

do: Trybunału Konstytucyjnego
Warszawa 00-918
ul. J. Ch. Szucha 12a

skarżący: T C
zam.

sędzia Sądu Okręgowego w W

uczestnicy:

- 1) Sejm Rzeczypospolitej Polskiej
Warszawa, 00-902
ul. Wiejska 4/6/8
- 2) Prokurator Generalny
Warszawa, 00-950
Al. Ujazdowskie 11

SKARGA KONSTYTUCYJNA

W trybie art. 79 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2. kwietnia 1997. roku w zw. z art. 46 ust. 1 i 2 ustawy z 1. sierpnia 1997. roku o Trybunale Konstytucyjnym, w imieniu własnym skarżący wnosi o stwierdzenie, że art. 83 i art. 91 § 1 ustawy z 27. lipca 2001. roku Prawo o ustroju sądów powszechnych są niezgodne:

- z art. 30 w zw. z art. 24 i w zw. z art. 66 ust. 1 i 2,
- z art. 32 ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 oraz
- z art. 47 w zw. z art. 71 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

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

Organem, który wydał akt normatywny zawierające kwestionowane przez skarżącego przepisy, jest Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Ustawa Prawo o ustroju sądów

powszechnych została opublikowana w Dz.U. nr 98 z 2001. roku, poz. 1070; była czterdziestokrotnie nowelizowana.

Skarga pozostaje w związku z wydanym na podstawie wyżej wskazanych przepisów Prawa o ustroju sądów powszechnych prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w W Wydziału Pracy z września 2009. roku, sygn. akt

Wskazane przepisy, a w konsekwencji także wydane na ich podstawie orzeczenie sądowe, naruszają następujące konstytucyjne prawa i wolności skarżącego:

- prawo do ochrony pracy oraz do godziwych, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy (art. 24 w zw. z art. 30 i w zw. z art. 66 ust. 1 Konstytucji), w tym zwłaszcza do pracy w ustawowo określonych normach czasu (art. 66 ust. 2 Konstytucji) – przez to, że wymuszają na skarżącym świadczenie pracy w rozmiarze wolnym od jakichkolwiek ograniczeń czasowych i wyłączają możliwość uzyskania godziwej rekompensaty czasowej lub finansowej w sytuacji wkładania nadmiernego wysiłku w wykonywanie zadań służbowych;
- prawo do równego traktowania przez władze publiczne i wolność od dyskryminacji w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji), przez to, że bez usprawiedliwionej podstawy stawiają skarżącego – jako osobę wykonującą zawód sędziego sądu powszechnego – w zakresie ochrony jego praw pracowniczych w sytuacji gorszej od sytuacji innych pracowników, a także osób pozostających w służbie publicznej na podstawie stosunków administracyjnoprawnych;
- prawo do ochrony prawnej życia prywatnego i rodzinnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym (art. 47 Konstytucji), w tym prawo do ochrony dobra rodziny przez władze państwowe (art. 71 ust. 1 zd. 1) Konstytucji), przez to, że dopuściły one do sytuacji, gdy rozmiar zadań nakładanych na skarżącego bez usprawiedliwionej podstawy i nadmiernie ogranicza możliwość jego samorealizacji poza służbą sędziowską.

UZASADNIENIE

Stan faktyczny

Poczynając od listopada 1999. roku skarżący nieprzerwanie pełni obowiązki sędziego sądu powszechnego – początkowo jako asesor Sądu Rejonowego od grudnia 2001. roku jako sędzia Sądu Rejonowego Okręgowego w W¹ a od grudnia 2008. roku do chwili obecnej jako sędzia Sądu².

grudnia 2007. roku skarżący wystąpił przeciw swemu ówczesnemu pracodawcy – tj. Sądowi Rejonowemu dla W – z powództwem o

¹ Vide postanowienie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 2001. roku, poz. 2001. roku, opubl. M.P. nr

² Vide postanowienie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 2008. roku, poz. 2008. roku, opubl. M.P. nr

zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2006. roku do kwietnia 2007. roku.

dowód: pozew (k. 2 akt Sądu Okręgowego w W)

Sprawę w pierwszej instancji rozpoznał Sąd Rejonowy dla W Wydział Pracy (sygn. akt). Wyrokiem wstępnym z . maja 2008. roku Sąd ten ustalił, iż „powodowi T przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”. Zdanie odrębne od wyroku złożył jeden z członków składu orzekającego (sprawę rozpoznano w składzie trzech sędziów zawodowych w trybie art. 47 § 4 kpc).

dowód: wyrok (k. 826 akt)

Wyrok powyższy zaskarżył apelacją pozwany. Na etapie postępowania odwoławczego do procesu przystąpił prokurator Prokuratury Okrękowej w W . Apelację rozpoznawał Sąd Okręgowy w W Wydział Pracy (sygn. akt). Sąd ten, po przeprowadzeniu rozprawy, w trybie art. 390 § 1 kpc wystąpił do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym: „Czy sędziemu sądu powszechnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za zasadach wynikających z art. 151¹ k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy określone przez art. 129 § 1 k.p.?”.

dowód: postanowienie (k. 929 akt)

kwietnia 2009. roku Sąd Najwyższy po rozpoznaniu sprawy na rozprawie podjął uchwałę o treści: „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.”.

dowód: uchwała (k. 942 akt)³⁾

Po uzyskaniu powyższej odpowiedzi na pytanie prawne wyrokiem z września 2009. roku Sąd Okręgowy w W zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że ustalił, iż powodowi nie przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wyrok jest prawomocny.

dowód: odpis wyroku (w załączeniu do niniejszej skargi)

Dopuszczalność skargi konstytucyjnej

Odpis powyższego wyroku Sądu Okręgowego w W został doręczony skarżącemu 21. października 2009. roku. Trzymiesięczny termin na wniesienie skargi konstytucyjnej, określony przez art. 46 ust. 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, upływa więc z dniem 21. stycznia 2010. roku.

Wyrok Sądu Okręgowego nie został zaskarżony przez żadną ze stron kasacją, co nie odbiera jednak skarżącemu prawa wniesienia niniejszej skargi już na tym etapie. Prawomocnym orzeczeniem w ramach procedury cywilnej – od czasu wejścia w życie ustawy z 22. grudnia 2004. roku o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych – jest bowiem już wyrok sądu drugiej instancji (vide art. 398¹ kpc w aktualnym brzmieniu), także taki, od którego można było wnieść nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej do Sądu Najwyższego. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał,

³ Uchwała opublikowana została: OSNP 2009/ , Biul. SN 2009/ LEX nr

że warunkiem koniecznym dla wniesienia skargi konstytucyjnej jest legitymowanie się prawomocnym orzeczeniem, które cechę tę uzyskało w wyniku skutecznego wniesienia przez stronę „zwyčajnych” środków odwoławczych – i jest to warunek wystarczający, gdyż „zbyt daleko idącym ograniczeniem praw skarżących byłoby oczekiwanie podejmowania prób pozbawienia wydanych rozstrzygnięć cechy prawomocności poprzez nadzwyczajne środki zaskarżenia”⁴. Termin do wniesienia skargi konstytucyjnej biegnie więc od daty doręczenia skarżącemu prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji, niezależnie od tego, czy w sprawie może jeszcze zostać wniesiona skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego.

Jak zaznaczono na wstępie, od 1999. roku do chwili obecnej skarżący nieprzerwanie pełni obowiązki sędziego sądu powszechnego; aktualnie jest sędzią Sądu Okręgowego w W . W związku z powyższym jest podmiotem uprawnionym do samodzielnego wniesienia skargi konstytucyjnej na podstawie art. 48 ust. 1 ustawy z 1. sierpnia 1997. roku o Trybunale Konstytucyjnym.

Uzasadnienie wyroku sądu odwoławczego w zasadniczej mierze odwołuje się wprost do argumentacji Sądu Najwyższego z kwietnia 2009. roku, co jest zresztą sytuacja oczywistą z uwagi na opisaną wyżej sytuację procesową i treść art. 390 § 2 kpc (statuującego związaną z sądem odwoławczym uchwałą rozstrzygającą pytanie prawne w danej sprawie). Z tych względów argumentacja podniesiona w uzasadnieniu wyroku z września 2009. roku będzie w toku dalszych wywodów uznawana za de facto tożsamą z podniesioną w rzeczonyj uchwale, czego zresztą odzwierciedleniem jest niemal automatyczne powielenie fragmentów części motywacyjnej uchwały w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego, a całokształt argumentów wyrażonych w uzasadnieniu obu tych rozstrzygnięć za relewantny z punktu widzenia niniejszej skargi.

Na wstępie podnieść też należy, że zarówno uchwała Sądu Najwyższego z kwietnia 2009. roku, jak i wydany w jej następstwie wyrok Sądu Okręgowego, miały charakter precedensowy. W każdym razie skarżącemu nie są znane wcześniejsze przypadki innych rozstrzygnięć sądowych dotyczących ewentualnego obowiązywania maksymalnych norm czasu pracy wobec sędziów sądów powszechnych i konsekwencji ich przekraczania w postaci czy to rekompensaty finansowej, czy zamiennego czasu wolnego. Przywołane wyżej judykaty, rozstrzygające o niefunkcjonowaniu w obecnym stanie prawnym maksymalnych norm czasu pracy sędziego, a w konsekwencji o nieprzysługiwaniu sędziemu żadnych świadczeń ekwiwalentnych w związku z ich rzekomym przekraczaniem (rzekomym – bo nie można przekroczyć normy nieistniejącej), stanowią więc – wedle wiedzy skarżącego – jedyne wiążące rozstrzygnięcia sądowe zapadłe w tej kwestii. Nie oznacza to jednak, że interpretacja taka nie ma charakteru ugruntowanego i powszechnie przyjętego w praktyce organów władzy. O takim charakterze przyjętej przez Sąd Okręgowy w W za Sądem Najwyższym interpretacji świadczy bowiem jednoznacznie rzeczywista praktyka, wyrażająca się w niefunkcjonowaniu w żadnym

⁴ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 19. listopada 2008. roku, sygn. Ts 110/2008 (opubl. OTK ZU nr 6B z 2008. roku, poz. 242). Orzeczeniem tym Trybunał potwierdził przyjętą już wcześniej linię orzeczniczą, wyrażoną m.in. w wyroku z 17. maja 2004. roku, sygn. SK 32/03 (opubl. OTK ZU nr 5A z 2004. roku, poz. 44) i postanowieniach: z 23. kwietnia 2008. roku, sygn. Ts 81/2008 (opubl. OTK ZU nr 4B z 2008. roku, poz. 179), z 27. lutego 2007. roku, sygn. Ts 43/06 (opubl. OTK ZU nr 1B z 2007. roku, poz. 36) czy z 16. maja 2007. roku, sygn. Ts 144/06 (opubl. OTK ZU nr 3B z 2007. roku, poz. 130).

sądzie powszechnym ani dodatków dla sędziów za pracę w tzw. nadgodzinach, ani świadczeń niepieniężnych w postaci dni wolnych od pracy w zamian za czas przepracowany w „nadgodzinach”. Brakowi takich świadczeń w praktyce nie stoi przy tym na przeszkodzie fakt, że znaczna liczba sędziów sądów powszechnych świadczy pracę w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy obowiązujące ogół pracowników (vide np. treść pisma prezesa pozwanego Sądu Rejonowego, przyznającego, iż jest „standartem” świadczenie przez sędziów tego Sądu pracy w wymiarze przewyższającym normy czasu pracy zakreślone przez art. 129 kp – k. 118 akt sprawy ⁵⁾. Sąd Rejonowy dla W – wedle wiedzy skarżącego – nie jest tej mierze żadnym wyjątkiem, podobnie jak nie jest wyjątkiem a regułą nieznaną wyjątków okoliczność nierekompensowania przez żaden sąd powszechny zatrudnianym sędziom pracy w „nadgodzinach” ani zamiennym czasem wolnym, ani dodatkowym wynagrodzeniem. Taka wykładnia unormowań wynikających z art. 83 i art. 91 Prawa o ustroju sądów powszechnych [dalej w skrócie: PrUSP] musi więc być uznana za utrwaloną i powszechnie przyjętą w stosunkach pracy sędziów sądów powszechnych, acz niewyrażoną w większej liczbie judykatów, a to z uwagi na wspomnianą dotychczasową precedensowość wyroku Sądu Okręgowego w W z września 2009. roku i uchwały Sądu Najwyższego z kwietnia 2009. roku.

Powyższy wywód jest o tyle istotny z punktu widzenia niniejszej skargi, że – jak zasadnie podnosił Trybunał Konstytucyjny w swych orzeczeniach – jednolite i ustabilizowane rozumienie przepisu uzasadnia przyjęcie takiego stanowiska z punktu wyjścia w ocenie jego konstytucyjności⁶, wobec czego przedmiotem postępowania przed tym organem nie zawsze jest literalna treść zakwestionowanego przepisu, ale taka treść wyrażonej w nim normy prawnej, jaka została powszechnie przyjęta w procesie jego stosowania przez sądy lub inne organy stosujące prawo; Trybunał jest powołany do rozstrzygnięcia, czy tak rozumiany przepis (norma prawna) jest zgodny z Konstytucją⁷. W takim też kierunku – to jest przy uwzględnieniu wszelkich konsekwencji prawnych wynikających z przyjętej powszechnie interpretacji kwestionowanych przepisów, a nie tylko dających się wywieść bezpośrednio z literalnego brzmienia przepisu – skarżący widzi konieczność dokonania przez Trybunał Konstytucyjny oceny zgodności przywołanych w petitum skargi przepisów Prawa o ustroju sądów powszechnych z odpowiednimi wzorcami konstytucyjnymi.

W ocenie skarżącego nie jest negatywną przesłanką dopuszczalności niniejszej skargi fakt, że żaden z kwestionowanych przepisów pragmatyki sędziowskiej nie został *expressis verbis* przywołany ani w sentencji wyroku Sądu Okręgowego w W z września 2009. roku, ani poprzedzającej go uchwały Sądu Najwyższego z kwietnia 2009. roku. Zauważyć należy, że w sentencji wyroku Sądu Okręgowego w ogóle żaden przepis prawa nie został przywołany, co przecież nie oznacza, że u podstaw jego wydania żaden przepis nie leży. Z kolei w sentencji uchwały Sądu Najwyższego przywołane wprawdzie zostały literalnie całkiem inne przepisy (art. 129 § 1 i art. 151¹ kpk), jednak treść uzasadnienia tego rozstrzygnięcia

⁵ Fakt ten przyznał pozwany też w odpowiedzi na pozew, w której znajduje się jednoznaczny *passus*, że „zdecydowana większość sędziów pracujących w tym Sądzie wykonuje swoje obowiązki poza ośmiogodzinnym czasem pracy, co nie wynika z braku sprawności w ich wykonywaniu ale z ilości i jakości spraw znajdujących się w referatach sędziów” (k. 138 akt sprawy).

⁶ Vide np. wyrok z 8. maja 2000. roku, sygn. SK 22/99, opubl. OTK 2000/4/107.

⁷ Vide wyrok z 20. lipca 2004. roku, sygn. SK 19/02, opubl. OTK-A 2004/7/67.

nie pozostawia wątpliwości, że to nie te przepisy – które Sąd Najwyższy uznał za w ogóle nieadekwatne do oceny sytuacji pracowniczej sędziego – stanowiły normatywną podstawę wydania uchwały. Analiza uzasadnień obu judykatów nie pozostawia, zdaniem skarżącego, najmniejszych wątpliwości, że podstawę prawną obu rozstrzygnięć stanowiły właśnie kwestionowane art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP.

Jak zaś wielokrotnie wskazywał w swych orzeczeniach Trybunał Konstytucyjny, nierzadko zdarza się, że organ orzekający konstruując treść rozstrzygnięcia wykorzystuje jakąś normę, ale wyraźnie w sentencji jej nie powołuje – co w żaden sposób nie przeszkadza przyjęciu, iż istnieje wymagany przez art. 79 Konstytucji związek między orzeczeniem i przedmiotem kontroli konstytucyjności, jakkolwiek nie jest on wprost ujawniony w sentencji indywidualnego rozstrzygnięcia⁸. Taka sytuacja niewątpliwie ma miejsce w przypadku niniejszej skargi.

Kwestia dopuszczalności wydania przez Trybunał Konstytucyjny tzw. wyroku zakresowego była już wielokrotnie przedmiotem rozstrzygania i została – jak się wydaje – ostatecznie przesądzona w kierunku możliwości jego wydania w tak wielu judykatach, że skarżący nie widzi nawet potrzeby ich przywoływania. Wyrok taki odnosi się w istocie do części aktu normatywnego, tyle że część ta nie została wyodrębniona w tekście przepisu poddanego kontroli. Wyrok zakresowy uznaje dany przepis za niezgodny z Konstytucją tylko w określonym w wyroku zakresie, literalnie nie zmieniając tekstu przepisu, a jedynie wyrażoną w nim treść normatywną, czego skutkiem jest częściowa utrata mocy obowiązującej przepisu, polegająca na wyłączeniu możliwości jego stosowania w zakresie oznaczonym w wyroku. Wydania takiego właśnie rozstrzygnięcia domaga się skarżący w niniejszym postępowaniu

Naruszenie prawa do ochrony pracy oraz do godziwych, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy, w tym zwłaszcza prawa do pracy w ustawowo określonych normach czasu

Przechodząc do meritum stwierdzić należy, że wspomniana we wcześniejszym fragmencie powszechnie przyjęta interpretacja przepisów sędziowskiej pragmatyki służbowej sprowadza się do następujących – zasadniczych z punktu widzenia niniejszej skargi – tez, które legły u podstaw wydanego września 2009. roku przez Sąd Okręgowy w W wyroku:

1. czas pracy sędziego nie jest zadaniowym czasem pracy w rozumieniu art. 140 kpk, w efekcie czego nie znajduje doń zastosowania zd. 2) wspomnianego przepisu kodeksowego, iż czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań musi być ustalony z uwzględnieniem norm wynikających z art. 129 kpk (vide str. 8 i 16-17 uzasadnienia uchwały z kwietnia 2009. roku; w ujęciu Sądu Okręgowego tezę tę zwerbalizowano następująco: „Przepis ten [art. 83 PrUSP] nie odsyła do żadnych norm czasu pracy, ani jego wymiaru tak jak to jest w art. 140 k.p.” – vide str. 23 uzasadnienia wyroku z września 2009. roku);
2. art. 83 Pr USP (stanowiący, iż „Czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań”) w sposób wyczerpujący normuje kwestię czasu pracy sędziego i nie pozwala na posiłkowe – tj. na podstawie art. 5 – stosowanie Kodeksu

⁸ Vide wyrok z 24. października 2007. roku, sygn. SK 7/06, opubl. OTK-A nr 9 z 2007. roku, poz. 108, jak również przywołane w jego uzasadnieniu inne orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

pracy w tym zakresie (vide str. 24 uzasadnienia wyroku z września 2009. roku);

3. regulacja zawarta w art. 91 § 1 PrUSP także w sposób wyczerpujący reguluje kwestię składników wynagrodzenia sędziego sądu powszechnego, w tym dodatków do wynagrodzenia, statuując zamknięty katalog tych składników (vide str. 23 uzasadnienia wyroku z września 2009. roku i str. 7 uzasadnienia uchwały z kwietnia 2009. roku).

Logicznym następstwem takiej wykładni art. 83 i 91 § 1 PrUSP jest m.in. brak prawa sędziego sądu powszechnego do dodatkowego wynagrodzenia w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy ustanowione w art. 129 § 1 kp – która to konkluzja stanowi istotę negatywnego rozstrzygnięcia zapadłego we wszczętym z jego powództwa procesie przed sądami pracy. Logicznym zaś i nieuniknionym następstwem wykładni wskazanej w punkcie 2) jest wyrażona już z pełną konsekwencją i bez ogródek przez Sąd Najwyższy konkluzja, iż czas pracy sędziego jest „szczególny w tym sensie, że musi on wykonać każde zadanie, wynikające z przydzielonych mu obowiązków” (vide str. 9 uzasadnienia uchwały z kwietnia 2009. roku), a sędzia ma obowiązek świadczyć – jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu – pracę „poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedzielę i święta, bez prawa otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego” (vide str. 16 uzasadnienia tej uchwały).

Powyższa wykładnia doprowadziła, jak wspomniano, do wydania w postępowaniu z powództwa skarżącego przeciw zatrudniającemu go Sądowi Rejonowemu dla W Ś wyroku odmawiającego przyznania mu rekompensaty za pracę wykraczającą znacznie poza normy czasu pracy zakreślone w art. 129 § 1 kp, a więc – z prawnego punktu widzenia – skutkowałą potwierdzeniem prawidłowości i usankcjonowaniem powszechnie funkcjonującej w praktyce sytuacji nieprzyznawania żadnych ekwiwalentnych świadczeń sędziom sądów powszechnych świadczącym pracę w rozmiarze analogicznym do skarżącego.

W ocenie skarżącego taka sytuacja, będąca bezpośrednim następstwem obowiązywania art. 83 i art. 91 § 1 Pr USP (co wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w W z września 2009. roku), narusza jego konstytucyjne prawa i wolności, wskazane w petitum skargi.

Po pierwsze – i najważniejsze – powyższe unormowania, rozumiane w sposób wyżej opisany (a więc de facto jedyny funkcjonujący w praktyce organów państwa – w szczególności każdego sądu powszechnego) pozostają, zdaniem skarżącego, w oczywistej sprzeczności z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej. Przepis ten stanowi bowiem, iż „Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa”. Z części końcowej wspomnianego przepisu wynika więc jasno, że każda osoba świadcząca pracę ma prawo oczekiwać od ustawodawcy skutecznego, wiążącego każdego potencjalnego pracodawcę określenia maksymalnych, to jest nieprzekraczalnych norm czasu pracy, a więc wskazania w sposób czytelny granicy czasu trwania pracy, w razie przekroczenia której pracownik ma – co do zasady – prawo zyskać adekwatną rekompensatę finansową bądź inną, a niekiedy nawet odmówić dalszego świadczenia pracy bez negatywnych dlań konsekwencji. Nakaz konstytucyjny został przez ustawodawcę częściowo zrealizowany; w odniesieniu do większości osób pozostających w stosunku pracy taką ustawową realizację

obowiązku wynikającego z art. 66 ust. 2 in fine Konstytucji stanowi oczywiście art. 129 § 1 i następne Kodeksu pracy. Niekwestionowany jest przy tym pogląd, że dopuszczalne jest uregulowanie kwestii norm czasu pracy w sposób uelastyczniony, w efekcie czego możliwe jest polecenie pracownikowi świadczenia pracy w tzw. godzinach nadliczbowych (a więc w rozmiarze wykraczającym poza wspomniane granice), jednak zarazem i w tej mierze ustawa wprowadza swoiste bezpieczniki normatywne, czyniące taką sytuację po pierwsze wyjątkową (tj. wymagającą spełnienia określonych warunków dla uznania polecenia pracodawcy za legalne – vide np. art. 151 § 1 kp), a – po drugie – przyznając pracownikowi w związku z tym dodatkowe określone uprawnienia (vide zwłaszcza art. 151¹ § 1 kp), z jednej strony rekompensujące mu związane z taką sytuacją niedogodności, ale też stanowiącą bodziec dla pracodawcy do nienadużywania takich sytuacji.

Tymczasem w przypadku sędziego sądu powszechnego, pozostającego – niezależnie od oceny charakteru jego zatrudnienia i przypisywania mu słusznie charakteru służby publicznej – w stosunku pracy⁹, art. 83 PrUSP wprowadza regułę, że czas pracy nie pozostaje ograniczony żadnymi maksymalnymi normami. Dla przypomnienia – za Sądem Najwyższym w uchwale z kwietnia 2009. roku – „*musi on wykonać każde zadanie, wynikające z przydzielonych mu obowiązków*”, także „*poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedzielę i święta*”¹⁰.

Mając powyższe na względzie należy uznać, że wskazany przepis pragmatyki sędziowskiej jest niezgodny z wyraźnym i jednoznacznym brzmieniem przepisu konstytucyjnego, 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 wspomnianych 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 na przykład rozliczne inne pragmatyki zawodowe, regulujące sytuację pozostałych pracowników czy nawet osób formalnie pozostających w stosunku nie pracy lecz służby (o czym będzie szerzej mowa we fragmencie dotyczącym naruszenia zasady równości wobec prawa).

⁹ Vide np. Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 12. października 2004. roku, sygn. III PZP 2/04 (opubl. OSNAPiUS z 2005. roku nr 9 poz. 121): „*Sędziowie jako depozytariusze i wykonawcy władzy sędziowskiej są jednocześnie pracownikami sądów*”. Na stosunek służbowego sędziego składa się więc nie tylko element publicznoprawny, ale też prywatnoprawny, w postaci pozostawania w stosunku pracy w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

¹⁰ Na marginesie tylko podnieść tu można, że nie bardzo wiadomo, skąd to ostatnie zastrzeżenie wyjątkowości pracy w porze nocnej czy w dni świąteczne sędziów sądów powszechnych. Art. 83 PrUSP w sposób pełny – jak przyjęto – regulujący kwestie czasu pracy sędziego i wyłączający ewentualne zastosowanie Kodeksu pracy, nie daje bowiem normatywnych podstaw do obrony takiej tezy, a praktyka funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości – przynajmniej w sprawach karnych, najlepiej znanych skarżącemu – wyraźnie tej tezie przeczy. Sędziowie odbywają w każdą niedzielę i święto tzw. dyżury aresztowe, z reguły efektywnie wiążące się z faktycznym świadczeniem pracy na terenie sądów (tj. odbywaniem posiedzeń aresztowych), a rozpoznawanie spraw w postępowaniu przyspieszonym również nie w sporadycznych przypadkach wiąże się z pracą w godzinach nocnych, co wprost zresztą wynika z korzystania przez władze sądów z unormowania § 331 Regulaminu urzędowania sądów powszechnych (rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 23. lutego 2007. roku, opubl. Dz.U. nr 38, poz. 249). Nie ma w więc w tej mierze żadnej wyjątkowości, co – jak wspomniano – nie może dziwić w kontekście brzmienia art. 83 PrUSP i jego ugruntowanej wykładni.

W ocenie skarżącego taka sytuacja jest nie do zaakceptowania z punktu widzenia jednoznacznego brzmienia art. 66 ust. 2 Konstytucji. Szukając odpowiedzi na pytanie, gdzie są te maksymalne normy w przypadku sędziego (będącego także pracownikiem), należy odpowiedzieć sobie bowiem, że nigdzie, skoro nie wprowadza ich żaden przepis Prawa o ustroju sądów powszechnych, a którego art. 83 na zasadzie *lex specialis* (w rozumieniu art. 5 kp) wyłącza stosowanie wszelkich innych przepisów regulujących tę kwestię, zwłaszcza zawartych w rozdziale II działu szóstego Kodeksu pracy. W ocenie skarżącego żaden przepis ustawy zasadniczej – a tylko taki może przecież przełamywać inną zasadę konstytucyjną – nie daje podstaw do interpretacji, że art. 66 ust 2 nie znajduje żadnego odniesienia do jakiegokolwiek grupy osób odpowiadających pojęciu „pracowników”, w tym – *lege non distinguente* – sędziów sądów powszechnych. Z przepisu brzmiącego „maksymalne normy czasu pracy określa ustawa” nie da się logicznie wywieść normy, że „ustawa może stanowić o nieistnieniu maksymalnych norm czasu pracy”.

Na marginesie tu dodać można, że art. 66 ust. 2 *in fine* Konstytucji pozostaje w funkcjonalnym związku z ust. 1 tego samego artykułu, stanowiącym, iż każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak bowiem zasadnie podnosi się w doktrynie, „nie można dokonać kompleksowej oceny zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jeżeli w ocenie tej zostanie pominięta problematyka czasu pracy”¹¹. Związek tych dwóch formalnie odrębnych przepisów Konstytucji dostrzega zresztą sam Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając w wyroku z 24. lutego 2004. roku, sygn. K 54/02¹², iż „Określając maksymalne normy czasu pracy ustawodawca niewątpliwie związany jest dyrektywą zapewnienia pracownikowi prawa do dni wolnych od pracy oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Związek czasu pracy z bezpiecznymi warunkami pracy jest bardziej luźny, natomiast ma charakter ściślejszy gdy chodzi o problem higieny pracy. Higieniczne warunki pracy oznaczają bowiem eliminowanie podczas świadczenia pracy czynników niekorzystnie wpływających na organizm ludzki. Zbyt długi czas pracy, zwłaszcza na niektórych stanowiskach, może być z pewnością takim właśnie czynnikiem”. Tezy tej, w kontekście podstaw niniejszej skargi, skarżący nie widzi podstaw rozwijać ani analizować, jest ona bowiem w pełni zrozumiała i przekonywająca.

Logicznym następstwem wątpliwości co do konstytucyjności unormowania z art. 83 PrUSP muszą być analogiczne wątpliwości dotyczące art. 91 § 1 tej samej ustawy, pozostającego – w zakresie istotnym z punktu widzenia niniejszej skargi, a wcześniej procesu prowadzonego przez powoda przed sądami pracy – w immanentnym związku z zasadą, iż czas pracy sędziego określony jest wymiarem jego zadań. Jak bowiem wcześniej wywiedziono, to powszechnie przyjęta wykładnia obu tych unormowań łącznie legła u podstaw negatywnego dla skarżącego rozstrzygnięcia, jakie zapadło w tym procesie przed sądami pracy, a to z uwagi na konkluzję, że tak jak pierwszy z tych przepisów w sposób wyłączny reguluje kwestie czasu pracy, tak ten drugi kwestię wynagrodzenia sędziowskiego – w tym zwłaszcza w sposób negatywny, albowiem poprzez wprowadzenie reguły *numerus clausus* wszelkich możliwych elementów wynagrodzenia sędziowskiego wyłącza możliwość przyznania sędziemu sądu powszechnego prawa do dodatkowego wynagrodzenia w

¹¹ Tadeusz Nycz, *Głosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 r., K 12/00*, opubl. PiZS nr 4 z 2002. roku, poz. 33.

¹² Opubl. OTK-A nr 2 z 2004. roku, poz. 10.

przypadku pracy w wymiarze ponadnormatywnym¹³. Związek tych unormowań jest tym bardziej logiczny, że skoro – jak stanowi art. 83 PrUSP – w przypadku sędziego w ogóle nie można mówić o istnieniu norm czasu pracy, to nie można też mówić o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę wykraczającą poza te normy, których przecież nie ma.

Tymczasem ochrona pracy przez Państwo, jaką – w ujęciu generalnym – statuuje art. 24 Konstytucji, w istotnym dla tej sprawy aspekcie (sprecyzowanym w przywoływanym już art. 66 Konstytucji) wymaga skuteczności, aby nie być ochroną li tylko deklarowaną. W wyroku z 24. października 2006. roku, sygn. SK 41/05¹⁴, podobnie jak we wcześniejszych orzeczeniach¹⁵, Trybunał Konstytucyjny wywiódł z art. 24 Konstytucji, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców. Dlatego przepis ten może stanowić konstytucyjny wzorzec badania w trybie skargi konstytucyjnej. Wspomniany art. 24 Konstytucji wyraźnie wskazuje zaś nie tylko, że „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”, ale w zdaniu drugim dopowiada nadto, że „Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Uznać należy, że aby skutecznie sprawować taki wymagany przez akt najwyższej rangi nadzór, Państwo musi mieć ku temu odpowiednie instrumenty. I nie chodzi tu tylko, jak by *prima vista* mogło się wydawać, o powołanie organów nadzoru, a więc o stworzenie instytucjonalnych mechanizmów kontroli przestrzegania norm, ale też o przydanie swym organom instrumentów normatywnych dla skutecznego i wydajnego sprawowania rzeczzonego nadzoru. Nie ma zaś skutecznego nadzoru bez czytelnych jego kryteriów, przynajmniej w państwie kierującym się zasadami legalizmu (art. 7 Konstytucji). Ochrona pracy w zakresie czasu jej świadczenia musi więc polegać z jednej strony na ustanowieniu czytelnych i dających się w praktyce zastosować przepisów regulujących kwestie czasu pracy (czego wprost dotyczy art. 66 ust. 2 in fine Konstytucji i bogate ustawodawstwo, z Kodeksem pracy na czele, wprowadzające czytelne, godzinowe normy czasu pracy), ale też – dla osiągnięcia *effet utile* tego prawa – wprowadzające różnego rodzaju i różnego natężenia sankcje za ich naruszenie, poczynając od ochrony na poziomie elementarnym w postaci przydania pracownikom (a konkretnie ich przeważającej większości) prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w tzw. nadgodzinach 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 jakiegokolwiek grupy zawodowej – tu: sędziów – wiąże się z naruszeniem normy wynikającej z art. 24 Konstytucji, ale też z naruszeniem wynikającej z art. 2 Konstytucji zasady zaufania obywatela do Państwa, którego komponentę stanowi uprawnione oczekiwanie zapewnienia przez organy tego Państwa należytej ochrony praw przydanych, czy raczej uznanych przez Konstytucję.

¹³ Vide w tej mierze pogląd wyrażony w doktrynie: „/.../ ewentualna praca ponadwymiarowa sędziów nie stanowi, a w zasadzie nie powinna stanowić, stałego i typowego elementu organizacji czasu pracy i skoro niedopuszczalne jest jej planowanie (podobnie jak pracy w godzinach nadliczbowych), trudno przyjąć, aby ekwiwalent za realizację ekstraktrynaryjnego obowiązku został umieszczony w art. 91” (Beata Bury, *Zadaniowy czas pracy sędziów a prawo do wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową*, opubl. Mon. Pr. Pracy nr 11 z 2009. roku., str. 612).

¹⁴ Opubl. OTK-A nr 9 z 2006. roku, poz. 126.

¹⁵ Np. Wyrok z 18. października 2005. roku, sygn. SK 48/03 (opubl. OTK ZU nr 9A z 2005. roku, poz. 101); wyrok z 29. kwietnia 2003. roku, sygn. SK 24/02 (opubl. OTK ZU nr 4A z 2003. roku, poz. 33).

Na funkcjonalny związek, zachodzący między art. 24 a art. 66 ust. 2 Konstytucji, wskazał Trybunał Konstytucyjny w przywoływanym już wcześniej wyroku z 24. lutego 2004. roku, sygn. K 54/02, wskazując, iż wprowadzie ten ostatni przepis *expressis verbis* przyznaje ustawodawcy zwykłej kompetencji do określenia norm czasu pracy, ale nie oznacza to, że ustawowa regulacja maksymalnych norm czasu pracy może być dowolna, gdyż „*ewentualne ograniczenia co do treści ustawowego uregulowania maksymalnego czasu pracy wynikają przede wszystkim z art. 24 Konstytucji, a więc zasady ochrony pracy i nadzoru państwa nad jej wykonywaniem*”. Dlatego skarżący uznał za nieodwołne odwołanie się do obu przepisów konstytucyjnych dla wskazania wzorca kontroli konstytucyjności kwestionowanych przepisów, stawiając zarzut, że art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP nie stanowią prawidłowej realizacji zasad wyrażonych także w art. 24 Konstytucji.

Przekładając to wszystko na sytuację prawną sędziego sądu powszechnego, która stanowi genezę niniejszej skargi: art. 83 PrUSP wyłącza stosowanie wobec sędziego jakichkolwiek czytelnych norm czasu pracy, a art. 91 § 1 PrUSP wyłącza stosowanie wobec sędziego przepisów czyniących ochronę czasu pracy efektywną na podstawowym poziomie, tj. w postaci minimalnej sankcji za przekroczenie norm czasu pracy (obowiązku zapłaty dodatkowego wynagrodzenia). Podniesione we wcześniejszych fragmentach zarzuty niekonstytucyjności art. 83 PrUSP w kontekście wskazanych norm konstytucyjnych odnoszą się więc w pełni do art. 91 § 1 PrUSP, gdyż oba te przepisy – z punktu widzenia przedmiotu niniejszego postępowania – stanowią swoisty kompleks unormowań pozostających w immanentnym związku funkcjonalnym. Jeszcze raz tu należy się odwołać do argumentacji zawartej w uzasadnieniu wyroku z 24. lutego 2004. roku, sygn. K 54/02, w którym Trybunał wskazał, że art. 66 ust. 2 *in fine* nie ogranicza swej normatywnej treści tylko do nałożenia na ustawodawcę formalnego obowiązku przyjęcia przepisów we wskazanej w nim dziedzinie, gdyż założenie takie podważałoby całkowicie normatywny charakter art. 66, będącego integralną częścią regulacji konstytucyjnej. Konstytucja proklamowała prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jako tzw. normę programową, która – jak należy rozumieć – wyznacza nieprzekraczalne minimum programowe, jakie musi spełniać regulacja ustawowa, aby mogła być uznana za wypełnienie przez ustawodawcę zasad konstytucyjnych. Skoro więc nawet nie każde określenie maksymalnych norm czasu przez ustawę, formalnie będące wypełnieniem nakazu art. 66 ust. 2 *in fine*, może być uznane za zgodne z Konstytucją, to tym bardziej za zgodną z ustawą zasadniczą nie można uznać reguły ustawowej stanowiącej, że żadne maksymalne normy czasu pracy danej grupy zawodowej nie istnieją. Podsumowując ten wątek warto bowiem przywołać jeszcze jedną tezę wspomnianego wyroku z 24. lutego 2004. roku: w przypadku kontroli zgodności rozwiązań prawnych z art. 66 Konstytucji, Trybunał Konstytucyjny winien ustalić, „*czy regulacja ustawowa w sposób oczywisty i jednoznaczny nie zaprzecza istocie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zakres ochrony konstytucyjnej dotyczy bowiem faktycznie pewnego "minimalnego standardu wymagań", które ustawodawca musi uwzględnić, aby norma konstytucyjna wyrażona w art. 66 ust. 1 nie została całkowicie pozbawiona "materialnej" treści*”.

Wyżej wspomniany 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. Prowadzi także do sytuacji uchybienia godności osoby wykonującej zawód sędziego – nie w rozumieniu

godności sprawowanego urzędu (o czym mówi art. 178 ust. 2 Konstytucji), ale w rozumieniu przyrodzonej i niezbywalnej godności każdego człowieka jako żyjącej osoby pozostającej pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej, której poszanowanie i ochrona – skuteczna, nie deklaratywna – jest obowiązkiem wszystkich władz publicznych (art. 30 zd. 2 Konstytucji), od prawodawczej po sędziowską.

Skoro bowiem prawo nie określa maksymalnych norm czasu pracy sędziego, a zarazem zobowiązuje go (w art. 83 PrUSP) do wykonania każdego zadania ciążącego na nim jako dysponente władzy publicznej, to nieuchronnie musi prowadzić to – i w rzeczywistości polskich sądów powszechnych faktycznie nierzadko prowadzi, co skarżący zna doskonale z autopsji – do niczym nieskrępowanej dowolności w obciążaniu sędziów zadaniami i 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, sędziego nie wyłączając. Sędzia jako pracownik pozostaje w takiej sytuacji 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. Dodać tu można, że sędzia nie ma prawa do strajku (art. 59 ust. 3 zd. 2 Konstytucji) ani do prowadzenia działalności związkowej (art. 178 ust. 3 Konstytucji), a kreująca wysokie standardy zachowań i poczucia odpowiedzialności sędziowska etyka zawodowa z reguły nie pozwala mu na odmowę wypełnienia nałożonych nań zadań. Jest faktem powszechnie znanym i niewymagającym dowodu, że każdy niemal pracodawca przejawia naturalną skłonność do obciążania pracowników coraz to nowymi obowiązkami, zwłaszcza przy braku oporu ze strony pracowników – sądy polskie (w rozumieniu konkretnych pracodawców konkretnych sędziów) niestety żadnym wyjątkiem tu nie są. W przypadku sądów powszechnych, których rozmiar zadań tak naprawdę w niewielkim stopniu zależy od woli konkretnych jednostek czy wymiaru sprawiedliwości in genero, a w zasadniczej mierze wynikają z działań bądź zaniechań innych władz (w szczególności ustawodawczej), nakłada się na to np. wyraźna dążność do obciążania sądów kolejnymi zadaniami ustrojowymi (wbrew odmiennym deklaracjom publicznym przedstawicieli różnych władz i opcji politycznych), 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 (swoistych „narzędzi pracy” sędziów).

Jak to wszystko przekładało się na funkcjonowanie konkretnej jednostki sądowej, którą był jeden z wydziałów karnych Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia, to wykazują dokumenty złożone przez powoda do akt sprawy prowadzonej przed sądami pracy, na bazie której składana jest niniejsza skarga. Z uwagi na zakres kognicji sądu konstytucyjnego, będącego sądem prawa, skarżący nie będzie do tych nad wyraz konkretnych kwestii w niniejszej skardze powracał, choć – jego zdaniem – celowym by było, aby z aktami tymi Trybunał Konstytucyjny w niezbędnym zakresie raczył się zapoznać, gdyż zgromadzony w nich materiał dowodowy dobrze dokumentuje praktyczny aspekt sytuacji będącej następstwem funkcjonowania takich a nie innych rozwiązań prawnych. W tej mierze powód poprzestanie jedynie na przywołaniu stanowiska Krajowej Rady Sądownictwa z 11. października 2007. roku w sprawie wynagrodzeń sędziowskich, w którym organ ten ocenił, że „doszło do niepokojącego zachwiania proporcji między rzeczywistym

wynagrodzeniem sędziów a stale rosnącym zakresem ich obowiązków i godnością sprawowania urzędu” (notabene już po ogłoszeniu tego stanowiska KRS zakres ten jeszcze znacznie wzrósł np. w związku z wprowadzeniem trybu przyspieszonego do procedury karnej¹⁶ czy procedury upadłości konsumenckiej do postępowania gospodarczego¹⁷). Nie da się wykluczyć, że ilość obowiązków nakładanych na sądy powszechne, a w efekcie na poszczególnych sędziów, będzie nadal wzrastać. Oczywiście żaden sąd ani żaden odpowiedzialny sędzia nie uchylił się od ich wypełnienia, dopóki będzie to fizycznie możliwe. W ujęciu jednostkowym będzie to jednak oznaczać – a w praktyce już nierzadko oznacza – obowiązek stałego świadczenia pracy w wymiarze znacznie odbiegającym od cywilizowanych standartów, przed czym – może poza jakimiś drastycznymi przypadkami naruszenia dóbr chronionych prawnie za pomocą szczególnych przepisów – żaden sędzia nie będzie w stanie skutecznie się bronić przy wykorzystaniu obecnie mu dostępnych środków prawnych, a to przede wszystkim z uwagi na wyżej wspomnianą treść art. 83 i art. 91 PrUSP i ich powszechnie przyjętą wykładnią, formalnie potwierdzoną – akurat w przypadku skarżącego – wyrokiem Sądu Okręgowego w W w sprawie i wcześniejszą uchwałą Sądu Najwyższego w sprawie

Jeśli więc zasady wyrażone w art. 24, art. 30 i art. 66 Konstytucji nie mają pozostać tylko postulatem dobrej woli a skutecznie obowiązującymi normami prawa, chroniącymi także tę specyficzną grupę pracowników, jakimi są sędziowie sądów powszechnych, to należy je odpowiednio usankcjonować. Wobec pracodawców (rozumianych tu sensu largissimo – a więc także jako podmioty decydujące o rozmiarze zadań nakładanych na sądy powszechne, a de facto na poszczególnych sędziów), którzy przy braku dostatecznych bodźców powściągających przejawiają wspomnianą skłonność do obciążania osób odpowiedzialnych za realizację nakładanych zadań coraz to nowymi obowiązkami, podstawowymi sankcjami hamującymi ich zapędy są –jak wskazuje bogata praktyka orzecznicza – jedynie nadające się do dochodzenia na drodze sądowej i przymusowego wyegzekwowania przepisy dwojakiego rodzaju: albo nakładające na pracodawcę obowiązek rekompensaty finansowej w postaci zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w tzw. nadgodzinach, albo przynajmniej (co funkcjonuje najczęściej właśnie w przypadku osób pozostających w służbie publicznej, a czego dotyczyć będzie jeden z dalszych argumentów skarżącego) obowiązek udzielenia czasu wolnego adekwatnego do czasu przepracowanego ponad wyraźnie określone granice. Brak takich uregulowań czyni wszelką deklarowaną ochronę iluzoryczną.

W tym miejscu można tylko wspomnieć, że Trybunał Konstytucyjny zajmował się już w przeszłości zbliżonym, a w pewnych punktach wręcz identycznym problemem konstytucyjnym. Otóż w wyroku z 17. maja 1999. roku, sygn. P 6/98¹⁸, Trybunał Konstytucyjny rozstrzygnął, że „Przepisy § 11 i § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia /.../ są niezgodne z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że naruszają konstytucyjną zasadę ustawowego określania maksymalnych norm czasu pracy”. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał jednoznacznie wskazał, że art. 66 ust. 2, będący rozwinięciem

¹⁶ Vide ustawa z 16. listopada 2006. roku o zmianie ustawy - Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 226, poz. 1648).

¹⁷ Vide ustawa z 5. grudnia 2008. roku o zmianie ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 234 poz. 1572).

¹⁸ Opubl. OTK nr 4 z 1999. roku, poz. 76.

zasady sformułowanej w art. 24 Konstytucji, powinien pełnić rolę realnej gwarancji praw pracowniczych, albowiem „*Ustrojodawca świadomie zrezygnował z zamieszczenia nieostrych deklaracji programowych w części Konstytucji RP poświęconej prawom ekonomicznym i socjalnym, dążąc do wzmocnienia prawnego charakteru konstytucji*”. W orzeczeniu tym Trybunał wyraźnie zaakcentował więc gwarancyjny charakter omawianego tu przepisu. Warto tu dodać, że także w doktrynie zwraca się uwagę na ważne gwarancyjne znaczenie rzeczonoego unormowania i potrzebę jego szerokiego interpretowania, podnosząc nawet, że – mimo posługiwania się przez art. 66 Konstytucji pojęciem „pracownika” – budowa tego przepisu nie powinna budzić wątpliwości, że ochroną w nim przewidzianą ma być objęty każdy, kto wykonuje pracę na rzecz pracodawcy a nie tylko pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy¹⁹.

W ocenie skarżącego sytuacja braku jakichkolwiek norm czasu pracy w odniesieniu do sędziów sądów powszechnych uznana być więc musi za sprzeczną z zasadami konstytucyjnymi, o których była mowa wcześniej, w tym ze stanowiącą punkt wyjścia dla analizy wszelkich praw i wolności obywatelskich zasadą poszanowania i ochrony godności każdego człowieka przez władze publiczne, nie wyłączając osób, które same te władze publiczne współtworzą²⁰. Obowiązek świadczenia pracy bez jakichkolwiek prawnych ograniczeń i bez żadnych prawnie gwarantowanych mechanizmów ochrony ich przestrzegania jest, zdaniem skarżącego, absolutnie spreczny z tym, co konkretnie kryje się za generalną formułą „*przyrodzonej i niezbywalnej godności ludzkiej*”, a więc np. za prawem do życia w rodzinie, do dostatecznego odpoczynku, do prywatności, do rozwoju zainteresowań (także niezawodowych) czy do korzystania ze zdobyczy kultury. Może zabrzmieć to mocno, ale stwierdzić należy, że obecny stan prawny upokarza sędziego jako człowieka, czyniąc go – w kwestii obowiązującego czasu pracy – osobą w zasadzie bezwonną wobec poleceń pracodawcy. Szerzej będzie na ten temat mowa w jednym z dalszych fragmentów skargi, poświęconym zarzutowi niezgodności przepisów pragmatyki zawodowej z art. 47 i art. 71 ust. 1 zd. 1) Konstytucji. Tu wystarczy wskazać, że dowolność w obciążaniu pracą jakiegokolwiek osoby – jaką dopuszcza wobec sędziów aktualny stan prawny – prowadzić może już nie tylko do naruszenia szeregu praw o charakterze socjalno - kulturalnym, ale nawet do biologicznej degradacji sędziego jako człowieka. Cywilizowane prawo w państwie, które ma uzasadniać zasady sprawiedliwości społecznej (vide art. 2 Konstytucji), nie może dopuścić do sytuacji, gdy jakokolwiek grupa pracowników zostaje wyjęta spod wszelkiej skutecznej ochrony przed nadmiernym obciążeniem pracą. Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, wymaga bowiem, aby różnicowanie

¹⁹ Tadeusz Nycz, *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Wybrane zagadnienia)*, St.Pr.PiPSp. nr 1 z 1999. roku, str. 185.

²⁰ Tylko na marginesie przywołać tu można zasygnalizowaną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z kwietnia 2009. roku niekompatybilność prawa polskiego z wymogami wiążącego Państwo Polskie prawa europejskiego, a konkretnie przywoływaną już dyrektywą 2003/88/WE, gdy chodzi o zapewnienie sędziom gwarantowanych przez tę dyrektywę minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz czasu pracy w wymiarze nieprzekraczającym przeciętnie 48 godzin tygodniowo w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym (vide str. 20 uzasadnienia uchwały). Skarga konstytucyjna nie jest środkiem odwoławczym od rozstrzygnięć ani sądów powszechnych, ani Sądu Najwyższego, skarżący nie będzie się więc wdawał w ocenę, jak konkluzja taka ma się do innych wniosków, do jakich doszedł Sąd Najwyższy w części motywacyjnej tej samej uchwały, zwłaszcza a kontekście obowiązku prounijnego wykładania przepisów prawa krajowego, w tym np. art. 83 PrUSP i jego odniesień normatywnych do art. 5 kp.

poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji jedynie do różnic w sytuacji tych ludzi. Tak pojmowana zasada sprawiedliwości społecznej powinna być także realizowana na gruncie stosunków pracy²¹.

Tu nadmienić należy, że przepisy art. 132 i art. 133 kp, implementujące unormowania dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4. listopada 2003. roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy²², a statuujące prawo do nieprzerwanego jedenastogodzinnego dobowego wypoczynku i do trzydziestopięciogodzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, dostatecznej ochrony nie stanowią, bo – po pierwsze – jak łatwo wyliczyć, dopuszczają np. regularne świadczenie pracy w rozmiarze 13 godzin dziennie przez sześć dni w tygodniu, a – po drugie – w świetle przywołanej na wstępie przyjętej powszechnie wykładni art. 83 PrUSP, usankcjonowanej formalnie uchwałą Sądu Najwyższego z 8. kwietnia 2009. roku, uznać można, że także one nie dotyczą sędziów sądów powszechnych (co w pełni potwierdza znana skarżącemu z autopsji praktyka).

Mając na uwadze całokształt powyższych wywodów, skarżący uważa za dostatecznie wykazany zarzut niezgodności art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP z art. 66 ust. 1 i 2, art. 30 i art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Naruszenie prawa 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 społecznej²³

Jak wskazano już w poprzednim fragmencie, norma konstytucyjna wyrażona w art. 66 ust. 1 i 2 ma charakter powszechnie obowiązujący, podobnie zresztą jak posiłkowo wskazane normy wynikające z art. 30 i art. 24. Oznacza to, iż każdy pracownik – sędziego sądu powszechnego nie wyłączając – ma prawo oczekiwać, że ustawodawca pozytywny określi maksymalne normy czasu jego pracy. Może tego bowiem oczekiwać także osoba pełniąca służbę publiczną, a nawet sama będąca w jakimś zakresie dysponentem władzy publicznej – przynajmniej jak długo ów przymiot posiadania imperium wiązać się będzie z pozostawaniem w stosunku pracy.

Jak wcześniej zasygnalizowano, ustawodawca zwykły nakazu wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji w sposób generalny nie zlekceważył, wprowadzając powszechnie – acz nie bez wyjątków – obowiązujące unormowania dotyczące czasu pracy w dziale szóstym Kodeksu pracy. Analiza szeregu innych ustaw wskazuje przy tym na to, że w sposób szczególny (czyli odmienny) ustawodawca postanowił uregulować kwestie te w odniesieniu do pracowników, których praca polega na wykonywaniu szczególnie ważnych zadań o charakterze publicznym. W efekcie tego

²¹ Vide wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22. grudnia 1997. roku, sygn. K 2/97, opubl. OTK nr 5-6 z 1997. roku, poz. 72.

²² Dz.U.UE.L. nr 299 poz. 9.

²³ Co do zasady art. 2 Konstytucji nie może być wzorcem kontroli w postępowaniu prowadzonym w trybie skargi konstytucyjnej, albowiem samoistnie nie statuuje on żadnej wolności ani prawa podmiotowego (vide np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 16. grudnia 2003. roku, sygn. SK 34/03, opubl. OTK ZU nr 9A z 2003. roku, poz. 102). Może on jednak posiłkowo stanowić taki wzorzec, jeśli pozostaje w merytorycznym związku z przepisem prawo takie statuującym (vide wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28. czerwca 2005. roku, sygn. SK 56/04, opubl. OTK-A nr 6 z 2005. roku, poz. 67). W ocenie skarżącego w niniejszej sprawie istnieje tak związek między art. 2 a wskazanymi w skardze innymi przepisami Konstytucji.

prawodawstwo polskie zna wcale nie śladowe przypadki wyłączenia pewnych grup pracowników spod ochrony kodeksowej w kwestii norm czasu pracy i następstw ich przekroczenia. Nie odbywa się to jednak na zasadzie zwykłego wyłączenia stosowania powszechnie obowiązujących przepisów, bez zapewnienia odpowiedniej ochrony na mocy przepisów szczególnych.

Jako przykład takiej sytuacji można wskazać chociażby sytuację prawną nauczycieli, wobec których właściwa ustawa nie tylko statuuje na zasadach szczególnych tzw. pensum tygodniowe – czyli swoistą formę maksymalnych norm czasu pracy (vide art. 42 ust. 4a ustawy z 26. stycznia 1982. roku Karta Nauczyciela²⁴), zarazem przewidując odrębną formę wynagradzania za tzw. godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa (art. 30 ust. 1 pkt 3) Karty Nauczyciela), a przy tym wprowadzając maksymalny limit tych dodatkowych obowiązków (art. 35 Karty Nauczyciela).

Analogicznie w sposób samodzielny – choć de facto w sposób zbliżony do norm powszechnego prawa pracy – reguluje ustawa czas pracy urzędników państwowych (vide art. 29 ust. 1 i 1a ustawy z 16. września 1982. roku o pracownikach urzędów państwowych²⁵), zobowiązując ich – „jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu” – do pracy „poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta” (art. 29 ust. 2 ustawy), zarazem jednak przyznając urzędnikowi państwowemu, według jego wyboru, wynagrodzenie lub wolny czas za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy (art. 30 ust. 2 ustawy), częściowo jedynie ograniczając to uprawnienie – ale nie wyłączając w pełni – w przypadku urzędników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej (art. 30 ust. 3 ustawy).

Z punktu widzenia sytuacji sędziów – jako dysponentów władzy publicznej – jeszcze bardziej adekwatne może być porównanie ich statusu pracowniczego do sytuacji członków korpusu służby cywilnej, a więc szczególnej korporacji zawodowej, której członkowie również biorą udział w sprawowaniu władzy publicznej, dysponując nierzadko kompetencjami do podejmowania decyzji wywołujących skutki o wiele dalej idące i społecznie donośniejsze, niż niejeden wyrok sądowy. I tak zgodnie z art. 97 ust. 1 ustawy z 21. listopada 2008. roku o służbie cywilnej²⁶, „Czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni”, przy czym – wedle ust. 2 tego przepisu – „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W rozkładach tych czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni”. Pragmatyka ta również w sposób samoistny normuje więc nie tylko standartowy czas pracy członka korpusu służby cywilnej, ale też kwestię czegoś w rodzaju dopuszczalnych nadgodzin, w obu przypadkach ustanawiając maksymalne normy czasu pracy, a dopuszczalność pracy w nadgodzinach warunkując szczególnym interesem służby. Co zaś szczególnie ważne, art. 97 ustawy w swych dalszych jednostkach redakcyjnych (ust. 6, 7 i 8) reguluje też wyraźnie kwestię kompensaty pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym w odpowiednim wymiarze, zależnym wprawdzie od charakteru członkostwa w korpusie służby cywilnej –

²⁴ T.j. Dz.U. z 2006. roku nr 97 poz. 674.

²⁵ T.j. Dz.U. z 2001. roku nr 86, poz. 953 ze zm.

²⁶ Dz.U. nr 227 poz. 1505 ze zm.

bowiem dalej idącą ochronę ustawa przyznaje pracownikom służby cywilnej, a mniejszą jej urzędnikom (vide art. 3 pkt 1 i 2 ustawy) – jednak żadnej z tych grup nie wyłączaającej całkowicie spod wspomnianej ochrony czasu pracy.

W sposób specyficzny ustawodawca zwykły uregulował także kwestie świadczenia pracy (sensu largo) także przez osoby formalnie nie pozostające w ogóle w stosunku pracy, a więc nie będące pracownikami w znaczeniu ustawowym. Mowa tu o funkcjonariuszach formacji mundurowych, pozostających nie w stosunkach pracy, a w specyficznych stosunkach administracyjnoprawnych²⁷ – którzy również, co do zasady, mają czas służby określony wymiarem ich zadań, jednak zarazem mają wyraźnie określone maksymalne normy czasowe pełnienia takiej służby, których przekroczenie wiąże się przynajmniej z przyznaniem prawa do odpowiedniego czasu wolnego od pracy. Wskazać tu można:

- a) ustawę z 6. kwietnia 1990. roku o Policji²⁸, której art. 33 ust. 1 stanowi, że *„Czas pełnienia służby policjanta jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku”*, zaś ust. 2 i 3 normują, iż *„Zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 40-godzinnego tygodnia służby, w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym”*, a *„W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w ust. 2 policjantowi udziela się czasu wolnego od służby w tym samym wymiarze, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 112 ust. 3, albo może mu być przyznana rekompensata pieniężna /.../”*;
- b) ustawę z 11. września 2003. roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych²⁹, której art. 60 ust. 1 stanowi, że *„Wymiar czasu służby żołnierzy zawodowych jest określony ich zadaniami służbowymi”*, a ust. 2 zarazem zaznacza, że *„Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalone przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach czterdziestu godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie czterdziestu ośmiu godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający czterdzieści godzin służby w tygodniu, żołnierzowi zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze”*;
- c) ustawę z 27. sierpnia 2009. roku o Służbie Celnej³⁰, której art. 112 ust. 1 stanowi, że *„Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku”*, zaś ust. 2 i 9 stwierdzają, że *„Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 3 miesiące”*, a *„Za przedłużony czas służby funkcjonariuszowi przyznaje się, według jego wyboru, czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo uposażenie za przedłużony czas służby”*;
- d) ustawę z 12. października 1990. roku o Straży Granicznej³¹, której art. 37 ust. 1 stanowi, że *„Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku”*, zaś ust. 2 i 3 stwierdzają, iż *„Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi 40 godzin*

²⁷ Vide np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12. maja 1998. roku, sygn. U 17/97 (opubl. OTK-ZU z 1998. roku, nr 3 poz. 34).

²⁸ T.j. Dz.U. z 2007. roku nr 43 poz. 277.

²⁹ T.j. Dz.U. z 2008. roku nr 141 poz. 892 ze zm.

³⁰ Dz.U. nr 168 poz. 1323.

³¹ T.j. Dz.U. z 2005. roku, nr 234 poz. 1997 ze zm.

tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 3 miesięcy /.../”, a „W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w ust. 2 funkcjonariuszowi przysługuje czas wolny od służby w tym samym wymiarze”;

- e) ustawę z 26. kwietnia 1996. roku o Służbie Więziennej³², której art. 32 ust. 1 stanowi, że „Czas służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku”, a wydane na jej podstawie zarządzenie wykonawcze³³ dopowiada, iż „Czas służby funkcjonariuszy wynosi średnio 40 godzin tygodniowo w czterotygodniowym okresie rozliczeniowym”, a „W zamian za służbę pełnioną poza rozkładem czasu służby funkcjonariuszowi udziela się w tym samym wymiarze czasu wolnego od służby”;
- f) ustawę z 24. sierpnia 1991. roku o Państwowej Straży Pożarnej³⁴, której art. 35 ust. 1 stanowi, że „Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy”, a wydane na jej podstawie rozporządzenie wykonawcze³⁵ w sposób bardzo drobiazgowy normuje kwestie czasu wolnego i nieprzerwanych okresów wypoczynku po okresie pełnienia służby, przysługujących strażakowi.

Nawet zatem funkcjonariusze służb, których zatrudnienie w ogóle nie ma charakteru stosunku pracy – choć, analogicznie do sędziów, mają czas służby określony wymiarem obowiązków (tj. zadań) – mają zarazem ustawowo zagwarantowany maksymalny wymiar czasu służby, nie przekraczający w zasadzie norm czasu pracy zawartych w Kodeksie pracy, a jeśli dochodzi do przekroczenia tego wymiaru, wówczas przysługuje im prawo do czasu wolnego lub do rekompensaty pieniężnej.

Jakiegokolwiek tego typu ochrony – w postaci chociażby wyznaczenia normatywnych ram czasu pracy, nie mówiąc o ich efektywnym usankcjonowaniu – ustawa odmawia się sędziom, których stosunek służby jest znacznie mniej sformalizowany i podporządkowany, niż służb mundurowych, które pełną dyspozycyjność wobec „pracodawcy” mają niejako wpisaną w swą istotę. Jak bowiem wynika z wcześniejszych wywodów, wyłączenie przez art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP możliwości stosowania wobec sędziów powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy w tej mierze (zwłaszcza art. 129 § 1 i art. 151¹ kp), przy jednoczesnym braku w samej pragmatyce zawodowej unormowań w sposób samodzielny określających maksymalny czas pracy sędziego sądu powszechnego – czy to w ujęciu dobowym, czy jakimkolwiek okresie rozrachunkowym – a co za tym idzie, przy jednoczesnym nieprzyznaniu sędziemu jakichkolwiek uprawnień związanych z przekroczeniem takich norm, stawia sędziego w sytuacji nieporównywalnie gorszej od jakiegokolwiek innej grupy zawodowej, nie wyłączając osób pozostających także w służbie publicznej, a niekiedy nawet biorących, tak jak sędzia, udział w wykonywaniu władzy publicznej (mowa tu np. o urzędnikach zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej w rozumieniu art. 52 przywoływanej wcześniej ustawy o służbie cywilnej). Czyni to sędziego jako

³² T.j. Dz.U. z 2002. roku nr 207 poz. 1761 ze zm.

³³ Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z 5. września 1997. roku w sprawie zasad ustalania rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.Urz.MS nr 4 poz. 39).

³⁴ T.j. Dz.U. z 2009. roku, nr 12 poz. 68

³⁵ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 29. grudnia 2005. roku w sprawie pełnienia służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. nr 266 poz. 2247 ze zm.).

pracownika bezbronny wobec dowolności pracodawcy przy obciążaniu go obowiązkami pracowniczymi. Znamienny jest przy tym już sam fakt, że art. 83 PrUSP (ani żaden inny przepis tej ustawy) nie wspomina ani słowem o konieczności uwzględnienia prawa sędziego do wypoczynku w kontekście uregulowania czasu jego pracy na zasadzie zadaniowości – jak to czyni ustawodawca w przypadku większości wyżej wskazanych pragmatyk służbowych. Dla skarżącego nie jest zrozumiałe ratio legis takich różnic pomiędzy sędziami a funkcjonariuszami bądź pracownikami innych służb państwowych.

Taka sytuacja, zdaniem skarżącego, jest nie do pogodzenia z zasadą demokratycznego państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, której konkretyzację stanowią zapisane *expressis verbis* także w Konstytucji zasady równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji jakiegokolwiek grupy zawodowej, a więc – w kontekście przedmiotu niniejszej skargi – na przykład kształtowania sytuacji pracowniczej tej grupy gorzej, niż innych pracowników, bez dostatecznych ku temu względów normatywnych. Za ewenement uznać należy sytuację, gdy osoby pozostające w stosunku pracy i z tego tytułu podporządkowane pracodawcy (czemu nie należy – w przypadku sędziów – błędnie przeciwstawiać kwestii niezawisłości w sferze orzeczniczej), mają zarazem obowiązek pracy w limitach określonych chyba jedynie długością trwania doby (tygodnia, miesiąca etc.) i rozmiarem zadań nakładanych na wymiar sprawiedliwości przez inne władze nie zawsze wedle jasnych kryteriów i z należytą troską o faktyczną możliwość ich realizacji – bez adekwatnej rekompensaty finansowej bądź czasowej. Art. 83 i art. 91 PrUSP naruszają więc art. 32 Konstytucji³⁶.

W tym miejscu przypomnieć należy, że art. 32 ust. 1 ustawy zasadniczej jest źródłem zasady równości wobec prawa, rozumianej jako nakaz, aby wszystkie podmioty prawa, charakteryzujące się cechą relewantną w równym stopniu, były traktowane równo – bez dyskryminowania i faworyzowania. Jeśli za cechą relewantną uznać pozostawanie w służbie publicznej czy nawet wykonywanie władzy publicznej, ale w ramach stosunku pracy – sytuacja sędziów pozostaje bezzasadnie gorsza od sytuacji innych, wyżej opisanych funkcjonariuszy publicznych. Żaden cel istnienia i funkcjonowania odrębnej władzy sądowniczej ani żadna wartość, zasada czy inna norma konstytucyjna nie uzasadnia tak rażącej dysproporcji sytuacji sędziego jako osoby świadczącej pracę w warunkach podporządkowania pracodawcy – co jest tu cechą istotną z punktu widzenia ochronnego celu prawa. Tu warto też nadmienić, że – jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 23. października 2001. roku, sygn. K 22/01³⁷ – art. 32 stanowi całość normatywną, gdyż jego ust. 1 formułuje w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej, a ust. 2 precyzuje bliżej znaczenie konstytucyjnej zasady równości, wyrażając jej uniwersalny charakter (tj. nakazując jej przestrzeganie we wszystkich sferach życia – zarówno w życiu politycznym, społecznym jak i gospodarczym) oraz określając bliżej granice dopuszczalnych różnicowań podmiotów prawa. Stąd przywołanie przez skarżącego

³⁶ Trybunał Konstytucyjny uznaje prawo do równego traktowania za konstytucyjne prawo jednostki, choć mające charakter prawa „drugiego stopnia” (vide np. postanowienie z 24. października 2001. roku, sygn. SK 10/01, opubl. OTK ZU nr 7 z 2001. roku, poz. 225). Może ono więc być chronione za pomocą skargi konstytucyjnej w razie istnienia odniesienia do konkretnych określonych w Konstytucji wolności i praw (vide wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28. czerwca 2005. roku, sygn. SK 56/04, opubl. OTK-A nr 6 z 2005. roku, poz. 67). W ocenie skarżącego istnieje takie odniesienie, w szczególności do omówionego w innym fragmencie niniejszej skargi art. 66 ust. 2 Konstytucji.

³⁷ Opubl. OTK nr 7 z 2001. roku, poz. 215.

obu jednostek redakcyjnych art. 32 Konstytucji jako adekwatnego wzorca kontroli konstytucyjnej w niniejszej sprawie.

Zaznaczyć przy tym należy, że skarżący doskonale zdaje sobie sprawę jeśli nie z konieczności, to przynajmniej z zasadności i celowości uregulowania zasad świadczenia pracy przez sędziów sądów powszechnych w sposób analogiczny np. do służb mundurowych, czyli na zasadzie zadaniowości, a to z uwagi na charakter pracy sędziego, wymagający w pewnych sytuacjach nieprzerwanego pozostawania w służbie w interesie publicznym i faktycznej realizacji obowiązków wynikających z zadań wymiaru sprawiedliwości. Zadaniowość czasu pracy jest więc niejako wpisana w istotę pełnienia służby (świadczenia pracy) przez każdego sędziego. Nie oznacza to jednak, że tak rozumiana niezbędna zadaniowość czasu pracy sędziego wymaga uwolnienia go od wszelkich ograniczeń wymiarowych, i że wystąpienie sytuacji konieczności pozostawania sędziego w aktywnej służbie przez okresy wykraczające – zwłaszcza znacząco – poza normy czasu pracy chroniące „zwykłego” pracownika usprawiedliwia całkowite odstąpienie od zrekompensowania takich okresów wzmoczonego wysiłku jeśli nie odpowiednim zadośćuczynieniem finansowym, to przynajmniej adekwatnym czasem wolnym. Jak wyżej wskazano, nawet funkcjonariusz policji, a więc formacji zobowiązanej w sposób nieprzerwany chronić bezpieczeństwo ludzi oraz utrzymywać bezpieczeństwo i porządek publiczny, czy też strażak, powołany do stałej gotowości do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami, chronieni są przepisami odpowiadającymi wzorcom konstytucyjnej ochrony pracy i gwarantującymi w niezbędnym zakresie godziwe warunki służby – w tym zwłaszcza bezpieczne warunki pracy (w znaczeniu faktycznym) i prawo do wypoczynku. Skarżący nie dostrzega żadnych ani racjonalnych, ani normatywnych powodów do odmówienia co najmniej analogicznej ochrony sędziom sądów powszechnych³⁸.

W szczególności trudno się takich powodów doczytać w art. 31 ust. 3 Konstytucji, zezwalającej wprawdzie na ustawowe ograniczenie możliwości korzystania z konstytucyjnych wolności i praw, ale tylko gdy jest to „konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób”, przy czym ewentualne ograniczenia nie mogą naruszać istoty wolności i praw

³⁸ W tym kontekście nieco na marginesie warto przywołać fragment uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższego z 4. listopada 2004. roku, sygn. SNO 44/04 (opubl. LEX nr 471960), wskazujący – z jednej strony – na pewną iluzoryczność w praktyce zadaniowości czasu pracy sędziów, a z drugiej na to, że w rzeczywistości zadania sędziów w znaczącej mierze mogą być wykonywane (a więc i zaplanowane przez pracodawcę) w z góry założonych, niemal sztywnych godzinach urzędowania: „Wynikająca z art. 83 Prawa o ustroju sądów powszechnych możliwość wykonywania pracy przez sędziego w zasadzie w dowolnym czasie i nie tylko w budynku sądu doznaje jednak ograniczeń ze względu na rodzaj służbowych zadań. Jest oczywiste, że przeprowadzenie rozprawy musi się odbyć w oznaczonym z góry czasie i miejscu - na ogół w budynku sądu (por. np. art. 151 k.p.c. i § 69 regulaminu wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych). Poza tym, w niektórych sytuacjach czynności objęte zakresem zadań sędziowie muszą wykonywać codziennie (w dni robocze) i w budynku sądu, ponieważ tylko funkcjonując w ten sposób mogą realizować powierzone im zadania”. Co do zasady sądy – w odróżnieniu od np. policji czy straży pożarnej – wcale więc nie muszą być stale gotowe do służby przez 24 godziny 7 dni w tygodniu, gdyż charakter ich zadań bardziej zbliżony jest do zadań zwykłego urzędu, niż zadań formacji mundurowych. Na tę kwestię zwraca się uwagę także w doktrynie, gdzie trafnie dostrzeżono, że „W zadaniowym czasie pracy /.../ z reguły pracownik sam decyduje, w jakich godzinach będzie wykonywał pracę i z taką intensywnością. Powyższe nie odpowiada w pełni rodzajom obowiązków sędziego, zwłaszcza dodatkowych, ponieważ w wielu przypadkach trudno mówić, aby sędzia miał rzeczywistą swobodę w wyznaczaniu godzin pracy i miał wpływ na jej intensywność” (Beata Bury, *Zadaniowy czas pracy sędziów a prawo do wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową*, opubl. Mon. Pr. Pracy nr 11 z 2009. roku., str. 611).

(a więc m.in. oznaczać ich faktycznego odrzucenia w całości). Warto zauważyć, że Państwo Polskie nie znajduje się w stanie wojny czy np. w sytuacji zagrożenia swych podstawowych struktur przestępczością zorganizowaną, puczem wojskowym, inną antydemokratyczną rewolucją itp. Mówiąc w skrócie: Państwo nie znajduje się obecnie w jakimkolwiek atypowym stanie, który wymagałby od każdego konkretnego członka władz publicznych pozostawania w stanie permanentnej gotowości do służby, a od członków służb stojących na straży przestrzegania prawa jakiejś nadzwyczajnej ofiarności – czego najlepszym normatywnym potwierdzeniem jest wyżej wykazany fakt, że w odniesieniu do służb bezpośrednio stojących na straży bezpieczeństwa publicznego (np. policji) analogicznych do służby sędziowskiej wyłączeń ochrony czasu pracy prawo nie stanowi. Zgodnie zaś z ugruntowaną linią orzeczniczą Trybunału Konstytucyjnego, „wszelkie odstępstwo od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych musi zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą:

- po pierwsze, mieć charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści. Innymi słowy, wprowadzone różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium /.../.

- po drugie, mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

- po trzecie, pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych /.../”³⁹.

Skarżący, jak wspomniano, nie dostrzega powodów, dla których sytuacja sędziów winna być uregulowana odmiennie (czyli gorzej) od sytuacji innych pracowników, w tym tych pozostających także w służbie publicznej. Odrębna sędziowska pragmatyka służbowa znajduje oczywiście swe uzasadnienie w szczególnej ustrojowej roli, jaką mają spełniać członkowie tzw. trzeciej władzy. Sprawując wymiar sprawiedliwości sędziowie pełnią rolę służebną wobec społeczeństwa, a służba niewątpliwie wymaga poświęceń. Muszą one jednak być relewantne wobec rzeczywistych potrzeb społecznych. Zdaniem skarżącego dostateczną gwarancję prawidłowego spełniania przez sądy – to jest przez poszczególnych sędziów – funkcji ustrojowych stanowi norma literalnie wynikająca z brzmienia przepisu art. 83 PrUSP, że sędzia musi dopasować swój czas pracy do potrzeb służby, to jest dla skutecznej, rzetelnej i terminowej realizacji konkretnych zadań publicznych. Do podstawowych zadań wymiaru sprawiedliwości należy bowiem zależne od konkretnych potrzeb – a więc niekiedy nawet nieprzerwane – świadczenie „usług sądowych” podmiotom zasadnie domagającym się ochrony prawnej. Czas pracy sędziego musi więc być odpowiednio elastyczny. Nie ma jednak żadnych usprawiedliwionych powodów ku temu, by ów czas pracy był – jak również wynika z art. 83 PrUSP i jego przyjętej powszechnie wykładni – niczym nieograniczony. Państwo ma możliwość i obowiązek tak zorganizować funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, by wypełnianie przez sądy nakładanych zadań nie przekładało się na nadmierny wysiłek poszczególnych sędziów; może i

³⁹ Ten obszerny cytat pochodzi z uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 12. maja 1998. roku, sygn. U 17/97 (opubl. OTK nr 3 z 1998. roku, poz. 34), w którym przywołano także inne przykłady orzeczeń Trybunału potwierdzających taką linię interpretacyjną.

powinno to czynić przede wszystkim poprzez odpowiednią politykę kadrową, budżetową, logistyczną i prawotwórczą (zwłaszcza przez stanowienie skutecznych, efektywnych i sprawnych instrumentów działania dla sądów). Ma więc – przykładowo – możliwość i obowiązek dbania o dostateczną obsadę etatową na stanowiskach sędziowskich, o dostateczną ilość personelu pomocniczego i jego odpowiedni poziom merytoryczny, o efektywne wykorzystanie już formalnie istniejących instytucji pomocniczych (np. asystentów sądowych), o odciążenie sądów od wykonywania czynności nieobjętych funkcjonalnie pojęciem sprawowania wymiaru sprawiedliwości. Odpowiednie organy silnie rozbudowanego nadzoru nad administracyjną stroną działania sądów mają możliwość bieżącego monitorowania obciążenia pracą poszczególnych sądów, a nawet poszczególnych sędziów; mają więc możliwość niezwłocznego reagowania za pomocą wyżej opisanych środków w sytuacji in concreto nadmiernych bądź nierównomiernych obciążeń pracą. Zaniedbań czy błędów władzy ustawodawczej i wykonawczej w tych wszystkich dziedzinach nie można konwalidować metodą generalnego zwolnienia pracodawców sędziów (czyli de facto kierownictwa konkretnych sądów) od obowiązku przestrzegania jakichkolwiek norm czasu pracy i przerzucania w ten sposób problemu nadmiaru zadań na najniższe szczeble organizacyjne wymiaru sprawiedliwości celem rozwiązania go najtańszą w tym układzie i najprostszą, ale – zdaniem skarżącego – konstytucyjnie niedopuszczalną metodą nadmiernego obciążania pracą poszczególnych sędziów. Mówiąc obrazowo: przy sprawnym i efektywnym zarządzaniu wymiarem sprawiedliwością nie powinno – poza absolutnie wyjątkowymi sytuacjami, wynikającymi z sytuacji losowych – dochodzić na przykład do sytuacji, gdy z uwagi na rozmiar zadań jeden sędzia musi pełnić służbę nieprzerwanie przez szesnaście godzin; w takiej sytuacji albo należy zapewnić możliwość realizacji tych obowiązków przez dwóch sędziów, z których każdy będzie pracował osiem godzin, albo zorganizować jednemu sędziemu takie warunki pracy (np. wsparcie odpowiedniej liczby kwalifikowanego personelu pomocniczego), by obowiązki te – przy właściwej staranności – był w stanie wypełnić w ciągu ośmiu godzin. Rzekoma konieczność odstąpienia od normatywnego ograniczenia czasu pracy sędziów wynika więc co najwyżej z niewłaściwej organizacji ich pracy przez czynniki za to odpowiedzialne, a nie z rzeczywistych potrzeb ustrojowych (np. wynikających z art. 45 ust. 1 Konstytucji), które mogłyby usprawiedliwiać zróżnicowanie sytuacji sędziów w odniesieniu do innych grup zawodowych w znaczeniu zasady proporcjonalności, wyrażonej w art. 31 ust. 3 Konstytucji.

W ocenie skarżącego także 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. Wręcz przeciwnie: na zakończenie tego fragmentu należy w tej mierze posiłkowo przywołać art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, iż sędziom zapewnia się warunki pracy i wynagrodzenia odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków. Przepis ten nie chroni, przynajmniej bezpośrednio, żadnego osobistego dobra skarżącego ani nie kreuje jego konstytucyjnego prawa podmiotowego (jak i żadnego innego sędziego sądu powszechnego) – nie taki jest bowiem jego cel normatywny; skarżący nie ma więc kompetencji, by domagać się w trybie art. 79 ust. 1 Konstytucji zbadania zgodności kwestionowanych przepisów z tą regulacją. Biorąc jednak pod uwagę sprawowany przez skarżącego urząd nie od rzeczy będzie z pewnością zaznaczyć, że doprowadzenie do sytuacji, gdy sędzia sądu powszechnego zyska możliwość świadczenia pracy w warunkach cywilizowanych – a więc m.in. wolnych od konieczności realizacji woluntatywnie nakładanej nań ilości zadań, wymagającej

poświęcenia czasu rażąco odbiegającego od standartów obowiązujących gros pozostałych grup zawodowych – przybliży się też realizacja tego, ukształtowanego nie prywatnym w interesie a publicznym wzorca konstytucyjnego. Oczywistym wydaje się bowiem wniosek, że skoro zgodnie z art. 178 ust. 2 Konstytucji sędziemu należy zapewnić warunki pracy odpowiadające godności urzędu, to za niezgodny z tym nakazem uznać należy stan normatywny, w którym ochrona praw pracowniczych sędziego jest rażąco słabsza od niemal wszystkich innych pracowników. Nadto oczywistością wydaje się stwierdzenie, że tylko świadczenie pracy w rozsądnych rozmiarach oznacza zaistnienie warunków pracy odpowiadających godności urzędu, a adekwatność wynagrodzenia do rozmiarów faktycznie świadczonej pracy (na który składają się waga podejmowanych czynności oraz wysiłek fizyczny, intelektualny i moralny włożony w ich wykonanie) oznacza jego adekwatność do tejże godności. Wymaganie od sędziego odpowiedzialnego i rzetelnego wypełniania obowiązków zawodowych po wielu godzinach nieprzerwanego świadczenia pracy bądź przez siedem dni w tygodniu niewiele ma wspólnego z godziwymi warunkami pracy. Sędziowie są jedyną grupą zawodową, której prawa pracownicze są *expressis verbis* normowane przepisem rangi konstytucyjnej (właśnie wspomnianym art. 178 ust. 2), i to w kierunku – jak należy rozumieć – dla sędziów korzystnym. Winny więc być traktowane także przez ustawodawcę zwykłego ze szczególnym pietyzmem. Kwestionowane przez skarżącego przepisy pragmatyki sędziowskiej nie tylko takiego pietyzmu nie odzwierciedlają, ale wręcz dyskryminują sędziego w porównaniu z innymi pracownikami i osobami pełniącymi służbę publiczną na podstawie stosunku administracyjnoprawnego (pracownikami formalnie nie będącymi), czego czynić – z jakiegokolwiek przyczyny – zakazuje *expressis verbis* art. 32 ust. 2 Konstytucji. W myśl tego przepisu żadne kryterium nie może bowiem stanowić podstawy dla różnicowań niesprawiedliwych, dyskryminujących określone podmioty.

Reasumując ten fragment uzasadnienia skargi: w ocenie skarżącego funkcjonowanie w porządku prawnym unormowań art. 83 i art. 91 PrUSP rozumianych zgodnie z dotychczas powszechnie przyjętą linią interpretacyjną – to jest jako wyłączających 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.

Naruszenie prawa do ochrony życia prywatnego i rodzinnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym

Ostatnia grupa zarzutów niniejszej skargi pozostaje w przyczynowo - skutkowym związku z zarzutami podniesionymi w tezach wcześniejszych. Jak wyżej wykazano, kwestionowane przepisy Prawa o ustroju sądów powszechnych (art. 83 i art. 91) kreują sytuację, w której pracodawca może w sposób w zasadzie dowolny obciążać sędziego zadaniami do wykonania. Dowolny, a więc także w takim rozmiarze, że ich właściwe i odpowiedzialne wykonanie będzie niemożliwe w czasie pracy mieszczącym się w normach zakreślonych przez powszechne prawo pracy czy nawet w bardziej liberalnych (z perspektywy pracodawcy) normach dotyczących

innych grup zawodowych świadczących służbę publiczną. Co więcej: taka dozwolona przepisami ustawy dowolność prowokuje do tego, by pod hasłem zadaniowości czasu pracy sędziego związanej z brakiem obowiązku jakiegokolwiek rekompensaty wykorzystywać tę sytuację do nakładania na sędziów zadań, których osoby o tak wysokich kwalifikacjach zawodowych i ważkich kompetencjach publicznoprawnych w ogóle w zasadzie wykonywać nie powinny (np. sprawozdawczych czy stricte technicznych⁴⁰). W prawidłowo funkcjonującym systemie pracy żadnemu racjonalnemu pracodawcy coś takiego najzwyczajniej by się nie kalkulowało, bo teoretycznie przecież nie może się opłacać zatrudnianie lepiej płatnego pracownika przy pracy, którą może wykonać pracownik gorzej opłacany. W praktyce jednak obciążając tymi zadaniami sędziów ich pracodawca – czyli dany sąd – oszczędza, bo przy znanej powszechnie sytuacji kadrowej sądowego personelu pomocniczego (niedoborach pracowników w sekretariatach, niekiedy rażąco niskich ich kwalifikacjach, małej liczbie asystentów) obciążenie innych pracowników tymi zadaniami implikowałoby świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, co wiązałoby się z obowiązkiem zapłaty dodatkowego wynagrodzenia bądź daniem czasu wolnego, a więc dalszym pogorszeniem sytuacji kadrowej w okresie późniejszym; sędziemu w obecnym stanie prawnym nie trzeba ani dodatkowo płacić, ani świadczonej w „nadgodzinach” pracy rekompensować czasem wolnym nie trzeba. Summa summarum z punktu widzenia pracodawcy (choć już z pewnością nie interesu służby) po prostu opłaca się powierzać dodatkowe zadania właśnie sędziom⁴¹.

Powyższa uwaga ma w kontekście przedmiotu niniejszej skargi charakter raczej dygresji, albowiem odwołuje się bardziej do kwestii rachunku ekonomicznego i zdrowego rozsądku, niż wzorców kontroli konstytucyjnej. Obrazuje ona jednak wcale nie potencjalne, a rzeczywiste skutki funkcjonowania w praktyce unormowań z takimi wzorcami sprzecznych, niekiedy prowadzące do sytuacji zgoła patologicznych. Dzięki „nienormowalności” czasu pracy sędziego niestety łatwo też odsunąć na plan dalszy, a może i w ogóle ukryć to, że przecież to pracodawca (w przypadku sędziego rozumiany nie tylko jako konkretnie zatrudniający go sąd, ale jako władza państwowa) ma obowiązek zadbać o to, by w jego dyspozycji było tylu pracowników (sędziów) a ich praca była tak zorganizowana, żeby mogli oni świadczyć pracę w czasie niewykraczającym – poza sporadycznymi, nie dającymi się przewidzieć sytuacjami wyjątkowymi – ponad pewne nieprzekraczalne normy, które ustawodawca, zgodnie z art. 66 ust. 2 in fine Konstytucji, ma obowiązek wprowadzić. Nieprzestrzeganie nakazów Konstytucji skutkuje niestety przerzucaniem na poszczególnych sędziów skutków zarówno wadliwego funkcjonowania konkretnych jednostek organizacyjnych sądownictwa (np. zatrudniania niefachowego personelu pomocniczego, nieefektywnego rozdziału zadań między wydziałami sądu czy nieefektywnego zarządzania tzw. zasobami ludzkimi), jak i wadliwego zorganizowania pracy całego systemu sądownictwa przez czynniki politycznie zań odpowiedzialne (np. niedoinwestowania finansowego, zbędnego nakładania nowych zadań ustrojowych czy tworzenia niesprawnych instrumentów proceduralnych, które

⁴⁰ Szerzej na ten temat mowa jest w pismach procesowych skarżącego znajdujących się w aktach sprawy (vide k. 2, 142, 805, 869 i 919 tych akt).

⁴¹ Nie trzeba wyjaśniać, jak się ma ta powszechnie przyjęta w wielu sądach powszechnych praktyka np. do treści zalecenia nr R(94)12 Komitetu Ministrów w sprawie ograniczenia kognicji sądów, w którym to dokumencie syntetycznie ujęto, czym sędziemu obciążać się nie powinno (istotny fragment tłumaczenia tego dokumentu znajduje się na k. 268 akt); w całości jest on w języku polskim dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości – www.ms.gov.pl/ue_koop/ue_niezawislosc.doc.

utrudniają i opóźniają sprawowanie wymiaru sprawiedliwości). Brak normatywnych ograniczeń czasu pracy sędziego prowadzi też do zatarcia dystynkcji, jakie winny być dostrzegane między zadaniami nakładanymi na cały wymiar sprawiedliwości, to jest na ogół jego jednostek organizacyjnych (w tym sądów powszechnych), a zadaniami możliwymi do wykonania przez poszczególnych sędziów jako pracowników tegoż wymiaru sprawiedliwości. Państwo ma obowiązek dążyć do zapewnienia sprawnej i skutecznej realizacji tych pierwszych w rozsądnym terminie, ale nie może tego czynić metodą dopuszczania do obciążania poszczególnych sędziów dowolną ilością przydzielonych konkretnie im zadań; musi zadbać o to poprzez stworzenie odpowiednich warunków materialnych i niematerialnych (o czym szerzej była mowa w jednym ze wcześniejszych fragmentów skargi) oraz przy poszanowaniu praw poszczególnych sędziów jako ludzi i obywateli. Teoretycznie bowiem każdą ilość zadań nakładanych na sądy in abstracto da się arytmetycznie podzielić na faktyczną liczbę sędziów in concreto, zobowiązując ich do wykonania tych zadań bez baczenia na czas niezbędny do ich wykonania. W praktyce jest to jednak najzwyczajniej niesprawiedliwe i niehumanitarne, prowadząc do negatywnych skutków w sferze prywatnej takiego sędziego.

Abstrahując przy tym nawet od mniej lub bardziej wyraźnych przypadków nadużyć w wykorzystywaniu zadaniowości czasu pracy sędziów, które nie są zagadnieniem znaczącym dla oceny zasadności niniejszej skargi konstytucyjnej (aczkolwiek stanowiącym – jako przykład bardzo jaskrawy – okoliczność znamionną dla oceny skutków utrzymywania obecnego stanu rzeczy), podnieść należy, że nawet gdyby przyjąć taką idealną sytuację, iż pracodawca powierza podległemu mu sędziemu jedynie takie zadania, które rzeczywiście muszą być akurat przezeń i akurat w tym czasie wykonane, to w sytuacji, gdy może się to wiązać ze stałą koniecznością faktycznego świadczenia pracy w wymiarze odbiegającym wyraźnie od norm powszechnego prawa pracy – również jest to nie do zaakceptowania z punktu widzenia zasad wyrażonych w Konstytucji. Nakładanie na sędziego, jak i na każdego innego pracownika, obowiązku świadczenia pracy bądź pełnienia służby w takim wymiarze, że pochłania on niemal cały jego wolny czas, musi bowiem naruszać w sposób wyraźny jego prawo do życia prywatnego i rodzinnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Prywatność w rozumieniu art. 47 Konstytucji obejmuje takie elementy, jak prawo do wytyczania sfery odosobnienia wolnej od zewnętrznej ingerencji, w tym nieusprawiedliwionej ingerencji władzy publicznej, prawo do bycia pozostawionym w samotności⁴². Na prawo do życia rodzinnego składają się takie elementy, jak prawo do założenia rodziny, do posiadania dziecka, do jego wychowywania zgodnie ze swoimi zasadami i dla jego dobra. W prawie decydowania o swoim życiu osobistym mieści się zaś m.in. prawo do życia towarzyskiego, do nawiązywania i podtrzymywania znajomości z innymi ludźmi, do uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych – generalnie: do samorealizacji nie tylko na niwie zawodowej. Nie może więc być tak, iż obowiązek należytego pełnienia służby państwowej i rzetelnego wykonywania związanych z tym obowiązków skutkuje legalizacją konieczności rezygnacji z czasu, który każdy człowiek winien móc przeznaczyć na odpoczynek, na życie rodzinne, na realizację swych pasji i zainteresowań. Oczywiście potrzeby służby sędziowskiej mogą wymagać, by była ona niekiedy pełniona wieczorami, w weekendy czy w święta; należy jednak obiektywnie umożliwić takie zorganizowanie sposobu pełnienia tej służby, by w rozsądnym terminie i za pomocą sprawliwych mechanizmów udało się

⁴² Robert Stefanicki, „Cywilnoprawna ochrona prywatności osób podejmujących działalność publiczną”, St. Prawn. nr 1 z 2004. roku, str. 25.

zrekompensować wcześniejsze uciążliwości. Żaden odpowiedzialny sędzia nie będzie miał z pewnością nic przeciwko wielogodzinnym sesjom czy dyżurom, jak też przeciwko pracy nocami i w weekendy, ale tylko wtedy, gdy będzie miał świadomość, że nie będzie to sytuacja permanentna i że wykonanie tej wzmożonej pracy zagwarantuje mu jeśli nie satysfakcjonującą rekompensatę finansową, to przynajmniej wolny czas dla siebie i rodziny w okresie późniejszym. Art. 47 w zw. z art. 71 ust. 1 pkt 1) Konstytucji wymagają, by taka świadomość sędziego znajdowała oparcie w chroniących go w niezbędnym zakresie przepisach prawa.

Tu bowiem zauważyć warto, choć wydaje się to być tezą nad wyraz oczywistą, że wszelkie konstytucyjne unormowania dotyczące ochrony pracy, w tym szerzej wcześniej omówiony nakaz określenia przez ustawodawcę zwykłego maksymalnych norm czasu pracy, nie są celem samym w sobie. Ośmiogodzinny dzień pracy – by odwołać się tu do tego powszechnie przyjętego standardu czasu pracy – nie jest pochodną widzimisię ustawodawcy, że czas pracy należy poddać regulacji, a akurat osiem wydaje się być liczbą z jakichś względów właściwą. Normy czasu pracy mają charakter instrumentalny: wprowadzone zostały po to, by chronić godność każdego człowieka, m.in. poprzez umożliwienie mu realizowania się nie tylko w roli czyjegoś pracownika. Służą więc temu, by praca nie zdominowała życia ludzkiego w stopniu nieakceptowalnym z przyczyn socjalnych i kulturowych. Mają nie tylko umożliwić każdej osobie pracującej realną możliwość odpoczynku od pracy i regeneracji sił, ale też – jak wyżej wskazano – założenia rodziny, posiadania i wychowania dzieci, nawiązywania więzi społecznych z innymi ludźmi, uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym, czyli samorealizacji w kierunku przez siebie obranym.

W jednym z wcześniejszych fragmentów problem ten został zasygnalizowany w kontekście sprzeczności kwestionowanych przez skarżącego unormowań art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP z art. 30 Konstytucji, nakazującym poszanowanie i ochronę przez władze publiczne godności każdego człowieka władzy tej poddanego. W tym miejscu wywody te uzupełnić należy konkluzją, że dopuszczenie do świadczenia przez sędziów pracy w wymiarze w żaden sposób nienormowanym wiąże się z naruszeniem nie tylko tego kluczowego z punktu widzenia konstrukcji praw i wolności człowieka przepisu Konstytucji, ale też z obrazą kolejnych jej przepisów, stanowiących konkretyzację i rozwinięcie tej normy bazowej. Mowa tu właśnie o 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.

Jak zasadnie podniósł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2. lipca 2009. roku, sygn. K 1/07⁴³, określone art. 47 konstytucyjne prawa mogą oczywiście podlegać ograniczeniom, jednak ograniczenia te muszą pozostawać w zgodzie z wyrażoną w art. 31 ust. 3 Konstytucji zasadą proporcjonalności (o której była szerzej już mowa w jednym ze wcześniejszych fragmentów). Stosownie zaś do treści tego ostatniego przepisu, ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie, i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia, moralności publicznej albo wolności i praw innych osób; ograniczenia te nie mogą przy tym naruszać istoty wolności i praw. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wspomnianego wyroku wskazał, że „kryterium

⁴³ Opubl. OTK-A nr 7 z 2009. roku, poz. 104.

"konieczności" zastosowania ograniczenia, którym posługuje się art. 31 ust. 3 Konstytucji, oznacza obowiązek wyboru przez ustawodawcę jak najmniej uciążliwego środka. W sytuacji, gdy cel obrany przez ustawodawcę możliwy jest do osiągnięcia przy zastosowaniu innego środka, pociągającego za sobą mniejszą ingerencję w prawa i wolności jednostki, to zastosowanie przez ustawodawcę środka bardziej uciążliwego wykracza poza to, co jest konieczne⁴⁴. Jak zaś wcześniej wywiódł skarżący, niekwestionowana konieczność sięgnięcia w przypadku sędziego po formułę zadaniowości czasu pracy nie wymaga wcale wyłączenia kwestii czasu pracy spod wszelkiej regulacji, a problem może rozwiązać przede wszystkim właściwa organizacja funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości i jego poszczególnych jednostek, która niewątpliwie pozwoliłaby ograniczyć do niezbędnego minimum ingerencję w prawa i wolności sędziego jako człowieka. Pozostający w związku omawianym tu art. 47 Konstytucji przepis ustawy zasadniczej – art. 71 ust. 1 zd. 1) – niewątpliwie nie może być rozumiany jako samodzielna podstawa dekodowania konstytucyjnego wzorca kontroli w ramach postępowania w trybie art. 79 Konstytucji, jak bowiem podniósł w swych orzeczeniach Trybunał Konstytucyjny, nakłada on na Państwo obowiązek uwzględnienia dobra rodziny w polityce społecznej i gospodarczej, więc na podstawie tego przepisu jednostka nie ma indywidualnych roszczeń wobec Państwa⁴⁵. W ocenie skarżącego przepis ten może mieć jednak posiłkowe znaczenie przy interpretowaniu praw podmiotowych wynikających z art. 47 Konstytucji właśnie w takich sytuacjach, jak skarżącego, gdzie adresaci normy z art. 71 ust. 1 zd. 1) – do których zalicza się każdy organ Państwa (poczynając od ustawodawcy zwykłego, na organie stosującym prawo ad casum kończąc) – odmówili mu zapewnienia należytej ochrony prawnej jako osobie, której przysługują uprawnienia wynikające z art. 47 ustawy zasadniczej.

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 niezbywalnych (a więc i niepozbawialnych) praw do życia prywatnego i rodzinnego. Każdy sędzia obejmujący stanowisko jest oczywiście świadom, że pełnienie tak odpowiedzialnej służby musi wiązać się z ograniczeniami, z którymi nie musi liczyć się inna osoba; z pewnością nie oczekuje więc, że pozostanie osobą wolną od znacznych ograniczeń, ingerujących silnie także w sferę jego prywatności. Jak już jednak wspomniano, odwołując się do art. 31 ust. 3 Konstytucji, wszelkie ograniczenia w zakresie korzystania z praw i wolności muszą mieć silne uzasadnienie w wyliczonych w tym przepisie wartościach i nie mogą naruszać istoty żadnego z praw. Niczym nieskrępowana dyspozycyjność czasowa sędziego wobec pracodawcy – choćby ją ubrać w formułę podległości zadaniom przydzielonym do wykonania, a nie konkretnemu podmiotowi nadrzędnemu – jest stanem de iure przekreślającym wyżej wspomniane prawa wynikające z art. 47 i art. 71 Konstytucji, a de facto stawiającą każdego sędziego zbyt często i w sposób nieusprawiedliwiony przed koniecznością wybierania między etyką członka służby publicznej a etyką członka rodziny (rodzica, małżonka, dziecka swoich rodziców), członka innej społeczności ludzkiej (np. sąsiedzkiej, towarzyskiej, przyjacielskiej), a także człowieka rozumnego,

⁴⁴ Analogiczny pogląd wyrażono także m.in. w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26. kwietnia 1999. roku, sygn. K 33/98 (opubl. OTK ZU nr 4 z 1999. roku, poz. 71) oraz wyroku z 29. czerwca 2001. roku, sygn. K 23/00 (opubl. OTK ZU nr 5 z 2001. roku, poz. 124).

⁴⁵ Vide np. wyrok z 22. lipca 2008. roku, sygn. P 41/07 (opubl. OTK-A nr 6 z 2008. roku, poz. 109) i przywołanej w jego uzasadnieniu orzeczenia.

potrzebującego nie tylko snu i odpoczynku od pracy, ale też kontaktu z kulturą, sztuką, literaturą, sportem i innymi wartościami o charakterze duchowym. Prawo nie powinno do takiej sytuacji dopuszczać, a tym bardziej ją otwarcie sankcjonować.

Mając powyższe na względzie, w ocenie skarżącego kwestionowane przepisy art. 83 i art. 91 § 1 PrUSP pozostają – w swym obecnym brzmieniu i powszechnie przyjętym rozumieniu – niezgodne także z kolejnymi normami ponadustawowymi, wynikającymi z art. 47 i art. 71 ust. 1 zd. 1) Konstytucji.

Na zakończenie dodać można, że przepisy te pozostają z analogicznych względów w sprzeczności także z art. 8 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4. listopada 1950. roku⁴⁶, stanowiącym, iż „*Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego*” (co stanowi swoisty odpowiednik formuły z art. 47 Konstytucji). Skarżący ma świadomość, że z uwagi na wyraźne brzmienie art. 79 ust. 1 Konstytucji nie jest możliwe wystąpienie w trybie skargi konstytucyjnej o ocenę zgodności ustawy z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi⁴⁷. Niemniej jednak – jak celnie ujął Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 4. marca 2008. roku, sygn. SK 3/07⁴⁸ – „*standardy wynikające z Konwencji mogą i powinny być wykorzystywane przy konstruowaniu wzorca konstytucyjnego, decydującego o istnieniu naruszenia przez normy kontrolowane Konstytucji*”. Na tej właśnie zasadzie skarżący uznał za możliwe skrótkowe odwołanie się do wspomnianej normy konwencyjnej, kończąc cały wywód wskazaniem, że także Europejski Trybunał Praw Człowieka wielokrotnie wyrażał pogląd, że ingerencja w prawo do życia rodzinnego musi być usprawiedliwiona jako „*konieczna w demokratycznym społeczeństwie*”, a więc musi pozostawać w związku z wymagającą uwzględnienia potrzebą społeczną i w szczególności musi pozostawać proporcjonalna do zamierzonego, usprawiedliwionego celu (vide np. wyrok z 23. września 1998. roku w sprawie McLeod przeciwko Wielkiej Brytanii – skarga nr 24755/94).

Kwestie formalne

W związku ze złożoną skargą skarżący wnosi o:

1. wystąpienie do Sądu Okręgowego w W Wydziału Pracy (Al. Solidarności 127) o przesłanie akt sprawy sygn. , ewentualnie o wystąpienie do Sądu Rejonowego dla W Wydziału Pracy (ul. Marszałkowska 82) o przesłanie akt sygn. – o ile sąd odwoławczy zdąży zwrócić akta sprawy źródłowej sądowi pierwszej instancji do czasu realizacji niniejszego wniosku;
2. zasądzenie na rzecz skarżącego od organu, który wydał kwestionowany akt normatywny, ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego (w przypadku ustanowienia pełnomocnika) – według właściwych norm;
3. rozpoznanie skargi także w przypadku nieobecności skarżącego na rozprawie.

⁴⁶ Dz.U. z 1993. roku nr 61, poz. 284.

⁴⁷ Vide wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 13. grudnia 2005. roku, sygn. SK 53/04 (opubl. OTK-A 2005/11/134).

⁴⁸ Opubl. OTK-A nr 2 z 2008. roku, poz. 25.

Uzasadnienie ad 1): wedle ustaleń dokonanych przez skarżącego w przeddzień złożenia skargi, akta sprawy, w której zapadło prawomocne orzeczenie naruszające jego konstytucyjne prawa i wolności znajdują się nadal w Sądzie Okręgowym w W Wydziale Pracy. Przedstawienie tych akt Trybunałowi Konstytucyjnemu jest nieodzowne tak dla oceny spełnienia formalnych warunków wniesienia skargi konstytucyjnej, jak i jej merytorycznej zasadności.

Uzasadnienie ad 2): skarżący, z racji wykonywanego zawodu, jest osobą uprawnioną do samodzielnego sporządzenia skargi konstytucyjnej w sprawie go dotyczącej. Do chwili jej złożenia nie skorzystał z możliwości ustanowienia profesjonalnego pełnomocnika, jednak na obecnym etapie sprawy nie jest w stanie wykluczyć zaistnienia potrzeby jego ustanowienia w przyszłości. W takim przypadku mogą wówczas zrealizować się przesłanki do przyznania skarżącemu zwrotu kosztów związanych z ustanowieniem takiego pełnomocnika w trybie art. 24 ust. 2 i 3 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym.

Uzasadnienie ad 3): skarżący dostrzega oczywiście swój procesowy interes w skorzystaniu z możliwości osobistego przedstawienia stanowiska na rozprawie, musi jednak – zwłaszcza z uwagi na charakter wykonywanej pracy – liczyć się z ryzykiem zaistnienia w dniu rozprawy okoliczności uniemożliwiających mu skorzystanie z tego prawa. Ponieważ zaś skarżący już w niniejszej skardze podniósł wszelkie uznane za istotne argumenty na poparcie swojego żądania, pozwala sobie w tym miejscu wyrazić pogląd, że jego ewentualna nieobecność nie powinna stać na przeszkodzie merytorycznemu rozpoznaniu sprawy, a więc skorzystaniu przez Trybunał z możliwości przewidzianej w art. 52 ust. 2 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym.

Skargę sporządzono w pięciu jednobrzmiących egzemplarzach.

W załączeniu:

- odpis wyroku Sądu Okręgowego w W Wydziału Pracy z września 2009. roku, sygn. , wraz z uzasadnieniem,
- wydruk uchwały Sądu Najwyższego z kwietnia 2009. roku, sygn. , wraz z uzasadnieniem,
- kopia wyroku Sądu Rejonowego dla W Wydziału Pracy z maja 2008. roku.

