiotowe pojęcie utożsamiane jest często z „dobą” jako „dniem kalendarzowym; okresem obrotu Ziemi dookoła swej osi, dzielonym na dwadzieścia cztery godziny”[10] (por. art. 111 § 1 k.c.[11]).

Biorąc pod uwagę specyficzne znaczenie tego określenia użytego w art. 134 k.p.c., w tym jego wyraźne odesłanie do rozkładu czasu pracy, w braku stosownej definicji ustawowej, przyjąć należy, iż dzień wolny od pracy oznacza dobę przypadającą bezpośrednio po zakończeniu doby pracowniczej. Taka wykładnia opiera się na założeniu, że pojęcie dnia wolnego jest ściśle powiązane z pojęciem doby pracowniczej. W obecnym stanie prawnym rozliczanie czasu pracy następuje bowiem, co do zasady, w skali doby pracowniczej. Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 k.p., przez dobę należy rozumieć dwadzieścia cztery kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Pojęcie doby pracowniczej częściowo odpowiada dobie kalendarzowej, jako że liczy ona dwadzieścia cztery godziny, częściowo zaś jest odmienne – bo nie zaczyna się ona o godzinie 0.00, lecz o godzinie, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Rozkład czasu pracy u danego pracodawcy może być zróżnicowany dla poszczególnych grup pracowniczych, dlatego dla nich doba rozpoczyna się o różnych godzinach. Doba odpoczynku niedzielnego (art. 133 § 3 k.p.) oraz doba pracy w niedzielę lub święto (art. 151^9 § 2 k.p.) rozpoczynają się o godzinie 6.00 w tych dniach, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Doba służy do określenia, ile godzin w jej czasie pracownik powinien pracować (osiem godzin w podstawowym czasie pracy; co do innych czasów pracy zob. art. 135–148 k.p.), a ile odpoczywać (art. 132 k.p.).[12]

W związku z tym należy uznać, że do celów udzielenia dnia wolnego także konieczne jest przyjęcie, że dzień wolny od pracy oznacza okres dwudziestu czterech kolejnych godzin po zakończeniu doby pracowniczej. Ustawowe określenie granic doby i wyposażenie jej w konstrukcję odpoczynku dobowego uwypukla jej odrębność oraz kompletność. Zakładając, że tworząc te dwa pojęcia, ustawodawca postępował racjonalnie, należy uznać, że dążył on również do zachowania kompatybilności wszystkich pojęć odnoszących się do czasu pracy. Nie można zatem definiować pojęcia dnia wolnego od pracy w oderwaniu od pojęcia

---

[9] „Dzień (hasło), [w:] K. Długosz-Kurczabowa, *Wielki słownik etymologiczno-historyczny*…, s. 169.

[10] „Doba” (hasło), [w:] M. Szymczak red., *Słownik języka polskiego*, s. 403.

[11] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz. U. nr 16, poz. 93 ze zm. – dalej jako k.c.

[12] Por. także: A. Różańska, *O pojęciu doby w przepisach o czasie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 7, s. 28.

doby pracowniczej. W odmiennej sytuacji powstałby system pojęć niezależnych od siebie, na których trudno byłoby oprzeć porządek prawny i interpretować go w sposób zupełny i poprawny. Oba wymienione pojęcie mają charakter znaczeniowo rozłączny, dlatego rozpoczęcie dnia wolnego możliwe jest dopiero wtedy, gdy zakończy się doba pracownicza – nie wcześniej.

Przeprowadzenie językowej wykładni pojęcia „dzień ustawowo uznany za wolny od pracy" prowadzi do konieczności wskazania w obowiązującym systemie prawnym regulacji prawnej rangi ustawy, uznającej konkretny dzień – określony datą lub jako dzień tygodnia albo w inny sposób – jako dzień „wolny od pracy".

Należy zauważyć, iż wyłącznie uprawnieniem prawodawcy jest wiążące wskazanie takiego dnia. Nie można więc domniemywać, że określony dzień, bez wyraźnego wskazania w ustawie, posiada przymiot wolnego od pracy. Ponadto jedynie właściwym aktem normatywnym dla określenia danego dnia za wolny od pracy jest ustawa.

Dni wolne od pracy to takie, które za takie uznane zostały na podstawie art. 1 u.d.w.p. oraz art. 9 ust. 1 Konkordatu z dnia 28 lipca 1993 r. między Stolicą Apostolską i Rzecząpospolitą Polską.[13] Są nimi: niedziele, 1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja – Święto Państwowe, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości, 25 i 26 grudnia – pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.[14] Należy przy tym podkreślić, iż wskazany katalog dni wolnych od pracy ma z całą pewnością charakter zamknięty, a jego ewentualna zmiana pociągnąć musiałaby za sobą nowelizację wskazanej ustawy. Sobota, jako dzień tygodnia niewskazany w powyżej prezentowanym katalogu, nie jest więc dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy.

Jak wynika z powszechnie akceptowanego stanowiska judykatury, o dniu ustawowo wolnym od pracy można mówić jedynie w odniesieniu do takich dni, które zostały uznane za wolne przepisem ustawy, a uregulowanie to ma walor powszechności, a nie ogranicza się do określonych zakładów pracy lub oznaczonych grup pracowników. Soboty nie charakteryzują się takimi cechami, gdyż jako dni wolne nie mają charakteru powszechnego, chociaż obejmują wiele grup pracowników i wiele zakładów pracy.[15]

---

[13] Dz. U. nr 51, poz. 318.

[14] Por. także ustawa z dnia 26 kwietnia 1950 r. o ustanowieniu dnia 1 maja świętem państwowym, Dz. U. nr 19, poz. 157 ze zm.; ustawa z dnia 15 lutego 1989 r. o ustanowieniu Narodowego Święta Niepodległości, Dz. U. nr 6, poz. 34; ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o przywróceniu Święta Narodowego Trzeciego Maja, Dz. U. nr 28, poz. 160.

[15] Por. postanowienie SN z dnia 27 kwietnia 2001 r., III CZ 3/01, niepubl.; postanowienie SN z dnia 20 maja 2002 r., I PKN 502/01, OSNP – wkł. 2002, nr 17, poz. 4; uchwała składu siedmiu

Warto nadmienić, że soboty, jako dnia wolnego od pracy, nie ustanawiają także ustawy dotyczące wolności sumienia i wyznania oraz stosunku do Kościołów Państwa. W szczególności art. 42 u.g.w.s.w.[16] stanowi, że osoby należące do Kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Zwolnienie od pracy może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym osoby niepełnoletnie mogą korzystać z prawa do zwolnienia od pracy lub nauki na wniosek swych rodziców bądź opiekunów prawnych.

Na podstawie upoważnienia przewidzianego w art. 42 ust. 4 u.g.w.s.w. wydane zostało rozporządzenie Ministrów: Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do Kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy.[17] Zgodnie z nim, pracownik należący do Kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, prośbę o udzielenie zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 42 ust. 1 u.g.w.s.w., powinien zgłosić pracodawcy co najmniej siedem dni przed dniem zwolnienia. Pracodawca zawiadamia pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż trzy dni przed dniem zwolnienia. Nie dotyczy to świąt religijnych przypadających w określonym dniu każdego tygodnia. W celu umożliwienia pracownikowi obchodzenia tych świąt pracodawca, na prośbę pracownika, ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Podobne w brzmieniu są regulacje zawarte w art. 14 ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego[18], w art. 11 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej[19], w art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewan-

sędziów SN – zasada prawna z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004, nr 1, poz. 1; postanowienie SN z dnia 12 czerwca 2003 r., IV CZ 12/03, niepubl; postanowienie SN z dnia 30 lipca 2003 r., II CZ 90/02, niepubl.; postanowienie SN z dnia 20 stycznia 2005 r., II CZ 157/04, niepubl.; postanowienie SN z dnia 11 sierpnia 2005 r., V CZ 89/05, niepubl.; wyrok NSA z dnia 4 października 2006 r., II GSK 153/06, LEX nr 276715; wyrok NSA z dnia 19 kwietnia 2007 r., I OSK 1505/06, LEX nr 327763; postanowienie SN z dnia 24 maja 2007 r., V CZ 43/07, niepubl.; postanowienie SN z dnia 11 lutego 2009 r., V CZ 5/09, LEX nr 746189.

[16] Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, t.j. Dz. U. z 2005 r. nr 231, poz. 1965 ze zm. – dalej jako u.g.w.s.w.

[17] Dz. U. nr 26, poz. 235.

[18] Dz. U. nr 66, poz. 287 ze zm.

[19] Dz. U. nr 97, poz. 480 ze zm.

gelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej[20], w art. 12 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Metodystycznego w Rzeczypospolitej Polskiej[21], w art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Reformowanego w Rzeczypospolitej Polskiej[22], w art. 9 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej[23], w art. 9 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Starokatolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej[24], w art. 12 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej[25], w art. 11 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego w Rzeczypospolitej Polskiej[26], w art. 11 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do gmin wyznaniowych żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej[27], w art. 27 ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Karaimskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej[28] oraz w art. 34 ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej[29].

W żadnej z powyżej wskazanych ustaw ustawodawca nie uznaje soboty za dzień wolny od pracy, także w przypadku tych wyznań, w których sobota jest świętem religijnym. Powołane akty normatywne przewidują natomiast wyłącznie prawo do zwolnień od pracy i nauki na czas obejmujący święta religijne. Ponadto w ustawach tych wyraźnie odróżnia się dni świąt religijnych, w których przysługuje prawo do zwolnienia od pracy, od dni ustawowo wolnych od pracy.

Aktem prawnym dotyczącym także problematyki dni wolnych od pracy jest kodeks pracy, a zwłaszcza jego przepisy dotyczące czasu pracy. W tym zakresie niewątpliwie przepisem uznającym określone dni za wolne od pracy jest art. 151^9 § 1 k.p. Stanowi on, że niedziele oraz święta określone przepisami o dniach wolnych od pracy są dniami wolnymi od pracy. Przepis ten odsyła więc do właściwych przepisów prawnych, a co do uznania niedzieli za dzień wolny od pracy – powtarza ich regulacje; nie wprowadza innych dni wolnych od pracy, w szczególności nie uznaje soboty za dzień wolny od pracy.

W obowiązującym stanie prawnym dni wolnych od pracy dotyczy też art. 129 § 1 k.p., który wprawdzie nie stanowi wprost o dniach wolnych od pracy

[20] Dz. U. nr 73, poz. 323 ze zm.
[21] Dz. U. nr 97, poz. 479 ze zm.
[22] Dz. U. nr 73, poz. 324 ze zm.
[23] Dz. U. nr 41, poz. 252 ze zm.
[24] Dz. U. nr 41, poz. 253 ze zm.
[25] Dz. U. nr 41, poz. 254 ze zm.
[26] Dz. U. nr 97, poz. 481 ze zm.
[27] Dz. U. nr 41, poz. 251 ze zm.
[28] Dz. U. nr 30, poz. 241 ze zm.
[29] Dz. U. nr 30, poz. 240 ze zm.

(dodatkowo), ale ustanawia dobową i tygodniową normę czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie może więc budzić zastrzeżeń stwierdzenie, że wprowadza on pięciodniowy tydzień pracy, a więc drugi dzień w tygodniu (poza niedzielą) wolny od pracy. Nie ma jednak wątpliwości, że ten przepis nie stanowi, że tym drugim dniem w tygodniu wolnym od pracy ma być sobota.

Pojęcie dnia wolnego w kontekście przepisów o rozliczaniu czasu pracy należy interpretować w zestawieniu z ustawową definicją doby pracowniczej. Jeżeli bowiem doba pracownicza obejmuje 24 godziny, licząc od momentu rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym pracownika, dzień wolny może rozpoczynać się dopiero po jej zakończeniu. W rezultacie jako dzień wolny traktować należy 24 godziny przypadające po zakończeniu poprzedniej doby pracowniczej.

Należy przy tym podkreślić, że kształtowanie czasowych ram świadczenia pracownika mieści się w sferze uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego, gdyż pracownik zobowiązuje się wykonywać pracę w czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.).[30] Sposób ustalania rozkładu czasu pracy[31] określonego w art. 129 k.p., a więc także ustalania, który dzień jako drugi jest w tygodniu wolny od pracy, następuje w układzie zbiorowym pracy (zakładowym albo ponadzakładowym), w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, bądź w umowie o pracę (art. 150 § 1 i 4 k.p.). O tym, który dzień jest drugim w tygodniu dniem wolnym od pracy, decyduje więc układ zbiorowy pracy, regulamin pracy, obwieszczenie pracodawcy bądź umowa stron. Hierarchia wymienionych regulacji nie może być przy tym jednolicie określona, gdyż obowiązuje zasada uprzywilejowania pracownika. Umowa o pracę korzystniejsza dla pracownika będzie wyprzedzać przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.), a poszczególne przepisy (źródła) prawa pracy będą regulować prawa i obowiązki stron według reguł określonych w art. 9 k.p. Ocena, jaką jest podstawa prawna określająca drugi w tygodniu dzień wolny od pracy, jest więc zależna od okoliczności konkretnego przypadku. Określenie drugiego wolnego od pracy dnia w tygodniu na ustalonej już podstawie prawnej może być dowolne w tym znaczeniu, że może to być dowolny dzień tygodnia. Mogą to być różne dni w poszczególnych tygodniach lub różna liczba dni wolnych w okresie rozliczeniowym.

---

[30] Por. wyrok SN z dnia 25 marca 1977 r., I PZP 60/76, LEX nr 14372.

[31] Pod pojęciem rozkładu czasu pracy należy rozumieć sposób rozplanowania czasu, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy w poszczególnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego, z uwzględnieniem ograniczeń właściwych dla organizacji czasu pracy, w ramach której pracownik jest zatrudniony. Zob. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 661.

Za utrwalony uznaje się pogląd prezentowany w orzecznictwie, zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy (art. 151^9 § 1 k.p.) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni, a tym samym godzin pracy. W szczególności przyjąć więc należy, że pięciotygodniowy tydzień pracy jest tygodniem przeciętnym w okresie rozliczeniowym.[32] Elastyczność w ustalaniu czasu trwania tygodnia pracy jest zarazem ograniczona w ten sposób, że tydzień pracy w okresie rozliczeniowym nie może być dłuższy niż pięć dni. Wykładnia 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.

Należy więc stwierdzić, że 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. Nie wprowadził zatem powszechnie wolnych sobót jako drugiego – obok niedzieli – dnia wolnego od pracy w każdym kolejnym tygodniu pracy.[33] 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.

W odróżnieniu od niedziel i świąt, które są ustanowione dniami wolnymi od pracy jednolicie dla wszystkich pracowników i określane mianem „dni ustawowo wolnych 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. Trzeba dodać, że gdyby nawet dla konkretnej osoby sobota (jako koniec terminu) była ustalona jako drugi dzień w tygodniu wolny od pracy, to nie byłoby to „uznanie ustawowe".

Poszukując w systemie prawnym przepisów ustawowych uznających sobotę za dzień wolny od pracy, można sięgnąć do regulacji prawnych dotyczących określonych grup zawodowych. Nie ma jednak żadnego przepisu ustawowego, który uznawałby dla określonej grupy zawodowej (branżowej) sobotę za dzień wolny od pracy. Takimi przepisami nie są w szczególności: art. 29 i 30 ustawy z dnia

[32] Zob.: uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.

[33] Ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz. U. nr 28, poz. 301.

16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych[34] oraz art. 97 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.[35] Dotyczy to również przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej.[36] Nie są one przepisami ustawowymi, gdyż jako szczególne – wyłączają zasady ustalania rozkładu czasu pracy, wynikające z unormowań zawartych w kodeksie pracy. Zgodnie z § 2 rozp.c.p.p.u.a.r., zasadą jest, że w urzędach administracji rządowej obowiązuje 8-godzinny dzień pracy od poniedziałku do piątku. Przepis ten, co do zasady, ustala więc, że drugim dniem w tygodniu wolnym od pracy jest sobota. Biorąc jednak pod uwagę odstępstwa przewidziane w omawianym akcie normatywnym (§ 2a rozp.c.p.p.u.a.r.), nie można uznać, że ustala on soboty (zawsze, dla każdego pracownika) za dni wolne od pracy, a więc że uznaje sobotę za dzień wolny od pracy.

W obowiązującym stanie prawnym żaden przepis ustawowy nie uznaje więc soboty za dzień wolny od pracy.

W świetle regulacji ustawowych za obowiązującą należy uznać regułę, że w dni ustawowo wolne od pracy, którymi są święta (religijne, państwowe), człowiek ma prawo świętować. W naszym kręgu kulturowym i cywilizacyjnym nie można więc od niego wymagać, aby w dniu świątecznym podejmował jakiekolwiek czynności prawne (nawet na zasadzie biernego w nich uczestnictwa). Jednakże jak podkreślono w orzecznictwie, inna jest funkcja niedziel oraz dni świątecznych, a inna pozostałych dni wolnych w tygodniu od pracy. Niedziela jako dzień wolny od pracy stanowi ustawową gwarancję prawa do wypoczynku. Dni świąteczne wolne od pracy służą obchodzeniu świąt państwowych lub religijnych. Jest to w przypadku świąt państwowych czas na udział w uroczystościach, celebrowaniu rocznic, a w przypadku świąt kościelnych – czas na udział w obrzędach religijnych.[37]

Należy uznać, że obecnie takiej funkcji nie spełniają jeszcze dni dodatkowo wolne od pracy. Mogą one wprawdzie służyć wypoczynkowi, ale nie muszą (w każdym razie nie służą świętowaniu), nie ma więc zakazu wymagania przez prawo dokonywania w takich dniach czynności prawnych, a wręcz przeciwnie – powszechnie dni te są wykorzystywane na załatwianie różnych spraw, na które osoba zatrudniona nie ma czasu w dni pracy. O ile więc od nikogo nie można wymagać podejmowania czynności w dni ustawowo wolne od pracy (święta), o tyle dni dodatkowo wolne od pracy dotyczą tylko pracowników. Przyłożenie tej samej miary do wszystkich podmiotów prowadziłoby do paradoksalnego rozwiązania,

[34] T.j. Dz. U. z 2001 r. nr 86, poz. 953 ze zm.

[35] Dz. U. nr 227, poz. 1505.

[36] Dz. U. nr 76, poz. 505 – dalej jako rozp.c.p.p.u.a.r.

[37] Zob. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.

że osoby niepracujące mają wszystkie dni wolne od pracy. Ponadto dzień dodatkowo w tygodniu wolny od pracy dotyczy pracowników, a nie pracodawców, nie ma więc żadnego prawnego związku między ustaleniem soboty jako dnia wolnego od pracy dla pracowników a funkcjonowaniem danej instytucji.

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, a 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. Odpowiada ona aspiracjom pracowników do udanego i zadowalającego łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz do 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 liczbę osób w rynek pracy i zwiększa tym samym możliwości zatrudnienia.

Opierając się na przytoczonej powyżej argumentacji , stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu należy w pełni podzielić.