

ANDRZEJ CHOBOT

PRAWNA REGULACJA CZASU PRACY ARTYSTÓW

Potrzeba podjęcia problematyki elastycznych form gospodarowania czasem pracy artystów wypływa z dwóch przyczyn. Po pierwsze, nie podjęto dotąd w ogóle w naszym piśmiennictwie tematu stosunku pracy artysty. Drugą przyczyną jest rosnąca w świecie, a od końca 1984 r. również w Polsce, aktualność poszukiwań nowych, elastycznych form gospodarowania czasem pracy, odchodzących od sztywnych norm tego czasu. Jedna z takich form funkcjonuje od dawna w zakresie pracy artystów zatrudnionych w instytucjach artystycznych, tj. teatrach, filharmoniach, operach, operetkach, orkiestrach symfonicznych i kameralnych, zespołach pieśni i tańca, zespołach chóralnych i innych państwowych jednostkach organizacyjnych, których wyłącznym lub głównym zadaniem jest organizowanie zawodowej działalności estradowej i rozrywkowej (zob. § 1 ust. 1 rozp. RM z 9 X 1985 r.¹).

Wspomnianą formą elastycznego gospodarowania czasem objęci są artyści, którzy wykazują się uprawnieniami zawodowymi określonymi przez ministra kultury i sztuki w porozumieniu z ogólnopolską organizacją związkową pracowników kultury i sztuki². Są to zarówno pracownicy, którzy zajmują się przygotowaniem widowiska (reżyser, choreograf, scenograf czy chórmistrz), jak i tzw. artyści wykonawcy, których zadaniem jest wykonanie powierzonych im ról (aktorzy, muzycy orkiestrowi, śpiewacy soliści, artyści baletu i chóru, inspicjenci itd.).

Wymienieni artyści zatrudniani są zazwyczaj w dziale artystycznym, a ich głównym zadaniem jest kształtowanie poziomu artystycznego instytucji przez odpowiedni dobór repertuaru, wyreżyserowanie, przygotowanie właściwej oprawy plastycznej i wykonanie ról w powierzonej sztuce, w zależności od rodzaju pracy artystycznej przewidzianej w umowie. Realizując te zadania są zobowiązani do udziału w zajęciach, w ra-

¹ Rozp. RM z 9 X 1985 „r. w sprawie zasad tworzenia systemów wynagrodzeń pracowników instytucji artystycznych (Dz. U. Nr 48, poz. 249); zarz. Min. Kultury i Sztuki. z 15 XI 1985 r. w sprawie szczegółowych zasad wynagradzania pracowników instytucji artystycznych (MP Nr 41, poz. 263).

² Patrz art. 3 układu zbiorowego pracy pracowników instytucji artystycznych, z dnia 31 XII 1974 r. (skrótowo cytuję u.z.p.).

mach określonej normy zajęć. Normy występów lub opracowań są ustalane w indywidualnej umowie o pracę (obok wysokości wynagrodzenia zasadniczego, stawek za występy ponadnormowe oraz dodatków).

Przykład unikalnej w naszym systemie prawnym regulacji norm zajęć artystów wskazuje na konsekwencje uelastycznienia form gospodarowania pracą zarówno w sferze wynagrodzenia, jak i pracowniczego prawa do czasu wolnego. Zalety i wady tego unormowania mogą dostarczyć dyrektyw dotyczących uelastycznienia czasu pracy w innych dziedzinach zatrudnienia.

W świetle przepisów kodeksu ilość pracy może być ustalona — w uproszczeniu — na dwa główne sposoby. Pierwszy, stanowiący obecnie regułę, polega na wyznaczeniu rozmiaru świadczenia poprzez wyznaczenie czasu pracy, drugi (aktualnie wyjątkowy) na określeniu wymiaru zadań. Czas odgrywa w obu tych sposobach wyznaczania ilości pracy inną rolę. W pierwszym wyznacza rzeczywiste granice czasowe świadczenia pracy, w drugim stanowi podstawę ustalenia wymiaru zadań oraz wyznaczenia okresu, w którym pracownik będzie rozliczany z ich wykonania. W konsekwencji, spełnienie świadczenia mierzone jest w pierwszym przypadku czasem, a w drugim rzeczywistym wykonaniem zadań. Oba sposoby urzeczywistniane są w wielu odmianach. Niektóre mają charakter mieszany.

Przepisy dotyczące artystów zatrudnionych w instytucjach artystycznych nazywają wspomniany wymiar zadań zamiennie „normą zajęć” lub „normą pracy”. Pojęcie „normy zajęć” i jej charakter prawny nie są jasne ani na tle przepisów dotyczących artystów-pracowników instytucji artystycznych, ani na tle przepisów kodeksu pracy. Potrzebne jest zarówno stwierdzenie, czym norma zajęć artysty jest, jak i zaznaczenie, czym ona nie jest. Odpowiedź na to ostatnie pytanie wymaga nawiązania do, pojęć kodeksowych, które w świetle potocznych intuicji prawniczych wydają się bliskoznaczne pojęciu „normy zajęć”, używanemu w języku prawnym aktów regulujących status artystów zatrudnionych w instytucjach artystycznych.

Norma zajęć nie jest normą czasu pracy, chociaż pełni analogiczną do niej funkcję w toku świadczenia pracy. Pozwala ocenić, czy pracownik wykonał tę ilość pracy do której był zobowiązany. Tylko ze względu na tę normę możemy stwierdzić, czy mamy do czynienia z zajęciem ją przekraczającym, nazywanym w przepisach dotyczących artystów zajęciem „ponadnormowym”

Twierdzenie, że norma zajęć nie jest szczególnego typu normą czasu pracy wymaga jednak uzasadnienia. W odniesieniu do niektórych kategorii artystów obowiązują bowiem przepisy ustanawiające (obok normy zajęć) dobową i tygodniową normę czasu pracy. Przepisy te stwarzają niezwykle skomplikowaną sytuację prawną. Poza ustanowieniem wspomnianych norm dobowych i tygodniowych przypisują bowiem poszczegół-

mym rodzajom zajęć określony czas, wyrażany w ułamkach dziennej normy czasu pracy. Nakazują jednak rozliczać te zajęcia w dłuższych okresach rozliczeniowych (miesiąc, kwartał, a nawet rok czy sezon). Jednocześnie niektóre zajęcia stanowią — w myśl wyraźnych postanowień prawodawcy — ułamek bądź wielokrotność innych zajęć. Unormowania te należy jednocześnie oceniać w kontekście faktu, że w myśl tych samych przepisów norma zajęć jest ustalana w indywidualnej umowie o pracę. Granice swobody kontraktowej w ich ustalaniu są określone prawem na takim poziomie, że nawet uzgodnienie najwyższej normy zajęć nie pozwala na wypracowanie dobowych, tygodniowych lub wynikających z nich miesięcznych norm czasu pracy. Dowodzi tego porównanie sumy obowiązkowych zajęć w przyjętych okresach rozliczeniowych ;z sumą przypisanego poszczególnym zajęciom czasu oraz sumą dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, ujętych w przewidzianym prawem okresie., Wyniki tych wyliczeń będą w każdej z trzech wymienionych sum różne³. Dowodzi to, że normy dobowe i tygodniowe czasu pracy pełnią tu rolę inną, niż określenie rzeczywistego czasu pracy w ciągu doby czy tygodnia. Przypisane poszczególnym rodzajom zajęć ułamki dobowej normy czasu pracy nie określają również rzeczywistego czasu trwania konkretnego zajęcia. Wynika to chociażby stąd, że uczestniczenie w jednym zajęciu jest niejednokrotnie równoznaczne z uczestniczeniem w kilku zajęciach innego typu lub w części zajęcia innego rodzaju. Sytuację ilustruje dobrze przykład następującej regulacji. Udział w jednym zajęciu wypełnia artysta, z mocy prawa, połowę dziennego wymiaru czasu pracy, tzn. 4 godziny. Udział w przedstawieniu, koncercie lub audycji szkolnej, których faktyczny czas trwania nie przekracza jednej godziny, wypełnia artysta — również z mocy prawa — połowę zajęcia, a więc jedną czwartą dziennego wymiaru czasu pracy, czyli dwie godziny. Skoro *ipso iure* przedstawienie, koncert lub audycja szkolna, trwająca w rzeczywistości mniej niż godzinę, są traktowane jako *de iure* dwugodzinne świadczenie pracy, to jasne jest, że przypisany tym zajęciom czas nie wyznacza rzeczywistej liczby godzin czy minut trwania danego zajęcia.

Z poczynionych ustaleń wynika, że ułamek dobowej normy czasu pracy, przypisany określonemu zajęciu, ma jedynie znaczenie rozliczeniowe. Służyć ma jednocześnie prawidłowemu ustaleniu liczby zajęć tak, aby ich wykonanie nie wymagało w zasadzie przekraczania normalnego czasu pracy, wskazanego poprzez ustanowienie wspomnianych już dobowych lub tygodniowych norm czasu pracy. Te ostatnie ustanowiono więc

³ Jeżeli artystę obowiązuje zasadniczo w dni powszednie udział w jednej próbie i jednym widowisku, koncercie itp., to z tak określonego wymiaru zadań można wyliczyć odpowiadającą tym zajęciom w tygodniu i miesiącu kalendarzowym liczbę godzin.

jedynie po to, aby istniał jakiś punkt wyjścia czy odniesienia dla ustalenia liczby zajęć. Konkludując należałoby stwierdzić, że artyści są pracownikami, do których znajduje zastosowanie art. 136 k.p., przewidujący możliwość określenia czasu pracy wymiarem zadań. W tym kontekście pojęcie „normy zajęć” z języka prawnego przepisów dotyczących artystów jest równoznaczne kodeksowemu pojęciu „wymiaru zadań”.

Tak rozumiana norma zajęć bywa niekiedy nazywana w przepisach dotyczących artystów „normą pracy”. W zupełnie innym znaczeniu używa tego samego pojęcia kodeks pracy w art. 813. W ujęciu kodeksowym normy pracy stanowią podstawę płacy akordowej. Określają ilość czasu niezbędnie potrzebną dla wykonania danej czynności lub wyrobu, w określonych warunkach organizacyjno-technicznych⁴. Wskazując na odmienność znaczeń pojęcia „normy pracy” w języku prawnym aktów dotyczących artystów i pojęcia „normy pracy” użytego w kodeksie, zaznaczyć trzeba, że również norma pracy, rozumiana jako wymiar zadań, wiąże się z regulacją wynagrodzenia za pracę. Art. 136 k.p. postanawia bowiem m. in., że pracowników — których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki wykonywania pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, a także przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasady wynagradzania za tę pracę — określają przepisy o wynagrodzeniu.

Ustawa z 28 XII 1984 r. o instytucjach artystycznych⁵ stworzyła nie tylko nowy status prawno-organizacyjny i finansowy⁶ tych instytucji, lecz zmodyfikowała również sytuację prawną artystów, będących ich pracownikami, zwłaszcza pod względem płacowym⁷. Zasady tworzenia wynagrodzeń pracowników instytucji artystycznych mają również wpływ na rozstrzygnięcie niektórych kwestii szczegółowych w zakresie obowiązków świadczenia pracy, a zwłaszcza form gospodarowania jej czasem. Zarówno rozp. RM z 9 X 1985 r. w sprawie zasad tworzenia systemów wynagrodzeń pracowników instytucji artystycznych, jak i układ zbiorowy pracy pracowników instytucji artystycznych z dnia 31 XII 1974 r.⁸ operując pojęciem „norm zajęć” (występów i opracowań), wiążą z nimi ściśle normy wynagrodzeń.

W zamian za wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego szaszerogowania, artyści zobowiązani są wziąć udział w jednej pró-

⁴ Zob. M. Seweryński, *Normy pracy. Problematyka prawna*, Warszawa 1972, s. 23 i n.; por. jednak A. Kijowski, *Umowne podstawy intensyfikacji pracy*, Referat naukowy na konferencji „Prawo pracy a reforma gospodarcza”, Warszawa sierpień 1985.

⁵ Dz. U. 1984 Nr 60, poz. 304.

⁶ W kwestii łączenia, dzielenia i likwidacji oraz gospodarki finansowej instytucji artystycznych zob. Dz. U. 1985 Nr 17, poz. 69 i 70, a w sprawie postępowania rejestrowego Dz. U. Nr 9, poz. 34.

⁷ Zob. rozp. RM cytowane w przypisie pierwszym.

⁸ Z późniejszymi zmianami.

bie we wszystkie dni robocze miesiąca oraz ustalonej dla danego stanowiska liczbie występów, przedstawień, koncertów itp., uzgodnionej również konkretnie w indywidualnej, umowie o pracę. Liczba ta jest zawsze mniejsza niż liczba dni w miesiącu lub innym okresie rozliczeniowym. Wobec tego będą dni, w których artysta będzie brał udział w przedstawieniu i próbie, a także dni w których będzie uczestniczył tylko w próbie.

Gdyby więc udziały w jednej próbie i jednym przedstawieniu stanowiły wykonanie dziennej normy zajęć i realizację obowiązującej dziennej normy czasu pracy, to należałoby zauważyć, że udział w jednej tylko próbie w poszczególne dni miesiąca, choć doprowadza do wykonania tak skonstruowanej okresowej normy zajęć, nie stanowi przecież wykonania okresowej normy czasu pracy. Jeżeli więc artysta wykona normę zajęć i nie wykona jednocześnie normy czasu pracy, to i tak nabędzie uprawnienie do wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego ze stawki osobistego zaszerzegowania i nie będzie mu można postawić zarzutu nie należytego wykorzystania czasu pracy. Świadczy to również o znikomej roli czasu pracy dla powstania lub niepowstania uprawnień płacowych.

Wykonując tak skonstruowaną normę zajęć i przypisaną jej normę czasu pracy pracownik nie musi wykonać w poszczególne dni normy dziennej, wynikającej z pomnożenia liczby zajęć przez przypisany im czas, ani pochodnej od niej normy tygodniowej, miesięcznej lub okresowej.

Z tego, że pracowników artystycznych nie obowiązuje bezpośrednio czas pracy wypływa szereg konsekwencji prawnych. Gdyby artysta — na przykład — brał udział, w ciągu tygodnia, w jednym zajęciu, które trwałoby nawet dłużej niż 8 godzin, to i tak nie otrzymałby z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Faktyczny czas pracy artystów w konkretnym przypadku nie odgrywa bowiem żadnej roli. Liczy się „udział” w zajęciu, a nie „czas udziału” w zajęciu. Bez znaczenia jest w szczególności to, czy jest to rola, wystąpienie krótkie czy pierwszoplanowe, czasochłonne, wiodące. Wszystkie te udziały są traktowane jednakowo, jako zrealizowanie normy zajęć.

Zauważyć należy, że miesięczną normę pracy, uprawniającą do wynagrodzenia zasadniczego, wykonuje się w zależności od potrzeb instytucji artystycznej, z różną intensywnością w poszczególne dni tygodnia i miesiąca. Wynika z tego, że również czas pracy, wynikający z tej normy, jak również faktyczny czas pracy w okresie rozliczeniowym, kształtują się różnie. Rytm pracy artystów nie jest więc uregulowany ani sztywnym rozkładem czasu pracy, ani też znormalizowanym jego rozkładem w poszczególne dni i tygodnie.

Poziom, na którym ustala się w konkretnych umowach indywidualne normy zajęć świadczy o tym, że nie tylko dzienna norma czasu pracy.

ate nawet dzienna norma zajęć nie wyznacza ściśle granic dziennego obowiązku świadczenia pracy. Średnia norma dzienna zajęć, wynikająca z uzgodnionej (w granicach wyznaczonych prawem) umownej normy miesięcznej lub rocznej, jest niższa, aniżeli norma ustanawiająca obowiązek uczestniczenia w jednej próbie i jednym przedstawieniu dziennie. Gdyby artysta w każdym dniu miesiąca brał udział w jednym przedstawieniu i jednej próbie, to w miesiącu przekroczyłby ustaloną w umowie miesięczną normę przedstawień w skrajnym przypadku dziewięciokrotnie, a w najlepszym — 2,7 razy⁹. Zakres obowiązku świadczenia pracy danego artysty wyznacza zatem ogólnie przepis prawa ustanawiający maksymalną i minimalną normę zajęć, która może być uzgodniona w umowie, a konkretnie — indywidualna umowa, w której uzgadnia się miesięczną (kwartalną lub roczną czy sezonową) normę występów lub roczną normę opracowań.

Czy wobec tego można mówić, że istnieje dzienna norma zajęć określona jako udział w jednym przedstawieniu i jednej próbie w dzień powszedni i jednym przedstawieniu w niedzielę? Gdyby istniała, to tylko trzecie zajęcie tego samego dnia w dzień powszedni stanowiłoby przekroczenie dziennej normy zajęć, a tak przecież nie jest.

Wątpliwości, co do tak określonej dziennej normy zajęć, nasuwają się również, jeżeli spojrzymy na problem z innej strony. Przyjmując, że normę stanowi udział w tylu zajęciach (opracowaniach, przedstawieniach, koncertach itd.), ile ich artysta ma ustalonych w umowie o pracę w ramach miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i udział w jednej próbie w każdy dzień powszedni miesiąca, to można sensownie powiedzieć, że w poszczególne dni dla jej wykonania będzie brał udział w: 1) próbie i przedstawieniu czyli wykona dzienną normę pracy albo 2) trzech zajęciach tego samego dnia, czyli przekroczy dzienną normę pracy lub 3) tylko w próbie, czyli nie wykona normy dziennej. Z ilości zajęć określonej w normie wynika, że tych dni z punktu trzeciego będzie w miesiącu najwięcej, a więc niewykonanie dziennej normy pracy doprowadziłoby do wykonania miesięcznej normy, a nawet niekiedy do jej, przekroczenia. I odwrotnie, należy zauważyć, że przekroczenie dziennej normy pracy w poszczególne dni nie musi doprowadzić do przekroczenia normy miesięcznej, a nawet w danym miesiącu, w którym istnieją dni, kiedy przekracza tę normę, może normy uprawniającej go do zasadniczego wynagrodzenia nie wykonać.

Wynikać z tego mogłoby, że udział w jednej próbie i jednym przedstawieniu, koncercie itp. w dzień powszedni i jednym przedstawieniu, koncercie itd. w niedzielę nie stanowią dziennej normy pracy. Można by jednak twierdzić, że czym innym jest tu prawidłowe ustalenie wymiaru zadań, a czym innym ich wykonanie. Ponieważ zadania artystów po-

9 Zależy to od konkretnych ustaleń umownych

winny być ustalone w taki sposób, aby mogli oni je wykonać w normalnym czasie pracy (art. 136 k.p.), a podstawą określenia normalnego czasu dobowego jest konstytucyjna zasada ośmiogodzinnego dnia pracy (patrz art. 129 § 1 k.p.), to w u.z.p. artystów przyjęto, że w normalnym czasie (uwzględniając istniejącą praktykę) mogą oni wziąć udział w jednej próbie i jednym przedstawieniu dziennie. Tak ustalony wymiar jest prawidłowy, co nie oznacza wcale, że w każdym dniu pracownik artystyczny obowiązany jest wykonać tę normę. Znaczy to jedynie, że wykonując ustaloną w umowie sezonową, kwartalną czy miesięczną normę zajęć należy przestrzegać reguły, aby poza przypadkami szczególnych potrzeb instytucji artystycznej artysta nie uczestniczył w ciągu dnia w więcej niż jednej próbie i jednym przedstawieniu. Za takim ujęciem przemawiać może również fakt, że w myśl u.z.p. artystów udział pracownika w trzech zajęciach tego samego dnia stanowi przekroczenie dziennej normy pracy.

Wykonanie przez pracowników obowiązujących ich norm zajęć rozlicza się odpowiednio do przyjętego okresu rozliczeniowego. Wynagrodzenie zasadnicze, ustalone w umowie o pracę, jest natomiast wypłacane co miesiąc, nie później niż ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypłata wynagrodzeń dodatkowych z tytułu np. przekroczenia norm pracy artystycznej powinna nastąpić najdalej do dnia 10 miesiąca kalendarzowego następującego po okresie, za który wynagrodzenie przysługuje.

Ustalona miesięczna, kwartalna lub sezonowa norma zajęć (ewentualnie obecnie tylko miesięczna lub roczna) jest maksymalną ilością zajęć, jakiej wykonania można żądać od pracownika w ramach miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Każde przekroczenie tej normy stanowi pracę nazywaną w przepisach „ponadnormową”. Obowiązek jej wykonywania został wyraźnie sformułowany w u.z.p. Wprawdzie uznaje się, że sezonowa norma wyznacza maksymalną ilość zajęć, jakiej wykonania można żądać od pracownika, ale tylko w ramach określonego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast ustalanie rzeczywistego wymiaru, w jakim pracownik artystyczny będzie zatrudniony, należy do dyrektora danej instytucji. Ustalając go dyrektor powinien kierować się interesem instytucji, biorąc pod uwagę realizowany w danym okresie repertuar. Art. 136 k.p. stwierdza jednak, że „zadania [...] powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w normalnym czasie pracy”. W myśl u.z.p. artysta nie może wprawdzie odmówić udziału w dalszych zajęciach po wykonaniu normy zajęć, lecz sformułowanie to należy odnieść do treści i granic pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Oznacza to, że pracownik artystyczny nie ma obowiązku stałego wykonywania pracy ponadnormowej, natomiast powinien ją wykonać w razie tzw. „szczególnych potrzeb zakładu pracy”, o ile społecznie uzasadniony interes nie stanie temu na przeszkodzie. Udział artysty w trzecim zajęciu tego samego dnia stanowiący, jak już wspomniano, przekroczenie dziennej normy może mieć miejsce w przypadkach szcze-

gólnych, uzasadnionych szczególną potrzebą instytucji artystycznej, za uprzednią zgodą zakładowej organizacji związkowej.

Trzecim zajęciem tego samego dnia mogą być przedstawienie, koncert, próba, nagłe zastępstwo. Jeżeli artysta, po próbie generalnej trwającej dłużej niż pięć godzin, bierze udział w przedstawieniu lub innym zajęciu zespołowym, zajęcie to jest *de iure* trzecim zajęciem tego samego dnia, choćby *de facto* było drugim. Jeżeli tym trzecim zajęciem są przedstawienie, koncert lub występ, to zalicza się je — niezależnie od wynagrodzenia — do miesięcznej normy zajęć uprawniającej do wynagrodzenia zasadniczego.

Wynika stąd, że trzecie zajęcie tego samego dnia jest już w momencie jego wykonania przekroczeniem normy i to na pewno dziennej, bo chociaż — jak wyżej wspomniano — w pewnych przypadkach wlicza się je do miesięcznej normy zajęć, to w momencie jego wykonania nie wiadomo jeszcze, czy norma zajęć uprawniającą do wynagrodzenia zasadniczego będzie wykonana.

Mogą też zaistnieć sytuacje, kiedy trzecim zajęciem będzie np. przedstawienie, że artysta otrzyma za nie podwójne wynagrodzenie z tytułu 1) trzeciego zajęcia tego samego dnia, 2) przekroczenia normy uprawniającej do wynagrodzenia zasadniczego wg stawki za zajęcia ponadnormowe (jeżeli zajęcie to przyczyni się do przekroczenia normy indywidualnej).

Należałoby tu odpowiedzieć na pytanie, co decyduje o tym, że trzecim zajęciem tego samego dnia jest dane zajęcie. Czy decyduje tu kolejność wykonywania? Jeżeli artysta w ciągu dnia bierze udział w różnych zajęciach, to czy ostatnie zawsze kwalifikuje się jako trzecie? A może istnieją inne reguły? Przepisy u.z.p. artystów nie dostarczają rozwiązań, dotyczących czwartego zajęcia tego samego dnia. Czy jest więc możliwe w zupełnie wyjątkowych sytuacjach, że artysta będzie miał obowiązek brać udział w tylu właśnie zajęciach?

Artysta zobowiązany jest wziąć udział w przedstawieniu, koncercie itd. Podstawą ustanowienia takiego obowiązku są artykuły 139 § 1 w związku z art. 138 § 1 k.p. O możliwości zatrudnienia w niedziele i święta decyduje tu charakter podstawowej działalności zakładu. Instytucje artystyczne są „zakładami” prowadzącymi działalność w zakresie kultury i jako takie mogą, na podstawie upoważnienia kodeksowego, zatrudniać pracowników w niedzielę i święta. Zgodnie z art. 138 § 2 k.p. za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia, jeżeli w trybie określonym w art. 137 § 1 (regulamin pracy, a w przypadku jego braku kierownik zakładu w porozumieniu z zakładową organizacją związkową) nie ustalono innej godziny.

Ponieważ niedziele oraz święta, określone odrębnymi przepisami, są zasadniczo dniami wolnymi od pracy (art. 138 § 1 k.p.), praca w te dni

jest dozwolona w zasadzie tylko wyjątkowo, w przypadkach określonych w art. 131 § 1 pkt 1 (zob. art. 139 § 1 k.p.), a pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę zakład pracy ma obowiązek zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu (może go udzielić również za pracę w święto), to powstaje pytanie, czy zajęcia artysty w niedzielę lub święto nie należy traktować również jako odmiany zajęcia dodatkowego czy inaczej przekroczenia dziennej normy zajęć.

Ponieważ instytucje artystyczne funkcjonują często od poniedziałku (próby) do piątku, powstają trudności z udzieleniem artystom dnia wolnego za pracę w niedzielę, jak również z zapewnieniem co najmniej raz na trzy tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Na długo przed wejściem w życie rozporządzeń Rady Ministrów uelastyczniających formy gospodarowania czasem pracy, nadpracowane niedziele, święta luto soboty wykorzystywane więc były łącznie z urlopami wypoczynkowymi w formie skumulowanych z nimi dni wolnych. W instytucjach artystycznych, w których praca jest ściśle związana z sezonem, pracownicy mają obowiązek korzystać z urlopów zasadniczo w letniej przerwie urlopowej, której czasokres wyznaczała najczęściej jednostka nadrzędna¹⁰.

Poczynione ustalenia uzasadniają konkluzję, że prawodawca ustanowił ogólne reguły uznawania zajęć za dodatkowe (ponadnormowe). Jedną z nich bowiem jest przekroczenie liczby dwu zajęć dziennie. Zgodzić się jednak należy z zapatrywaniem, iż nie ma przepisów pozwalających jednoznacznie rozstrzygnąć czy dane zajęcie jeszcze nie, czy już stanowi przekroczenie dziennej normy pracy. Potwierdzenie znajdujemy w jednakowo brzmiących przepisach zamieszczonych w załącznikach 4, 5, 8, 9 do u.z.p. artystów: „Pracownik artystyczny zobowiązany jest w zamian za miesięczne wynagrodzenie zasadnicze do brania udziału w granicach indywidualnej normy, w zasadzie w jednym przedstawieniu i jednej próbie dziennie”. Przepisy te nakazują więc: 1) brać udział w przedstawieniach i próbach w granicach indywidualnej normy; 2) w zasadzie w jednym przedstawieniu i w jednej próbie dziennie.

Z przepisów tych wynika jednoznacznie tylko obowiązek udziału w tylu przedstawieniach i próbach, aby zrealizować indywidualną normę. Rozkład ich w poszczególnych dniach wyznaczają natomiast różne przecięż w poszczególnych okresach rozliczeniowych potrzeby instytucji artystycznej. Przepisy u.z.p. artystów pozwalają więc na dosyć swobodne ustalanie rodzaju zajęć w poszczególne dni powszednie. Mogą to być dwie próby i dwa przedstawienia. W zał. 4, 5 i 8 pozwala się na to „w przypadkach uzasadnionych”. Zamiany takiej nie traktuje się jako naruszenia normy dziennej i nie przysługuje z tego tytułu żadne dodatkowe wynagrodzenie. Jeżeli będą to jednak drugie przedstawienie, drugi koncert itp. zajęcia, zalicza się je do miesięcznej normy zajęć. Może być

¹⁰ Odpowiednie postanowienia zamieszczano najczęściej w regulaminach.

wówczas dodatkowo wynagradzane, o ile przyczyni się do przekroczenia miesięcznej; normy zajęć Ustalonej w umowie o pracę.

Jeżeli artysta przekroczy normę zajęć określoną w indywidualnej umowie o pracę, to obok wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego ze stawki osobistego zaszerzgowania, otrzyma odpowiednią, określoną stawkę za występ ponadnormowy. Otrzyma ją niezależnie od tego, czy w danym miesiącu nastąpiło wykonanie obowiązującej liczby innych zajęć, np. prób. Przekroczenie to może nastąpić zarówno we wskazany wyżej sposób, jak i w wyniku udziału w dwóch przedstawieniach, koncertach itp. zajęciach w dniu powszednim. We wszystkich wymienionych wyżej przypadkach przepisy wyraźnie nakazują zaliczać te przekraczające dzienną normę zajęcia oraz drugie przedstawienie tego samego dnia do miesięcznej normy zajęć uprawniającej do wynagrodzenia zasadniczego.

Stwierdziliśmy, że czas nie jest miernikiem pracy artysty. W jednostkach czasu określony jest jednak zakres pracowniczego prawa do czasu wolnego. Przerwa między zajęciami (wieczornym i dziennym) nie może być krótsza niż 10 godzin. Określono więc wyraźnie, w jakim przedziale doby artysta może pozostawać do dyspozycji instytucji artystycznej ($24 - 10 = 14$ godzin). W ramach czternastu godzin może być zobowiązany do świadczenia pracy, wynikającej z indywidualnej umowy o pracę, a także do pracy ponadnormowej. Ów zakres pozostawania do dyspozycji jest tutaj „funkcją” pracowniczego prawa do czasu wolnego i wypoczynku. Powstaje jednak pytanie, czy w zupełnie wyjątkowych okolicznościach pracownik artystyczny będzie miał obowiązek wykonywania pracy również w tych dziesięciu godzinach. Odpowiedź na to pytanie powinna być, jak się wydaje, negatywna.

Na gruncie unormowania problematyki przedłużania prób generalnych oraz pracowniczego prawa do czasu wolnego i wypoczynku nasuwa się również refleksja ogólniejszej natury. Obowiązek wzięcia udziału w trzech próbach generalnych bez dodatkowego wynagrodzenia ustala tylko normę pracy, a możliwość przedłużenia takiej próby do godz. 24 — granicę czasową ustalonej wymiarem zadań normy dziennej. Choć pracownik jest zobowiązany wykonywać tę pracę do godziny 24, to przepisy nie określają przecież ani początku, ani czasu trwania, ani nawet „w sposób sztywny końca tej pracy”¹¹. Wobec tego nie można określić normy czasowej dla jej wykonania. Ustalanie granic dobowych pozostawania do dyspozycji i czasu wolnego od pracy pełnią tu dwojakiego rodzaju funkcje. Z jednej strony stanowią granicę uelastycznienia form gospodarowania czasem pracy w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania instytucji artystycznych, w zależności od potrzeb związanych

¹¹ Za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek nocny wynoszący 20% zasadniczej stawki godzinowej.

np. z realizowanym repertuarem, z drugiej zaś minimum 10 godzin przerwy w porze nocnej pełni funkcje ochronne, umożliwiając wypoczynek i regenerację sił pracowników artystycznych.

Teza, iż czas pracy pracowników instytucji artystycznych jest określony wymiarem zadań wymaga weryfikacji również w kontekście rozp. RM z 19 XII 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986- 1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy¹². Paragraf 1 ust. 4 tego aktu prawnego, przekazujący kompetencje w zakresie gospodarowania czasem pracy instytucji artystycznych na rzecz „właściwych organów, którym [...] podlegają albo nad którymi sprawują nadzór” należałoby interpretować łącznie z art. 136 k.p. i u.z.p. artystów, jako przepis wyłączający — w odniesieniu do tej kategorii pracowników — ogólne zasady gospodarowania czasem pracy. Supozycja taka wydaje się uzasadniona. W innych systemach prawnych, istnieją również tego rodzaju wyłączenia¹³.

W takim ujęciu formy uelastycznienia zatrudnienia pracowników instytucji artystycznych różniłyby się znacznie od elastycznego czasu pracy unormowanego w rozp. RM z 19 XII 1985 r. Charakter ich byłby przy tym zróżnicowany w zależności od tego, czy chodzi o pracowników zajmujących się przygotowaniem przedstawienia (reżyser, choreograf, scenograf, dyrygent czy chórmistrz itp.), a zobowiązanych do wykonania, określonych norm opracowań, czy też o artystów wykonawców, których obowiązują normy występów (i prób), czy wreszcie o tzw. „indywidualną pracę nienormowaną”. Poza udziałem w przedstawieniach, próbach itp. zajęciach zespołowych, pracownik artystyczny obowiązany jest do pracy indywidualnej związanej z przygotowaniem powierzonych mu zadań artystycznych. Indywidualna praca nienormowaną obejmuje takie czynności, jak: przygotowanie roli, ćwiczenie na instrumentach, śledzenie i studiowanie nowości muzycznych, uczenie się tekstów, kontrola i konserwacja głosu itp.

Uelastycznienie form gospodarowania czasem pracy artystów-wykonawców, będących pracownikami instytucji artystycznych, nie ekspozuje zbyt wiele społecznie uzasadnionych interesów artystów. Układ zbiorowy pracy przyznaje natomiast dyrektorom prawo decydowania o tym, w jakim faktycznie wymiarze będzie zatrudniony pracownik artystycz-

¹² DZ. U. Nr 59, poz. 299.

¹³ Przewidziane są one, na przykład, we francuskim prawie pracy, które kompleksowo reguluje, m. in. w kodeksie, status pracowniczy artystów (zob. Yves Saint-Jours, *Artistes et menequins*, w: Dalloz *Repertoire de Droit du Travail*, pod red. Jeana Laroque'a; G. H. Camerlynck, *Jaques Laederlich*, t. 1, Paris 1985, s. 1-3; Roland Debonne-Penet, *La statut juridique des artistes du spectacle*, Recueil Dalloz Sirey, 1980 - 3^e cahier Hebdomadaire 16 Janvier 1980, s. 17-24; Laurent Bonnet, *La semaine de 39 heures. Le travail a temps choisi*, Laisons sociales durée du travail, 19 avril).

ny, czyniąc tym samym dyrektora dysponentem czasu pracy i czasu wolnego artysty w znacznie większym stopniu, aniżeli ma to miejsce w innych rodzajach zatrudnienia. Taka sytuacja prawna rodzi szereg złożonych problemów prawnych i społecznych, w szczególności związanych z realizacją prawa do pracy rozumianego jako uprawnienie do jej rzeczywistego wykonywania.

Unormowanie elastycznych form gospodarowania czasem pracy artystów skłania do refleksji, które mogłyby być wykorzystane min. jako postulaty *de lege ferenda*. Systemy uelastycznienia dające pracodawcom pełną swobodę decydowania o wydłużaniu i skracaniu czasu pracy czy zwiększaniu lub zmniejszaniu wymiaru zadań, stosownie do sezonowych wahań zapotrzebowania na pracę w zakładzie, ujmowane są jako regres w prawie pracy. Elastyczne rozkłady czasu pracy artystów powinny być utrzymane przy jednoczesnym wyeksponowaniu znaczenia prawnego inicjatywy, życzeń, sytuacji osobistej, rodzinnej itp. w procesie ustalania tych rozkładów. Ze względu na charakter twórczości artystycznej (jest ona czasami aktywnością impulsywną, spontaniczną, objawem odrębności i niepowtarzalności artysty), wyraźniej, w sposób bardziej prze-myślany należałoby unormować zwyczajowo prawo odrzucenia roli. Prawo to stanowiło by element regulacji granic prawnej samodzielności artysty w wykonywaniu pracy artystycznej,

Regulacja prawna obowiązku świadczenia pracy artystycznej odbiega dalece od unormowań kodeksowych. Różnice są niekiedy tak znaczne, że powstaje wątpliwość co do zgodności układu zbiorowego pracy pracowników instytucji artystycznych z przepisami kodeksu. Unormowania układowe są tak bardzo odmienne i odrębne, że nie jest poza tym możliwe odpowiednie stosowanie przepisów rozp. RM z 19 XII 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986 - 1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy. Zasadniczo odmienne przebiega też w praktyce realizacja obowiązków pracowniczych artystów. Uzasadniony wydaje się w tym kontekście postulat *de lege ferenda* w zakresie unormowania statusu pracowniczego artysty (zwłaszcza jego praw i obowiązków) w odrębnej ustawie lub rozporządzeniu Rady Ministrów. Byłoby to bardziej właściwe miejsce dla wielu obecnych unormowań ze wspomnianego układu zbiorowego pracy. Rozporządzenie powinno wyraźnie nawiązywać do art. 136 k.p. Proponowana regulacja powinna też usunąć luki teoretyczne i aksjologiczne, istniejące na tle obowiązujących przepisów, zwłaszcza w zakresie wpływu nieobecności usprawiedliwionej na normę zajęć.

LEGAL REGULATION OF ARTISTS' WORKING TIME

Summary

Problems of artists' employment relations have not been as yet touched upon in the Polish legal literature although that they can become a point of interest for many reasons. Forms of administering artists' working time are original. The said time is only the basis to assess the tasks in units called "arrangements", "shows" or "rehearsals" etc. For the reason of a group work character, especially of rehearsals and shows their timing over certain periods is decided by the superiors like the artistic manager or the director of the artistic institution. The scope of executed tasks is flexible in relation to seasonal fluctuations of the work demand in the artistic institution. In face of the lack of artists' competence to influence that timing one could speak here of a balanced size of tasks, analogically to a balanced working time regulated in the code provisions. The artistic institution becomes competent in regulating the size of leisure time of its employees. The director's competence to decrease norms of work for particular artists can create a problem of artist's right to work understood as a right to being facticiously employed. A variety of original forms is also encountered in the regulation of extra work of artists. These are mostly the so called ad-hoc substitutions different to common substitutions. The originality can be viewed in additional paying for over average intensity of work what is unusual on the grounds of our regulation. Particular attention can also be paid to regulating individual non standardized work including artist's performances apart of his artistic institution in the place and time selected by the artist himself. These forms of employment require a further study. The flexible forms of managing artists' working time can provide many indications for the further shaping of the new process of making the working time more flexible also in other spheres of employment in our country.