

Z problematyki czasu pracy wychowawców placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego

Addressing work time issues of educators
at educational establishments for whom the governing body
is a territorial self-government unit

dr hab. Grzegorz Wolak

WSPiA Rzeszowska Szkoła Wyższa, Kolegium Prawa
Wiceprezes i Przewodniczący IV Wydziału Pracy Sądu Rejonowego w Stalowej Woli
ORCID: 0000-0003-3636-8440
e-mail: wolaczek@wspia.eu

Streszczenie Autor podejmuje próbę odpowiedzi na następujące pytania: czy do wychowawców placówek oświatowych pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, ma zastosowanie przepis art. 130 § 2 k.p. oraz czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się również przepis art. 130 § 3 k.p.

Słowa kluczowe: wychowawca placówki oświatowej, jednostka samorządu terytorialnego jako organ prowadzący, dzień wolny za święto, obniżenie tygodniowego wymiaru zajęć.

Summary The issues discussed in the article consider whether the provision of art. 130 § 2 of the Labour Code applies to educators at educational establishments working in no-summer, no-winter holidays system (Monday through Sunday 40 hours per week) for whom a territorial self-government unit is the governing body, and if under art. 42c (4) of the Teacher's Charter, such an educator is given a day off for working on a holiday, art. 130 § 3 of the Labour Code also applies.

Keywords: educational establishment educator, territorial self-government unit as the governing body, a day off in lieu of a holiday, reducing the amount of the working time per week.

JEL: K31

Wprowadzenie

Zagadnienie czasu pracy należy do najbardziej skomplikowanych kwestii z zakresu indywidualnego prawa pracy. Jego trudność wynika też z tego, że czas pracy uregulowany jest w wielu aktach prawnych zróżnicowanych hierarchicznie (Rycak, 2016, s. 368). W zakresie tej problematyki występuje dość duża dyferencjacja norm, stanowiąca zresztą jedną z cech specyficznych prawa pracy jako gałęzi systemu prawa. Do wszystkich pracowników stosuje się natomiast przepisy ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (DzU z 2015 r. poz. 90) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DzU z 2014 r. poz. 1632).

W artykule niniejszym omawiam problematykę odnoszącą się do tego, czy do wychowawców placówek oświatowych (dalej cyt. też jako: Ośrodek) pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, ma zastosowanie przepis art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela, oraz czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się również przepis art. 130 § 3 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Już w tym miejscu należy podkreślić, że dla dopuszczalności sięgnięcia poprzez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela do regulacji zawartych w art. 130 § 2 i 3 k.p. konieczne jest najpierw przesądzenie, czy kwestia czasu pracy takich wychowawców nie została całościowo uregulowana w ustawie Karta Nauczyciela.

Przepisy art. 128–130 k.p. o czasie pracy

W myśl art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Stosownie do 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, art. 143 i art. 144. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (§ 2).

Relevantny w sprawie art. 130 § 1 k.p. przewiduje, że obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1 k.p., oblicza się: 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (§ 2). Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (§ 3).

Przepisy art. 130 § 2 i 3 k.p. dotyczą zatem sposobu obliczenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalanego zgodnie z art. 129 § 1 k.p. i powodują jego obniżenie w relacji nie do dobowej normy czasu pracy, ale do wyliczonego czasu pracy według algorytmu przedstawionego w art. 130 § 1 k.p.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNAPiUS 2003/6/141), uznano, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy (art. 138 § 1 k.p.) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni — a tym samym godzin — pracy.

Relevantne przepisy Karty Nauczyciela

Ustawa z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2019 r. poz. 2215) zawiera regulację odnoszącą się do czasu pracowników objętych jej zakresem podmiotowym. Są to przepisy art. 42–42c. Poniżej przepisy te zostaną dość obszernie zaprezentowane, po to by później móc łatwiej odnieść się do kwestii, czy problematyka czasu pracy nauczycieli jest uregulowana w tej pragmatyce pracowniczej całościowo, czy też wprost przeciwnie. W tym ostatnim przypadku uzasadnione byłoby uzupełnienie tej regulacji przepisami kodeksu pracy.

I tak, art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W myśl ust. 2 tego przepisu w ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7,

2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów,

3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Nauczyciel, na swój wniosek złożony na piśmie do dyrektora szkoły przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym, może realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w wymiarze określonym w art. 42 ust. 4a. Dyrektor szkoły może wyrazić zgodę na realizację zajęć w danym roku szkolnym w ustalonym z nauczycielem wymiarze określonym w ust. 4a, jeżeli taka możliwość wynika z zatwierdzonego przez organ prowadzący szkołę arkusza organizacyjnego szkoły (art. 42 ust. 2a).

W tym kontekście należy odnotować za M. Szymańską, że w razie załatwienia wniosku w sposób korzystny dla nauczyciela, praca w podwyższonym wymiarze będzie traktowana w zakresie uprawnień pracowniczych zawsze jako praca w pełnym wymiarze zajęć, co oznacza, że z tego tytułu nauczyciel np. nie będzie miał zwiększonego świadczenia urlopowego. Realizowanie przez nauczyciela podwyższonego pensum spowoduje natomiast wzrost jego wynagrodzenia zasadniczego w stopniu proporcjonalnym do liczby godzin wykonywanych ponad jego dotychczasowe obowiązkowe pensum. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego wiąże się również ze zwiększeniem wysokości tych dodatków, które liczone są procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, np. dodatku za wysługę lat. Ponadto — w przeciwieństwie do godzin ponadwymiarowych — nauczyciel realizujący podwyższone pensum otrzyma z tego tytułu wynagrodzenie niezależnie od tego, czy godziny te zostaną faktycznie zrealizowane (Szymańska, 2018, komentarz do art. 42 Karty Nauczyciela).

Artykuł 42 ust. 3 Karty Nauczyciela określa szczegółowo w tabeli normy tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć (są to normy w przedziale od 18 do 30 godzin).

Stosownie do wybranych następnych ustępów tego przepisu:

— pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć (ust. 5),

— nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 4a, nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw (ust. 5a),

— nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 3 i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych (ust. 5b),

— nauczycielom realizującym w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe (ust. 5c).

W myśl art. 42 ust. 7 pkt 1 organ prowadzący szkołę lub placówkę określa:

1) zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego,

2) zasady udzielania i rozmiar obniżek, o których mowa w ust. 6, oraz przyznaje zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.

Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 7 marca 2012 r., IV SA/Wr 671/11 (LEX nr 1139678), uznał, że „skoro ustawodawca upoważnił Radę do zmniejszenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć podmiotom wskazanym w art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela, Rada nie jest władna do przekazywania kompetencji w tym zakresie innym podmiotom, w tym organowi wykonawczemu. Odmienne działanie Rady w tym zakresie narusza normę kompetencyjną upoważniającą do podjęcia kwestionowanej uchwały oraz wskazany art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela”.

Artykuł 42a Karty Nauczyciela reguluje problematykę obniżenia tygodniowego wymiaru zajęć. Przewiduje

w ust. 1, że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. Nie jest zatem dopuszczalne udzielenie obniżki nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć.

Stosownie do art. 42a ust. 1a nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2019 r. poz. 1172 ze zm.), obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2). Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych (ust. 3).

W myśl art. 42b, regulującego problematykę pracy nocnej, nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej (ust. 1). Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p. (ust. 2). W myśl ust. 3 tego przepisu minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, w porozumieniu z właściwymi ministrami, określi, w drodze rozporządzenia, szkoły i przypadki, w których nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej, oraz warunki, na jakich może się to odbywać, uwzględniając w szczególności: 1) konieczność zapewnienia opieki w porze nocnej w placówkach świadczących opiekę całkowitą lub przyjmujących dzieci także w nocy, 2) zapobieganie zagrożeniom dla wychowanków ze strony środowiska lokalnego, 3) warunki lokalowe szkół, 4) równomierne obciążenie nauczycieli pracą w porze nocnej.

Przepis art. 42c ust. 1 przewiduje, że nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom dokształcającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub — jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole — dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy. W szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (ust. 2). Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje

inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5. (ust. 3) — zob. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (DzU z 2014, poz. 416). W myśl § 10 rozporządzenia nauczycielom, którzy w dniu wolnym od pracy realizują zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy obliczane jak za godzinę ponadwymiarową. Za pracę w święto przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100-procentowym dodatkiem (ust. 4).

Wreszcie, przepis art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przewiduje, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, są rozpatrywane przez sądy pracy (ust. 2). Zatem na mocy art. 91c ust. 1 przepisy Karty Nauczyciela mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy. Z przepisem tym koresponduje art. 5 k.p., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W piśmiennictwie wskazuje się, że znajdują one zastosowanie w takich przypadkach jak: elementy i forma umowy o pracę, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, ochrona przed wypowiedzeniem, uprawnienia w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę itd. (Szymańska, 2018, komentarz do art. 91c Karty Nauczyciela).

Możliwe rozwiązania problemu prawnego

Już *prima facie* możliwe wydają się dwa, do tego przeciwnostawne, rozwiązania przedstawionego na wstępie problemu prawnego.

Po pierwsze, można przyjąć, że do wychowawców Ośrodka, dla którego organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, poprzez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela ma zastosowanie art. 130 § 2 k.p. Karta Nauczyciela nie reguluje bowiem w ogóle kwestii obniżania wymiaru czasu pracy nauczycielowi w tygodniu, w jakim przypada święto. Zawiera jedynie jeden przepis odnoszący się do sposobu rozliczenia pracy nauczyciela wykonanej w dniu świątecznym. Jest to art. 42c ust. 4. Treść tego przepisu może jednak prowadzić do dwóch możliwych wykładni.

Pierwszej — że odnosi się on wyłącznie do dni świątecznych przepracowanych. Oznaczałoby to, że kwestia dni świątecznych przypadających poza dniami ustalonymi w harmonogramie jako dni pracy, nie została przez ustawodawcę uregulowana w Karcie Nauczyciela i w tym zakresie należy zastosować art. 130 § 2 k.p. (poprzez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W konsekwencji istniałaby konieczność zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy w tygodniu, w którym wystąpiło święto (poza niedzielą), o 8 godzin. Tylko wtedy bowiem korzysta on realnie z dnia świątecznego. W innym wypadku tydzień, w którym przypada święto, niczym nie różni się dla wychowawcy od tygodnia, w którym święto nie występuje.

Warto zwrócić uwagę, że taki kierunek wykładni zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 października 2012 r., K 27/11 (OTK-A 2012/9/102), uznając, iż niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP jest przepis art. 130¹ § 2 k.p. stanowiący, że jeżeli święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika. Można by zatem przyjmować, że nie ma normatywnych podstaw, aby wychowawców pracujących w takim systemie traktować odmiennie.

Po drugie, możliwa jest też zupełnie odmienna wykładnia art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela, a mianowicie taka, że wychowawca nie ma prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy święto przypada w dzień dla niego wolny zgodnie z harmonogramem. Oparcie dla takiej wykładni stanowiłby użyty w tym przepisie zwrot „przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy”. Skoro nauczyciel ma prawo do dnia wolnego (lub wynagrodzenia) jedynie za święto przepracowane „poza dwoma dniami wolnymi”, to za święto przypadające w dni, w które pracy nie wykonywał, nie przysługuje mu żaden ekwiwalent w postaci czasu wolnego. Dla wychowawców takich placówek „dwoma dniami wolnymi od pracy” są dowolne dwa dni tygodnia wskazane przez pracodawcę w harmonogramie. Nie musi to być sobota i niedziela. Jak wynika bowiem z treści art. 42c ust. 2 Karty Nauczyciela, w placówkach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę (nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego).

Zwolennicy tego zapatrywania uznają, że czas pracy nauczycieli jest w Karcie Nauczyciela uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1. Brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia pensum z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Brak ten nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista (chodzi oczywiście o lukę konstrukcyjną, zwaną inaczej tetyczną — uwaga autora), która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku

regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa.

W piśmiennictwie podnosi się, że w sytuacji, gdy w którykolwiek z 5 dni pracy nauczyciela przypadnie święto i nauczyciel w tym dniu wykonuje pracę, powinien być mu udzielony inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych wypadkach zamiast dnia wolnego — wypłacone wynagrodzenie ze 100-procentowym dodatkiem. Przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują w tym tygodniu, w którym wypada święto, obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela. Analiza wskazanych przepisów jednoznacznie pokazuje, że w przypadku udzielenia nauczycielowi innego dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy lub święto musi to być jeden z dni pracy nauczyciela, tzn. dzień, w którym zgodnie z rozkładem zajęć powinien on je realizować. Oznacza to, że w tygodniu, w którym udzielono nauczycielowi dnia wolnego od pracy z powyższych przyczyn, nie zrealizuje on obowiązującego go wymiaru godzin zajęć (Barański, Rozwadowska-Skrzeczyńska, Szymańska, 2018, komentarz do art. 42c Karty Nauczyciela).

Rozliczanie czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela

Innym problemem, który wyłania się niejako przy okazji przeprowadzonej wyżej analizy, jest sposób rozliczania czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela. Karta Nauczyciela nie reguluje zagadnień związanych z rozliczaniem czasu pracy w przypadku udzielenia dnia wolnego. W sprawie, w której Sąd Najwyższy wydał postanowienie z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, pracodawca, udzielając takiego dnia, nie obniżał powodów tygodniowego wymiaru czasu pracy, co skutkowało tym, że w każdym tygodniu, niezależnie od tego, czy dzień wolny został im udzielony czy też nie, wychowawcy musieli przepracować obowiązujący ich 40-godzinny wymiar czasu pracy.

Także i w tym przypadku możliwe wydają się dwa rozwiązania omawianego problemu prawnego. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem można przyjmować, że zastosowanie ma w takim przypadku — poprzez odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela — przepis art. 130 § 3 k.p., który nakazuje obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Dzień wolny za święto należałoby traktować jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Karta Nauczyciela nie określa żadnego okresu rozliczeniowego. Jak się wydaje, rozwiązaniem racjonalnym i praktycznym jest takie, że pracodawca powinien obniżyć wymiar czasu pracy pracownika w tym tygodniu, w którym udzielono dnia wolnego.

Możliwe jest także zapatrywanie całkowicie odmiennie, a mianowicie że w omawianej sytuacji do wychowaw-

ców Ośrodka w zakresie rozliczenia czasu pracy nie stosuje się w ogóle przepisów kodeksu pracy, gdyż Karta Nauczyciela jest w tym zakresie kompletna. Udzielenie dnia wolnego nie powodowałoby zatem obniżenia tygodniowego wymiaru czasu pracy nauczyciela na zasadach określonych w art. 130 § 3 k.p.

Ocena zaprezentowanych poglądów

Rację należy przyznać, moim zdaniem, Sądowi Najwyższemu, który w uzasadnieniu postanowienia z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, stwierdził, że czas pracy nauczycieli jest uregulowany całościowo w Karcie Nauczyciela, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1. Brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia pensum z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał po prostu nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Brak ten nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista, która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa. Rzeczą sądów jest stosowanie prawa, a nie jego tworzenie.

W tym kontekście Sąd Najwyższy zasadnie zauważył też, że jeżeli ze względów aksjologicznych (porównanie do innych pracowników) można by rozważać zasadność obniżenia wymiaru czasu pracy nauczycieli z uwagi na przypadające w tygodniu (poza niedzielą) święto, to należałoby jednak brać pod uwagę pełen zakres nałożonych obowiązków, a nie pewien wycinek. Tymczasem pensum nauczycielskie (zdecydowanie niższe od powszechnie obowiązujących tygodniowych norm czasu pracy) nie obejmuje wszystkich obowiązków nauczyciela objętych pięciodniowym wymiarem czasu pracy w tygodniu. To, że część obowiązków nauczycielskich nie jest ujęta w formalne ramy, nie może stanowić usprawiedliwienia dla obniżenia wymiaru czasu pracy jedynie w stosunku do tych zajęć, które są ewidencjonowane i rozliczane. Stanowi to argument na rzecz tezy o tym, że nie ma możliwości normalnego obniżenia wymiaru czasu pracy w sposób, w jaki to czyni art. 130 § 2 k.p.

Przed wszystkim jednak punktem wyjścia do oceny możliwości zastosowania art. 130 § 2 k.p. do obowiązującego nauczycieli pensum jest zwrócenie uwagi na to, że w myśl art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Brzmienie tego przepisu w sposób jednoznaczny wskazuje, że chodzi o zastosowanie przepisów kodeksu pracy do materii nieuregulowanej w Karcie Nauczyciela wprost, a nie odpowiednio. W tym kontekście prawidłowo Sąd Najwyższy stwierdził w uzasadnieniu postanowienia z 18 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, że nie jest możliwe stosowanie art. 130 § 2 k.p. z pewnymi zmianami wynikającymi ze specyfiki czasu pracy nauczycieli określonego w Karcie

Nauczyciela, które uwzględniałyby, że skoro w powszechnym systemie obniżenie normy czasu pracy o 8 godzin stanowi 1/5 tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), to w takiej właśnie proporcji należałoby obniżyć tygodniowy wymiar czasu pracy nauczyciela. W przypadku nauczycieli stosowanie art. 130 § 2 k.p. oznaczałoby obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy o 8 godzin (a więc nie o 1/5), co pokazuje całkowitą nieprzystawalność tego przepisu do systemu czasu pracy nauczycieli.

Ponadto nie należy tracić z pola widzenia, że przepis art. 130 k.p., w którym uregulowano zasady obliczenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika, odnosi (relatywizuje) te zasady do przyjętego okresu rozliczeniowego oraz do norm określonych w art. 129 § 1 k.p. Tymczasem w przepisach Karty Nauczyciela brakuje zarówno instytucji „okresu rozliczeniowego” jak i instytucji „dobowej normy” czasu pracy. Przepis art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela określa przecież jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Normy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, wynikają z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela albo (w sytuacjach określonych w art. 42 ust. 2a) z art. 42 ust. 4a tego aktu prawnego. W zależności od stanowiska i rodzaju szkoły (placówki) wynoszą one od 18 do 30 godzin tygodniowo. Pozostały czas jest przeznaczony na inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym na zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Nie są one sztywno rozliczane i ewidencjonowane, co zbliża system czasu pracy nauczycieli do kodeksowego zadaniowego systemu czasu pracy (art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela *a contrario*). Z przepisów art. 42 ust. 5b oraz 42 ust. 7a Karty Nauczyciela można wnioskować, że okresem rozliczeniowym (ale w rozumieniu kodeksu pracy) jest dla nauczycieli co do zasady tydzień, a w wyjątkowych wypadkach nawet rok szkolny (Obrębski, 2009, s. 28; Paszkowska, 2008, s. 28).

W Karcie Nauczyciela nie jest też przewidziana instytucja godzin nadliczbowych. Ten akt prawny posługuje się bowiem odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Instytucja godzin ponadwymiarowych nie występuje z kolei w kodeksie pracy. Godziny ponadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalane i wynikają z planu zajęć (Kubot, 2015, s. 24 i 28). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest zaś pogląd, że tylko przekroczenie norm czasu pracy ustalonych w kodeksie pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (tak np. wyroki SN z: 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNA-PiUS 2004/10/172, z 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNA-PiUS 2004/17/294, z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, OSNA-PiUS 2006/7-8/113).

Ponadto Karta Nauczyciela zawiera własne przepisy dotyczące obniżenia tygodniowego obowiązkowego wy-

miaru godzin zajęć. Kwestię tę reguluje art. 42a, stanowiący, że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia (ust. 1); obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2); nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela (dotyczy to nauczycieli pełniących funkcje kierownicze) (ust. 3).

Wreszcie Karta Nauczyciela w art. 42c zawiera także własną regulację dotyczącą długości tygodnia pracy oraz dni wolnych od pracy.

W świetle powyższego jednoznacznego wyeksponowania wymaga całkowita odrębność systemu czasu pracy nauczycieli (*lex specialis*) od kodeksowego czasu pracy (*lex generalis*). Podstawą tego systemu jest normowanie w kontekście czasu pracy tylko części obowiązków nauczyciela (zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz — art. 42 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela); pozostałe rodzaje zajęć (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym — art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela) są nienormowane. Ponadto system czasu pracy nauczycieli przyjęty w Karcie Nauczyciela cechuje się nie tylko całkowitą odrębnością wobec regulacji kodeksowej, ale także zupełnością, co nie pozwala sięgać po art. 91c ust. 1.

Za takim stanowiskiem przemawiają także argumenty funkcjonalne (celowościowe). Jak słusznie bowiem wywiódł Sąd Najwyższy w sprawie III PZP 2/18, udzielenie dnia wolnego pracującemu w dzień świąteczny nauczycielowi nie jest instrumentem prawnym służącym obniżeniu pensum nauczycielskiego, ale stanowi jeden z rodzajów kompensacji za przepracowane święto (podobnie jak art. 151¹¹ k.p.). Za pracę w dzień świąteczny nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 (jak za godziny ponadwymiarowe), ze 100-procentowym dodatkiem.

Do odmiennego wniosku nie prowadzi też skonfrontowanie unormowania z art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, gwarantującym pracownikowi prawo do dni wolnych od pracy określonych w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Istota tego prawa polega na tym, że w dniu wolnym od pracy (w ustawowe święta) pracownik ma prawo do nieświadczenia pracy. Prawo to może być zarazem ograniczone zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP przez zobowiązanie pewnych kategorii pracowników do świadczenia pra-

cy także w niedzielę lub święta (wyrok TK z 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012/9/102), o ile jest odpowiednio zrekompensovane (pkt III. 8.3 uzasadnienia wyroku TK z 23 lutego 2010 r., K 1/08, OTK-A 2010/2/14). Gdyby ustawodawca nie przewidywał żadnej możliwej kompensacji, można byłoby mówić o naruszeniu istoty prawa wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji (pkt III. 4 uzasadnienia wyroku TK z 5 października 2015 r., SK 39/14 OTK-A 2015/9/140; Jarosz-Zukowska, 2016). Tymczasem możliwość takiej kompensacji jest przewidziana w art. 42c ust. 3 Karty Nauczyciela.

Co jeszcze bardziej istotne, a na co również zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu wydanym w sprawie III PZP 2/18, to konieczność zrekompensovania **przepracowanego** (podkreślenie — G.W.) dnia świątecznego stanowi przyczynę zróżnicowania sytuacji nauczycieli w zależności od tego, czy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w tygodniu pracy czy w dniu będącym według tego rozkładu czasu pracy dniem pracy. W wyniku tej kompensacji następuje faktyczne obniżenie wymiaru tygodniowego pensum nauczycieli wyróżniających się istotną cechą relewantną w postaci zobowiązania do świadczenia pracy — zgodnie z harmonogramem — w dzień świąteczny. Konieczność takiej kompensacji i obniżenia wymiaru tygodniowego pensum nauczycieli dezaktualizuje się tam, gdzie nie występuje istotna cecha relewantna, jaką jest zobowiązanie do świadczenia pracy — zgodnie z harmonogramem — w dzień świąteczny, a więc wtedy gdy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w tygodniu pracy.

Należy jeszcze odnotować, że dla szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r., w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (DzU nr 60, poz. 494.), które w § 6 ust. 5 przewiduje, że dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia — za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Nie odnosi się ono jednak do szkół, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego. Te ostatnie są władne wydać akt prawny w trybie art. 42a ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela określający przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wy-

miarze zajęć można obniżyć tygodniowy wymiar godzin zajęć oraz warunki i tryb ich obniżania. Jeśli takiego aktu jednostka samorządowa nie wyda, brak — moim zdaniem — podstaw do przyjęcia zapatrywania odmiennego niż wyrażone w niniejszym artykule. W tym sensie ujawnia się niejako możliwa niespójność reżimu prawnego odnośnie do szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz przez jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki samorządu terytorialnego mają jednak instrument prawny, by tę niespójność zniwelować.

Wreszcie w uchwale z 21 marca 2012 r., III PZP 2/12 (OSNAPiUS 2012/17-18/212), Sąd Najwyższy przyjął, że „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli pedagogów, psychologów, logopedów i doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 42 ust. 3 lp. 3 KN określa na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę lub placówkę”. Zatem fakt, że inni pracownicy Ośrodka, np. pedagodzy czy psychologodzy, korzystali z obniżonego wymiaru czasu pracy, nie musi *per se* oznaczać takiego uprawnienia dla wychowawców.

Podsumowanie

W konkluzji powyższych rozważań uprawniona jest konstatacja, że do wychowawców placówek oświatowych pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, nie ma zastosowania przepis art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela. W przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela nie ma także zastosowania przepis art. 130 § 3 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Organ prowadzący szkołę lub placówkę może jednak określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. W ramach tej kompetencji może zatem przewidzieć rozwiązanie na wzór tego z art. 130 § 2 i 3 k.p. *De lege lata*, dlatego bez wydania przez organ prowadzący szkołę aktu w trybie art. 42a ust. 1 Karty Nauczyciela nie istnieje możliwość obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze, czyli obniżenia pensum (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), co powodowałoby, że część tych godzin stawałaby się godzinami nadwymiarowymi (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela), jeśli przyjąć, że święto przy-

padające poza dwoma dniami wolnymi w danym tygodniu obniża w tym tygodniu obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych o 1/5, a więc w odpowiedniej proporcji do pięciodniowego tygodnia pracy nauczyciela (art. 42c ust. 1 Karty Nauczyciela). W konsekwencji świadczenia pracy w tygodniach, w których przypadało święto określone w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, nie dochodzi do obniżenia wymiaru czasu nauczyciela prowadzącego do „powstania godzin ponadwymiarowych”; tak samo nie dochodzi do obniżenia nauczycielskiego tzw. pensum (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), czy też wymiaru czasu pracy określonego w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela.

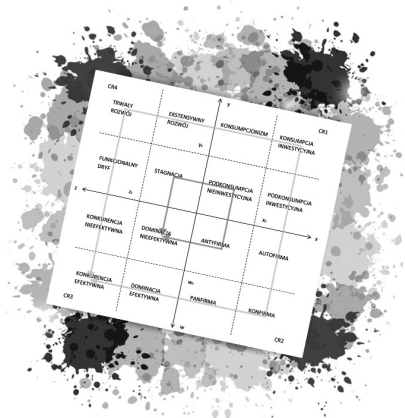
Bibliografia

- Jarosz-Żukowska, S. (2016). Komentarz do art. 66 Konstytucji. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*. Wydawnictwo Sejmowe: LEX/el.
- Kubot, Z. (2015). Praca ponadwymiarowa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Obrębski, M. (2009). Zmiany w czasie pracy nauczycieli. *Współnota*, (35).
- Paszkowska, M. (2008). Pracowniczy status nauczyciela. *Jurysta*, (5).
- Rycak, M. (2016). W: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*. Warszawa.
- Szymańska, J. (2018). W: A. Barański, J. Rozwadowska-Skrzeżyńska, M. Szymańska, *Karta Nauczyciela. Komentarz*. Warszawa: LEX.



Szczególna teoria zatrudnienia

Adam Noga



Jak wykorzystać przedsiębiorstwa, rynki i państwa do tworzenia atrakcyjnej pracy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Co zrobić, żeby praca była atrakcyjna, dostosowana do naszych potrzeb, a nie taka, w której człowiek jest jej przedmiotem? W książce, którą oddajemy do rąk Czytelników, Autor daje odpowiedź na to pytanie. Za Johnem Maynardem Keynesem jedni powiadają, że pracę zawdzięczamy państwu, inni za Josephem Schumpeterem, że zawdzięczamy ją przedsiębiorcom, a jeszcze inni za Friedrichem Hayekiem, że zawdzięczamy ją rynkom. Wszyscy mają tylko trochę racji. Parafrazując Milтона Friedmana, można powiedzieć, że zatrudnienie jest zjawiskiem pracy, tak jak inflacja jest zjawiskiem pieniądza. Miejsca pracy tworzymy sobie sami jako gospodarstwa domowe.

Szczególna teoria zatrudnienia (STZ), opracowana przez Autora niniejszej książki, jest oparta na hipotezie, że w historii myśli ekonomicznej zbyt dużą wagę przypisywano substytucyjności i komplementarności dóbr, zbyt małą natomiast współproduktywności dóbr. Współproduktywność dóbr to wzajemne zdobywanie dostępu do jednego z dóbr na skutek wykorzystywania (konsumpcji) dobra drugiego.

STZ wykorzystuje zjawisko współproduktywności dóbr i zakłada, że atrakcyjna praca zależy od samych gospodarstw domowych, a rynki, państwa i przedsiębiorstwa mogą tylko pomóc w jej kreowaniu dzięki nabywaniu i tworzeniu przez gospodarstwa domowe dóbr współproduktywnych. Największy potencjał współproduktywności mają dobra ekologiczne, intelektualne i społeczne.

www.pwe.com.pl