

**Uchwała z dnia 8 kwietnia 2009 r.**

**II PZP 2/09**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 kwietnia 2009 r. sprawy z powództwa Tomasza C. przeciwko Sądowi Rejonowemu w W. z udziałem Prokuratora Okręgowego w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 10 lutego 2009 r. [...]

„Czy sędziemu sądu powszechnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za zasadach wynikających z art. 151<sup>1</sup> k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy określone przez art. 129 § 1 k.p. ?”

p o d j ą ł uchwale:

**Sędziemu sądu powszechnego nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach wynikających z art. 151<sup>1</sup> k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy ustanowione w art. 129 § 1 k.p.**

**U z a s a d n i e**

Na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie postanowieniem z dnia 10 lutego 2009 r. [...] wydanym w sprawie z powództwa Tomasza C. przeciwko Sądowi Rejonowemu w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości: „Czy sędziemu sądu powszechnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach wynikających z art. 151<sup>1</sup> k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy określone przez art. 129 § 1 k.p.?”

Przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu apelacji pozwanego Sądu Rejonowego w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie z dnia 28 maja 2008 r. [...], którym zostało ustalone, że powodowi SSR Tomaszowi C. przysługuje materialnoprawne roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Powód Tomasz C. wystąpił z powództwem przeciwko wyżej wskazanemu sądowi o zapłatę kwoty 19.991,40 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 3 kwietnia 2007 r. oraz ustawowych odsetek do dnia zapłaty, powołując jako podstawę prawną swoich roszczeń przepisy art. 129 § 1, art. 140 i art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Pozwany Sąd Rejonowy w W. wnosił o oddalenie powództwa, wskazując, że zgodnie z art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070, ze zm. zwana p.u.s.p.) czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań i do sędziego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany powołał się również na art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym „Sędziom zapewnia się warunki pracy i wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków.”

Sprawa ze względu na zawilość i precedensowy charakter została przekazana na podstawie art. 47 § 4 k.p.c. do rozpoznania sądowi w składzie trzech sędziów zawodowych. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie w wyroku wstępnym z dnia 28 maja 2008 r. [...] ustalił, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeden z sędziów zgłosił zdanie odrębne do powyższego wyroku. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że sędzia jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy oraz że ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie reguluje w całości wynagrodzeń sędziów, a w związku z tym na podstawie art. 5 k.p. do sędziów mają zastosowanie przepisy art. 129, 140, 151<sup>1</sup> k.p.

Sędzia, który zgłosił zdanie odrębne, zajął stanowisko, że w art. 83 i art. 91 u.p.u.s.p. zostały uregulowane w całości zagadnienia czasu pracy i wynagrodzenia za pracę sędziego. W art. 91 u.p.u.s.p. zostały określone wszystkie czynniki wpływające na ostateczne ukształtowanie wynagrodzenia sędziego. Ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie przewiduje różnicowania wynagrodzeń sędziów w zależności od ilości zadań, stopnia ich skomplikowania czy też pracochłonności. Nie ma więc podstawy do stosowania przepisów Kodeksu pracy do wynagrodzeń sę-

dziów. To stanowisko zostało wsparte powołaniem się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 października 2000 r., P 8/00 (OTK-ZU 2000 nr 6, poz. 189), który dotyczy zgodności ustawowej regulacji wynagrodzeń sędziów z art. 178 ust. 2 Konstytucji RP.

Pozwany Sąd Rejonowy w W. wniósł apelację od powyższego wyroku, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa. Pozwany w uzasadnieniu apelacji podniósł, że art. 83 i art. 91 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych całościowo rozstrzygają kwestie czasu pracy sędziego i należnego wynagrodzenia, a jako przepisy szczególne nie dają podstaw do analogii do uregulowanego w Kodeksie pracy zadaniowego czasu pracy. Czas pracy sędziego nie jest normowany godzinowo, lecz wymiarem jego zadań. Zawarta w ustawie - Prawo o ustroju sądów powszechnych regulacja miała na celu usunięcie kolizji między koniecznością realizacji istotnych interesów społecznych a ochronnymi przepisami o czasie pracy. Brak związania czasem pracy nie dotyczy tylko sędziów, ale i innych grup zawodowych. Sędziowie nie pozostają w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., lecz do „dyspozycji zadania”, co pozbawia tę grupę zawodową uprawnienia do żądania wynagrodzenia za ponadwymiarową pracę. Żądania tego nie można także wywieść z art. 13 k.p., w którym jest mowa o prawie do godziwego wynagrodzenia, oraz z art. 78 k.p. w związku z art. 5 k.p. Trybunał Konstytucyjny, dokonując wykładni art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, stwierdził, że ten przepis nie może stanowić samodzielnej podstawy roszczeń sędziów o wynagrodzenie w wysokości wyższej od określonej w przepisach płacowych.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, rozpatrując apelację pozwanego, uznał, że występująca w sprawie wątpliwość prawna powinna zostać rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił ją Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w powołanym na wstępie pytaniu prawnym. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu pytania prawnego wyraził na wstępie swój pogląd, że ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie reguluje w sposób kompleksowy zasad wynagradzania sędziów, a w związku z tym do sędziego - jako do pracownika - ma zastosowanie art. 151<sup>1</sup> k.p., który reguluje dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W motywach pytania prawnego Sąd Okręgowy uznał, że brakuje uzasadnienia dla odmowy tej grupie zawodowej prawa do zwiększonego wynagrodzenia za pracę w sytuacji nakładania na sędziów obowiązków, których prawidłowe wykonanie nie jest możliwe w normach czasu pracy określonych

w art. 129 k.p. Taka wykładnia wynika zdaniem Sądu Okręgowego z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który stanowi, że maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Skoro w ustawie - Prawo o ustroju sądów powszechnych brakuje takiej regulacji niewątpliwie, to nie do zaakceptowania jest pogląd, by pracodawca sędziego miał w ramach unormowania wynikającego z art. 83 u.p.u.s.p. prawo do nieskrępowanej i nieobwarowanej żadnymi konsekwencjami dowolności w nakładaniu na sędziego obowiązków pracowniczych.

W prawodawstwie polskim istnieją pewne grupy zatrudnionych, co do których nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych, ale nie na zasadzie zwykłego wyłączenia. Przepisy szczególne zapewniają bowiem tym grupom stosowną ochronę. Przykładem są nauczyciele, wobec których Karta Nauczyciela (KN) przewiduje odrębną formę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa (art. 30 ust.1 pkt 3 KN), wprowadzając zarazem maksymalny limit dodatkowych obowiązków (art. 35 KN). Przepisy ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych tego rodzaju uregulowań szczególnych nie wprowadzają.

Dostrzegając szczególny charakter sprawowania urzędu sędziego, który wynika z art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, nie sposób - zdaniem Sądu Okręgowego - zgodzić się z poglądem, że system organizacji czasu pracy sędziego określony wymiarem jego zadań (art. 83 u.p.u.s.p.) nie może mieć związku z normami czasu pracy, o których mowa w art. 129 k.p. Zlecenie zadań, których wykonanie w normalnym czasie nie jest możliwe, jest równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W celu wsparcia swojego poglądu Sąd Okręgowy powołał się również na postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 299 z 18.11.03, s. 9; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne 2004, rozdz. 5, t. 4, s. 381), a w szczególności na art. 6 tej dyrektywy, w którym został ustanowiony maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy (przeciętnie 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym). Brak określenia normy czasu pracy w stosunku do grupy zawodowej pracowników, jaką są sędziowie, pozostaje, zdaniem Sądu Okręgowego, w sprzeczności z dyrektywą 2003/88, której celem wyrażonym w art. 6 jest to, aby przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym nie przekraczał 48 godzin.

W ocenie Sądu Okręgowego regulacja wynagrodzenia sędziów w art. 91 u.p.u.s.p. jest niepełna, gdyż nie przewiduje ekwiwalentu za ponadnormatywną pracę. Sąd Okręgowy podniósł, że powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują tzw. nienormowanego czasu pracy. Przepis art. 154<sup>4</sup> k.p. co prawda zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, z tym jednak założeniem, że tej drugiej grupie zawodowej wynagrodzenie przysługuje, jeżeli za pracę w niedzielę lub święto nie otrzymali dnia wolnego od pracy. Nie oznacza to jednak, że wymienione grupy zawodowe mogą pracować ponad powszechnie obowiązujące normy czasu pracy w taki sposób, że praca w godzinach nadliczbowych jest stałym elementem organizacji pracy. Takie zatrudnienie kwestionuje orzecznictwo Sądu Najwyższego i dlatego przyznaje kadrze zarządzającej prawo do wynagrodzenia za tzw. nadgodziny (zob. wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65). W konsekwencji Sąd Okręgowy uważa, że skoro judykatura dopuszcza wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nawet kadrze zarządzającej, to tym samym trzeba opowiedzieć się za analogiczną dopuszczalnością w stosunku do sędziego jako pracownika, o ile wykaże, że praca w godzinach ponadnormatywnych jest stałym elementem organizacji jego pracy i że wykonanie powierzonych mu zadań nie było możliwe w normalnym czasie pracy.

Rozpatrując przedstawione przez Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy rozpatruje zagadnienie prawne, jakie pojawiło się przy okazji rozpoznawania sprawy. Nie rozważa natomiast organizacji czasu pracy, ani też wysokości uposażeń sędziowskich, mimo iż znane mu są braki występujące w obu tych zakresach.

Zagadnieniem zasadniczym dla udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie jest bliższa ocena statusu prawnego sędziego. W sprawie nie jest wystarczające stwierdzenie, iż sędzia jest pracownikiem. Status prawny sędziego reguluje bowiem odrębna pragmatyka służbowa, a także Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Niewątpliwie sędziowie jako grupa zawodowa należą do państwowej służby publicznej.

Sądy i trybunały stanowią według trójpodziału władzy trzecią władzę w państwie. Trybunał Konstytucyjny w swym dotychczasowym orzecznictwie wielokrotnie wypowiedział się o szczególnym miejscu władzy sądowniczej w państwie i jej znaczeniu (por. np. wyrok TK z 21 października 1998 r., K 24/98, OTK ZU 1998 nr 6, poz. 97). Objęcie sędziów pojęciem państwowej służby publicznej jest w pełni uprawnione; oznacza działalność w ramach państwa dla wykonywania specyficznych dla państwa funkcji, tj. wymierzania sprawiedliwości. Jednocześnie oznacza też, że ustawa szczególna - Prawo o ustroju sądów powszechnych może odmiennie unormować status prawny pracownika. Owa odrębna regulacja dotyczy z jednej strony większej odpowiedzialności i znaczącej wagi obowiązków z drugiej strony ujawnia się w stabilizacji zatrudnienia, otrzymywaniu wynagrodzenia za czas choroby, długim urlopie wypoczynkowym i wreszcie w przechodzeniu w stan spoczynku.

Zgodnie z art. 5 k.p. pierwszeństwo zastosowania ma pragmatyka służbowa przed Kodeksem pracy. Nie jest jednak pewne, czy ustawa p.u.s.p. reguluje zagadnienie wynagradzania sędziów w sposób pełny. Pragmatyka sędziowska w zakresie wynagrodzenia zawiera samodzielne rozwiązanie. Wymienione w art. 91 pragmatyki składniki (wynagrodzenie zasadnicze i stawki tego wynagrodzenia, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny) stanowią katalog zamknięty, co *expressis verbis* wynika z § 7 art. 91 u.p.u.s.p., w którym mowa jest o tym, iż wynagrodzenie sędziego różnicują jedynie wskazane w nim dodatki. Z normy zamieszczonej w art. 91 p.u.s.p. zasadnie można wywieść, iż wynagrodzenie sędziego jest ograniczone do wymienionych w przepisie składników. Na marginesie tylko wypada wskazać, iż problem uregulowania lub braku regulacji dotyczy *ad casum* składników wynagrodzenia. Nie odnosi się natomiast do innych kwestii związanych z wynagrodzeniem, jak np. ochrony wynagrodzenia, nagrody rocznej wynikającej dla sędziów z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz.1080 ze zm.). Uprzedzając dalszy tok wyводу, trzeba podnieść, iż w nawiązaniu do treści art. 91 u.p.u.s.p. powstaje pytanie o to, czy regulacja ta pozwala na odesłanie do Kodeksu pracy w zakresie innych składników wynagrodzenia, czy też nie.

Zagadnienie prawne sformułowane przez Sąd Okręgowy w Warszawie dotyczy jednak rodzaju czasu pracy i z tym wiąże dalsze konsekwencje prawne. W uzasadnieniu tego pytania nastąpiło zbyt duże uproszczenie ogólnego problemu i sprowadzenie go do kwestii, czy czas pracy sędziego określony wymiarem zadań jest

zadaniowym czasem pracy, który jest uregulowany w Kodeksie pracy (obecnie w 140 k.p.), co pozwala w konsekwencji - zdaniem Sądu Okręgowego - na wypłatę dodatku za pracę nadliczbową w szczególnych sytuacjach. Odnosząc się do tego zagadnienia, zestawienie art. 83 u.p.u.s.p. i art. 140 k.p. prowadzi *prima facie* do oceny, że czas pracy sędziego określony wymiarem zadań oraz zadaniowy czas pracy uregulowany w Kodeksie pracy są tożsame, a art. 83 u.p.u.s.p. tylko wprowadza zadaniowy system czasu pracy w stosunkach służbowych sędziów. W głębszej warstwie językowej sformułowanie zawarte w art. 83 u.p.u.s.p. jest jednak odmienne od zastosowanego w art. 140 k.p. W ostatnim z przepisów mówi się o tym, że w przypadku stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca z pracownikiem ustala zadania do wykonania, uwzględniając wymiar czasu pracy, o którym mowa w art. 129 k.p. Innymi słowy Kodeks pracy pozwala na wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy, ale uzgodnienie rozmiaru prac zależy od stron stosunku pracy i musi odnosić się do wymiaru czasu pracy określonego w art. 129 k.p. Tymczasem powoływany art. 83 u.p.u.s.p. stanowi tylko, że czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań. Przepis nie odsyła do żadnych norm czasu pracy, ani jego wymiaru, wzorem art. 140 k.p. Jest to różnica zasadnicza, która nie pozwala przyjąć, że czas pracy określony w art. 83 u.p.u.s.p. jest rodzajem zadaniowego czasu pracy z Kodeksu pracy i w związku z tym trzeba do jego wykładni stosować orzecznictwo odnoszące się do konsekwencji przekroczenia norm z art. 129 k.p. Czas pracy sędziego jest bowiem szczególny w tym sensie, że musi on wykonywać każde zadanie, wynikające z przydzielonych mu obowiązków. Należy zatem skonstatować, że ustawa p.u.s.p. w pełni normuje czas pracy sędziego i nie pozwala na posiłkowe stosowanie Kodeksu pracy w tym zakresie.

Udzielenie odpowiedzi na postawione przez Sąd Okręgowy pytanie wymaga jednak nie tyle określenia systemu czasu pracy, w jakim jest zatrudniony sędzia, ile rozważenia składników wynagrodzenia, do których jest uprawniony sędzia. Nawet ustalenie, wbrew zaprezentowanej tezie, że sędzia pracuje w zadaniowym systemie czasu pracy w rozumieniu art. 140 k.p. nie jest bowiem równoznaczne z przyznaniem mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, tym bardziej że przy zadaniowym czasie pracy określonym w Kodeksie pracy taki dodatek jest świadczeniem wyjątkowym. W sprawie jako pierwszoplanowe powstaje zatem zagadnienie wynagrodzenia sędziego, a nie systemu czasu pracy sędziego. Przy założeniu, że sprawa wynagrodzenia jest uregulowana w pełni w ustawie p.u.s.p., bez znaczenia pozostają rozwa-

żania o systemie czasu pracy, w którym pracuje sędzia. Spór odżyje dopiero w razie oceny, że wynagrodzenie nie zostało w pełni unormowane w pragmatyce. W takiej sytuacji i jedynie w przypadku przyjęcia, że system czasu pracy sędziiego jest zadaniowy, powstaje dopiero problem dodatku za godziny nadliczbowe. Zasadnicze dla udzielenia odpowiedzi na pytanie jest zatem zawsze rozważenie, czy wynagrodzenie sędziiego i jego składniki zostało w pełni uregulowane w pragmatyce sędziowskiej i nie ma potrzeby ani możliwości sięgania w tym przedmiocie do Kodeksu pracy, czy też tak nie jest i istnieje hipotetyczna możliwość sięgania do art. 151<sup>1</sup> k.p. i systemu dodatków za pracę nadliczbową.

Weryfikacja stanu uregulowania określonej sprawy przepisami pragmatyki służbowej nie była przedmiotem pogłębionych analiz doktrynalnych. Można jedynie posiłkowo posłużyć się co do zakresu unormowania danej sprawy wypowiedziami judykatury i piśmiennictwa odnoszącymi się do art. 300 k.p. Jednakże należy też widzieć różnice wynikające z zestawienia obu tych norm odsyłających. W art. 300 k.p. mowa jest o stosowaniu (odpowiednim) Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych; w art. 5 k.p. z kolei wskazano, iż Kodeks pracy można stosować (wprost) w zakresie nieunormowanym w pragmatyce. W jednym i drugim przypadku zakres regulacji stanowi pierwszą fazę badania dopuszczalności zastosowania przepisów Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego. Stwierdzenie, że sprawa została w tych przepisach uregulowana w danym zakresie przedmiotowym, wyłącza możliwość skorzystania z przepisów tego ostatniego aktu. Stwierdzenie to nie ujawnia jednak istoty problemu. Kluczowa okazuje się odpowiedź na pytanie nie tyle, czy sprawa została w jakikolwiek sposób uregulowana w pragmatyce, ile czy została uregulowana w sposób całościowy. Przy okazji omawiania art. 300 k.p. tak doktryna, jak judykatura stoją na stanowisku, że stan częściowego uregulowania określonej kwestii nie stanowi przeszkody dla stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (por. K. Roszewska: Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece WPiA UW, s. 100, S. Dricziński: Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania Kodeksu cywilnego - kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006 nr 12, s. 12, zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 106); we wcześniejszej literaturze prawa pracy prezentowano pogląd, że częściowe uregulowanie określonej sprawy w prawie pracy w zasadzie nie daje podstaw do sięgania to przepisów Kodeksu cywilnego (tak W. Masewicz [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Joń-



czyka, Warszawa 1977, s. 835 - 836). Pogląd ten można uznać za trafny w odniesieniu do art. 5 k.p., jednakże z tym zastrzeżeniem (o charakterze zasadniczym), że przesłanką zastosowania przepisów Kodeksu pracy do pragmatyki może być jedynie tzw. rzeczywista luka konstrukcyjna a nie luka aksjologiczna (A.Kijowski: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1415). Ocena, czy istnieje owa rzeczywista luka w prawie, powinna być dokonana przy pomocy wykładni funkcjonalnej i historycznej. *Ad casum* trzeba zbadać unormowania z punktu widzenia *ratio* zatrudnienia sędziowskiego i odmienności tego zatrudnienia w porównaniu z powszechnym (zwykłym) zatrudnieniem pracowniczym. Taka ocena i takie rozumienie odesłania do Kodeksu pracy dotyczy także wcześniej omówionego systemu czasu pracy, w którym jest zatrudniony sędzia.

Należy zatem udzielić odpowiedzi na pytanie, czy istnieje specyfika zawodu sędziowskiego i na czym ona polega, przy uwzględnieniu zawsze faktu, iż sędzia jest zatrudniony w państwowej służbie publicznej. Problem, który kryje się za pytaniem Sądu Okręgowego nie może być przeto analizowany tylko przez pryzmat art. 140 k.p., art. 5 k.p. i sformułowania zamieszczonego w art. 83 u.p.u.s.p. Interpretacja prawa musi uwzględniać przyjęty przez prawodawcę model stosunków zatrudnienia w służbie publicznej. Model ten wskazywać będzie, jaka jest aksjologia poszczególnych rozwiązań prawnych dotyczących sędziów. Analiza poświęcona statusowi sędziego wymaga więc poza wykładnią językową zastosowania dodatkowo wykładni historycznej i systemowej. Ta bowiem wykładnia wskaże na aksjologię prawa i pozwoli ocenić, czy kwestia składników wynagrodzenia sędziów została unormowana całościowo.

Dla przeprowadzenia takiej oceny pomocne będzie zbadanie zatrudnienia w państwowej służbie publicznej, w tym w szczególności pełnienia przez osoby zatrudnione w państwowej służbie cywilnej służby poza zwykłymi godzinami urzędowymi oraz kompensaty tej służby i określenie, kiedy i w jakim kontekście w ustawowych regulacjach statusu prawnego sędziów (i prokuratorów) przyjęto, że czas ich pracy jest określony wymiarem zadań. Analiza historyczna, aby była przydatna w rozstrzygnięciu szczegółowego zagadnienia prawa do dodatkowego wynagrodzenia za służbę pełnioną poza zwykłym czasem służby, musi zostać ograniczona do osób należących do państwowej służby publicznej w najwęższym i najściślejszym znaczeniu, a mianowicie do osób, które uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej bezpośrednio (jako organy władzy publicznej) lub pośrednio (jako osoby uczestniczące

w merytorycznym przygotowywaniu rozstrzygnięć organów władzy publicznej). Wskazany krąg osób ma istotną cechę wspólną, a mianowicie ich zadania służbowe są zadaniami państwa i są określane przez przepisy regulujące ustrój poszczególnych organów państwowych. Zadania tych osób są więc określane poza stosunkiem służby i z tego powodu nie są porównywalne z zadaniami wykonywanymi przez pracowników w różnych rodzajach działalności gospodarczej, handlowej lub usługowej. Analiza stanu prawnego obejmuje także prokuratorów, ponieważ w dużej części unormowania dotyczące prokuratorów były tożsame albo zbieżne z regulacją odnoszącą się do sędziów.

I tak ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. Nr 21, poz. 164) nie przewidywała dodatkowej zapłaty za służbę pełnioną poza tymi godzinami. Urzędnikowi za pełnioną służbę przysługiwało uposażenie, które było regulowane odrębną ustawą (art. 39 u.p.s.c.). Uposażenie stanowiło zapłatę za pełnioną służbę w przepisanych godzinach służbowych oraz poza tymi godzinami, a także za wykonywanie czynności urzędowych, które nie należały do zwykłych czynności urzędnika i które urzędnik był obowiązany czasowo wykonywać na polecenie władzy służbowej. Wyjątkowa, bardziej ochronna regulacja, dotyczyła tzw. funkcjonariuszy niższych, tj. zatrudnionych na niższych stanowiskach. Kodeks pracy w 1975 r. uchylił ustawę z 1922 r. Zlikwidowano mianowanie jako podstawę zatrudnienia. Do 1982 r. status pracowników zatrudnionych w urzędach regulowały przepisy wydane na podstawie art. 298 k.p. Powrót do idei państwowej służby cywilnej, niezależnych urzędników o szczególnym statusie prawnym, na który składają się większe przywileje, ale i większa odpowiedzialność za służbę nastąpił w pewnym zakresie w 1982 r. Ustawa o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 32, poz. 214) nakazywała pracę ponadnormatywną, jednak ją kompensowała, w stosunku do urzędników urzędów centralnych tylko czasem wolnym. Ustawa przez odesłanie miała zastosowanie do sędziów, jednak tylko w sprawach nieuregulowanych. Ustawa ta obowiązuje w pewnym zakresie do dnia dzisiejszego. Rzeczywista reaktywacja służby urzędników została wprowadzona przez kolejne ustawy o służbie cywilnej, począwszy od 1996 r. (ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej - Dz.U. Nr 89, poz. 402). Tak ustawa z 1996 r., jak i kolejne ustawy o korpusie służby cywilnej nakazywały pracownikom mianowanym (a tylko do takich możemy porównać sędziów) pracę poza normalnymi godzinami bez dodatkowego wynagrodzenia (ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej - Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz.483; ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o

służbie cywilnej - Dz.U. Nr 170, poz. 1218; ustawa z dnia 23 grudnia 2008 r. o służbie cywilnej - Dz.U. Nr 227, poz. 1505).

Ustawie o państwowej służbie cywilnej z 1922 r. nie podlegali „sędziowie, prokuratorzy” (wymiar sprawiedliwości). Konieczność wyłączenia sędziów z zakresu obowiązywania tej ustawy została przy tym przesądzona postanowieniami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r. (Dz.U. Nr 44, poz. 267), która w art. 77 - 80 regulowała podstawowe zasady statusu prawnego sędziów (zasada nominacji, zasada niezawisłości sędziowskiej, zasada nieusuwalności i nieprzenoszalności sędziego, zasada odrębności stanowiska sędziowskiego). Artykuł 80 Konstytucji stanowił, że „Odrębne stanowisko sędziów, ich prawa i obowiązki oraz uposażenie określi osobna ustawa”. Status prawny sędziego został uregulowany w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 lutego 1928 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 12, poz. 93). Wskazane rozporządzenie zawierało także regulacje dotyczące statusu prawnego prokuratora oraz regulacje dotyczące stosunków służby urzędników i niższych funkcjonariuszy sądowych i prokuratorskich. Powołane rozporządzenie z 1928 r. nie zawierało żadnych regulacji dotyczących godzin pełnienia służby, pełnienia służby poza tymi godzinami urzędowymi oraz kompensaty w postaci pieniężnej. W stosunku do sędziów art. 80 p.u.s.p. z 1928 r. stanowił, że niezawisłość sędziego nie wyłącza obowiązku spełniania zleceń w zakresie administracji sądowej, wydanych w granicach władzy dającej zlecenie. Na podstawie powyższych przepisów sędziowie mogli zostać zobowiązani do pełnienia służby także poza godzinami urzędowymi, jeżeli wymagały tego potrzeby służby.

Ustawodawca, ustanawiając Kodeks pracy, zachował z pewnymi zmianami niektóre ustawy, które regulowały w sposób szczególny stosunki pracy niektórych grup pracowników, w tym ustawowe regulacje stosunków służbowych sędziów i prokuratorów. I tak: 1) rozporządzenie Prezydenta RP - Prawo o ustroju sądów powszechnych zostało zmienione dekretem Rady Państwa z dnia 27 grudnia 1974 r. o zmianie Prawa o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 50, poz. 316). Wskazany dekret wprowadzał do zmienionego aktu przepisy dotyczące czasu pracy. W Prawie o ustroju sądów powszechnych został dodany przepis, zgodnie z którym „Czas pracy sędziego jest mierzony wymiarem jego zadań” (art. 65<sup>1</sup> p.u.s.p.); 2) regulacja czasu pracy sędziów przetrwała w niezmienionym kształcie do dnia dzisiejszego. W ustawie z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 31, poz. 137 ze zm.) został zamieszczony przepis, zgodnie z którym czas pracy sędziów był

określony wymiarem ich zadań (art. 68 u.p.u.s.p.); 3) ustawa z dnia 18 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych obowiązywała do czasu wejścia w życie ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), tj. do dnia 1 października 2001 r. Przez cały okres obowiązywania ustawy z dnia 18 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych pozostawała bez zmian regulacja czasu pracy sędziego, zgodnie z którą czas pracy sędziego był określony wymiarem zadań.

W art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych została powtórzona dotychczasowa regulacja, zgodnie z którą „Czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań”.

Na podstawie przeprowadzonej analizy historycznej obowiązku świadczenia pracy przez osoby zatrudnione w państwowej służbie publicznej na stanowiskach urzędniczych poza normalnymi godzinami i przysługiwania za tę pracę kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego można wyprowadzić zasady rządzące tą regulacją. Te zasady pozostają w istocie niezmiennie od okresu międzywojennego. I tak: 1) regulacja prawna obowiązku świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy przez osoby zatrudnione w państwowej służbie cywilnej na stanowiskach urzędniczych była i jest odrębna i odmienna od regulacji prawnej obowiązku świadczenia pracy przez pracowników w godzinach nadliczbowych; 2) władza służbowa mogła i może wymagać od pracownika państwowego świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, gdy wymagają tego potrzeby realizacji zadań państwowych (potrzeby urzędu), w wyjątkowych wypadkach również w porze nocnej, w niedzielę lub w święto; 3) w stosunku do pracowników państwowych, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, brak prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy jest zasadą, od której nie ma wyjątków; 4) pracownicy państwowi zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych mają przewidziane prawo do kompensowania pracy ponadnormatywnej czasem wolnym; prawo to jest różnie kształtowane w zależności od rangi zajmowanego stanowiska; 5) pracownicy państwowi, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, w bardzo ograniczonym zakresie korzystają z kompensaty w postaci czasu wolnego. Takim pracownikom przysługuje czas wolny za pracę w nocy, niedziele i święta.

Zaprezentowane tezy, będące wynikami analizy historycznej wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy przez pracowników uczestniczących w

sprawowaniu władzy publicznej pozwalają na wyprowadzenie z nich reguły, zgodnie z którą: Pracownicy państwowi, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej mają obowiązek, jeżeli wymagają tego potrzeby wykonania zadań państwowych (potrzeby urzędu) świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedziele i święta, bez prawa do otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Szczególne obowiązki, niedogodności i ograniczenia, które wiążą się z pełnieniem służby państwowej, są bowiem kompensowane szczególnymi uprawnieniami.

Jeżeli weźmie się pod uwagę moment historyczny, w którym w szczególnych regulacjach statusu prawnego sędziów pojawiła się regulacja, zgodnie z którą czas ich pracy jest określony wymiarem zadań, a także kontekst, który dla tej regulacji tworzyły i tworzą unormowania obowiązku świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy przez innych pracowników państwowej służby cywilnej, to omawiane unormowanie może być rozumiane tylko zgodnie z jego dosłownym brzmieniem, a tym samym zgodnie ze sformułowaną regułą. Odmienna wykładnia i uznanie że czas pracy sędziów oznacza zadaniowy czas pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, prowadzi do oceny że sędziowie są w państwowej służbie cywilnej jedyną kategorią pracowników, którzy uczestniczą bezpośrednio lub pośrednio w sprawowaniu władzy publicznej, i podlegają powszechnej regulacji prawa pracy, gdy chodzi o obowiązek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i prawo do otrzymania ekwiwalentu za tę pracę w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego w odpowiednim wymiarze. Nie ulega wątpliwości, że ustawodawca ustanawiając omawianą regulację, nie chciał osiągnąć takiego skutku. Gdyby ustawodawca chciał, aby sędziowie otrzymywali za wykonywanie zadań w czasie wykraczającym poza normy czasu pracy obowiązujące w służbie państwowej kompensatę w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego w odpowiednim wymiarze, to z pewnością wyraźnie by to uregulował.

Podobieństwo werbalne sformułowania, że czas pracy sędziów jest określony wymiarem ich zadań, do sformułowania Kodeksu pracy, że w sytuacjach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem pracy może być stosowany zadaniowy system czasu pracy, jest zbyt małe i stanowi zbyt słaby argument, aby twierdzić, że czas pracy sędziów jest zadaniowym czasem pracy w rozumieniu Ko-

deksu pracy. Również wnioski wynikające z wykładni historycznej, systemowej i funkcjonalnej sprzeciwiają się takiej ocenie i potwierdzają zasadę zatrudnienia sędziego bez prawa do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>4</sup> k.p., co nie oznacza zatrudnienia bez prawa do wypoczynku (o czym niżej).

Odnosząc się do poruszonej w pytaniu Sądu Okręgowego tematyki zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych należy wskazać, że ustawodawca w nowych, uchwalonych po 1990 r., ustawach regulujących stosunki zawodowej służby wojskowej i stosunki służby w formacjach zmilitaryzowanych (służbach mundurowych) wprowadził regulacje dotyczące czasu pełnienia służby i zdefiniował czas pełnienia służby jako czas określony wymiarem zadań służbowych (albo wymiarem obowiązków służbowych), z zachowaniem prawa do wypoczynku (zob.: art. 36a w nieobowiązującej już ustawie z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, dodany przez art. 2 pkt 32 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 113, poz. 491; art. 60 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz.U. Nr 179, poz. 1750; art. 33 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. Nr 30, poz. 179; art. 37 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U. Nr 78, poz. 462; art. 35 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. Nr 88, poz. 400; art. 32 ustawy z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej, Dz.U. Nr 61, poz. 283; art. 31 ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej, Dz.U. Nr 72, poz. 802; art. 27 ustawy z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu, Dz.U. Nr 27, poz. 298; art. 51 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Dz.U. Nr 74, poz. 676). Określenie, że czas pełnienia służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb mundurowych jest czasem określonym wymiarem zadań służbowych, z zachowaniem prawa do wypoczynku, miało oczywiście inne znaczenie od użytego w Kodeksie pracy określenia „system zadaniowego czasu pracy”. Żołnierze zawodowi i funkcjonariusze służb mundurowych pozostają w publicznoprawnych stosunkach służby, a nie w stosunkach pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie mają więc zastosowania w tych stosunkach. W stosunkach służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb mundurowych przede wszystkim jednak nie mogłaby być w ogóle zastosowana ze względu na istotę służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb mundurowych konstrukcja systemu zadaniowego czasu pracy, o jakim jest mowa w Kodeksie pracy. Określenie, że czas

pełnienia służby przez żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych jest określony wymiarem ich zadań służbowych, znaczy i może znaczyć tylko to, że żołnierz zawodowy lub funkcjonariusz służby zmilitaryzowanej ma obowiązek pełnienia służby, gdy wystąpi taka potrzeba, również poza godzinami normalnego rozkładu czasu pełnienia służby bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, ale z zapewnieniem prawa do wypoczynku, co jednak nie oznacza, że w każdym wypadku czas wolny przysługujący za służbę pełnioną poza rozkładem musi mieć wymiar równy wymiarowi czasu pełnieniu służby poza rozkładem. Początkowo ustawy regulujące stosunki służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb mundurowych stanowiły tylko, że czas pełnienia służby jest określony wymiarem zadań służbowych, a ustalanie rozkładów czasu pełnienia służby pozostawiały do uregulowania przez centralne organy administracji zarządzające poszczególnymi służbami.

Obecnie obowiązujące ustawowe regulacje czasu pełnienia służby i czasu odpoczynku w stosunkach służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych zostały ustanowione w związku ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej i miały na celu wdrożenie w tych stosunkach postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 299 z 18.11.03, s. 9; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne 2004, rozdz. 5, t. 4, s. 381), będącej w istocie ujednoliconym tekstem dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.93, s. 18; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne 2004, rozdz. 5, t. 2, s. 197) ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.Urz. WE L 195 z 1.08.00, s. 41; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne 2004, rozdz. 5, t. 4, s. 27).

Kończąc trzeba zaznaczyć, że regulacje czasu pracy sędziów w ustawie - Prawo o ustroju sądów powszechnych (i prokuratorów w ustawie o prokuraturze) są niepełne z punktu widzenia prawa Unii Europejskiej. Nie wdrażają postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE. Nie wprowadzają norm dotyczących prawa do wypoczynku. W tym zatem zakresie wymagają stosowania normy Kodeksu pracy o prawie do wypoczynku na zasadzie art. 5 k.p. Dyrektywa 2003/88/WE reguluje prawo do wypoczynku, nie reguluje zaś pracy w godzinach nadliczbowych ani wynagrodzenia za tę pracę. Poza regulacją tej dyrektywy znajduje

się zagadnienie rozgraniczenia między normalnymi godzinami pracy a godzinami nadliczbowymi. Z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (dalej powoływanego jako Trybunał) z dnia 8 lutego 2001 r., wydanego w sprawie C-350/99 w sporze między Wolfgangiem Lange a Georgiem Schünemanem sp. z o.o. (Zb. Orz. 2001, s. I-1061), wynika jednoznacznie, że w prawie wspólnotowym nie ma żadnej szczególnej prawnej definicji pojęcia „godziny nadliczbowe”. Wynagrodzenie za pracę jest zagadnieniem wyraźnie wyłączone z zakresu dopuszczalności regulowania w pochodnym prawie wspólnotowym przez art. 137 ust. 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Trybunał, powołując się na wyżej wskazane postanowienie Traktatu, a także na cel dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88), którym jest ochrona zdrowia pracowników, oraz na podstawę prawną jej wydania, wyraźnie stwierdził w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r., wydanym w sprawie C-14/04, Dellas (Zb. Orz. 2005, s. I-10253), że ta dyrektywa nie ma zastosowania do wynagrodzeń (pkt 38 i 39 ww. wyroku). Trybunał powtórzył to stanowisko i potwierdził jego aktualność w stosunku do dyrektywy 2003/88 w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., wydanym w sprawie C-437/05, Vorel (Zb. Orz. 2007, s. I-333) (pkt 32 i 34 ww. postanowienia).

Z dyrektywy 2003/88 nie wynikają dla pracownika żadne roszczenia płacowe i prawo krajowe nie tylko nie musi, ale także nie może być wykładane w taki sposób, aby roszczenia te zapewnić. *Ad casum* szczególnie istotne jest stwierdzenie, że dyrektywa 2003/88 nie reguluje pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za tę pracę. Z dyrektywy 2003/88 nie można więc zasadnie wysnuć wniosku, że ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz ustawa o prokuraturze nie regulują w sposób pełny wynagrodzeń sędziów i prokuratorów, gdyż nie regulują prawa sędziów i prokuratorów do dodatkowego wynagrodzenia za pracę poza normalnym czasem pracy, a w związku z tym należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Z dyrektywy 2003/88 wynika jedynie, że te ustawy są niezupełne, gdy chodzi o zapewnienie sędziom i prokuratorom gwarantowanych przez tę dyrektywę minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz czasu pracy w wymiarze nieprzekraczającym przeciętnie 48 godzin tygodniowo w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Naruszenie tych standardów międzynarodowych może prowadzić do odpowiedzialności o charakterze obligacyjnym.



Przyjęta interpretacja nie jest sprzeczna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który to przepis odnosi się do pracowniczego „prawa do wypoczynku”, łączonego w Konstytucji RP z prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nie z prawem do pracy w konkretnych systemach czasu pracy i prawem do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Takie stanowisko zajął wyraźnie sam ustrojodawca, który w jednej jednostce redakcyjnej ujął prawo do bhp, prawo do urlopu wypoczynkowego i maksymalnych norm pracy, wskazując wprost, iż norma konstytucyjna zamieszczona w art. 66 chroni warunki pracy, a nie wynagrodzenie. Biorąc to wszystko pod uwagę trzeba uznać, że sędziemu sądu powszechnego nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach wynikających z art. 151<sup>1</sup> k.p. w razie świadczenia pracy w rozmiarze wykraczającym poza normy czasu pracy ustanowione w art. 129 § 1 k.p.

=====+