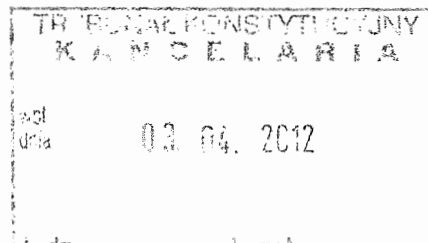




Warszawa, dnia 2 kwietnia 2012 r.

PG VIII TK 52/11

dot. sygn. akt SK 11/11



TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z skargą konstytucyjną T C
o zbadanie zgodności art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.) z art. 30 w związku z art. 24 i art. 66 ust. 1 i 2, z art. 32 ust. 1 i 2 w związku z art. 2 oraz z art. 47 w związku z art. 71 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie, w jakim nie ustala maksymalnych norm czasu pracy sędziego sądu powszechnego, nie określa precyzyjnie sytuacji, w jakich dopuszczalne jest ich przekroczenie, i wyłącza prawo do rekompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy za świadczenie pracy w rozmiarze wykraczającym ponad takie normy

- na podstawie art. 33 w zw. z art. 52 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) -

przedstawiam następujące stanowisko:

1) art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.) jest zgodny z art. 66 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 24 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 30 i z art. 47 w związku z art. 71 ust. 1 Konstytucji RP;

2) postępowanie w zakresie badania zgodności przepisu powołanego w pkt. 1 z art. 32 ust. 1 i 2 w związku z art. 2 Konstytucji RP podlega umorzeniu na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) - ze względu na niedopuszczalność wydania orzeczenia.

Uzasadnienie

T C wniósł skargę konstytucyjną, w której zwrócił się o stwierdzenie niezgodności art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), zwanej dalej „u.s.p.”, z:

- 1) art. 30 w zw. z art. 24 i w zw. z art. 66 ust. 1 i 2 Konstytucji RP;
- 2) art. 32 ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 Konstytucji RP;
- 3) art. 47 w zw. z art. 71 ust. 1 Konstytucji RP

- w takim zakresie, w jakim nie ustala maksymalnych norm czasu pracy sędziego sądu powszechnego, nie określa precyzyjnie sytuacji, w jakich dopuszczalne jest ich przekroczenie, i wyłącza prawo do rekompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy za świadczenie pracy w rozmiarze wykraczającym ponad takie normy.

W wyniku wezwania przez Trybunał Konstytucyjny do usunięcia braków formalnych skargi konstytucyjnej, a także w jej uzasadnieniu, Skarżący wskazał, że art. 83 u.s.p. narusza przysługujące Skarżącemu:

- 1) prawo do ochrony stosunku pracy za pomocą skutecznych norm prawnych, w tym prawo do uzyskania efektywnej ochrony Państwa nad warunkami wykonywania pracy przez Skarżącego oraz prawo do godziwych, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy, w tym przede wszystkim prawo do pracy w ustawowo określonych maksymalnych normach

czasu pracy - wynikające z art. 30 w zw. z art. 24 w zw. z art. 66 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP;

2) prawo do równego traktowania przez władze publiczne i wolności od dyskryminacji w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny - w kontekście zasady demokratycznego państwa prawa, urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej - art. 32 ust. 1 i ust. 2 w zw. z art. 2 Konstytucji RP;

3) prawo do życia prywatnego i rodzinnego oraz decydowania o swoim życiu osobistym, w tym prawo do uzyskania od władz państwowych efektywnej ochrony dobra rodziny - wynikające z art. 47 w zw. z art. 71 ust. 1 Konstytucji RP.

Powyższa skarga została złożona w następującym w stanie faktycznym.

Poczynając od listopada 1999 r. Skarżący pełni obowiązki sędziego sądu powszechnego - początkowo jako asesor Sądu Rejonowego W , od dnia grudnia 2001 r. jako sędzia Sądu Rejonowego W , a od grudnia 2008 r. do chwili obecnej - jako sędzia Sądu Okręgowego w W

W grudniu 2007 r. Skarżący wystąpił z powództwem przeciw swemu ówczesnemu pracodawcy - Sądowi Rejonowemu W - o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia stycznia 2006 r. do dnia kwietnia 2007 r.

Wyrokiem wstępnym, z dnia maja 2008 r., Sąd Rejonowy W Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powodowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrok powyższy zaskarżył apelacją pozwany Sąd Rejonowy W W toku postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy w W Wydział Pracy wystąpił do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym dotyczącym istoty sporu.

W następstwie tego, Sąd Najwyższy podjął następującą uchwałę: „Sędziemu sądu powszechnego nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach wynikających z art. 151¹ k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy ustanowione w art. 129 § 1 k.p.” (uchwała Sądu Najwyższego z dnia kwietnia 2009 r., sygn. akt , system LEX nr).

Po uzyskaniu odpowiedzi Sądu Najwyższego, wyrokiem z dnia września 2009 r. Sąd Okręgowy w W zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego W w ten sposób, że ustalił, iż powodowi nie przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem w art. 83 u.s.p. w całości zostały uregulowane zagadnienia czasu pracy i wynagrodzenia za pracę sędziego, w tym dodatków do wynagrodzenia, statuując zamknięty katalog tych składników. Ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie przewiduje różnicowania wynagrodzeń sędziów w zależności od ilości zadań, stopnia ich skomplikowania czy też pracochłonności. Nie ma więc podstawy do stosowania w odniesieniu do wynagrodzeń sędziów przepisów Kodeksu pracy.

W ocenie Skarżącego, taka sytuacja, będąca bezpośrednim następstwem obowiązywania art. 83 u.s.p., narusza jego konstytucyjne prawa, wskazane w petitum skargi konstytucyjnej.

Przede wszystkim pozostaje ona, zdaniem Skarżącego, w sprzeczności z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, z którego wynika, że każda osoba świadcząca pracę ma prawo oczekiwać od ustawodawcy określenia maksymalnych norm czasu pracy, a w razie ich przekroczenia pracownik ma - co do zasady - prawo uzyskać adekwatną rekompensatę finansową bądź inną. Taką ustawową realizację obowiązku wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP stanowi art. 129 § 1 i następne Kodeksu pracy. Tymczasem w przypadku sędziego sądu powszechnego, pozostającego w stosunku pracy, art. 83 u.s.p. wprowadza regułę, że czas pracy nie pozostaje ograniczony żadnymi maksymalnymi

normami, w konsekwencji sędzia ten musi wykonać każde zadanie, wynikające z przydzielonych mu obowiązków, także poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedzielę i święta. Dlatego, w ocenie Skarżącego, wskazany przepis pragmatyki sędziowskiej jest niezgodny z przepisem 66 ust. 2 Konstytucji RP, albowiem kreuje stan, w którym ustawa w odniesieniu do sędziego nie dopuszcza istnienia żadnych maksymalnych norm czasu pracy. Jest to następstwem z jednej strony wyłączenia - na zasadzie specjalności - unormowań powszechnego prawa pracy (zwłaszcza art. 129 § 1 i następnych Kodeksu pracy), a z drugiej strony faktu, że Prawo o ustroju sądów powszechnych nie wprowadza żadnych samodzielnych unormowań tej kwestii wobec sędziów sądów powszechnych, jak czynią to rozliczne inne pragmatyki zawodowe, regulujące sytuację pozostałych pracowników czy osób pozostających w stosunku służby.

Jak twierdzi Skarżący, taka sytuacja, z uwagi na ścisły związek czasu pracy z prawem do higienicznych warunków pracy, prowadzi również do kolizji z ust. 1 artykułu 66 Konstytucji RP, stanowiącym, iż każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zdaniem Skarżącego, praca sędziego, wobec braku normatywnych ograniczeń czasowych, nie jest ani bezpieczna, ani higieniczna. Skarżący wskazuje nadto, że ochrona pracy, w zakresie czasu jej świadczenia, musi polegać z jednej strony na ustanowieniu czytelnych i dających się w praktyce zastosować przepisów regulujących kwestie czasu pracy, ale też - dla osiągnięcia *effet utile* tego prawa - wprowadzenia różnego rodzaju i różnego natężenia sankcji za ich naruszenie, poczynając od ochrony na poziomie elementarnym, w postaci przydania pracownikom prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad normy czasu pracy bądź do czasu wolnego w adekwatnym rozmiarze, aż niekiedy po sankcje typu karnego. Uchylenie się ustawodawcy od ustanowienia takich zapewniających niezbędne minimum efektywności regulacji w odniesieniu

do sędziów wiąże się, w ocenie Skarżącego, z naruszeniem normy wynikającej z art. 24 Konstytucji RP.

Skarżący podnosi również, że ów brak unormowań, dotyczących maksymalnych norm czasu pracy sędziego, i brak efektywnych mechanizmów ochrony takich norm prowadzi do skutków naruszających dobro zdecydowanie wyższej rangi, niż tylko prawidłowe ukształtowanie stosunku pracy sędziego sądu powszechnego, albowiem prowadzi także do sytuacji uchybienia godności osoby wykonującej zawód sędziego (jako osoby pozostającej pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej) w rozumieniu przyrodzonej i niezbywalnej godności każdego człowieka, której poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem wszystkich władz publicznych (art. 30 Konstytucji RP). Skoro prawo nie określa maksymalnych norm czasu pracy sędziego, a zarazem poprzez kwestionowany przepis zobowiązuje go do wykonania każdego zadania ciążącego na nim, jako dysponencie władzy publicznej, nieuchronnie prowadzi to do niczym nieskrępowanej dowolności w obciążaniu sędziów zadaniami oraz wymagania od nich świadczenia pracy poza wszelkimi normami, nie tylko zakreślonymi prawnie, ale też wynikającymi z najbardziej elementarnych zasad humanitarnego traktowania człowieka, jakim jest każdy pracownik, w tym sędzia. Jako pracownik, sędzia zostaje de facto pozbawiony jakiegokolwiek ochrony przed dowolnością pracodawcy, a jego pozycja prawna i ochrona przed nadużyciami ze strony pracodawcy jest nieporównywalnie gorsza, niż sytuacja każdego innego pracownika, między innymi dlatego, że sędzia nie ma prawa do strajku ani do prowadzenia działalności związkowej, a etyka zawodowa nie pozwala mu na odmowę wypełnienia nałożonych nań zadań.

Jak wskazuje Skarżący, w przypadku sądów powszechnych, których rozmiar zadań w niewielkim stopniu zależy od woli konkretnych jednostek sądownictwa, a w zasadniczej mierze wynika z działań bądź zaniechań innych władz, w szczególności władzy ustawodawczej, z dążności do obciążania sądów kolejnymi zadaniami ustrojowymi, przy braku dbałości o zapewnienie

adekwatnej do tych zadań szeroko rozumianej infrastruktury w postaci odpowiedniej liczby personelu pomocniczego, dbałości o poziom jego kwalifikacji, zapewnienia zaplecza technicznego odpowiedniego do XXI wieku czy wreszcie zapewnienia odpowiednich, czyli sprawnych i efektywnych, instrumentów proceduralnych. Nałożenie na sędziów obowiązku świadczenia pracy bez jakichkolwiek prawnych ograniczeń i bez prawnie gwarantowanych mechanizmów ochrony ich przestrzegania prowadzi, zdaniem Skarżącego, do sprzeczności z tym, „co konkretnie kryje się za generalną formułą *przyrodzonej i niezbywalnej godności ludzkiej*, a więc np.: z prawem do życia w rodzinie, do dostatecznego odpoczynku, do prywatności, do rozwoju zainteresowań czy do korzystania ze zdobyczy kultury”. Skarżący stwierdza przy tym, że „obecny stan prawny upokarza sędziego jako człowieka, czyniąc go - w kwestii obowiązującego czasu pracy - osobą w zasadzie bezwonną wobec poleceń pracodawcy” (skarga konstytucyjna - str. 12).

Nadto Skarżący zarzuca, że kwestionowany przepis narusza prawo do równego traktowania przez władze publiczne i do wolności od dyskryminacji w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny - w kontekście zasady demokratycznego państwa prawa, urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. W uzasadnieniu tego zarzutu Skarżący podnosi, iż normy wyrażone w art. 66 ust. 1 i ust. 2 ustawy zasadniczej, podobnie zresztą jak posiłkowo wskazane przez niego normy, wynikające z jej art. 30 i art. 24, mają charakter powszechnie obowiązujący, co oznacza, iż każdy pracownik, w tym sędzia sądu powszechnego, ma prawo oczekiwać, że ustawodawca określi maksymalne normy czasu jego pracy. Skarżący nie dostrzega powodów, dla których sytuacja sędziów winna być uregulowana odmiennie (czyli gorzej) od sytuacji innych pracowników, w tym także tych pozostających w służbie publicznej. W ocenie Skarżącego żadne zasady, wartości ani normy konstytucyjne nie dają podstaw do odstąpienia od zasady traktowania sędziów - w kwestii ochrony czasu pracy - na równi z innymi pracownikami. Dlatego funkcjonowanie

w porządku prawnym art. 83 u.s.p., wyłączonego możliwość posiłkowego stosowania przepisów powszechnego prawa pracy w kwestiach maksymalnych norm czasu pracy i skutków ich przekroczenia, przy jednoczesnym braku samodzielnego unormowania w pragmatyce sędziowskiej tych kwestii na zasadach analogicznych do funkcjonujących w odniesieniu do innych grup zawodowych, zwłaszcza pełniących służbę publiczną - obraża wzorce rangi ponadustawowej, wynikające z art. 2 w zw. z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP.

Skarżący podnosi także, iż dopuszczenie do świadczenia przez sędziów pracy w wymiarze nienormowanym wiąże się nie tylko z naruszeniem art. 30 Konstytucji RP, ale też z obrażą art. 47 i art. 71 ust. 1 pkt 1 ustawy zasadniczej, z których pierwszy przydaje każdemu prawo do ochrony życia prywatnego i rodzinnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym, a drugi nakłada na organy państwa pozytywny obowiązek, by w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględniało dobro rodziny. Sędzia, od którego pracodawca może wymagać świadczenia pracy w dowolnym rozmiarze i bez obowiązku rekompensaty, chociażby w postaci adekwatnej ilości czasu wolnego, nie może faktycznie być ani dysponentem swojego życia osobistego, ani w stopniu satysfakcjonującym realizować swych praw do życia prywatnego i rodzinnego. Niczym nieskrępowana dyspozycyjność czasowa sędziego wobec pracodawcy *de facto* stawia każdego sędziego zbyt często przed koniecznością wybierania między etyką członka służby publicznej a etyką członka rodziny (rodzica, małżonka, dziecka swoich rodziców), członka innej społeczności ludzkiej a także człowieka rozumnego, potrzebującego nie tylko snu i odpoczynku od pracy, ale też kontaktu z kulturą, sztuką, literaturą, sportem i innymi wartościami o charakterze duchowym (skarga konstytucyjna str. 23).

Odniesienie się do zarzutów, przedstawionych w skardze, poprzedzić należy ustaleniem zakresu zaskarżenia.

Zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, skarga konstytucyjna powinna odpowiadać wymaganiom dotyczącym pism procesowych, a ponadto zawierać:

1) dokładne określenie ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o wolnościach lub prawach albo obowiązkach określonych w Konstytucji i w stosunku do którego skarżący domaga się stwierdzenia niezgodności z Konstytucją,

2) wskazanie, jakie konstytucyjne wolności lub prawa i w jaki sposób - zdaniem skarżącego - zostały naruszone,

3) uzasadnienie skargi, z podaniem dokładnego opisu stanu faktycznego.

Nadto podnieść należy, że skarga konstytucyjna jest szczególnym środkiem ochrony i służy wyeliminowaniu z systemu prawnego unormowań sprzecznych z przepisami Konstytucji RP, wyrażającymi wolności lub prawa. Podstawę skargi konstytucyjnej może stanowić tylko naruszenie tych norm ustawy zasadniczej, które są źródłami wolności lub praw podmiotowych jednostki, jako że - zgodnie z art. 79 ust. 1 Konstytucji RP - skargę konstytucyjną może wnieść każdy, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone. Oznacza to, że przesłanką dopuszczalności złożenia skargi konstytucyjnej nie jest każde naruszenie Konstytucji RP, ale tylko naruszenie wyrażonych w niej wolności lub praw.

Powyższa przesłanka nie została w niniejszej sprawie spełniona w odniesieniu do niektórych wzorców kontroli.

Skarżący wskazał art. 2 w zw. z art. 32 Konstytucji RP i wyrażone w nich odpowiednio: zasadę demokratycznego państwa prawa, zasadę sprawiedliwości społecznej oraz zasadę równości i zakazu dyskryminacji - jako konstytucyjne wzorce, adekwatne do kontroli zakwestionowanego przepisu.

W wyroku z dnia 23 stycznia 2002 r., sygn. SK 13/01, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „szeroki katalog konstytucyjnych wolności i praw

wymienionych w rozdziale II Konstytucji zasadniczo wyczerpuje pojęcie “konstytucyjnych wolności lub praw”, o którym mowa w art. 79 ust. 1 Konstytucji. (...) Oparcie skargi konstytucyjnej na zarzutach naruszenia art. 2 i art. 32 Konstytucji zobowiązuje skarżącego do precyzyjnego określenia praw bądź wolności wywodzonych z treści tego przepisu, których naruszenie podnoszone jest w skardze. Chodzi o wskazanie konstytucyjnych praw bądź wolności przyjmujących normatywną postać praw podmiotowych, w tym znaczeniu, że ich adresatem jest obywatel (bądź inny podmiot prawa), kształtują one jego sytuację prawną, zaś adresat ten ma możliwość wyboru zachowania się, tzn. spełnienia lub niespełnienia normy (...). Wymogu tego nie spełnia wskazanie jedynie tych norm prawnych, które przyjmując postać zasad ustroju, adresowane są w pierwszym rzędzie do prawodawcy, wyznaczając sposób wykorzystywania przez niego kompetencji do normowania określonych dziedzin życia publicznego” (OTK ZU nr 1/A/2002, poz. 9).

W skardze konstytucyjnej art. 2 i art. 32 Konstytucji RP zostały powołane jako samodzielne wzorce kontroli, stąd nie można ich uznać za właściwy wzorzec kontroli w postępowaniu ściśle powiązanim z ochroną konstytucyjnych praw i wolności, wszczynanym skargą konstytucyjną.

Wobec powyższego, postępowanie w zakresie badania zgodności zaskarżonych przepisów z tymi wzorcami kontroli winno zostać umorzone, na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, ze względu na niedopuszczalność wydania orzeczenia.

Powołany przez Skarżącego - jako wzorzec konstytucyjnej kontroli - art. 30 Konstytucji RP uznaje przyrodzoną i niezbywalną godność człowieka za źródło wolności i praw człowieka i obywatela oraz proklamuje jej nienaruszalność, zobowiązując jednocześnie władze publiczne do poszanowania godności i do jej ochrony. Kolejny wzorzec - art. 47 Konstytucji RP - przyznaje każdemu prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego,

czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Powiązany z tym wzorcem art. 71 ust. 1 ustawy zasadniczej stanowi natomiast, że państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny; rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych.

W ocenie Prokuratora Generalnego, zarzuty, dotyczące rzekomej sprzeczności art. 83 u.s.p. z art. 30 oraz art. 47 w zw. z 71 ust. 1 Konstytucji RP, należy uznać za sformułowane w odniesieniu do wzorców nieadekwatnych. Nie zachodzi bowiem związek pomiędzy zakwestionowanym przepisem i regulowanym przez ten przepis czasem pracy sędziego a prawem każdego do poszanowania i ochrony godności człowieka, a także ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym oraz dbałością o dobro rodziny. W niniejszej sprawie nie istnieją podstawy zarzutu naruszenia godności Skarżącego, trudno bowiem dopatrzeć się prostego związku między czasem pracy, związanej z pełnieniem urzędu sędziego, a poszanowaniem ludzkiej godności osoby piastującej ten zaszczytny urząd.

Konstytucja gwarantuje wolności i prawa obywatelskie, jednakże poddanie się rygorom służby sędziowskiej, którą się wybrało, nie może być utożsamiane, w razie czasowego zwiększenia wymiaru zadań danego sędziego, z naruszeniem swobód i praw obywatelskich, prowadzącym do „upokorzenia sędziego jako człowieka”.

Nie sposób zgodzić się ze Skarżącym, iż zakwestionowany przepis pozwala pracodawcy na podejmowanie decyzji o życiu osobistym Skarżącego, naruszając w ten sposób art. 47 Konstytucji RP. Nie sposób też uznać, że ustawodawca - ustalając, iż czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań - w jakikolwiek sposób zezwalał na ingerencję w życie prywatne czy rodzinne sędziego. Przyjęcie poglądu Skarżącego oznaczałoby, że praca,

w której przepracowany czas nie podlega rozliczeniu w jakimś konkretnym okresie w ramach normy ustalonej także konkretnie, nie mogłaby być wykonywana, ponieważ niosłoby to ryzyko naruszenia godności człowieka, prawa do życia prywatnego i rodzinnego oraz decydowania o swoim życiu osobistym, a także godziłoby w dobro rodziny. Stanowisko takie jest niezasadne. Konstatacja, że zwyczajne obowiązki rodzinne nie mogą być konkurencyjne dla obowiązków wynikających z dobrowolnie nawiązanego stosunku pracy, a tym bardziej - ze stosunku służby na podstawie aktu powołania (z wyjątkiem konkretnych sytuacji uregulowanych prawem, jak na przykład opieka nad dziećmi w określonym wieku, sprawowana w określonym wymiarze, w przewidzianych prawem okolicznościach) nie wymaga szczegółowego uzasadnienia, jako że wynika z istoty stosunku pracy (*vide* - wyrok Sądu Najwyższego - Sądu Dyscyplinarnego z dnia 28 września 2004 r., sygn. akt SNO 37/04, system LEX nr 472167).

Należy zatem dojść do wniosku, że w tym zakresie zachodzi nieadekwatność wzorców konstytucyjnej kontroli.

Pozostałe zarzuty przedstawione we wniosku, dotyczące art. 66 ust. 1 i 2 w zw. z art. 24 Konstytucji RP, nie mogą być uwzględnione z następujących powodów.

Na wstępie należy zauważyć, że część uzasadnienia skargi konstytucyjnej zawiera postulaty *de lege ferenda*, dotyczące pożądanego przez Skarżącego modelu czasu pracy sędziego, wzorowanego na innych pracownikach lub funkcjonariuszach służb państwowych.

Jednakże - jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 19 listopada 2001 r., sygn. K. 3/00 - zarzuty wniosku czy skargi konstytucyjnej „nie mogą polegać na wskazaniu, że przepis nie zawiera konkretnej regulacji, której istnienie zadowalałoby wnioskodawcę. Gdyby istniała możliwość zaskarżenia

przepisu pod zarzutem, iż nie zawiera on regulacji, które w przekonaniu wnioskodawcy winny się w nim znaleźć, każdą ustawę lub dowolny jej przepis można byłoby zaskarżyć w oparciu o tego rodzaju przesłankę negatywną. Trybunał Konstytucyjny nie posiada kompetencji do modyfikacji istniejącego stanu prawnego, zaś jakiegokolwiek postulaty *de lege ferenda* w tym względzie wykraczają poza ramy wniosku złożonego w trybie art. 191 Konstytucji” (OTK ZU nr 8/2001, poz. 251).

Kwestionowany przepis art. 83 u.s.p. ma następujące brzmienie:

„Art. 83. Czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań.”

Praca sędziego ma szczególny charakter. Poza wielką władzą dyskrecjonalną, dla sprawowania której konieczna jest wewnętrzna niezależność i bezstronność, sędzia pełni specyficzną funkcję społeczną jako arbiter w konfliktach społecznych

Obowiązujący system pracy sędziów jest historycznie utrwalonym, odrębnym systemem, wynikającym z charakteru pracy sędziów, jej specyfiki i organizacji.

Kwestionowany przepis nie zawiera odesłań do żadnych norm czasu pracy ani jego wymiaru, określonych w przepisach prawa pracy. Nie przewiduje żadnej generalnej normy wymiaru zadań ani stosowania ewidencji indywidualnego czasu poświęcanego przez sędziego na wykonanie powierzonych mu zadań. Czas pracy sędziego jest szczególnie także z tego względu, że przewiduje możliwość wykonywania pracy przez sędziego w zasadzie w dowolnym czasie i nie tylko w budynku sądu, co jest jednak ograniczone ze względu na rodzaj zadań służbowych, w tym spraw wymagających szybkiego rozstrzygnięcia. Sędzia nie pozostaje zatem w dyspozycji pracodawcy (sądu), tylko sam, niezależnie, ustala i decyduje o czasie potrzebnym do wykonania swoich zadań.

Nie jest zatem możliwe przyjęcie systemu rozliczania pracy sędziego według ścisłych kryteriów pomiaru ilości, jakości czy intensywności pracy sędziego. Próba ustanowienia takiego dokładnego pomiaru indywidualnego czasu pracy sędziego, a w dalszej konsekwencji - uzależnienie czasu wolnego lub wynagrodzenia sędziego od ilości i jakości wykonywanych przez niego indywidualnie obowiązków, byłaby trudna do pogodzenia z zasadą niezależności sędziowskiej oraz mogłaby stanowić zagrożenie dla godności tego urzędu.

Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 października 2000 r., w sprawie o sygn. P. 8/00, „[p]odobnie jak godności urzędu nie sposób przeliczać na konkretną stawkę wynagrodzenia, nie sposób dokonać takiego przeliczenia w odniesieniu do ogólnych obowiązków związanych z urzędem sędziego ani do konkretnych obowiązków wykonywanych przez poszczególnych sędziów. Podobnie jak godność urzędu, tak i zakres obowiązków sędziów należy na gruncie art. 178 ust. 2 konstytucji oceniać nie w odniesieniu do pracy konkretnej osoby lub “obciążenia” konkretnego stanowiska sędziowskiego, lecz do kompetencji przyznanych przez prawo poszczególnym szczeblom wymiaru sprawiedliwości. Przy tym tak samo, jak nie ma jakiejś matematycznej relacji między godnością urzędu a wysokością wynagrodzenia, nie istnieje również sztywna zależność płac sędziowskich od zakresu sędziowskich obowiązków. Ubocznie wypada zauważyć, że - niezależnie od niemożności przyjęcia ścisłych kryteriów pomiaru ilości i jakości pracy sędziego - próba dokładnego uzależnienia wynagrodzenia sędziego od ilości i jakości wykonywanych przez niego indywidualnie obowiązków w zakresie orzecznictwa lub próba stosowania premii pieniężnych za sukcesy zawodowe sędziego byłaby raczej trudna do pogodzenia z dyrektywą respektowania przez system wynagrodzeń godności urzędu (...). Zasada różnicowania płac w sądach powszechnych zależnie od szczebla wymiaru sprawiedliwości i pełnionych przez sędziego funkcji oraz długości

stażu zawodowego, a nie od indywidualnie mierzonej pracy sędziego, przyjęta w art. 71 § 1 usp, nie budzi zastrzeżeń natury konstytucyjnej” [OTK ZU nr 6/2000, poz. 189]. Brak ściśle określonych norm czasu pracy sędziego wpisuje się więc w ów szczególny kształt stosunku pracy sędziego, podkreślający wyjątkową rolę tej grupy zawodowej w państwie, uwzględniający wymogi szczególnej ochrony godności urzędu sędziego.

W ocenie Skarżącego, sytuacja, ukształtowana przez kwestionowany przepis, narusza jego prawo do ochrony stosunku pracy za pomocą skutecznych norm prawnych, w tym prawo do uzyskania efektywnej ochrony Państwa nad warunkami wykonywania pracy przez Skarżącego oraz prawo do godziwych, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy, w ustawowo określonych maksymalnych normach czasu pracy (art. 30 w zw. z art. 24 w zw. z art. 66 ust. 1 i 2 Konstytucji RP).

Zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP, praca świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego pozostaje pod ochroną państwa. Ze wskazanej zasady konstytucyjnej wynika obowiązek tworzenia przez państwo gwarancji prawnych ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako słabszej strony stosunku pracy, między innymi przez odpowiednie ustawodawstwo. Z zasady wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP wynika więc obowiązek tworzenia przez państwo gwarancji prawnych ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (*vide* - wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2006 r., sygn. akt SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126).

Z kolei art. 66 Konstytucji RP stanowi:

„1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa”.

Rozwijając treść ust. 1 tego artykułu należy skonstatować, że sformułowanie, w myśl którego sposób realizacji określonego prawa konstytucyjnego ma określić ustawa, oznacza, iż określenie treści (zakresu) prawa - w tym przypadku prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy - Konstytucja RP wyraźnie pozostawiła organom władzy ustawodawczej. W takim przypadku swoboda ustawodawcy ma więc bardzo szeroki zakres, ustawodawca jest bowiem uprawniony nie tylko do wprowadzania ograniczeń prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (w zgodzie z konstytucyjnymi standardami ustanawiania takich ograniczeń), ale do określenia *de facto* treści (zakresu) tego prawa.

Podstawowym składnikiem systemu ochrony pracy są przepisy dotyczące obowiązków pracodawców w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, przybierające postać prawa, którego przestrzeganie może być egzekwowane środkami przymusu państwowego. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy, ponieważ obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika. Obowiązki pracodawcy w dziedzinie ochrony pracy wynikają z przepisów prawa, z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z osiągnięć nauki i techniki, o czym mowa w postanowieniach art. 207 Kodeksu pracy. Z treści tego przepisu wynika norma nakazująca pracodawcy chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych

warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest zobowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne jej warunki.

Art. 66 ust. 2 Konstytucji RP ustanawia natomiast wymóg regulacji rangi ustawowej określającej dni wolne od pracy oraz maksymalne normy czasu pracy.

Konstytucyjne ujęcie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dni wolnych od pracy oraz maksymalnych norm czasu pracy pozostawia znaczną swobodę regulacyjną ustawodawcy zwykłemu. W powiązaniu z zasadą domniemania konstytucyjności ustaw oznacza to, że uznanie niekonstytucyjności ustawy jest możliwe tylko wtedy, gdy zostaną przedstawione argumenty w sposób niewątpliwy wykazujące, że kwestionowana regulacja ustawowa prowadzi do naruszenia "istoty" danego prawa, w szczególności poprzez wydrażenie tego prawa z jego rzeczywistej treści. Jednak dopóki dowód taki nie zostanie przeprowadzony, należy uznać, że ustawodawca może przyjmować różne rozwiązania, które uzna za właściwe. Jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie, "ocena celowości i trafności rozstrzygnięć parlamentu wykracza poza zakres kompetencji sądownictwa konstytucyjnego" (np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 grudnia 1999 r., sygn. K. 6/99, OTK ZU Nr 7/1999, poz. 160).

Należy podkreślić, że pozycja sędziego jest zasadniczo odmienna od pozycji innych osób, świadczących pracę na podstawie stosunku pracy lub służby. Szczególna pozycja sędziego obiektywnie uzasadnia odmienności w ukształtowaniu stosunku pracy sędziego, jakie wprowadził ustawodawca. Prawidłowa realizacja zadań wymiaru sprawiedliwości wymaga bowiem ukształtowania statusu prawnego sędziego w sposób odmienny.

Status prawny sędziego reguluje ustawa zasadnicza oraz odrębna pragmatyka służbowa. Niewątpliwie sędziowie jako grupa zawodowa należą

do państwowej służby publicznej. Owa odrębna regulacja dotyczy z jednej strony większej odpowiedzialności i wagi obowiązków, z drugiej strony ujawnia się w stabilizacji zatrudnienia, otrzymywaniu pełnego wynagrodzenia za czas choroby, długim urlopie wypoczynkowym i wreszcie w przechodzeniu w stan spoczynku. Ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie przewiduje różnicowania wynagrodzeń sędziów w zależności od ilości zadań, stopnia ich skomplikowania czy też pracochłonności. Nie ma więc podstawy do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie też z samym Kodeksem pracy, a ściślej z jego art. 5, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, unormowania kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia kwietnia 2009 r., sygn. akt , podjętej na gruncie stanu faktycznego w niniejszej sprawie, nie można uznać, że czas pracy sędziów oznacza zadaniowy czas pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Nie ulega wątpliwości, że gdyby ustawodawca chciał, aby sędziowie otrzymywali za wykonywanie zadań w czasie wykraczającym poza normy powszechnego czasu pracy kompensatę w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego w odpowiednim wymiarze, to z pewnością wyraźnie by to uregulował. Podobieństwo werbalne sformułowania, że czas pracy sędziów jest określony wymiarem ich zadań, do sformułowania Kodeksu pracy, że w sytuacjach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem pracy może być stosowany zadaniowy system czasu pracy, jest zbyt małe i stanowi zbyt słaby argument, aby można było zasadnie twierdzić, że czas pracy sędziów jest zadaniowym czasem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Również potwierdzają to wnioski wynikające z wykładni historycznej, systemowej i funkcjonalnej, które potwierdzają zasadę zatrudnienia sędziego bez prawa do dodatku, o którym mowa w art. 151⁴

Kodeksu pracy, co oczywiście nie oznacza zatrudnienia bez prawa do wypoczynku (*op.cit.*).

Nie sposób uznać, że ustawodawca - ustalając, iż czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań - zezwolił na zobowiązanie sędziego do nieprzerwanej pracy, bez prawa do wypoczynku czy do dni wolnych od pracy. Mimo że sędzia ma czas pracy normowany wymiarem zadań, musi mieć zagwarantowane prawo do odpoczynku i dni wolnych od pracy, stosownie do art. 66 ust. 1 Konstytucji RP. Ewentualne przypadki nadmiernego obciążenia zadaniami konkretnego sędziego należy rozpatrywać jako przejaw nieprawidłowego stosowania prawa, a nie jako efekt konstytucyjnie wadliwej regulacji.

Pożądana przez Skarżącego modyfikacja modelu czasu pracy sędziów, poprzez związanie ich sztywno określonym czasem pracy, wymagałaby w pierwszej kolejności indywidualnego ustalania czasu pracy niezbędnego na wykonanie przez sędziego konkretnego zadania, a następnie drobiazgowej ewidencji i rozliczania czasu pracy poświęconego na jego wykonanie, jak również uzyskania przez sędziego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Czasem pracy jest bowiem czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 Kodeksu pracy). Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy wiąże się z ramami czasowymi wyznaczonymi przez godzinę rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, ustalonymi zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Ewentualne wyjątki mogą zmierzać w dwóch kierunkach - jeśli w ustalonych godzinach pracy pracownik przerywa stan pozostawania w dyspozycji pracodawcy albo jeśli pracodawca, korzystając ze swoich uprawnień kierowniczych, zobowiązuje pracownika do pozostawania w gotowości do pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika

w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później - w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych) [vide - uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., sygn. akt III ZP 20/97, system LEX nr 32568].

Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 października 2000 r., w sprawie o sygn. P. 8/00, „nakazana przez art. 178 ust. 2 konstytucji adekwatność wynagrodzeń sędziowskich do godności urzędu wręcz wyklucza uznaniowe, nieoparte na precyzyjnych regulacjach generalnych, ustalanie indywidualnych stawek wynagrodzenia. Uchybiałoby godności urzędu sędziowskiego ustalanie wysokości wynagrodzeń sędziów *de casu ad casum*, w drodze uznaniowej, a być może i arbitralnej, konkretyzacji ogólnej zasady konstytucyjnej w stosunku do poszczególnych sędziów (zważywszy na wielce prawdopodobną w takiej sytuacji możliwość występowania rozbieżności w orzecznictwie co do wysokości stawek). Niedopuszczalne byłoby też ustalanie indywidualnych stawek wynagrodzenia sędziów przez sięganie, w drodze analogii, do unormowań dotyczących innych grup zawodowych” [*op.cit.*].

Przedstawione wyżej argumenty, a także stwierdzenia Trybunału Konstytucyjnego, adekwatnie odniesione do zarzutu braku sztywnego związania sędziów określonym czasem pracy, prowadzącym *de facto* do dokładnego ustalania i rozliczania czasu pracy sędziego, niezbędnego do wykonywania przez niego indywidualnie obowiązków w zakresie orzecznictwa, prowadzą do wniosku, że przyjęcie poglądu Skarżącego nie jest możliwe do pogodzenia z godnością urzędu sędziego, a ponadto istotnie ograniczałoby jego niezawisłość.

Nadto przyjęcie, że czas pracy określony jest wymiarem zadań, nie może prowadzić do wniosku, iż zbyt duże obciążenie sędziego owymi

zadaniami stanowi naruszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, prawa sędziego do wypoczynku oraz dni wolnych od pracy. Sytuacja w tej materii jest zróżnicowana i nie można oczywiście wykluczyć sytuacji, gdy stan taki stanowić będzie w danej chwili w odniesieniu do konkretnego sędziego naruszenie tych warunków. Sytuacja taka może być jednak rozwiązana przez właściwe stosowanie przepisów dotyczących prawa do wypoczynku oraz prawidłową organizację pracy sędziów i sądów. Oznacza to, że przyjęta przez ustawodawcę regulacja nie jest *per se* sprzeczna z Konstytucją RP, choć w indywidualnych przypadkach może spowodować stan odbierany subiektywnie przez konkretnego sędziego jako naruszenie jego praw.

W wyroku z dnia 24 lutego 2004 r., w sprawie o sygn. K 54/02, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że dokonywana przez Trybunał kontrola zgodności przepisów ustawowych z art. 66 Konstytucji RP „uwzględniać powinna wskazany w tym przepisie zakres kompetencji ustawodawcy oraz jego programowy (ogólny) charakter. (...) W szczególności nie można tu mówić w ogóle o ustawowym ograniczeniu prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ponieważ zakres tego prawa i sposób jego realizacji określa nie sama Konstytucja, ale ustawa „zwykła”. (...) Wszystko to prowadzi do wniosku, że w przypadku kontroli zgodności rozwiązań prawnych z tym przepisem Trybunał Konstytucyjny winien ograniczyć się do kontroli, czy regulacja ustawowa w sposób oczywisty i jednoznaczny nie zaprzecza istocie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. (...) W pozostałym zakresie ma on swobodę w wyborze metod i rozwiązań, które służyć mają celowi określonemu w art. 66 ust. 1 Konstytucji. (...) Przede wszystkim zdaniem Trybunału Konstytucyjnego oczywiste jest, że normy i warunki b.h.p. w zakresie maksymalnego czasu pracy nie są i nie mogą być jednakowe dla wszystkich stanowisk. Przyjęta przez ustawodawcę regulacja z pewnością nie jest nie do przyjęcia w przypadku niektórych zawodów lub rodzajów pracy, zwłaszcza tych, które nie wymagają

od pracownika ciągłego wykonywania określonych działań” (OTK ZU nr 2/A/2004, poz. 10).

Wreszcie nie można pominąć elementów statusu sędziowskiego, składających się na pewne, związane z tym zawodem, wymierne instrumenty ochrony pracy sędziego (urlop wypoczynkowy w zwiększonym wymiarze, płatny urlop dla poratowania zdrowia, pełne wynagrodzenie za okres nieobecności w pracy z powodu choroby, prawo do stanu spoczynku z powodu choroby lub utraty sił, nieusuwalność i nieprzenoszalność).

Praca sędziego jest służbą pełnioną w interesie wymiaru sprawiedliwości i ochrony praw i wolności obywateli. Dlatego ustawodawca winien przewidywać taki system pracy sędziów, aby przede wszystkim zagwarantować prawo obywatela do sądu (art. 45 Konstytucji RP), zwłaszcza prawo uzyskania wyroku sądowego w rozsądnym terminie, któremu to zadaniu służyć ma organizacja wymiaru sprawiedliwości (*vide* - wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 stycznia 2009 r., sygn. akt K 45/07, OTK ZU nr 1/A/2009, poz. 3).

Kwestionowany przepis stanowi zatem próbę rozwiązania godzącego czas pracy sędziów z zadaniami wymiaru sprawiedliwości i prawem obywatela do sądu, a ocena, czy jest to regulacja optymalna, nie należy do Trybunału Konstytucyjnego.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, gwarancje zawarte zarówno w ustawie zasadniczej, w u.s.p., jak i w unormowaniach Kodeksu pracy w zakresie prawa do wypoczynku i bezpieczeństwa i higieny pracy, mimo braku ustalenia w Prawie o ustroju sądów powszechnych maksymalnych norm czasu pracy sędziego, nie dają podstaw do przyjęcia, że doszło do naruszenia tych praw pracowniczych, które wynikają z art. 66 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP.

Uznając zgodność zaskarżonego przepisu z art. 66 Konstytucji RP, należy - przy takim ujęciu zarzutów, jakie przedstawił Skarżący - stwierdzić, że kwestionowany przepis art. 83 u.s.p. jest także zgodny z - powiązany z tym wzorcem - art. 24 ustawy zasadniczej, formułującym ogólną zasadę ochrony pracy.

Z tych względów, należało zająć stanowisko jak na wstępie.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego
Robert Hernand
Zastępca Prokuratora Generalnego