

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Szczególna ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych – termin na wyrażenie zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej – pojęcie dni roboczych w rozumieniu art. 32 ust. 1¹ u.z.z.

Special protection of the employment (work) relationship of trade union activists – deadline for consent by the management board of the company trade union organisation – concept of working days within the meaning of Article 32(1)(1) of the Trade Unions Act

Streszczenie

W opracowaniu omówiono judykaturę Sądu Najwyższego odpowiadającą na występujący w praktyce problem dotyczący zasad liczenia terminu na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie bądź zmianę treści stosunku zatrudnienia działacza związkowego (art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych).

Słowa kluczowe

pojęcie dnia roboczego; rozkłady czasu pracy; szczególna ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych

JEL: K31

Abstract

The study discusses the Supreme Court's case law in response to a practical problem regarding the rules for calculating the time limit within which the management board of a trade union organisation must give or refuse consent to the termination or amendment of the employment (work) contract of a trade union activist (Article 32(1)(1) of the Trade Unions Act).

Keywords

concept of a working day, work schedules, special protection of the employment (work) relationship of trade union activists

Przypomnijmy, że stosownie do art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie bądź zmianę treści stosunku zatrudnienia działacza związkowego wynosi:

1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku zatrudnienia z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;

2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku zatrudnienia z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

W przepisie tym mowa o „dniach roboczych”, natomiast ustawa o związkach zawodowych nie zawiera definicji legalnej tego zwrotu. To, jak należy rozumieć ten termin zostało jednak wyjaśnione przez Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 2025 r., I PSKP 42/24, LEX nr 3835808.

Sąd Najwyższy wskazał, że w odkodowaniu jego znaczenia pomocne jest odniesienie się do ustawy o dniach wolnych od pracy, ponieważ uznanie przez ustawodawcę określonych dni jako wolne od pracy wyklucza ich zakwalifikowanie jako „dni roboczych”. Natomiast wątpliwości (także *ad casum*) budzi taka kwalifikacja sobót.

W tym zakresie skarżący wskazał na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z 3 września

2015 r., II SA/Bk 397/15, LEX nr 1940818), zgodnie z którym sobota może być uznana za dzień roboczy w rozumieniu art. 13b ust. 1 ustawy o drogach publicznych. Do takiego wniosku doprowadziło w tym wypadku orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego bazujące na interpretacji art. 57 § 4 k.p.a. (w brzmieniu obowiązującym do 30 maja 2017 r.). Mianowicie w uchwale siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 15 czerwca 2011 r., I OPS 1/11 (ONSAiWSA 2011, nr 5, poz. 95) przyjęto, że sobota jest dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 57 § 4 k.p.a., z powołaniem się na pogląd wyrażony w uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego z 25 czerwca 2001 r., FPS 7/00 (ONSA 2001, Nr 4, poz. 149), że „obecnie są dwie kategorie dni wolnych od pracy: te, które wynikają z ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, oraz te, które wynikają z ustawowej zasady pięciodniowego tygodnia pracy”, a także, że „pięciodniowy tydzień pracy ma charakter ustawowy i powszechny, a w praktyce dniem wolnym od pracy, ustalonym w rozkładach pracy, jest z reguły sobota”.

Natomiast inaczej kwestię tę rozstrzygał Sąd Najwyższy na tle przepisów procesowych.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03 (OSNC 2004, Nr 1, poz. 1), której nadano moc zasady prawnej, stwierdzono, że sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. (w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016 r.) w związku z art. 165 § 1 k.p.c.

Także na tle art. 123 § 3 k.p.k., w brzmieniu obowiązującym do 4 października 2019 r., Sąd Najwyższy uznawał, że sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy (zob. postanowienia: z 24 listopada 2003 r., IV KZ 43/03, LEX nr 82449; z 23 lutego 2012 r., III KK 289/11, OSNKW 2012, z. 6 poz. 63; z 27 sierpnia 2014 r., IV KK 166/14, LEX nr 1499210).

Dopiero zmiany legislacyjne powyższych przepisów (zob. art. 1 ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców; Dz.U. 2017 r., poz. 2255 ze zm. oraz art. 1 ustawy z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 r., poz. 1694, a także art. 1 ustawy z 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. 2017 r., poz. 935) spowodowały, że przy obliczaniu terminów procesowych sobota stała się dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę I PSKP 42/24, na tle przywołanego orzecznictwa (także sądów administracyjnych uznających sobotę jedynie za dzień równorzędnym z dniem wolnym od pracy) i wskazanych zmian legislacyjnych dotyczących obliczania terminów procesowych nie można uznać soboty za dzień ustawowo wolny od pracy, ale jedynie za dzień zrównany w tych przepisach z dniem ustawowo wolnym od pracy. To z kolei nie jest wystarczające, aby sobota była uznana za «dzień roboczy» w rozumieniu art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych.

Sąd zauważył, że argumentacja wszystkich przywołanych orzeczeń zasadnie zasadza się na przepisach prawa pracy dotyczących czasu pracy. Z przepisów tych wynika bowiem tygodniowy rozkład czasu pracy pozwalający na zidentyfikowanie przypadających w nim „dni roboczych”.

Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 129 § 1 k.p., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135, 138, 143 i 144. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNAPiUS 2003, Nr 6, poz. 141) uwypuklono, że parametr pięciodniowego tygodnia pracy, wyznaczający podstawową normę czasu pracy, ma charakter przeciętny (w przyjętym okresie rozliczeniowym). Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika, że w okresie rozliczeniowym powinien on obejmować maksymalnie 5 dni pracy oraz co najmniej 2 dni wolne. Pierwszym dniem wolnym jest niedziela, będąca dniem ustawowo wolnym od pracy, a w przypadku pracowników wykonujących dozwoloną pracę niedzielą – dzień wolny udzielony w zamian za pracę w niedzielę. Drugi dzień wolny (dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) nie został przez ustawodawcę narzucony, wobec czego powinien zostać określony w rozkładzie czasu pracy wynikającym z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia, przy czym nie ma wymogu, aby drugim dniem wolnym była sobota.

Przyjęty w aktach zbiorowych dzień wolny może być modyfikowany w odniesieniu do poszczególnych pracowników na ich pisemny wniosek w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy, który został dopuszczony w art. 142 k.p. Jeśli natomiast w aktach zbiorowych nie określono dnia wolnego wynikającego z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, powinien on zostać wskazany w rozkładach czasu pracy ustalanych dla poszczególnych pracowników. Ustalenie dnia wolnego od pracy w aktach zbiorowych będzie uzasadnione, jeśli dzień ten ma charakter stały (np. wolna sobota). W takim przypadku pracodawca może ograniczyć się do postanowienia układowego lub regulaminowego, przewidującego np., że w zakładzie pracy praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku. Jeśli natomiast proces pracy cechuje duża zmienność zapotrzebowania na pracę w poszczególnych częściach okresu rozliczeniowego, pracodawca będzie z reguły zainteresowany bieżącym wskazywaniem dni wolnych w harmonogramach, uwzględniając aktualne potrzeby w zakresie organizowania czasu pracy (taka sytuacja może wystąpić szczególnie w systemie równoważnego czasu pracy). To powoduje, że u jednego pracodawcy pozaustawowe dni wolne od pracy poszczególnych pracowników mogą przypadać albo w każdym tygodniu albo niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego i to w różne dni tygodnia. Ma to miejsce wtedy, gdy zakład pracy nie jest czynny wyłącznie od poniedziałku do piątku. U osób zatrudnionych za wynagrodzeniem na podstawach cywilnoprawnych (zob. art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach

zawodowych) możliwe są jeszcze inne metody obliczania „dni roboczych”.

Powyższe spostrzeżenia skłaniają do wniosku, że dla pewności prawnej w stosunkach pracy właściwe będzie przyjęcie, że w komentowanym przepisie chodzi o „dni robocze” obowiązujące u danego pracodawcy, a nie dni robocze danej osoby wykonującej pracę zarobkową. Będzie to oznaczało, że gdy nie zastrzeżono (w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu), że w zakładzie pracy praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku, to „dniem roboczym” będzie także sobota. Tęgo rodzaju wykładnia rodzi o wiele mniejsze rozbieżności i bardziej klarownie określa termin do zajęcia stanowiska przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, niż gdyby punktem odniesienia stały się „dni robocze” danej osoby wykonującej pracę zarobkową. W tym kontekście pojęcie „dni roboczych” będzie zunifikowane u tego samego pracodawcy. Będzie więc z góry przewidywalny upływ terminu z art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, co pozwoli na uniknięcie dodatkowych niejasności mogących powstać na gruncie rozkładu czasu pracy danego pracownika w danym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji, jeśli zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy, praca jest wykonywana od poniedziałku do piątku, to do liczby dni wskazanych w art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie należy wliczać sobót i niedziel.

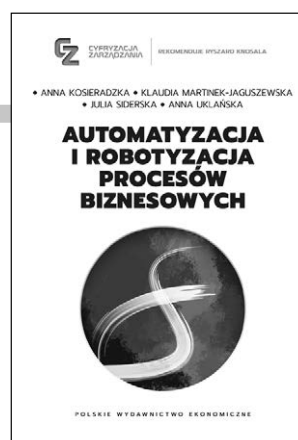
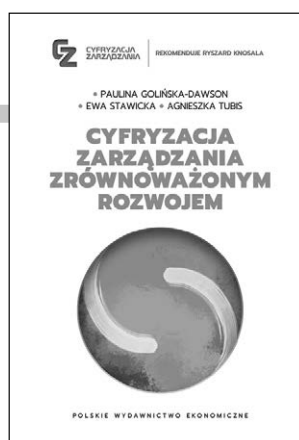
Należy także pamiętać, że zgodnie z art. 110 k.c., jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, to stosuje się art. 111–116 k.c. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych określa początek biegu termi-

nów do wyrażenia zgody lub jej odmowy przez zarząd organizacji związkowej jako liczony „od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia”. Nie oznacza to jednak, że przepis ten określa autonomicznie sposób ich obliczania, co z mocy art. 110 k.c. *a contrario* przekreślałoby zastosowanie art. 111 § 2 k.c. („Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło.”). Jest wręcz przeciwnie, przepis ten właśnie wskazuje zdarzenie, które otwiera bieg terminu i jest nim „złożenie przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia”. Dlatego, w myśl art. 111 § 2 k.c., nie uwzględnia się przy obliczaniu tego terminu dnia, w którym złożono to zawiadomienie. Podobną zresztą formułę przewidują przepisy art. 38 k.p. czy art. 256 k.p. i 264 k.p., stanowiąc, że bieg terminu odpowiednio: do zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową co do zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, do wystąpienia do sądu pracy o uznanie ugody za bezskuteczną, do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy otwiera się odpowiednio: „od otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia”, od „dnia zawarcia ugody”, od „wypowiedzenia umowy o pracę”. Nigdy w orzecnictwie ani w praktyce nie budziło też wątpliwości, że do tych ostatnio wymienionych przepisów ma zastosowanie art. 115 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Konkludując, Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 2025 r., I PSKP 42/24 jednoznacznie wskazał, że: 1. Użyty w art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zwrot „dni robocze” oznacza dni robocze obowiązujące u danego pracodawcy. 2. Przy obliczaniu terminu z art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie art. 111 § 2 k.c.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.



←
NOWOŚCI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl