

ZBIGNIEW L. NANOWSKI

## PROBLEM NORMY CZASU PRACY W USTAWODAWSTWIE POLSKIM

### I. CZAS PRACY JAKO PROBLEM EKONOMICZNY I SPOŁECZNY

Czas pracy jest jedną z podstawowych kategorii ekonomicznych, stąd też i problem normy czasu pracy należy do problematyki ekonomicznej. Widać to wyraźnie z rozważań Marksa. Długość dnia roboczego jest dla niego kluczem do rozszyfrowania istotnej treści gospodarki kapitalistycznej, dla której „atomy czasu są pierwiastkami zysku”<sup>1</sup>. Jednakże rozważania Marksa wskazują także na inny, równie podstawowy aspekt zagadnienia czasu pracy, kiedy stwierdza, że „produkcja kapitalistyczna, która z istoty swej jest produkcją wartości dodatkowej, wchłanianiem pracy dodatkowej — wraz z przedłużeniem dnia roboczego powoduje [...] nie tylko z wyrodnienie ludzkiej siły roboczej okradanej z normalnych warunków moralnych i fizycznych swego rodzaju i swej działalności. Powoduje również przedwczesne wyczerpanie, obumieranie samej siły roboczej. Przedłuża robotnikowi czas produkcji o pewien okres przez skrócenie czasu jego życia”<sup>2</sup>. Jest to wskazanie na społeczno-polityczny, a także na moralny aspekt zagadnienia.

Również współcześni autorzy konstatują wielką złożoność, bogactwo i różnorodność problematyki czasu pracy: „nawet tylko jako kategoria ekonomiczna czas pracy jest zjawiskiem wysoce złożonym i trudnym do zanalizowania. Rozpatrywane jako jeden z czynników organizacji produkcji zagadnienie czasu pracy powiązane jest przede wszystkim ze sprawą wydajności pracy a poprzez nią — z kosztami własnymi przedsiębiorstwa, z rozmiarami zatrudnienia, z dyscypliną dnia roboczego, z absencjami i wypadkowością, dalej z rozmiarami i jakością produkcji, z tempem i kierunkami wzrostu gospodarczego”<sup>3</sup>.

Obok tej problematyki, związanej głównie z aspektem ekonomicznym,

<sup>1</sup> K. Marks, *Kapitał*, t. I, Warszawa 1951, s. 258.

<sup>2</sup> Ibidem, s. 284.

<sup>3</sup> J. Rosner, *Czas pracy jako zagadnienie ekonomiczne i społeczne*, Warszawa, 1960, wyd. powielone, s. 4.

problem czasu pracy ma wyraźne związki z takimi dyscyplinami, jak fizjologia i psychologia pracy, technologia, medycyna (a szczególnie medycyna pracy), polityka socjalna itd. Jest to, jak widać, problem kompleksowy w całym tego słowa znaczeniu i wydaje się, że prawidłowa metoda poszukiwania optymalnych rozwiązań w tym zakresie wymaga ścisłej współpracy całego szeregu dyscyplin<sup>4</sup>, zwłaszcza że pomiędzy ich postulatami mogą zachodzić istotne nieraz różnice.

Tak np. z punktu widzenia potrzeb metody planowania gospodarki siłą roboczą najkorzystniejsze wydawać się może maksymalne ujednoczenie długości dnia pracy, podczas gdy z punktu widzenia lekarskiego pożądane byłoby raczej zindywidualizowanie rozmiarów dnia pracy w zależności od stopnia uciążliwości pracy, a nawet od stanu zdrowia pracownika<sup>5</sup>. Podobnie rzecz się ma z ustalaniem normy czasu pracy, w której to sprawie propozycjom skrócenia dnia roboczego przeciwstawiane są zazwyczaj potrzeby produkcji. Niekiedy polityka zatrudnienia stawia dezyderat obniżenia ustawowego limitu czasu pracy w celu rozładowania nadwyżek siły roboczej; temu dezyderatowi mogą stanąć na przeszkodzie trudności w zagospodarowaniu czasu wolnego od pracy<sup>6</sup>.

## II. PRAWNY ASPEKT PROBLEMU

W kompleksie zagadnień dotyczących czasu pracy szczególną pozycję zajmuje problematyka prawna związana z tym przedmiotem. Specyfika ta wypływa z charakteru normy prawnej jako narzędzia realizacji woli ustawodawcy, toteż głównym przedmiotem zainteresowania nauki prawa pracy w omawianym zakresie jest nie tyle to, jaki jest optymalny czas pracy — bo w tej sprawie kompetentny jest cały zespół innych dyscyplin — lecz i to, jaki jest obowiązujący czas pracy, z czego ten obowiązek wynika i jaki ma charakter. Wymaga to dokładnej analizy obowiązujących w tym zakresie przepisów i ustalenia konstrukcji prawnej, na jakiej się opiera obowiązek świadczenia pracy mierzonej w jednostkach czasu, występujący — jak wiadomo — w ogromnej większości stosunków pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że jednym z koniecznych warunków należytego stosowania przepisów prawa jest dokładne ustalenie ich rzeczywistej treści. To de lege lata.

De lege ferenda stoi przed nauką prawa pracy zadanie wysunięcia propozycji co do tego, jakimi metodami prawnymi należy przeprowadzić to, co w zakresie czasu pracy uznane zostało za optymalne, tzn. jaka

<sup>4</sup> Por. J. Rosner, *Optimum czasu pracy*, Ekonomista 1960, nr 3, s. 599.

<sup>5</sup> Por. S. Roszkowski, *Czas pracy jako zagadnienie społeczne*, Warszawa, 1927, s. 18.

<sup>6</sup> Rosner w cytowanej pracy daje przegląd badań i ścierania się poglądów w tym zakresie. Por. J. Rosner, op. cit., passim.

konstrukcja prawna najlepiej zabezpiecza realizację merytorycznych postulatów innych dyscyplin w tym zakresie. Zagadnienie czasu pracy odegrało w prawie pracy doniosłą rolę, dając bodajże początek procesowi wyłaniania się tego prawa jako samodzielnej gałęzi prawa. Wystarczy tu wskazać, że nie co innego, jak właśnie ustawy angielskie, ograniczające czas pracy młodocianych (1802 i 1833 r.) i kobiet (1847 r.), a później i dorosłych mężczyzn w niektórych gałęziach przemysłu, zapoczątkowały tzw. ustawodawstwo fabryczne, które z biegiem czasu, rozszerzając się w miarę postępu i osiągnięć walki klasowej na coraz to szerszy wachlarz zagadnień, przekształciło się ostatecznie w odrębną gałąź prawa — prawo pracy.

Mimo tej roli, jaką zagadnienie czasu pracy odegrało, i mimo całej wagi tego zagadnienia w życiu gospodarczym i społecznym, nie zostało ono dostatecznie naświetlone w aspekcie prawnym. Zwłaszcza w naszej literaturze prawniczej można się spotkać z poglądami, które wprawdzie — można być tego pewnym — za źródło swe mają troskę o należyte przestrzeganie dyscypliny dnia roboczego, lecz które wyraźnie wskazują, że nawet w najbardziej zasadniczych kwestiach wchodzących w skład problematyki czasu pracy zachodzą poważne kontrowersje i że nie wszystkie pojęcia są ostatecznie sprecyzowane.

### III. PROBLEM NORMY CZASU PRACY: NORMA CZY LIMIT.

Jedną z takich kwestii budzących kontrowersję<sup>7</sup> jest sprawa charakteru prawnego obowiązku przestrzegania czasu pracy, występującego — jak już wspomniano — w przeważającej liczbie stosunków pracy. Czy obowiązek ten wypływa z umowy, czy z ustawy? Czy jest warunkiem sine qua non istnienia stosunku pracy? Żeby znaleźć prawidłową odpowiedź na te pytania, należy przedtem ustalić, czy nasza ustawa określa jakąś ilość czasu do której świadczenia pracownik jest obowiązany z chwilą, gdy wstąpi w stosunek pracy, czy tylko ogranicza możliwość umownego ustalenia długości dnia roboczego powyżej określonej przez siebie liczby godzin?

Poszukiwaniu prawidłowej odpowiedzi na to pytanie poświęcone są rozważania niniejszego artykułu, z tym jednak zastrzeżeniem, że dotyczyć one będą tych stosunków pracy, które — w zakresie czasu pracy — pozostają pod rządem ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (z. p. zm.)<sup>8</sup>. Ograniczenie takie wydaje się o tyle

<sup>7</sup> Por. Z. Salwa, *Treść i podmioty obowiązku 'przestrzegania czasu pracy*, Państwo i Prawo 1959, nr 12; Z. Nanowski, *W sprawie charakteru obowiązku prze-strzegania czasu pracy* PiP 1960, nr 6; i J. Jończyk, *W sprawie obowiązku prze-strzegania czasu pracy*, PiP 1960, nr 12.

<sup>8</sup> Ustawa z 18 XII 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, tekst jedn. Dz. U z 1933 r. nr 94 poz. 734 z późn. zm.

uzasadnione, że zakres mocy obowiązującej tej ustawy obejmuje bezwzględną większość stosunków pracy<sup>9</sup> i że stosunki te, jako oparte o instytucję umowy o pracę są stosunkami typowymi, w odróżnieniu od innych kategorii stosunków pracy (np. z nominacji), które regulowane są na ogół odrębnymi przepisami<sup>10</sup>.

Art. 1 ustawy o czasie pracy nie daje podstaw do wątpliwości, że 8-godzinny dzień i 46-godzinny tydzień roboczy stanowi maksymalną ilość czasu pracy dopuszczoną przez ustawodawcę, a z art. 2 tejże ustawy wynika, że konkretyzacja obowiązującej pracownika normy czasu pracy następuje w drodze umowy. Jednakże wobec zmian ustrojowych, jakie zaszły w naszym społeczeństwie od czasu wydania tej ustawy można się spotkać z poglądem, że „użyte w ustawie sformułowanie o 8-godzinnym dniu pracy i 46-godzinnym tygodniu pracy należy obecnie rozumieć tak, że pracownik ma nie tylko prawo ale i obowiązek odpracowania takiej normy, jaką przewiduje ustawa”<sup>11</sup>, a co za tym idzie, że stosowanie w praktyce krótszego czasu pracy należy uważać za niezgodne z prawem.

Rozstrzygnięcie tej kwestii ma istotne znaczenie nie tylko dla oceny charakteru prawnego obowiązku przestrzegania czasu pracy, lecz także dla oceny ważności postanowienia umowy o pracę, ustalającego normę czasu pracy poniżej ustawowego limitu<sup>12</sup>. Jeżeli bowiem przyjąć, że ustawa nie tylko ogranicza dopuszczalny czas pracy, lecz jednocześnie ustanawia obowiązek wykonywania pracy w określonym przez siebie wymiarze czasu, oznaczałoby to, że w drodze indywidualnej umowy nie można ustalić innej miary pracy. Byłoby to w praktyce zasadniczą przeszkodą w dostosowaniu warunków umowy o pracę do rzeczywistych potrzeb zakładu pracy, lub — w innym przypadku — do sytuacji życiowej pracownika, kształtujących się niekiedy odmiennie od przyjętych założeń<sup>13</sup>. Można się spodziewać, że to tzw. „nowe rozumienie” przepisów

<sup>9</sup> Według danych GUS w r. 1967 zatrudnionych było w gospodarce uspołecznionej 8191 tys. osób, z tego w przemyśle 3732 tys., w budownictwie 930 tys., w handlu 820 tys. Por. Rocznik Statystyczny 1967, s. 65. Tak więc ustawie o czasie pracy podlegało co najmniej 5482 tys. pracowników, tj. około 67% ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej. W rzeczywistości zakres działania ustawy jest znacznie szerszy.

<sup>10</sup> Por. Z. Nanowski, *Problem dyferencjacji prawa pracy*, PiP 1959, nr 3, s. 419 i n.

<sup>11</sup> Por. J. Jończyk, op. cit., PiP 1960, nr 12, s. 1038.

<sup>12</sup> Użyłem określenia „limit” zastępując nim nieadekwatne moim zdaniem określenie „norma”, jako dość wiernie odzwierciedlającego często spotykaną w prawie pracy sytuację, kiedy to norma prawna ma do pewnego limitu własnie charakter iuris dispositivi, a do tego limitu — iuris cogentis; Świącicki *Prawo stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 56. Na zjawisko to zwrócił także uwagę A. Stelmachowski w recenzji książki W. Szuberta, *Układy zbiorowe pracy*, PiP 1961, nr 3, s. 513.

<sup>13</sup> Umowy takie, jak wiadomo, nie są zjawiskiem zbyt rzadkim; jesteśmy nawet

o czasie pracy ma u swoich podstaw chęć zapobieżenia dowolności w kształtowaniu warunków pracy, co być może — w warunkach gospodarki planowej — mogłoby grozić ujemnymi następstwami. W tej sytuacji zachodzi potrzeba ustalenia, czy ustawa o czasie pracy, jako pochodząca z poprzedniej formacji ustrojowej, w omawianym zakresie zachowała swoją moc obowiązującą, czy też ją utraciła.

Szukając odpowiedzi na to pytanie warto sięgnąć do wskazań, zawartych w Uchwale Całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 12 II 1955 r.<sup>14</sup> Czytamy w niej: „Przepis prawny traci moc obowiązującą nie tylko w razie uchylenia go w drodze ustawowej. Wygasa on i wówczas, gdy pozostaje w sprzeczności z ustawą późniejszą, wydaną w tym samym przedmiocie. O ile chodzi o przepis wydany w Polsce burżuazyjnej nie może on być również stosowany wówczas, gdy jego dyspozycja w sposób oczywisty nie godzi się z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego; jeżeli wytworzyła się, taka sytuacja, niedopuszczalność stosowania tego konkretnego przepisu jest nakazem praworządności ludowej, mimo braku formalnego uchylenia”. Rozważmy sprawę, kierując się tymi wskazówkami.

#### IV. MOC OBOWIĄZUJĄCA ART. 1 USTAWY O CZASIE PRACY

Na pierwszy plan wysuwa się kwestia, czy i o ile przepis ustawy o czasie pracy, ustalający 8-godzinny dzień i 46 godzinny tydzień pracy, jako limit czasu pracy, można uważać za pochodzący z poprzedniej formacji ustrojowej? Dla wyrobienia sobie prawidłowego poglądu w tej sprawie istotne jest stwierdzenie, że ustawa o czasie pracy była po wojnie wielokrotnie nowelizowana i że obecne brzmienie art. 1 tej ustawy, o który właśnie chodzi, ustalone zostało dekretem z 19 IX 1946 r.<sup>15</sup>, tj. już w nowych warunkach ustrojowych.

Oto odpowiedni tekst dekretu: „1) Art. 1 otrzymuje brzmienie następujące: «art. 1 Czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy [...] wynosi bez wliczenia przerw odpoczynkowych najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin na dobę i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień» [...]”. Jak widać, dekret nie ograniczył się do zastąpienia w art. 1 dawnej liczby godzin (48 tygodniowo) — nową, mniejszą liczbę godzin pracy, jak to uczynił w odniesieniu do art. 5 i art. 8 pkt e) tejsze ustawy, lecz na nowo ustalił brzmienie

świadkami lansowania od pewnego czasu tego rodzaju umów, a to głównie dla rozwiązania problemu zatrudnienia kobiet, przy czym akcji tej patronuje Komitet Pracy i Płac (por. np. „Życie Warszawy” z 10 VIII 1961 r., Póletaty dla kobiet). Wiadomo także, że niekiedy nadaje się tym umowom — błędnie lub dla obejścia przepisów — nazwę „umowy zlecenia”.

<sup>14</sup> Orzecznictwo Sądu Najwyższego 1956, poz. 47.

<sup>15</sup> Dz. U. nr 51 z 1946 r., poz. 235.

tego przepisu jako całości. Wynika stąd, że intencją ustawodawcy ludowego nie było samo tylko obniżenie dopuszczalnej ilości czasu pracy, lecz także utrzymanie charakteru tej normy prawnej, jako normy ochronnej, zamykającej możliwość umownego ustalenia większej ilości czasu pracy.

Tak więc, choć trudno jest przeczyć, że cała ustawa o czasie pracy historycznie wywodzi się z poprzedniej formacji ustrojowej, jej art. 1 w brzmieniu obecnie obowiązującym należy uznać za normę prawną, która swą moc obowiązującą czerpie nie z dorozumianej, lecz wyraźnie stwierdzonej woli ustawodawcy ludowego, a co za tym idzie i argumentację zmierzającą do podważenia mocy obowiązującej tego przepisu lub do nadania mu treści, jakiej nie posiada na podstawie faktu pochodzenia ustawy z poprzedniej formacji ustrojowej, należy uznać za chybioną.

Oczywiście, zarówno cała ustawa, jak i poszczególne jej przepisy mogą być uważane za twór niedoskonały, wymagający pewnej aktualizacji, zwłaszcza wobec zmienionych i zmieniających się form gospodarowania. Można w związku z tym mówić o potrzebie „najlepszego dostosowania ustawodawstwa zwykłego do nowej bazy, co bezspornie należy do postulatów de lege ferenda a nie usprawiedliwia wniosku o wygaśnięcie niedoskonałych przepisów dotychczasowych”<sup>16</sup>.

Na tej cytacie stanowiska Sądu Najwyższego można by właściwie zakończyć tę kwestię. Skoro bowiem, jak to staraliśmy się wykazać, norma prawna określająca limit czasu pracy pochodzi od ustawodawcy ludowego — dla ustalenia jej mocy obowiązującej zbędne się staje konfrontowanie jej z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego<sup>17</sup>. Brak takiej konfrontacji mógłby jednak budzić niepokój.

#### V. ZASADA OGRANICZENIA CZASU PRACY

Wykładnikiem zasad ustroju i celów naszego państwa jest, jak wiadomo, konstytucja<sup>18</sup>. W niej też należy szukać wskazówek dla ustalenia prawnej treści zasady 8-godzinnego dnia pracy, jeżeli przyjmą, że sformułowanie odnośnego przepisu ustawy o czasie pracy budzi pod tym względem wątpliwości. Chodzi tu o ustalenie, czy zasada ta polega tylko na zakazie zatrudniania powyżej wskazanej liczby godzin dziennie (innymi słowy, czy wprowadza limit czasu pracy), czy też na ustanowieniu obowiązku pracy w tej ilości czasu, tzn. wprowadza normę czasu pracy; czy ustalenie w konkretnym przypadku mniejszej ilości czasu pracy jest dopuszczone przez prawo, czy mu przeciwne.

<sup>16</sup> Cyt. uchwała CICSN (przypis 14).

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Ibidem.

Na te pytania nie daje niestety odpowiedzi znane orzeczenie Sądu Najwyższego z 25 V 1953 r.<sup>19</sup>, które stwierdzając powszechność zasady 8-godzinnego dnia pracy wyjaśnia jedynie zakres jej zastosowania. Dlatego, chcąc uzyskać odpowiedź na postawione pytanie, należy ustalić właściwą treść art. 59 konstytucji, która z proponowanych wykładni ustawy o czasie pracy „najlepiej realizuje normę konstytucyjną”<sup>20</sup>.

Art. 59 konstytucji jest jedynym przepisem, który w swej treści zawiera wzmiankę o czasie pracy. Artykuł ten jest w całości poświęcony określeniu i zagwarantowaniu prawa obywateli do wypoczynku. Ustawodawca nie ogranicza się do zwykłej deklaracji: jako jedną z gwarancji, zapewniających robotnikom i pracownikom umysłowym realizację tego prawa wymienia „ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowe określenie dni wolnych od pracy, coroczne płatne urlopy”. Ochronny charakter tej normy konstytucyjnej jest zupełnie wyraźny. Ochrona pracownika może się jednak wyrażać już w samym tylko obniżeniu liczby godzin pracy, toteż stwierdzenie ochronnego charakteru tej normy prawnej, samo przez się nie przesądza jeszcze wszystkich jej konsekwencji prawnych. Wiemy jednak, że 8-godzinny dzień pracy, rozumiany jako limit czasu pracy, obowiązywał już od r. 1919; wiemy też że ustawowy zakaz zatrudniania pracowników powyżej tego limitu był w okresie międzywojennym aż nadto często omijany a nawet łamany<sup>21</sup>. Stąd też i zwrot o „urzeczywistnieniu ośmiogodzinnego dnia pracy”, użyty w ust. 2 art. 59 konstytucji można rozumieć jedynie jako aluzję do tej praktyki w okresie międzywojennym i podkreślenie, że w Polsce Ludowej chodzi o realizację tego prawa, które formalnie obowiązywało już przedtem. Pozostała część tego przepisu wskazuje na możliwość dalszego obniżenia limitu czasu pracy oraz na fakt, że w odniesieniu do niektórych rodzajów pracy ten limit został już, jeszcze przed uchwaleniem konstytucji, obniżony<sup>22</sup>.

Jak widać, art. 59 konstytucji nie daje podstaw do tego, aby zasadę 8-godzinnego dnia pracy rozumieć w ten sposób, że stwarza ona po stronie pracownika obowiązek pracy w tym właśnie wymiarze czasu.

Wprowadzenie takiego obowiązku w ramach tego artykułu byłoby zupełnie niewytłumaczalne, skoro raczej art. 14-ty, stawiający pracę na należnym jej piedestale, nastęrczał ku temu okazję. Tymczasem art. 14 nie tylko nie zawiera żadnej wzmianki o czasie pracy, lecz nawet nie

<sup>19</sup> Orzeczenie SN, nr I. C. 1881/52.

<sup>20</sup> Por. S., Rozmaryn, *Konstytucja jako ustawa zasadnicza PRL*, Warszawa 1961, s. 265.

<sup>21</sup> Por. M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918—1939*, Warszawa 1960, s. 212 i n.

<sup>22</sup> Por. np. Uchwałę Rady Ministrów z 21 VI 1950 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w zakładach podległych Min. Przemysłu Ciężkiego (M. P. nr A-79 poz. 921).

daje wskazówek, jak ma się konkretyzować obowiązek pracy, o którym mówi. Toteż za słuszny należy uznać pogląd, że wyraża on raczej „ogólną tendencję ustrojową postulującą taki układ stosunków, przy którym każdy obywatel żyłby z własnej pracy”<sup>23</sup>. W warunkach zróżnicowanych form realizacji obowiązku pracy<sup>24</sup> ściśle wymierzanie przez przepis konstytucyjny obowiązującej ilości czasu pracy byłoby zarówno niezrozumiałe jak i niecelowe, już choćby dlatego, że stawiałoby przed państwem zadania, którym nie zawsze mogłoby sprostać.

Wypada wreszcie podnieść jeszcze jeden argument. Art. 59 ust. 2 konstytucji mówiąc o urzeczywistnieniu 8-godzinnego dnia pracy, jako gwarancji prawa obywateli do wypoczynku, przyznaje to prawo wszystkim robotnikom i pracownikom umysłowym bez względu na charakter i rodzaj zatrudnienia. Konstytucja nie wprowadza żadnego rozróżnienia w tym względzie, w szczególności zaś nie czyni różnicy pomiędzy pracownikami, zatrudnionymi przez przedsiębiorstwa i instytucje państwowe a pracownikami spółdzielni, czy też pracownikami zatrudnionymi przez osoby prywatne<sup>25</sup>. Wykładnia tego przepisu zmierzająca do wykazania, że zawiera on po stronie pracownika stwierdzenie obowiązku wykonywania pracy w ciągu ośmiu godzin dziennie, prowadziłyby do uznania, że konstytucja ustanawia obowiązek pracy również na rzecz prywatnego pracodawcy. Tego rodzaju ustawowy obowiązek byłby we współczesnym świecie czymś niezwykłym — nawet w ustroju kapitalistycznym — i musiałby zupełnie wyraźnie wynikać z ustawy<sup>26</sup>.

Przepis art. 59 konstytucji należy więc rozumieć w ten sposób, że gwarantuje on wszystkim pracownikom minimum wypoczynku, nakładając na pracodawców obowiązek niezatrudniania ich ponad ustawowo określone granice czasu pracy. I mimo, że przepis ten wspomina o 8-godzinnym dniu pracy nie ilościowe określenie limitu czasu pracy ma tu istotną rolę, lecz sam fakt ograniczenia. Z tego bowiem faktu należy wysnuć wniosek, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wpływających z konstytucji, jest zasada ograniczenia czasu pracy. Z tą zasadą, rzeczywiście powszechną w prawie pracy, w pełni harmonizuje sformułowanie art. 1 ustawy o czasie pracy w obowiązującym

<sup>23</sup> W. Szubert, *Zasady prawa pracy* w: Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicka, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 44.

<sup>24</sup> W. Szubert, (op. cit.) daje wyraz pogładowi, że nawet „w perspektywie przyszłości zasada ta nie może oznaczać bynajmniej, aby każdy obywatel miał być zobowiązany do wstąpienia w stosunek pracy (pracowniczy, czy spółdzielczy)”.

<sup>25</sup> Według danych GUS-u za 1964 r w gospodarce nieuspołecznionej poza rolnictwem czynnych zawodowo było 431,9 tys. osób; po odjęciu od tej liczby 191,7 tys. osób pracujących na własny rachunek i 11,7 tys. pomagających członków rodziny pozostaje poważna liczba 228,5 tys. osób pozostających w stosunku pracy z prywatnymi pracodawcami (patrz Rocznik Statystyczny 1965, s. 35 tabl. 20).

<sup>26</sup> Por. A. Huck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts* t. I, z. 2, wyd. 6, s. 189—190.



brzmieniu. Harmonizuje z nią także art. 2 ustawy o czasie pracy, z którego wynika, że określenie obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy tzn. określenie normy czasu pracy następuje w drodze umowy, która w konkretnym przypadku może ustalić tę normę poniżej ustawowego limitu<sup>27</sup>. Nie może natomiast tego limitu przekroczyć. Wydaje się, że takie właśnie rozumienie art. 1 ustawy o czasie pracy należy uznać za najbardziej zgodne z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego, wyrażonymi w przepisach konstytucji.

## VI. PRAKTYCZNA PRZYDATNOŚĆ ZASADY OGRANICZENIA CZASU PRACY

Te egzegetyczne wywody mają zupełnie praktyczne cele. Pogląd, w myśl którego przepisy o czasie pracy ograniczają dopuszczalny czas pracy do określonego przez ustawę limitu i nie stawiają przeszkód w umownym uregulowaniu normy czasu pracy poniżej tego limitu, wydaje się nie tylko najbardziej harmonizować z humanistyczną treścią naszego ustroju, lecz także z aktualnymi metodami i potrzebami gospodarki planowej.

Ostatnie badania nad zagadnieniem czasu pracy wykazują, że nie istnieje jakieś jednolite optimum czasu pracy i że normy tego czasu, uznane za optymalne, mogą się pomiędzy sobą poważnie różnić, zarówno w zależności od rodzaju pracy, jak i w zależności od stopnia zdolności pracowniczej<sup>28</sup> różnych kategorii pracowników<sup>29</sup>. Ponadto normy czasu pracy, uznane w pewnym punkcie historycznym za optymalne, dezaktualizują się z biegiem czasu w miarę narastającego postępu technicznego, wzrostu dobrobytu i rozwoju kulturalnego ludności. Tempo tego rozwoju w naszych warunkach jest coraz to większe nie zawsze jednak jednokowe we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego.

W tej sytuacji ustawa o czasie pracy tzn. ustalony na drodze ustawowej obowiązek pracy w określonym rozmiarze stanowiłby poważną przeszkodę w realizacji jednej z prawidłowości naszego ustroju, za jaką jest uznawane stopniowe skracanie czasu pracy. W przeciwieństwie do tego uznanie, że ustawa określa jedynie limit czasu pracy z zachowaniem możliwości umownego konkretyzowania normy czasu pracy stwarza konstrukcję dostatecznie elastyczną i tym samym przydatną dla

<sup>27</sup> Por. S. Dzwonkowski, W. Masewicz, *Czas pracy, komentarz*; Warszawa 1968 s. 31.

<sup>28</sup> Przez „zdolność pracowniczą” rozumiem te wszystkie cechy, które decydują o większej lub mniejszej możliwości udziału pracownika w procesie pracy; zdolność pracownicza różnicuje się w zależności od takich czynników, jaką fizyczna zdolność do pracy, wykształcenie, staż, praktyka, płeć, wiek itp. i stanowi niejako „potencjalną wydajność” pracy.

<sup>29</sup> Por. Rosner, *Czas pracy...*, op. cit., s. 112.

zapewnienia ilości pracy odpowiadającej r z e c z y w i s t y m potrzebom, pozwalając przy tym na stopniowe skracanie czasu pracy w poszczególnych dziedzinach działalności, bez zmiany ustawy.

Nie należy się przy tym obawiać dowolności: istnieją już dostatecznie wykształcone i wypróbowane narzędzia oddziaływania centralnych ośrodków dyspozycji państwowej na jednostki gospodarki uspołecznionej, a te grają tu główną rolę, ażeby uchronić gospodarkę narodową przed nieuzasadnionymi technicznie, ekonomicznie i socjalnie decyzjami. Narzędzia te to związanie służbowe uspołecznionych pracodawców instrukcjami jednostek nadrzędnych z jednej strony, a zainteresowanie załóg w ekonomicznych wynikach swych zakładów pracy — z drugiej,

#### LE PROBLÈME DE LA NORME DE LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LA LÉGISLATION POLONAISE

##### R é s u m é

En constatant la signification de clef de la problématique de la durée du travail dans les sciences économiques et dans la politique sociale, l'auteur souligne la diversité des aspects sous lesquels ce phénomène peut être examiné. Cet article est consacré à l'examen de l'aspect juridique. D'après l'auteur — de lege lata le problème est contenu dans la question, quel caractère juridique possède la norme de la durée du travail, c'est-à-dire, si elle résulte de la loi ou du contrat. En polémisant avec l'opinion consacrée par usage que la durée du travail de 8 heures par jour et de 46 heures par semaine ont en Pologne un caractère de la norme législative, c'est-à-dire, que le devoir de la prestation du travail dans cette dimension résulte de la loi, l'auteur à la base de l'analyse de la loi restant en vigueur, fondamentale dans ce domaine sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce (de 1919) et des arrêtés de la Constitution correspondants vient à la conclusion qu'en Pologne la norme législative de la durée du travail n'existe pas, mais une limite législative, qui n'est pas à dépasser (sauf les cas prévus par la loi). Or, le devoir du travail dans la dimension déterminée me résulte pas de la loi mais du contrat, conclu entre le travailleur et l'employeur (ou de la convention collective).

De lege ferenda la problématique de la durée du travail en aspect juridique est limitée — à l'opinion de l'auteur — à la question, quelle construction juridique assure le mieux la réalisation des postulats, déclarés comme justes, de la politique sociale et économique par rapport à la durée du travail. L'auteur constate que l'introduction de la norme législative de la durée du travail constituerait un obstacle superflu dans la réalisation d'une des régularités du régime socialiste et raccourcissement progressif de la durée du travail est estimé comme l'une de ces régularités. Cependant la détermination par la loi seulement de la limite de la durée du travail, en conservant la possibilité de concrétiser la norme de la durée du travail en voie du contrat, crée une construction élastique, qui laisse raccourcir progressivement la durée du travail dans les domaines particuliers de l'activité, selon des besoins réels — sans nécessité du changement de la loi.

En quelque sorte en marge de ses arguments l'auteur vient à la conclusion que l'un des principes fondamentaux du droit du travail c'est le principe de la limitation de la durée du travail.