

Uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03

Prezes SN Tadeusz Ereciński (przewodniczący)

Sędzia SN Filomena Barczewska (sprawozdawca)

Sędzia SN Jacek Gudowski

Sędzia SN Lech Walentynowicz

Sędzia SN Teresa Flemming-Kulesza

Sędzia SN Józef Iwulski (współsprawozdawca)

Sędzia SN Andrzej Wróbel

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w W. przeciwko Powiatowi B. w B. o zapłatę, po rozstrzygnięciu w Izbie Cywilnej na posiedzeniu jawnym w dniu 25 kwietnia 2003 r., przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 5 września 2002 r., II CZ 90/02:

"Czy soboty, nie objęte przepisami ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 28 ze zm.), mogą być uznane za dni ustawowo wolne od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. ?"

podjął uchwałę:

Sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c.

i nadał jej moc zasady prawnej.

Uzasadnienie

Postanowieniem z dnia 5 września 2002 r. Sąd Najwyższy w składzie trzech sędziów, w sprawie z powództwa Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w W. przeciwko Powiatowi B. w Bełchatowie. o zapłatę, odroczył wydanie orzeczenia i przedstawił składowi siedmiu sędziów Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wskazane na wstępie.

Zagadnienie to powstało w związku z rozpoznawaniem zażalenia strony pozwanej na postanowienie Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 8 maja 2002 r., którym odrzucono jej kasację od wyroku tego Sądu z dnia 21 lutego 2002 r., po stwierdzeniu, że została ona oddana w urzędzie pocztowym w dniu 29 kwietnia 2002 r., natomiast miesięczny termin do jej wniesienia upłynął z dniem 27 kwietnia 2002 r. (art. 393⁵ w związku z art. 393⁴ § 1 i art. 165 § 2 k.p.c.). W zażaleniu strona pozwana podniosła, że koniec terminu do wniesienia kasacji przypadał na sobotę, która – zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jedn. tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) i przyjętym regulaminem pracy – była w Starostwie Powiatowym w Bełchatowie dniem wolnym od pracy. Z tej przyczyny, zdaniem strony pozwanej, miesięczny termin przewidziany w art. 393⁴ § 1 k.p.c. – zgodnie z regułą wyrażoną w art. 115 k.c. – upłynął dopiero w poniedziałek, czyli w dniu 29 kwietnia 2002 r., a przed końcem tego dnia kasacja została wniesiona do sądu (art. 165 § 2 k.p.c.). Strona pozwana powołała się na wiele orzeczeń Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego, w których stwierdzono, że sobotę należy uznać za dzień ustawowo wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 2 k.p.c.

W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia Sąd Najwyższy wywiódł, że zgodnie z art. 115 k.c., jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy, termin upływa dnia następnego. Reguła ta ma zastosowanie w postępowaniu cywilnym, w którym terminy – jak wynika z art. 165 § 1 k.p.c. – oblicza się według przepisów prawa cywilnego. W konsekwencji, jeżeli termin do oddania pisma procesowego upływa w dniu uznanym ustawowo za wolny od pracy, pismo to może być skutecznie oddane w sądzie lub w polskim urzędzie pocztowym w najbliższym dniu, który nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy (art. 165 § 2 k.p.c.). Zasada taka przyjęta została też w postępowaniu administracyjnym (zgodnie z art. 57 § 4 k.p.a., jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni) oraz w postępowaniu karnym (zgodnie z art. 123 § 3 k.p.k., jeżeli koniec terminu przypada na dzień uznany przez ustawę za wolny od pracy, czynność można wykonać następnego dnia). Szczególną regulację zawiera art. 161 § 4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz.U. Nr 137, poz. 926 ze zm.), według którego, jeżeli ostatni dzień terminu przypada na

sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się następujący dzień po dniu lub dniach wolnych od pracy.

Według Sądu Najwyższego, nie budzi wątpliwości, że dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy są dni wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 28 ze zm.), to jest 1 stycznia – Nowy Rok, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja – Święto Państwowe, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – narodowe Święto Niepodległości, 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia, 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia oraz niedziele. Kontrowersje wywoływała natomiast i nadal wywołuje kwestia, czy tzw. dodatkowe dni wolne od pracy, normowane przepisami prawa pracy, są również dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. Problem ten wyłonił się w orzecznictwie także na tle art. 57 § 4 k.p.a. i art. 123 § 3 k.p.k. (poprzednio art. 108 § 3 k.p.k. z 1969 r.). Dodatkowe dni wolne od pracy wprowadzone zostały na podstawie przepisów szczególnych (por. dekret z dnia 20 lipca 1972 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy, Dz.U. Nr 29, poz. 203; dekret z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy, Dz.U. Nr 29, poz. 160; oraz wydawane na podstawie tych dekretów uchwały Rady Ministrów), a po dniu 1 stycznia 1975 r. na podstawie przepisów kodeksu pracy. Kwestię tę regulował art. 150 k.p., zgodnie z którym warunki wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy ustalała Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

W postanowieniu z dnia 23 stycznia 1975 r., III CRN 397/74 (OSPika 1976, nr 7-8, poz. 145) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że dniem ustawowo uznanym za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. jest nie tylko dzień wymieniony w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, lecz także dzień uznany za wolny od pracy na podstawie przepisów dekretu z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy. Podobnie, w postanowieniu z dnia 30 kwietnia 1976 r., III CZP 21/76 (OSNCP 1976, nr 10, poz. 208) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że dni wprowadzone jako dni wolne od pracy uchwałą nr 1 Rady Ministrów z dnia 4 stycznia 1975 r. zmieniającą uchwałę w sprawie zasad i terminów wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy w latach 1974 i 1975 r. (M.P. Nr 1, poz. 2) są dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy w rozumieniu art. 115

k.c. i art. 165 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu obu orzeczeń Sąd Najwyższy odwołał się do art. XVI przepisów wprowadzających kodeks cywilny, stanowiącego, że ustawą w rozumieniu kodeksu cywilnego jest każdy obowiązujący przepis prawa.

Odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 września 1985 r., IV CZ 159/85 (OSNCP 1986, nr 7-8, poz. 124), stwierdzając, że dzień uznany za wolny od pracy przez kierownika zakładu pracy w trybie § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 października 1984 r. w sprawie zasad stosowania czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz.U. Nr 51, poz. 263) nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. i art. 165 § 1 k.p.c. Uzasadniając zmianę dotychczasowego kierunku orzecznictwa, Sąd Najwyższy odwołał się do zmiany treści aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 150 k.p. i stwierdził, że uchwałąm Rady Ministrów z 1974 i 1975 r. można było przypisać charakter powszechny, gdyż w dniach w nich określonych „żadna osoba nie mogła załatwić sprawy w żadnej jednostce organizacyjnej gospodarki uspołecznionej”, natomiast w świetle rozporządzenia Rady Ministrów z 1984 r., o uznaniu dnia za wolny od pracy decyduje kierownik zakładu pracy i jego decyzja jest wiążąca tylko dla pracowników tego zakładu. Stanowisko to spotkało się w doktrynie zarówno z krytyką, jak i z aprobatą. Zakwestionowano w szczególności stwierdzoną zmianę treści unormowań prawnych; podniesiono bowiem, że pod rządami uchwał Rady Ministrów z 1974 i 1975 r. zasada powszechności przyznawania dodatkowych dni wolnych od pracy również nie była przestrzegana. Aprobując tezę postanowienia z dnia 16 września 1985 r. wyrażano natomiast zapatrywanie, że dodatkowe dni wolne od pracy mają znaczenie tylko w stosunkach pracy i nie mogą powodować przedłużania terminu obliczonego w sposób określony w art. 115 k.c.

Do koncepcji, że dodatkowe dni – ustalone zarządzeniem Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych wydanym w wykonaniu § 1 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986-1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz.U. Nr 59, poz. 299), opartego na delegacji zawartej w art. 150 k.p. – są w rozumieniu art. 115 k.c. i art. 165 § 1 k.p.c. dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy, Sąd Najwyższy powrócił w postanowieniu z dnia 21 sierpnia 1987 r., II CZ 11/87 (nie publ.). W uchwale z dnia 17 grudnia 1987 r., III CZP 81/87 (OSNCP 1989, nr 5, poz. 73) Sąd Najwyższy zajął natomiast stanowisko, że dodatkowe dni

wolne od pracy, wprowadzone na zasadach i w trybie przewidzianym w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 150 k.p., nie są w rozumieniu art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 115 k.c. ustawowo uznanymi za wolne od pracy. W uzasadnieniu podkreślił, że dni dodatkowe „mogłyby być uznane za wolne od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. dopiero wówczas, gdyby miały taki charakter, jak dni zasadnicze, wyszczególnione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Te ostatnie zaś cechuje jednolitość i powszechność w całym państwie”. Temu wymaganiu odpowiadałyby te dni nie tylko wtedy, gdyby zostały przyznane wszystkim osobom zatrudnionym, ale i w sytuacji gdyby „w tych dniach nie były czynne sądy oraz (poza dyżurującymi jak w niedzielę) oddawcze urzędy pocztowe”. Również w wyroku z dnia 9 kwietnia 1997 r., I PKN 81/97 (OSNAPUS 1998, nr 3, poz. 86) Sąd Najwyższy, nawiązując do wykładni dokonanej we wskazanej uchwale, stwierdził, że dodatkowe dni wolne od pracy określone w art. 150 k.p. nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy w rozumieniu art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 115 k.c.

Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 grudnia 1987 r., VI KZP 35/87 (OSNKW 1988, nr 3-4, poz. 20), stwierdzając, że dodatkowe dni wolne od pracy, wyznaczone zarządzeniem Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, wydanym na podstawie § 1 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986-1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy, czyli tzw. wolne soboty, nie są dniami „uznanymi przez ustawę za wolne od pracy” w rozumieniu art. 108 § 3 k.p.k. W uchwale z dnia 20 września 1996 r., I KZP 20/96 (OSNKW 1996, nr 11-12, poz. 80) przyjął natomiast, że dodatkowe dni wolne od pracy, wyznaczone zarządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 grudnia 1995 r. w sprawie określenia terminów dodatkowych dni wolnych od pracy w 1996 r. (M.P. Nr 64, poz. 702), są dniami uznanymi przez ustawę za dni wolne od pracy w rozumieniu art. 108 § 3 k.p.k. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że dni określone w powołanym zarządzeniu zostały uznane za wolne od pracy „przez ustawę”, gdyż podstawą ich wprowadzenia była norma art. 150 k.p. W wydanym na jej podstawie rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (jedn. tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511 ze zm.) ustalono liczbę dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym (§ 1 ust. 1) i upoważniono Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do określenia terminów tych dni (§ 1

ust. 3); cechuje je zatem powszechność i „określoność” tych samych terminów dodatkowych dni wolnych o pracy dla wszystkich zatrudnionych. Nie chodzi o powszechność bezwzględną, bo racjonalność unormowań prawnych uwzględniała zawsze konieczne odstępstwa, także w wypadku niedziel i świąt. Dodatkowe dni wolne od pracy różnią się od dni wolnych od pracy tylko tym, że zostały wprowadzone przez odrębną ustawę oraz że inna była przyczyna ich wprowadzenia. Przyjętemu rozstrzygnięciu nie sprzeciwia się, zdaniem Sądu Najwyższego, okoliczność, że placówki pocztowe zostały zobowiązane do zapewnienia właściwej obsługi ludności w terminach dodatkowych dni wolnych od pracy, ponieważ możliwość nadania w tych dniach pisma procesowego, w sposób stwierdzający datę nadania, jest wydatnie ograniczona, nie są czynne sądy, a skrócony czas pracy dyżurnych placówek pocztowych powoduje, że dokonanie tej czynności jest równie trudne, jak w niedzielę czy dzień świąteczny. Stanowisko wyrażone w omawianej uchwale uzyskało szeroką aprobatę w doktrynie. Podzielił je również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 1997 r., III RN 87/97 (OSP i KA 1998, nr 10, poz. 292), dokonując wykładni art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 115 k.c.

Ze względu na nowelizację kodeksu pracy, dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), z dniem 1 stycznia 1997 r. regulacje dotyczące czasu pracy uległy zmianie. Uchylone zostały przepisy art. 146-151 k.p., określające zasady wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy. Możliwość wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy została wprawdzie utrzymana, jednak na odmiennych zasadach. O wprowadzeniu trzydziestu dziewięciu dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym (art. 129¹ § 1 k.p.) lub większej ich liczby, nie przekraczającej jednak 52 (art. 129² k.p.), w zasadzie powinien stanowić regulamin pracy (art. 104¹ § 1 pkt 3 k.p.), ustalany przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub wyjątkowo bez takiego uzgodnienia (art. 104² § 1 i 2 k.p.). W sytuacji gdy regulaminu pracy nie wprowadza się, terminy dodatkowych dni wolnych od pracy powinien określać układ zbiorowy pracy albo pracodawca zatrudniający mniej niż 5 pracowników (art. 104 § 2 k.p.). Po tej zmianie stanu normatywnego, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 listopada 1997 r., I CZ 144/97 (OSNC 1998, nr 6, poz. 95) zajął stanowisko, że dodatkowe dni wolne od pracy (w tym soboty), wprowadzone stosownie do

przepisów kodeksu pracy po jego zmianie ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw lub na podstawie innych przepisów, nie są w rozumieniu art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 115 k.c. dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy. W uzasadnieniu podkreślił, że zmiana kodeksu pracy nie objęła jego art. 138 § 1, według którego dniami wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami oraz że kodeks pracy jedynie przewiduje możliwość wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy, lecz dniami tymi nie muszą być soboty. Praktyka ustalania dodatkowych dni wolnych od pracy wskazuje wprawdzie, że przeważnie są to soboty, jednakże nie są to wszystkie soboty w roku, a jedynie 39; nie są to zatem dni, które sama ustawa uznaje za wolne od pracy w rozumieniu art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 115 k.c., jak również w rozumieniu art. 108 § 3 k.p.k. i art. 57 § 4 k.p.a. Za odmiennym rozstrzygnięciem rozważanej kwestii nie przemawiają, jak stwierdził Sąd Najwyższy, dyrektywy wykładni funkcjonalnej, ponieważ w dodatkowych dniach wolnych od pracy, kiedy nie urzędują sądy, czynne są w określonych godzinach dyżurujące urzędy pocztowe, wobec czego strona może dokonać czynności polegającej na wniesieniu pisma procesowego do sądu (art. 165 § 2 k.p.c.). Stanowisko Sądu Najwyższego zostało zaaprobowane przez przedstawicieli doktryny; podkreślono, że odnosi się ono także do sposobu liczenia terminów proceduralnych w postępowaniu administracyjnym (art. 57 § 4 k.p.a.) i karnym (art. 123 § 3 k.p.k.). Sąd Najwyższy podtrzymał to stanowisko w późniejszych orzeczeniach, w tym m.in. w postanowieniu z dnia 23 listopada 2000 r., III CZ 105/00 (nie publ.) oraz z dnia 4 października 2001 r., I CZ 116/01 (nie publ.).

Odmienny pogląd wyrażony został w postanowieniu z dnia 3 lutego 2000 r., III RN 195/99 (OSNAPUS 2000, nr 24, poz. 884), w którym Sąd Najwyższy dokonał wykładni użytego w art. 57 § 4 k.p.a. pojęcia „dzień ustawowo wolny od pracy”, dodając, że dotyczy ona także art. 115 k.c. Sąd Najwyższy wyszedł z założenia, że przepisy określające zasady liczenia terminów ustawowych, których zachowanie warunkuje skuteczne dokonanie przez stronę czynności procesowych, powinny być interpretowane i stosowane przy uwzględnieniu konstytucyjnych gwarancji prawa do sądu, które wynikają z art. 45 ust. 1 oraz art. 77 ust. 2 Konstytucji. Podkreślił, że art. 57 § 4 k.p.a. (podobnie jak art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c.) ma służyć nie tylko zdyscyplinowaniu strony do przestrzegania ustawowo określonego terminu do wniesienia skargi, ale jednocześnie nakazuje tak liczyć ostatni dzień tego

terminu, aby – obiektywnie rzecz ujmując – strona miała zapewnione normalne warunki do skorzystania z prawa do wniesienia skargi, także w ostatnim dniu terminu. W soboty (analogicznie, jak ma to miejsce w dniu ustawowo wolnym od pracy) strona nie ma zapewnionych normalnych warunków do skorzystania z prawa do wniesienia skargi ponieważ nie urzędują sądowe biura podawcze, a urzędy pocztowe są czynne tylko w ograniczonym zakresie. W konsekwencji, Sąd Najwyższy uznał, że jedynie funkcjonalna wykładnia użytego w art. 57 § 4 k.p.a. zwrotu „dzień ustawowo wolny od pracy”, pozwala na stosowanie tego przepisu w sposób zgodny z konstytucyjnymi gwarancjami prawa do sądu. Stanowisko to Sąd Najwyższy podtrzymał m.in. w postanowieniach z dnia 22 lutego 2001 r., III RN 78/00, (OSNAPUS 2001, nr 14, poz. 457), oraz z dnia 6 kwietnia 2001 r., III RN 83/00 (nie publ.). Zostało ono poddane krytyce; w doktrynie postawiono zarzut, że Sąd Najwyższy poprawił bezwzględnie obowiązujący przepis ustawy, stosując wykładnię funkcjonalną, mimo że dyrektywy wykładni językowej i systemowej pozwalały jednoznacznie ustalić sens interpretowanej normy.

Ustawą z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301), która weszła w życie z dniem 1 maja 2001 r., dokonano kolejnej zmiany unormowań dotyczących czasu pracy. Wprowadzono jako zasadę pięciodniowy tydzień pracy i zlikwidowano tym samym instytucję dodatkowych dni wolnych od pracy. Układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy powinien określać, kiedy przypada dzień wolny od pracy, wynikający z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy (por. art. 129 § 1 oraz 129¹ k.p., jedn. tekst: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 25 czerwca 2001 r., FPS 7/00 (ONSA 2001, nr 4, poz. 149) Naczelny Sąd Administracyjny przyjął, że jeżeli dzień wolny od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy (art. 129 § 1 i art. 129¹ k.p. w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca o zmianie ustawy – Kodeks pracy), przypada w sobotę (nie objętą ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, to dzień ten należy uznać za równorzędny z dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 57 § 4 k.p.a. w związku z art. 59 ustawy z dnia 11 maja 1995 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym (Dz.U. Nr 74, poz. 368 ze zm.). Teza uchwały dotyczy tylko art. 57 § 4 k.p.a., niemniej w uzasadnieniu Naczelny Sąd Administracyjny nawiązał także do „jednakowej w istocie treści art. 115 k.c.". Punktem wyjścia rozważań zawartych w uzasadnieniu tej uchwały było

stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 3 lutego 2000 r., III RN 195/99, które – zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego – znalazło wsparcie w przepisach kodeksu pracy znowelizowanych ustawą z dnia 1 marca 2001 r. Wprowadzając zasadę powszechnego pięciodniowego tygodnia pracy, ustawodawca nie zmienił art. 138 § 1 k.p. (stanowiącego, że niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy), wobec czego są obecnie 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 rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Pięciodniowy tydzień pracy ma charakter ustawowy i powszechny, przy czym, zgodnie z powszechną praktyką życia publicznego, trwa on od poniedziałku do piątku, a dniem wolnym jest sobota. Z tych względów, zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego, należy przyznać prymat wykładni funkcjonalnej art. 57 § 4 k.p.a. i opowiedzieć się za przyjęciem zasady, że w postępowaniu administracyjnym strona powinna mieć zapewnione normalne warunki do skorzystania z prawa do wniesienia skargi, także w ostatnim dniu terminu, jeżeli przypada on w sobotę. W doktrynie podniesiono, że uchwała ta ma charakter prawotwórczy i kreuje normę nie wypowiedzianą dotychczas przez ustawodawcę.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego dotyczącym omawianej problematyki w dalszym ciągu w sposób rozbieżny jest rozstrzygana kwestia, czy regulacja zawarta w art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c., a zarazem w art. 57 § 4 k.p.a. oraz art. 123 § 3 k.p.k., może odnosić się także do innych dni wolnych od pracy niż dni wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. Można w tym zakresie wskazać na postanowienie z dnia 27 października 2001 r., III KZ 73/00 (nie publ.), w którym Sąd Najwyższy podtrzymał swoje wcześniejsze stanowisko, że pojęcie dni wolnych od pracy w rozumieniu art. 123 § 3 k.p.k. obejmuje nie tylko dni wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r.; powołał się też na zbieżne z tym stanowiskiem poglądy prezentowane w doktrynie. W postanowieniu z dnia 20 maja 2002 r., I PKN 502/01 (teza: OSNAPUS, okładka 2002, nr 17, poz. 4) Sąd Najwyższy natomiast wyjaśnił, że sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za dzień wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu nawiązał do treści art. 138 § 1 k.p. i stwierdził, że soboty, jako dni wolne od pracy, nie zostały przez ustawodawcę zrównane z niedzielami i świętami, wobec czego nie należą do kategorii dni ustawowo wolnych od pracy.

Sąd Najwyższy w zwykłym składzie stwierdził, że z tego przeglądu orzecznictwa wynika, iż strona pozwana w zażaleniu powołuje się wybiórczo tylko na te orzeczenia, w których Sąd Najwyższy, z powołaniem się na dyrektywy wykładni funkcjonalnej, przyjmował, że – obok dni wyraźnie i powszechnie uznanych za wolne od pracy w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. – także inne dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy, powinny być uznane za ustawowo wolne od pracy, co w praktyce życia publicznego dotyczy sobót, jako że pięciodniowy tydzień pracy trwa od poniedziałku do piątku. Zaprezentowany w tych orzeczeniach kierunek wykładni wywołuje jednak kontrowersje. Dyrektywy wykładni językowej i systemowej prowadzą do wniosku, że dni uznane ustawowo za wolne od pracy (art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c., a także art. 57 § 4 k.p.a. oraz art. 123 § 3 k.p.k.) różnią się od dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Te ostatnie określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy i nie muszą być nimi soboty (art. 129¹ k.p.), dlatego względnie zarówno na pewność obrotu prawnego, jak i na zasadę równouprawnienia stron procesowych, sprzeciwia się identyfikacji rozważanych pojęć. Nie utożsamili ich także ustawodawca, pomimo licznych nowelizacji kodeksu cywilnego oraz kodeksu postępowania cywilnego (i odpowiednio kodeksu postępowania administracyjnego, czy postępowania karnego), na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 9 kwietnia 1997 r., I PKN 81/97 (OSNAPUS 1998, nr 3, poz. 86).

Rozbieżność, jaka zarysowała się w orzecznictwie dotyczącym rozważanej kwestii, wynika z odmiennego podejścia do swobody wyboru dyrektyw interpretacyjnych oraz preferowanych wartości potrzebnych do ich wyboru i stosowania. Skład orzekający Sądu Najwyższego powziął wątpliwości, czy dyrektywy wykładni funkcjonalnej, do których odwołuje się strona pozwana w zażaleniu, mogą prowadzić do ustalenia sensu przepisów art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c. w sposób odbiegający od wyników wykładni językowej i systemowej, i dlatego na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jedn. tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 924 ze zm.) przedstawił zagadnienie prawne składowi powiększonemu, uznając, że spełniona została przesłanka określona w art. 13 pkt 3 tej ustawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skład orzekający przedstawił zagadnienie prawne na podstawie art. 17 ust. 1 w związku z art. 13 pkt 4 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jedn. tekst: Dz.U. z 1994 r. Nr 13, poz. 48 ze zm.), obowiązującej w dacie wydania postanowienia. Od dnia 1 stycznia 2003 r. obowiązuje jednak ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052), która nieco inaczej reguluje przesłanki przedstawiania zagadnień prawnych składowi siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, a przepisy tej ustawy, jako mające charakter procesowy, należy obecnie stosować. Zgodnie z art. 59, jeżeli Sąd Najwyższy, rozpoznając kasację lub inny środek odwoławczy (np. zażalenie), poweźmie poważne wątpliwości co do wykładni prawa, może odroczyć rozpoznanie sprawy i przedstawić zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia składowi siedmiu sędziów tego Sądu. Przesłanką przedstawienia zagadnienia prawnego, a tym samym podjęcia uchwały, nie jest więc ani rozbieżność w orzecznictwie, ani poważne wątpliwości prawne, lecz "poważne wątpliwości co do wykładni prawa". Należy uznać, że przesłanka ta jest spełniona i przedstawione zagadnienie prawne wymaga wyjaśnienia (art. 61 § 1 ustawy o Sądzie Najwyższym z 2002 r.), wykładnię należało jednak odnieść nie tylko do wskazanego art. 115 k.c., ale także do art. 165 § 1 k.p.c., gdyż w rozpoznawanej sprawie chodzi o sposób obliczania terminu procesowego.

Przeprowadzenie językowej wykładni pojęcia „dzień ustawowo uznany za wolny od pracy” musi prowadzić do wskazania w obowiązującym systemie prawnym przepisu ustawy (aktu zrównanego z ustawą), który uznaje konkretny dzień – określony datą lub jako dzień tygodnia albo w inny sposób – jako dzień „wolny od pracy”. Przepis art. 115 k.c. ma charakter odsyłający do całego systemu prawnego, należy więc wskazać przepis ustawy (aktu równorzędnego), który uznaje sobotę za dzień wolny od pracy. Trafnie w tym przedmiocie wskazuje się na ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Nie ma żadnych wątpliwości, że dni wskazane w tej ustawie są dniami wolnymi od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. W systemie prawnym jest jeszcze jeden akt prawny równy ustawie, a nawet mający przed nią pierwszeństwo (art. 91 ust. 2 w związku z art. 241 ust. 1 Konstytucji), zawierający taką regulację, a mianowicie Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską, podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318). Zgodnie z art. 9 Konkordatu, wolne od pracy są niedziele i następujące dni świąteczne: 1 stycznia – uroczystość Świętej Bożej Rodzicielki

Maryi (dzień Nowego Roku), drugi dzień Wielkanocy, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia – uroczystość Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – dzień Wszystkich Świętych, 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia, 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia. W obecnym stanie prawnym katalog świąt religijnych w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. jest tożsamy z ustalonym w Konkordacie. Ustawa wymienia wprawdzie (nie wskazuje w Konkordacie) pierwszy dzień Wielkiej Nocy oraz pierwszy dzień Zielonych Świątek, ale są to święta zawsze przypadające w niedzielę. Konkordat i ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. nie ustalają jednak, że sobota jest dniem wolnym od pracy.

Soboty, jako dnia wolnego od pracy, nie ustanawiają także ustawy dotyczące wolności sumienia i wyznania oraz stosunku Państwa do Kościołów. W szczególności art. 42 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (jedn. tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 26, poz. 319) stanowi, że osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Zwolnienie od pracy może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym osoby niepełnoletnie mogą korzystać z prawa do zwolnienia od pracy lub nauki na wniosek swych rodziców bądź opiekunów prawnych. Na podstawie upoważnienia z art. 42 ust. 4 tej ustawy zostało wydane rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. Nr 26, poz. 235). Zgodnie z nim, pracownik należący do kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, prośbę o udzielenie zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 17 maja 1989 r., powinien zgłosić pracodawcy co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia. Pracodawca zawiadamia pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia. Nie dotyczy to świąt religijnych przypadających w określonym dniu każdego tygodnia. W celu umożliwienia

pracownikowi obchodzenia tych świąt pracodawca, na prośbę pracownika, ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy.

Podobne są regulacje zawarte w art. 14 ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz.U. Nr 66, poz. 287 ze zm.), w art. 11 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 97, poz. 480 ze zm.), w art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 73, poz. 323 ze zm.), w art. 12 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Methodystycznego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 97, poz. 479 ze zm.), w art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Reformowanego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 73, poz. 324 ze zm.), w art. 9 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 41, poz. 252 ze zm.), w art. 9 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Starokatolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 41, poz. 253 ze zm.), w art. 12 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 41, poz. 254 ze zm.), w art. 11 ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 97, poz. 481 ze zm.), w art. 11 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do gmin wyznaniowych żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 41, poz. 251 ze zm.), w art. 27 ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Karaimskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 30, poz. 241 ze zm.) oraz w art. 34 ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 30, poz. 240 ze zm.). Żaden przepis tych ustaw nie uznaje soboty jako dnia wolnego od pracy, co dotyczy także wyznań, w których sobota jest świętem religijnym. Przewidują one wyłącznie prawo do zwolnień od pracy i nauki na czas obejmujący święta religijne. Ponadto w ustawach tych wyraźnie odróżnia się dni świąt religijnych, w których przysługuje prawo do zwolnienia od pracy, od dni ustawowo wolnych od pracy.

Jako przepisy zrównujące soboty z dniami uznanymi ustawowo za wolne od pracy w zakresie obliczania terminów wskazuje się (uchwalony, ale jeszcze nie

obowiązujący) art. 83 § 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. Nr 153, poz. 1271) oraz art. 12 § 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz.U. Nr 137, poz. 926 ze zm.). Przepisem takim był również art. 161 ust. 4 Ordynacji podatkowej, który został skreślony ustawą z dnia 12 września 2002 r. o zmianie ustawy – Ordynacja podatkowa oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 159, poz. 1387). W pierwotnym brzmieniu treść art. 12 Ordynacji podatkowej (wówczas bez paragrafów) oraz art. 161 § 4 była identyczna, co uzasadniano tym, że pierwszy z nich dotyczył terminów materialnoprawnych, a drugi procesowych. Skreślenie art. 161 Ordynacji podatkowej i wprowadzenie nowego brzmienia art. 12 oznacza zlikwidowanie rozróżnienia w tej ustawie terminów materialnoprawnych i procesowych. Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli ostatni dzień terminu przypada na sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się następny dzień po dniu lub dniach wolnych od pracy. Odróżniają więc one soboty od dni ustawowo wolnych od pracy. Przepisy te nie uznają jednak sobót za dni wolne od pracy, bo wówczas ich wymienienie byłoby zbędne, można więc powiedzieć, że z jednej strony nie uznają one sobót za dni wolne od pracy (ustawowo), ale z drugiej zrównują je w skutkach dla biegu terminów z dniami ustawowo wolnymi od pracy. Regulacje te mają jednak ściśle określony zakres przedmiotowy, gdyż dotyczą obliczania terminów w postępowaniu podatkowym (materialnych i procesowych) oraz terminów procesowych w postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Są to więc przepisy wyjątkowe, które nie mogą służyć rozszerzającej wykładni innych przepisów (nie odsyłających do nich).

Aktem prawnym dotyczącym problematyki dni wolnych od pracy jest Kodeks pracy, a zwłaszcza jego przepisy dotyczące czasu pracy. W tym zakresie niewątpliwie przepisem uznającym (ustawowo) określone dni za wolne od pracy jest art. 138 § 1 k.p. Stanowi on, że niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Przepis ten odsyła więc do ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. oraz Konkordatu jako przepisów odrębnych, a co do uznania niedzieli za dzień wolny od pracy – powtarza ich regulacje. W istocie więc przepis ten nie wprowadza innych dni wolnych od pracy niż wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. oraz w Konkordacie, w szczególności zaś nie uznaje soboty za dzień wolny od pracy.

W obowiązującym stanie prawnym dni wolnych od pracy dotyczy też art. 129 § 1 k.p., który wprawdzie nie stanowi wprost o dniach wolnych od pracy (dodatkowo), ale ustanawia dobową i tygodniową normę czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie może więc budzić zastrzeżeń stwierdzenie, że wprowadza on pięciodniowy tydzień pracy, a więc, inaczej mówiąc, drugi dzień w tygodniu (poza niedzielą) wolny od pracy. Nie ma jednak wątpliwości, że ten przepis nie stanowi, iż tym drugim dniem w tygodniu wolnym od pracy ma być sobota. Sposób ustalania rozkładu czasu pracy określonego w art. 129 k.p., a więc także ustalania, który dzień jako drugi jest w tygodniu wolny od pracy, następuje w układzie zbiorowym pracy (zakładowym albo ponadzakładowym) lub w regulaminie pracy (art. 129⁷ k.p.). Ponieważ nie wszyscy pracodawcy objęci są układami zbiorowymi pracy, a ponadto regulaminu pracy nie wprowadza się, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż dwudziestu pracowników (art. 104 § 2 k.p.), to zgodnie z art. 104⁴ pkt 2 k.p. pracodawca, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, informuje pracownika na piśmie o terminach dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, gdyż obowiązuje u niego układ zbiorowy, to informacja z art. 104⁴ k.p. będzie polegała na wskazaniu odpowiednich postanowień tego układu. W przypadku, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników (i dlatego może nie ustalać regulaminu pracy), to musi poinformować o treści przepisów powszechnie obowiązujących albo kwestię tę strony mogą ustalić w umowie o pracę. Jeżeli rozkładu czasu pracy strony nie ustaliły w umowie, a nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących lub z regulaminu pracy (układu zbiorowego pracy), to ustala go pracodawca w drodze jednostronnego zarządzenia wewnętrznego, o którym musi na piśmie poinformować pracowników.

O tym, który dzień jest drugim w tygodniu dniem wolnym od pracy decyduje więc układ zbiorowy pracy, regulamin pracy, umowa stron lub jednostronne zarządzenie pracodawcy. Mogą przy tym występować różne sytuacje co do istnienia tych uregulowań, a ich hierarchia nie może być jednolicie określona, gdyż obowiązuje zasada uprzywilejowania pracownika (korzystności). Umowa o pracę korzystniejsza dla pracownika będzie wyprzedzać przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.), a poszczególne przepisy (źródła) prawa pracy będą regulować prawa i obowiązki stron według reguł określonych w art. 9 k.p. Ocena, jaka jest podstawa

prawna określająca drugi w tygodniu dzień wolny od pracy, jest więc zależna od okoliczności konkretnego przypadku. Określenie drugiego, wolnego od pracy dnia w tygodniu (na ustalonej już podstawie prawnej) może być dowolne, w tym znaczeniu, że może to być dowolny dzień tygodnia, np. poniedziałek. Mogą to być różne dni w poszczególnych tygodniach lub różna liczba dni wolnych w okresie rozliczeniowym (np. w jednym tygodniu dwa dni dodatkowo wolne i to dowolne, a w drugim tygodniu żadnego dnia dodatkowo wolnego).

Wykładni art. 129 § 1 k.p. (w związku z art. 129⁷ oraz art. 138 § 1 k.p.) dokonał Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNP 2003, nr 6, poz. 141), stwierdzając w niej, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy (art. 138 § 1 k.p.) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni – a tym samym godzin – pracy. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł m.in., że skoro czterdziestogodzinna norma tygodniowa jest normą przeciętną, to należy uznać, iż w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego wymiar tygodniowego czasu pracy może przekraczać czterdzieści godzin pracy, w innych natomiast może być niższy niż ta norma, jednakże w okresie rozliczeniowym tydzień pracy powinien liczyć przeciętnie czterdzieści godzin. W konsekwencji przyjęł, że pięciodniowy tydzień pracy jest tygodniem przeciętnym w okresie rozliczeniowym. Oznacza to, że dopuszczalne jest, aby pracownik w jednym tygodniu pracował przez sześć dni (bez uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających normę czterdziestu godzin w danym tygodniu, gdyż jest to norma przeciętna), w innym zaś jedynie przez cztery dni. Istotne jest natomiast, aby w okresie rozliczeniowym przeciętny tydzień pracy nie przekroczył pięciu dni.

Elastyczność w ustalaniu czasu trwania tygodnia pracy (np. sześć dni w jednym tygodniu, cztery dni w innym) jest ograniczona w ten sposób, że tydzień pracy w okresie rozliczeniowym nie może być dłuższy niż pięć dni. Jeżeli strony stosunku pracy uzgodnią sześciodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących sześciodniowych tygodni pracy), to muszą zbilansować w okresie rozliczeniowym tygodniową normę w taki sposób, aby przeciętnie wynosiła ona pięć

dni, co oznacza, że w okresie rozliczeniowym muszą przewidzieć inny czterodniowy tydzień pracy (kilka po sobie następujących czterodniowych tygodni pracy).

Sąd Najwyższy uznał, że nie można przyjąć, iż nowe przepisy o czasie pracy wprowadziły sztywny pięciodniowy tydzień pracy. Takie założenie doprowadziłoby do nieprzewidywalnych komplikacji w funkcjonowaniu wielu zakładów pracy. Wykładnia nowych przepisów powinna być dokonana w duchu odpowiadającym potrzebom współczesnego rynku dóbr i usług oraz rynku pracy. Zasada pięciodniowego tygodnia pracy odnosi się do wszystkich rodzajów (systemów) czasu pracy. Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą w każdym tygodniu pracy pracownik mógłby pracować maksymalnie przez pięć dni, podważałoby istotę systemów czasu pracy dotyczących: pracy w ruchu ciągłym (art. 132 k.p.), prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności (art. 139 § 1 pkt 10 k.p.) oraz pracy polegającej na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy (art. 142 k.p.).

Analizując relacje między art. 129 § 1 k.p. a art. 138 § 1 k.p., Sąd Najwyższy stwierdził, że ustawodawca nie wskazał, który dzień tygodnia (poza niedzielą) ma być dniem wolnym od pracy. W szczególności nie ustanowił reguły, według której praca miałaby być wykonywana przez pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku. Nowelizacja przepisów kodeksu pracy o czasie pracy nie wprowadziła zatem powszechnie wolnych sobót jako drugiego – obok niedzieli – dnia wolnego od pracy w każdym kolejnym tygodniu pracy. Drugim – poza niedzielą – dniem wolnym od pracy może być każdy dzień tygodnia od poniedziałku do soboty. Nie musi być to również dzień stały w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego. Nowelizacja kodeksu pracy nie zmieniła postanowień art. 138 § 1 k.p. W odróżnieniu od niedziel i świąt, które są ustanowione dniami wolnymi od pracy jednolicie dla wszystkich pracowników i są nazywane „dniami ustawowo wolnymi od pracy”, dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy oraz z bilansowania przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, mogą być różne dla pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, a nawet dla poszczególnych grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy. Mogą też być różne w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego. W związku z tym sobota nie jest dniem wolnym od pracy w ramach pięciodniowego tygodnia pracy. Poglądy te należy podzielić i stwierdzić, że art. 129 § 1 k.p. nie jest przepisem ustawowym uznającym sobotę za dzień wolny od pracy.

Dodać trzeba, że nawet jeżeli dla konkretnej osoby sobota (jako koniec terminu) byłaby ustalona jako drugi dzień w tygodniu wolny od pracy, to nie byłoby to „uznanie ustawowe”. Przepis art. XVI ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. przepisy wprowadzające kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 94 ze zm.), według którego ustawą w rozumieniu kodeksu cywilnego jest każdy obowiązujący przepis prawa (na który powoływano się w orzecznictwie w latach ubiegłych) został uchylony z dniem 1 października 1990 r. Ustalenie, który dzień tygodnia jest drugim, wolnym od pracy, nie wynika z art. 129 § 1 k.p. Ustalenie (konkretyzacja) tego dnia następuje w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, zarządzeniu pracodawcy lub umowie stron. Żadnych wątpliwości nie może budzić stwierdzenie, że ustalenie soboty jako drugiego w tygodniu dnia wolnego od pracy w umowie stron lub zarządzeniu pracodawcy nie jest „uznaniem ustawowym”. Za takie nie może być uznane ustalenie w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. Akty te są specyficznymi źródłami prawa pracy i zgodnie z art. 9 § 1 k.p. należy je traktować jako „prawo pracy”. Nie są to jednak przepisy prawa pozytywnego (art. 9 k.p. nazywa je „postanowieniami”) oraz nie są to źródła powszechnie obowiązującego prawa w zamkniętym katalogu określonym w art. 87 Konstytucji. Ponadto specyficznymi źródłami prawa (prawem pracy) są tylko w zakresie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.), w żadnej mierze nie mogą więc być uznane na gruncie prawa cywilnego (materialnego, czy procesowego) za przepisy prawne, a zwłaszcza przepisy ustawowe. Tym samym, również ustalenie soboty za drugi w tygodniu dzień wolny od pracy w tych aktach nie jest „uznaniem ustawowym” w rozumieniu art. 115 k.c.

Poszukując w systemie prawnym przepisów ustawowych uznających sobotę za dzień wolny od pracy, można sięgnąć do regulacji prawnych dotyczących określonych grup zawodowych. Nie ma jednak żadnego przepisu ustawowego, który uznawałby dla określonej grupy zawodowej (branżowej) sobotę za dzień wolny od pracy. Takimi przepisami nie są w szczególności art. 24 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jedn. tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), art. 29 i 30 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jedn. tekst: Dz.U. Nr 86, poz. 953 ze zm.) oraz art. 92 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.). Dotyczy to również przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 kwietnia 2000 r. w sprawie zasad ustalania rozkładu i wymiaru czasu pracy

pracowników administracji rządowej (Dz.U. Nr 28, poz. 350 ze zm.), które ponadto nie są przepisami „ustawowymi”. Jako szczególne wyłączają one zasady ustalania rozkładu czasu pracy wynikające z art. 129⁷ k.p. Zgodnie z § 1 ust. 1 tego rozporządzenia, zasadą jest, że w urzędach administracji rządowej, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej oraz w art. 1 ust. 1 pkt 9a, 12, 14 i ust. 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, obowiązuje 8-godzinny dzień pracy od poniedziałku do piątku. Przepis ten, co do zasady, ustala więc, że drugim dniem w tygodniu wolnym od pracy (art. 129 § 1 k.p.) jest sobota. Reguła ta ma jednak wyjątki określone w § 1 ust. 2-4, a zwłaszcza w § 3, według którego dyrektorzy generalni urzędów (kierownicy urzędów) ustalają harmonogram pracy w dni tygodnia nie będące dniami pracy w urzędzie w niektórych komórkach organizacyjnych i na niektórych stanowiskach pracy, jeżeli praca w te dni jest niezbędna ze względu na szczególny charakter wykonywanych zadań lub interes społeczny. Na podstawie tego przepisu możliwe jest więc ustalenie harmonogramów dopuszczających pracę w soboty, a nawet niedziele i święta. Nie można wobec tego uznać, że rozporządzenie ustala soboty (zawsze, dla każdego pracownika) za dni wolne od pracy, a więc, że uznaje sobotę za dzień wolny od pracy.

Podsumowując tę część rozważań należy stwierdzić, że w obowiązującym stanie prawnym bezpośrednio ustalenia dni wolnych od pracy (jako przepisy rangi ustawowej) dotyczą art. 9 Konkordatu, art. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy i art. 138 § 1 k.p.; pośrednio zaś ustala dzień wolny od pracy art. 129 § 1 k.p. Żaden inny przepis ustawy nie określa dni wolnych od pracy, a określenie drugiego w tygodniu dnia wolnego od pracy może nastąpić na podstawie układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy (art. 129⁷ k.p.), umowy o pracę lub jednostronnego zarządzenia pracodawcy (art. 104⁴ pkt 2 w związku z art. 18 i art. 9 k.p.), a także przepisów pragmatyk służbowych i aktów wykonawczych do nich. Przepisy art. 83 § 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi oraz art. 12 § 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa nie uznają sobót za dni ustawowo wolne od pracy, choć w zakresie regulacji tych ustaw, co do sposobu obliczania terminów, zrównują soboty z dniami ustawowo wolnymi od pracy. Soboty jako dnia wolnego od pracy nie ustala też podustawowy akt prawny, jakim jest rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 kwietnia 2000 r. w sprawie zasad ustalania rozkładu i wymiaru czasu pracy

pracowników administracji rządowej. Prowadzi to do wniosku, że w obowiązującym stanie prawnym żaden przepis ustawowy nie uznaje soboty za dzień wolny od pracy.

Wykładnia językowa (częściowo także systemowa, ze względu na odsyłający charakter przepisu art. 115 k.c.) prowadzi więc do jednoznacznych wniosków. W myśl reguły *clara non sunt interpretanda* przepis jasny nie wymaga wykładni, co oznacza, że w przypadku, gdy zastosowanie reguł wykładni językowej doprowadziło do wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych, nie ma potrzeby stosowania dyrektyw wykładni pozajęzykowej – systemowej lub funkcjonalnej. Uzupełnienie przedstawionej wykładni językowej art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c. należy uznać jednak za wskazane, gdyż wolno odstąpić od sensu językowego wykładni, mimo że przepis jest jasny i oczywisty, gdy prowadzi to do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, gdy przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne, gdy językowe znaczenie przepisu pozostaje w oczywistym konflikcie lub sprzeczności ze znaczeniem innych norm systemu, zwłaszcza gdy te normy mają wyższą moc prawną, gdy znaczenie to prowadzi do rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi, albo gdy znaczenie to prowadzi do konsekwencji absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego.

Jak trafnie podniesiono w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego, rozbieżność w dotychczasowym orzecznictwie „wynika z odmiennego podejścia do swobody wyboru dyrektyw interpretacyjnych oraz preferowanych wartości potrzebnych do ich wyboru i stosowania”, dlatego niezbędne jest określenie zasad wyboru dyrektyw wykładni. Należy przyjąć, że zasadniczo trzeba opierać się na rezultatach wykładni językowej i dopiero gdy ta prowadzi do nie dających się usunąć wątpliwości, korzystać z wykładni systemowej, jeśli natomiast również wykładnia systemowa nie doprowadziła do usunięcia wątpliwości interpretacyjnych, wolno posłużyć się wykładnią funkcjonalną (zasada pierwszeństwa wykładni językowej).

Celowe jest przeprowadzenie wykładni systemowej analizowanych przepisów w dwóch aspektach: zgodności (sprzeczności) wykładni językowej prowadzącej do wniosku, że soboty nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy z Konstytucją i umowami międzynarodowymi oraz jej stosunku do przepisów o przywracaniu

terminów. Pierwszy aspekt ma podstawowe znaczenie, jeżeli bowiem wskazany wynik wykładni językowej miałby prowadzić do sprzeczności z normami hierarchicznie wyższego rzędu, to należałoby podjąć próbę wykładni rozszerzającej, gdyż z zasady domniemania zgodności ustaw z Konstytucją wynika nakaz ich interpretacji w tym kierunku. W dotychczasowym orzecznictwie ten aspekt zagadnienia ujmuje się w płaszczyźnie ewentualnego naruszenia prawa do sądu (art. 45 ust. 1 w związku z art. 77 ust. 2 Konstytucji). Przedstawiane jest rozumowanie, według którego wykładnia przyjmująca, że soboty nie są dniami ustawowo uznanymi za wolne od pracy, nie może być zaakceptowana, gdyż prowadzi do naruszenia prawa do sądu. Rozważenie tego problemu wymaga jednak ustalenia, o jaki element konstytucyjnego prawa do sądu chodzi (prawo dostępu do sądu, prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, jej jawnego rozpatrzenia, bez nieuzasadnionej zwłoki w rozpoznaniu, przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd). Należy też zwrócić uwagę na to, że uwzględnienie tych elementów może prowadzić do konfliktu wartości (rozszerzająca interpretacja przepisów o terminach w celu zapewnienia większego dostępu do sądu powoduje ograniczenie prawa drugiej strony do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki). Dotychczas nacisk kładziono na prawo dostępu do sądu, ale nie można pomijać takich elementów tego prawa, jak prawo do uruchomienia procedury przed sądem, który ma być organem niezależnym, niezawisłym, bezstronnym oraz prawo do odpowiedniego ukształtowania procedury sądowej, zgodnie z wymaganiami sprawiedliwości i jawności oraz prawo do wyroku sądowego, a więc prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia danej sprawy przez sąd (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 marca 1999 r., SK 19/98, OTK Zbiór Urzędowy 1999, nr 3, poz. 36; z dnia 2 kwietnia 2001 r., SK 10/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 3, poz. 52; z dnia 17 września 2002 r., SK 35/01, OTK Zbiór Urzędowy 2002, nr 5a, poz. 60; z dnia 11 grudnia 2002 r., SK 27/01, OTK Zbiór Urzędowy 2002, nr 7a, poz. 93). Analizę systemową należy więc odnieść do prawa do odpowiedniego ukształtowania procedury sądowej, zgodnie z wymaganiami sprawiedliwości i jawności, które dotyczy wszystkich czynności procesowych. Chodzi o ewentualną niezgodność wykładni językowej (w myśl której soboty nie są dniami ustawowo uznanymi za wolne od pracy) z art. 45 ust. 1 Konstytucji w tym aspekcie zasady prawa do sądu, który dotyczy konieczności takiego ukształtowania procedury sądowej, ażeby spełniała ona wymaganie

sprawiedliwości, a ponadto do tego, by uruchomienie procedury przed sądem oraz rozpoznawanie spraw odbywało się w sposób zapewniający uczestnikom postępowania realną możliwość wzięcia w nim udziału.

Pozwala to na równoczesną analizę ewentualnej niezgodności wykładni językowej art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c. z art. 6 ust. 1 Konwencji z dnia 4 listopada 1950 r. o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), która ma pierwszeństwo przed ustawą w krajowym porządku prawnym (art. 91 w związku z art. 241 ust. 1 Konstytucji). Zgodnie z tym przepisem, każdy ma prawo do rzetelnego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony ustawą przy rozstrzyganiu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym albo o zasadności każdego oskarżenia w wytoczonej przeciwko niemu sprawie karnej. W szczególności należy uwzględnić wykładnię tego przepisu, utrwaloną w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Zgodnie z nią, w demokratycznym społeczeństwie prawo do rzetelnego procesu sądowego zajmuje tak ważne miejsce, że jakakolwiek wykładnia ścieśniająca art. 6 ust. 1 nie odpowiadałaby ani celowi, ani charakterowi tego artykułu. Ograniczenia proceduralne nie mogą prowadzić do restrykcji lub redukcji dostępu do sądu w sposób lub w stopniu powodującym naruszenie istoty tego prawa. Nie są one zgodne z art. 6 ust. 1 Konwencji, jeśli nie realizują uprawnionego celu lub nie ma rozsądnej proporcji między zastosowanymi środkami i celem do osiągnięcia (por. orzeczenia z dnia 23 października 1996 r. w sprawie *Levages Prestations Services* przeciwko Francji, z dnia 19 grudnia 1997 r. w sprawie *Brualla Gómez de la Torre* przeciwko Hiszpanii, z dnia 17 stycznia 1970 r. w sprawie *Delcourt* przeciwko Belgii).

W szczególności należy zwrócić uwagę na orzeczenie z dnia 16 grudnia 1992 r. w sprawie *De Geouffre de la Pradelle* przeciwko Francji, odnoszące się wprost do terminów zaskarżania orzeczeń. Trybunał orzekł w nim, że przepisy dotyczące terminów odwoławczych muszą zapewniać skuteczne korzystanie z prawa do sądu, zgodnie z wymaganiami art. 6 ust. 1 Konwencji. Prawo do sądu na podstawie art. 6 Konwencji nie jest prawem absolutnym, przysługującym w każdym przypadku. Może ono być przedmiotem różnych ograniczeń, które jednak nie mogą redukować dostępu do sądu w stopniu naruszającym samą istotę tego prawa. Tylko takie skomplikowanie przepisów dotyczących terminu zaskarżenia narusza prawo

do sądu, gdy łatwo o stworzenie niepewności prawnej co do właściwej natury orzeczenia oraz sposobu obliczania terminu do odwołania. Z kolei w orzeczeniu z dnia 16 grudnia 1992 r. w sprawie Hennings przeciwko Niemcom, Trybunał wywiódł, że nie można obciążać władz odpowiedzialnością za uniemożliwienie dostępu do sądu, jeśli osoba zainteresowana zaniedbała zapewnienia sobie otrzymywania bez przeszkód przesyłek pocztowych w rezultacie nie zachowała wymaganych przez prawo terminów. W wielu orzeczeniach Trybunał podkreślał też, że chodzi o to, by procedura zapewniała realne prawo do sądu (por. orzeczenia z dnia 21 września 1994 r. w sprawie Fayed przeciwko Wielkiej Brytanii, z dnia 18 lutego 1997 r. w sprawie Nideröst-Huber przeciwko Szwajcarii, z dnia 19 lutego 1998 r. w sprawie Edificaciones March Gallego SA przeciwko Hiszpanii). Uznał nawet, że szczególnie rygorystyczne stosowanie przepisu proceduralnego przez sąd krajowy może pozbawić prawa dostępu do sądu (orzeczenie z dnia 28 października 1998 r. w sprawie Perez de Rada Cavanilles przeciwko Hiszpanii).

Wynika z tego, że przepisy postępowania sądowego należy tak interpretować, aby spełniały wymagania sprawiedliwości, a nadto by rozpoznawanie spraw odbywało się w sposób zapewniający uczestnikom postępowania możliwość realnego wzięcia w nim udziału. Wykładnia prowadząca do wniosku, że soboty nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy tylko wtedy może więc być uznana za niesprzeczną z zasadą sprawiedliwej procedury, gdy umożliwi realny udział strony w postępowaniu. Gdyby się okazało, że wykładnia taka uniemożliwia stronom dokonywanie czynności procesowych lub szczególnie je utrudnia, to nie byłoby możliwe jej przyjęcie jako naruszającej prawo do sądu.

Uwagi te mają odpowiednie odniesienie do systemowej analizy stosunku ogólnych przepisów o terminach do możliwości ich przywracania. Sposób obliczania terminów procesowych może prowadzić do tego, że w różnych sytuacjach ten sam termin może mieć nieznacznie różną długość, co jest w pełni uzasadnione formalizmem procesowym. Procedura zawsze musi mieć pewien stopień schematyzmu i niewielkie różnice w traktowaniu zbliżonych sytuacji są usprawiedliwione (por. np. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 czerwca 2001 r., K 23/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 5, poz. 124, z dnia 8 maja 2001 r., P 15/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 4, poz. 83, z dnia 24 kwietnia 2001 r., U 9/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 4, poz. 80; z dnia 10 kwietnia 2001 r., U 7/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 3, poz. 56, z dnia 19 lutego 2001 r.,

SK 14/00, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 2, poz. 31, z dnia 24 stycznia 2001 r., SK 30/99, OTK Zbiór Urzędowy 2001, nr 1, poz. 3, z dnia 18 grudnia 2000 r., K 10/00, OTK Zbiór Urzędowy 2000, nr 8, poz. 298 oraz z dnia 12 grudnia 2000 r., SK 9/00, OTK Zbiór Urzędowy 2000, nr 8, poz. 297). W przeciwnym wypadku trzeba by ustanawiać dłuższe terminy dla osób, które mają utrudnioną komunikację z sądem (pocztą) lub w sprawach skomplikowanych. Sposób obliczania terminów procesowych, z istoty jednolity, nie może jednak uwzględniać sytuacji nadzwyczajnych, które powinny być przedmiotem rozpoznawania wniosków o przywrócenie terminu. Możliwość uchylenia się przez stronę od negatywnych dla niej następstw upływu terminu procesowego w sobotę przez jego przywrócenie powinna zatem dotyczyć szczególnych sytuacji. Nie można na stronę przenosić całego ciężaru dbałości o skuteczność czynności procesowej, a więc wymagać aby dokonywała jej wcześniej (por. uzasadnienie wskazanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 września 2002 r., SK 35/01). Trzeba też uwzględnić, że ostatni dzień terminu jest normalnym dniem jego biegu, toteż nie można stronie stawiać zarzutu, że czekała z dokonaniem czynności procesowej do ostatniego dnia terminu lub wymagać dokonania czynności wcześniej (por. postanowienie z dnia 9 października 1986 r., IV PZ 82/86, OSNCP 1988, nr 1, poz. 15).

W konsekwencji należy stwierdzić, że wykładnia systemowa prowadzi do warunkowego wniosku, iż wykładnia językowa (sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy) nie jest możliwa do przyjęcia, gdyby strona w sobotę nie mogła dokonać czynności procesowej lub byłoby to nadmiernie utrudnione. Wówczas na płaszczyznę przywrócenia terminu przerzucony byłby ciężar rozstrzygnięcia sytuacji typowych, a to naruszałoby zasadę rzetelnej procedury jako elementu prawa do sądu.

Przechodząc do wykładni funkcjonalnej, trzeba zauważyć, że w dotychczasowym orzecznictwie wskazuje się na cel regulacji i dwie funkcje spełniane przez art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c. Chodzi o utrzymanie racjonalnej dyscypliny procesowej, niezbędnej do przeprowadzenia sprawy w rozsądnym czasie (funkcja dyscyplinująca), i stworzenie stronom normalnych warunków umożliwiających realne skorzystanie z przysługującego im uprawnienia, także w ostatnim dniu terminu (funkcja gwarancyjna). Pomija się jednak podstawową funkcję art. 115 k.c., dotyczącego czynności materialnoprawnych. W przepisie tym ustanowiona jest reguła, że w dni ustawowo wolne od pracy, którymi

są święta (religijne, państwowe), człowiek ma prawo świętować. Nie można więc od niego (w naszym kręgu kulturowym i cywilizacyjnym) wymagać, aby w dniu świątecznym podejmował czynności prawne. Jak trafnie wywiedziono w uzasadnieniu wskazanej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, inna jest funkcja niedziel oraz dni świątecznych, a inna dalszych dni wolnych w tygodniu od pracy. Niedziela jako dzień wolny od pracy stanowi ustawową gwarancję prawa do wypoczynku. Dni świąteczne (święta) wolne od pracy służą – jak sama nazwa wskazuje – świętowaniu świąt państwowych lub religijnych. Jest to w przypadku świąt państwowych czas na udział w uroczystościach, celebrowaniu rocznic, a w przypadku świąt kościelnych – czas na udział w obrzędach religijnych. Należy uznać, że obecnie takiej funkcji nie spełniają jeszcze dni dodatkowo wolne od pracy. Mogą one wprawdzie służyć wypoczynkowi, ale nie muszą (w każdym razie nie służą świętowaniu), nie ma więc zakazu wymagania przez prawo dokonywania w takich dniach czynności prawnych, a wręcz przeciwnie, powszechnie dni te są wykorzystywane na załatwianie różnych spraw, na które osoba zatrudniona nie ma czasu w dni pracy. Z punktu widzenia podstawowej funkcji ustanowienia dni ustawowo wolnych od pracy (świąt) nie ma więc przeszkód, aby koniec terminu przypadał na sobotę, choćby była ona dniem wolnym od pracy.

Przy analizie funkcji ustanowienia dni ustawowo wolnych od pracy (świąt) nie można też pominąć jej związania z zachowaniem strony postępowania (w rozpoznawanym w sprawie zażaleniu strona powoływała się na wystąpienie soboty jako dnia wolnego od pracy w reprezentowanej instytucji). Takie odniesienie jest o tyle niewłaściwe, że dni wolne od pracy z istoty przysługują osobom pozostającym w stosunku pracy. Nie dotyczą więc znacznej części społeczeństwa (rolników, emerytów, rencistów, bezrobotnych, osób wykonujących wolne zawody itp.). O ile więc od nikogo nie można wymagać podejmowania czynności w dni ustawowo wolne od pracy (święta), o tyle dni dodatkowo wolne od pracy dotyczą tylko pracowników. Przyłożenie tej samej miary do wszystkich podmiotów prowadziłoby do paradoksalnego rozwiązania, że osoby nie pracujące mają wszystkie dni wolne od pracy, a więc, że w ogóle nie biegną dla nich żadne terminy. Ponadto dzień dodatkowo w tygodniu wolny od pracy dotyczy pracowników, a nie pracodawców (zakładów pracy – instytucji, urzędów), nie ma więc żadnego prawnego związku między ustaleniem soboty jako dnia wolnego od pracy dla pracowników a

funkcjonowaniem danej instytucji (urzędu). Można tak zorganizować funkcjonowanie instytucji (urzędu), że przez ustalenie rozkładów czasu poszczególnych pracowników, będzie ona funkcjonować w soboty (a nawet święta), jak te, że wszyscy pracownicy otrzymają wolną sobotę, a instytucja będzie funkcjonować. Wystarczy w tym celu zawrzeć z jedną osobą umowę zlecenia, w wykonaniu której będzie ona obsługiwać ograniczony zakres funkcjonowania instytucji.

Jeszcze raz odwołując się do uzasadnienia wskazanej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, należy przytoczyć wyrażony w niej pogląd, że w ostatnich latach w krajach o rozwiniętej gospodarce wzrasta rozbieżność między czasem pracy indywidualnych pracowników a czasem funkcjonowania zakładu pracy. Indywidualny czas pracy staje się coraz krótszy, zaś funkcjonowanie zakładów pracy wydłuża się. Tendencja ta sprzyja przedsiębiorcom i ich przedsiębiorstwom w osiągnięciu większej efektywności, większego wykorzystania zdolności produkcyjnych, w łatwiejszym dostosowaniu się do nowych okoliczności i potrzeb rynku, a przez to w osiąganiu wyższych zysków z produkcji i zwiększeniu konkurencyjności własnych towarów i usług. Odpowiada ona aspiracjom pracowników do bardziej udanego i zadowalającego łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz lepszej organizacji własnego czasu, z odpowiednim podziałem na czas poświęcony pracy zawodowej i czas służący realizacji innych osobistych potrzeb. Wreszcie, co najważniejsze z punktu widzenia wszelkich starań o zmniejszenie bezrobocia, elastyczność rozwiązań w zakresie czasu pracy pozwala włączyć większą liczbę osób w rynek pracy i zwiększa tym samym możliwości zatrudnienia.

Przy analizie funkcji procesowej ustalenia dni wolnych od pracy, polegającej na stworzeniu stronom normalnych warunków umożliwiających realne skorzystanie z przysługującego im uprawnienia procesowego, także w ostatnim dniu terminu (funkcja gwarancyjna), należy podkreślić jej podstawowe znaczenie, wynikające z przeprowadzonej wykładni systemowej. Prawidłowe jest odniesienie tej analizy do zasad funkcjonowania sądów i poczty, a mniejsze znaczenie należy przypisywać zasadom funkcjonowania sądów. Jest oczywiste, że sądy znajdują się w większych miastach, a więc tam gdzie jest sąd, z pewnością jest poczta. Mniejsze znaczenie ma też czas pracy pracowników poczty, który nie jest jednolicie ustalony. Podstawowe znaczenie ma rzeczywisty sposób funkcjonowania urzędów

pocztowych. Wskazuje się, że dokonanie czynności procesowej w sobotę przez złożenie pisma procesowego w polskim urzędzie pocztowym (art. 165 § 2 k.p.c.) jest niemożliwe lub nadmiernie utrudnione, gdyż w tym dniu czynne są tylko niektóre (wybrane) urzędy pocztowe. Podkreślić jednak należy, że musiałoby to być zjawisko powszechne, rzeczywiście występujące w zdecydowanej większości przypadków, indywidualne trudności w dokonaniu czynności procesowych nie mogą bowiem wpływać na wykładnię przepisów procesowych, z istoty dotyczących sytuacji typowych. Takie przypadki podlegają rozpoznaniu w ramach ewentualnego przywrócenia terminu, w przeciwnym wypadku strona zamieszkała w miejscowości, w której w ogóle nie ma poczty, zawsze mogłaby domagać się przesunięcia terminu dokonania czynności procesowej.

Teza dotycząca ograniczonego funkcjonowania urzędów pocztowych wymaga praktycznej weryfikacji. Analiza danych dotyczących funkcjonowania urzędów pocztowych pozwala na wniosek, że w soboty w zasadzie nie są czynne najmniejsze jednostki organizacyjne poczty – agencje pocztowe. W każdym większym mieście jest w sobotę czynna co najmniej jedna placówka pocztowa. Dotyczy to w zasadzie wszystkich miejscowości, w których jest kilka placówek pocztowych. Z komunikatu Dyrekcji Generalnej Poczty Polskiej wynika, że od dnia 8 marca 2003 r. na 8243 placówki pocztowe w Polsce, w soboty działa 2 035 placówek, przy czym ich liczba wzrosła prawie dwukrotnie. Liczba placówek pocztowych czynnych w soboty w miastach stanowi zatem 57,52% wszystkich placówek miejskich. Oznacza to, że praktycznie w każdym mieście jest w sobotę czynna jedna placówka pocztowa (jeżeli uwzględnić, że dotyczy to miejscowości, w których jest po kilka placówek). Dowodzi to także tezy, że liczba placówek pocztowych czynnych w soboty nie zależy od regulacji czasu pracy pracowników i może być z dnia na dzień podwojona w wyniku zmiany organizacji pracy. Możliwość dokonania czynności procesowej przez złożenie pisma w polskim urzędzie pocztowym została zatem utrzymana na odpowiednim poziomie. Pozwala to na przyjęcie dalszego wniosku, że wykładnia językowa art. 115 k.c. w związku z art. 165 § 1 k.p.c., zgodnie z którą sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy, nie prowadzi do sprzeczności z wartościami czy normami uwzględnianymi w wykładni funkcjonalnej i systemowej.

Z tych względów Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów podjął uchwałę, jak na wstępie.

