

<http://dx.doi.org/10.16926/gea.2022.02.04>

dr Olgierd KUCHARSKI

<https://orcid.org/0000-0002-9633-9281>

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: o.kucharski@ujd.edu.pl

Regulacje szczególne dotyczące czasu pracy w muzeach. Ujęcie krytyczne

Streszczenie

W artykule dokonano analizy przepisów o działalności kulturalnej w zakresie czasu pracy pracowników w muzeach. Przepisy ustawy obejmują bardzo zróżnicowaną grupę podmiotów w szczególności: teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. Zakresy ich działalności i wynikająca z nich konieczność organizacji czasu pracy zatrudnianych pracowników są diametralnie odmienne. To powoduje, że odnosząc się do instytucji opisywanej w tym artykule, tj. muzeum, regulacje dotyczące czasu pracy zawarte w ustawie o działalności kulturalnej są często nieadekwatne do faktycznych zasad funkcjonowania.

Bardzo istotne jest również to, że przepisy o czasie pracy, a zwłaszcza odnoszące się do konieczności poszanowania czasu wolnego pracownika, są zaliczane do praw człowieka drugiej generacji. Ograniczanie w tym zakresie praw pracowniczych powinno być głęboko uzasadnione. Tymczasem w odniesieniu do pracowników muzeów regulacje czasu zawarte w ustawie o działalności kulturalnej budzą poważne zastrzeżenia.

Słowa kluczowe: czas pracy, okresy rozliczeniowe czasu pracy, systemy czasu pracy, muzea.

Wstęp

Instytucjami, gdzie z założenia zabytki podlegają najbardziej kompleksowej ochronie są muzea. Są to wyspecjalizowane podmioty, w których obok ekspozycje zbiorów prowadzi się również m.in. prace konserwatorskie, badania naukowe, a niekiedy i terenowe¹. To powoduje, że w stosunku do zatrudnianych tam

¹ Wynika to m.in. z art. 2 ww. ustawy, gdzie zapisano, że celem muzeów jest m.in. „gromadzenie zabytków w statutowo określonym zakresie; [...] przechowywanie gromadzonych zabytków,

osób pojawiają się różne wymagania związane z zakresami wykonywanych przez nie obowiązków. To również było przyczyną objęcia ich pragmatyką pracowniczą dotyczącą pewnych aspektów ich czasu pracy². Przepisy regulujące te kwestie zostały zgrupowane w akcie prawnym dotyczącym ogólnie pracowników wszystkich instytucji kultury³. Wyłączone z tej regulacji zostały jedynie instytucje kultury, które nie korzystają z jakiegokolwiek wsparcia finansowego organów publicznych⁴.

W szczególności ustawodawca uznał, że należy pracodawcom kierującym instytucjami prowadzącymi działalność kulturalną, a więc i muzealną, zapewnić możliwość rozliczania czasu pracy w dwunastomiesięcznych okresach rozliczeniowych, stosowania przerywanego systemu czasu pracy, nie limitować pracy w niedziele, kumulowania odbierania dni wolnych razem z udzielanymi urlopami⁵. Szczegóły tych rozwiązań zostaną przedstawione w dalszej części artykułu, natomiast teraz należy wskazać, że te przepisy weszły w życie 4 maja 2002 r.⁶ Wprowadzając te zmiany, ustawodawca kierował się koniecznością zapewnienia pewnej elastyczności w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy, związanym z funkcjonowaniem instytucji kultury, której nie zapewniały ówczesne regulacje Kodeksu pracy⁷. Należy jednak zauważyć, że o ile w momencie wprowadzania w instytucjach kultury tych przepisów były one odmienne od obowiązujących przepisów o czasie pracy, o tyle ten stan uległ zmianie od 2013 roku w zakresie najważniejszego rozwiązania, jakim jest dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy, oraz wprowadzania nowych procedur stosowania przerywanego

w warunkach zapewniających im właściwy stan zachowania i bezpieczeństwo, oraz magazynowanie ich w sposób dostępny do celów naukowych; zabezpieczanie i konserwację zbiorów oraz, w miarę możliwości, zabezpieczanie zabytków archeologicznych nieruchomości oraz innych nieruchomości obiektów kultury materialnej i przyrody; urządzenie wystaw stałych i czasowych; organizowanie badań i ekspedycji naukowych, w tym archeologicznych; prowadzenie działalności edukacyjnej”, ustawa z dnia 21 listopada 1996r o muzeach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 902).

² Pojęcie pragmatyki pracowniczej zostało wyjaśnione w pracy W. Sanetra, *Pragmatyka zawodowa. Pojęcie i systematyka. Miejsce w systemie źródeł prawa*, [w:] K.W. Baran, Z. Góról (red.), *System prawa pracy*, t. 11: *Pragmatyki pracownicze*, red. serii: K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 43 i nn.

³ Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194), zwana dalej ustawą o działalności kulturalnej.

⁴ M. Rycak, A. Rycak, *Status prawny pracowników kultury*, [w:] K.W. Baran, Z. Góról (red.), *System prawa...*, s. 1204.

⁵ Samo pojęcie czasu pracy nie jest analizowane w tymże artykule, natomiast w tym zakresie można polecić m.in.: K. Walczak, *Czas pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 379–380; K. Rączka, *Czas pracy*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. serii: K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 608–620; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 759–760; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 335–338.

⁶ Wprowadzone ustawą z dnia 20 marca 2002 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2002 r. Nr. 41, poz. 364).

⁷ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwany dalej Kodeksem pracy.

systemu czasu pracy⁸. Zmiana tych przepisów Kodeksu pracy była motywowana koniecznością wprowadzenia elastycznych rozwiązań, mających na celu dostosowywanie się do dynamicznych zmian ekonomicznych, społecznych, technicznych i technologicznych⁹.

Niezależnie od motywów zmian przepisów dotyczących czasu pracy należy wskazać, że pojawienie się przypadków, kiedy zapisy pragmatyk pracowniczych nie różnią się od przepisów ogólnych, rodzi pytanie o sens istnienia przepisów szczegółowych. Temu zagadnieniu w oparciu o przepisy dotyczące czasu pracy w muzeach podlegających ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej zostanie poświęcona ta praca¹⁰.

1. Stosowanie przepisów kodeksu pracy

Punktem wyjścia do dokonania analizy regulacji czasu pracy pracowników muzeów jest art. 26a ustawy o instytucjach kultury, z którego wynika, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie do pracowników instytucji kultury stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Jest to typowa regulacja o charakterze kolizyjnym, której skutkiem jest usunięcie ewentualnych sprzeczności w trakcie stosowania prawa. Takie rozwiązanie powoduje, że nie ma wątpliwości, że aktem podstawowym w zakresie czasu pracy jest Kodeks pracy, a ustawa o działalności kulturalnej będzie wyłączną podstawą do stosowania rozwiązań o: rozliczaniu czasu pracy w dwunastomiesięcznych okresach rozliczeniowych, stosowaniu przerywanego systemu czasu pracy, nie limitowaniu pracy w niedziele, kumulowaniu odbierania dni wolnych razem z udzielanymi urlopami. Natomiast w pozostałym zakresie należy stosować przepisy Kodeksu pracy. Wynika to również z treści art. 5 Kodeksu pracy, który wskazuje, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników jest regulowany przepisami szczególnymi, to przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami¹¹.

2. Okres rozliczeniowy

Rozwiązaniem, które odgrywa kluczową rolę, jeśli chodzi o zapewnienie elastyczności w zarządzaniu czasem podległych pracowników, jest okres rozlicze-

⁸ Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896).

⁹ K. Rączka, *Czas...*, s. 640, K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, s. 66–71.

¹⁰ Warto wskazać, że tematyka dotycząca czasu pracy w instytucjach kultury w literaturze polskiej była poruszana m.in. w pracach: M. Gładoch, *Specyfika zatrudnienia artystów na podstawie umowy o pracę*, PiZS 2018, nr 11, s. 28–32; M. Culepa, *Kadry i płace w instytucjach kultury*, Warszawa 2021; G. Sobota, *Czas pracy – zagadnienia problemowe*, Wrocław 2014.

¹¹ Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 14

niowy czasu pracy¹². By wyjaśnić jego funkcje, należy odnieść się do normy czasu pracy (w polskim prawie pracy została ona określona w art. 129 § Kodeksu pracy) – wynosi 8 godzin na dobę w przeciętnie czterdziestogodzinnym tygodniu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy nie dłuższym niż 4 miesiące. Konstrukcja okresu rozliczeniowego powoduje, że można planować czas pracy nawet po 6 dni roboczych i ponad 40 godzin pracy w niektórych tygodniach, by w pozostałych pracować krócej, jednakże tak, aby przeciętnie osiągnąć 40 godzin pracy tygodniowo i 5 dni roboczych na tydzień. Zatem im dłuższy okres rozliczeniowy czasu pracy, tym pracodawca ma większą elastyczność w planowaniu i efektywnym wykonywaniu pracy. Skutkiem tego jest jednak nierównomierne obciążenie pracownika, ponieważ mogą być miesiące, gdy wykonuje swoje czynności bardzo intensywnie po 6 dni roboczych w tygodniu i miesiące, gdy – odbierając „nadpracowany” wcześniej czas pracy – pracuje z dużo mniejszą intensywnością.

W przypadku pracowników instytucji kultury wprowadzenie możliwości aż dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego już w 2002 r. było związane ze specyfiką tej branży, zwłaszcza teatrów, filharmonii. Wydaje się, że w muzeach w praktyce rzadko jest realna potrzeba stosowania, aż tak długiego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Typowa działalność muzeum np. wystawiennicza jest związana ze stałymi godzinami pracy.

Z przepisu art. 26b ustawy o działalności kulturalnej wynika, że okres rozliczeniowy czasu pracy w instytucji kultury może, z uzasadnionych przyczyn dotyczących organizacji pracy oraz pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, zostać przedłużony do 12 miesięcy.

Ograniczenia zawarte w możliwości stosowania takiego rozwiązania nie mają bardzo restrykcyjnego charakteru. Pracodawca może ponadto wprowadzić krótszy okres rozliczeniowy czasu pracy, np. sześciomiesięczny.

Istotnym wymogiem formalnym związanym z wprowadzeniem dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego jest natomiast konieczność zachowania procedury, która zależy od tego, czy w danym podmiocie obowiązuje układ zbiorowy prawa pracy czy nie. W przypadku objęcia instytucji kultury układem zbiorowym prawa pracy należy zawrzeć zapis w tym zakresie w treści układu, co powoduje, że powinno się wcześniej uzyskać zgodę zakładowych organizacji związkowych. Gdy w muzeum zaś nie ma organizacji związkowych, stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy może nastąpić jedynie po zawarciu porozumienia pomiędzy pracodawcą i pracownikami, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

Opisywane rozwiązanie stało się mocno problematyczne po 23 sierpnia 2013 r., kiedy to nastąpiła nowelizacja Kodeksu pracy, do którego również wprowadzono

¹² K. Rączka, *Czas...*, s. 639–642; K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., s. 767.

możliwość stosowania dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego dla wszystkich pracodawców w art. 129 § 2 Kodeksu pracy, a procedury jego wprowadzenia w art. 150 § 3 i 4¹³. Aktualny stan prawny powoduje, że dwa akty prawne regulują w taki sam sposób takie samo rozwiązanie prawne. Jest to naruszenie zasad racjonalności i sensowności tworzenia prawa. Nie ma żadnego uzasadnienia, aby nadal ustawa o działalności kulturalnej zawierała w sobie przepis o dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Powielanie takich samych rozwiązań prawnych w aktach prawnych, które teoretycznie znajdują się w relacji *lex specialis* i *lex generalis*, skutkuje inflacją prawa i obniżaniem zaufania do ustawodawcy i jego racjonalności.

3. Rozkłady czasu pracy

W art. 26b ust. 3 ustawy o działalności kulturalnej przewidziano, że rozkłady czasu pracy powinny być tworzone dla zatrudnionych pracowników na okresy co najmniej dwutygodniowe. W okresie tworzenia tej regulacji było to rozwiązanie o bardzo istotnym charakterze, ponieważ nie było innych przepisów prawa dotyczących tej kwestii. W doktrynie prawa pracy w następujący sposób definiowano ten termin. A. Sobczyk określa rozkład czasu pracy, jako model organizacji czasu pracy w ramach konkretnego systemu czasu pracy, w którym powinny zostać określone dni i godziny pracy poszczególnych pracowników lub ich grup, a jeżeli pracodawca stosuje pracę zmianową, to rozkład czasu pracy powinien określać również czas pracy na poszczególnych zmianach¹⁴. Inaczej rzecz ujmując K. Rączka, dla którego rozkład czasu pracy to „sposób zagospodarowania nominalu czasu pracy wynikającego z danego systemu czasu pracy z uwzględnieniem dopuszczonych w jego ramach maksymalnych norm czasu pracy, okresów rozliczeniowych oraz przerw w pracy”¹⁵. Jeszcze inną definicję wskazuje M. Rycak, określając rozkład czasu pracy jako „sposób rozplanowania czasu pracy, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy w poszczególnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego”¹⁶. W praktyce oznacza to, że rozkłady czasu pracy, potocznie nazywane grafikami czy harmonogramami czasu pracy, określają, w jakich dniach i w których godzinach pracownik ma wykonywać prace. Wydaje się, że szczególnie ważne znaczenie mają w teatrach, filharmoniach, gdzie ze względu na repertuar i jego zmienność, należy pracownikom zagwarantować pewną ochronę w zakresie prawa do planowania swo-

¹³ Dz. U. z 2013 r. poz. 896.

¹⁴ A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 159.

¹⁵ K. Rączka, *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy na gruncie kodeksu pracy*, PiZS 2004, nr 2, poz. 30.

¹⁶ M.B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, s. 60.

jego czasu wolnego. W muzeach praca ma raczej charakter ustabilizowany i, generalnie, poza przypadkami nagłych zastępstw, grafiki nie są często zmieniane¹⁷.

Dokonując oceny tego rozwiązania prawnego, należy jednak ponownie odnieść się do nowelizacji Kodeksu pracy, obowiązującej od 23 sierpnia 2013 r., w której wprowadzono do tego aktu prawnego art. 129 § 3 kodeksu pracy z którego wynika, że

rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład¹⁸.

Zatem obowiązująca ustawa o działalności kulturalnej reguluje mniej korzystnie dla pracownika zasady tworzenia i informowania o rozkładach czasu pracy. Jeżeli by uznać, że harmonogramy czasu pracy mają jedynie techniczny charakter, nie byłoby powodu do krytyki tego rozwiązania. Jednak obecnie uznaje się powszechnie, że wszystkie rozwiązania dotyczące gwarantowania należnego odpoczynku pracownika zaliczane są do drugiej generacji praw człowieka, a ich celem jest nie tylko zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez wymuszenie obowiązkowych odpoczynków, ale również, a może przede wszystkim, bardzo ważnego poszanowania dla życia prywatnego każdego pracownika¹⁹. W szczególności ochrona czasu do prywatności służy rozwojowi osobistemu pracownika, ochronie jego życia rodzinnego, rozwojowi jego zainteresowań, ale również ochronie prawa do uczestnictwa w życiu publicznym, politycznym. Wydaje się, że w XXI wieku to właśnie te wartości powinny być szczególnie chronione. Pracownik może je wykorzystywać tylko wtedy, gdy ma zapewnioną pewną stabilność w zakresie określenia kiedy dokładnie – w jakich godzinach i dniach – ma wykonywać pracę w dłuższej perspektywie czasu. Jedynie w takiej sytuacji może planować swoje życie prywatne. Aktualny przepis zawarty w Kodeksie pracy dużo bardziej chroni pracownika niż rozwiązanie w ustawie o działalności kulturalnej.

Wydaje się również, że wprowadzenie dwutygodniowych rozkładów czasu pracy nie ma uzasadnienia w odniesieniu do pracowników muzeów, ze względu na specyfikę funkcjonowania tych podmiotów, gdzie nie występuje aż taka

¹⁷ Żaden akt prawny nie reguluje zasad zmiany wprowadzonego już rozkładu czasu pracy. Na marginesie należy jedynie dodać, że nadal zachowuje aktualność stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (zawarte w Rzeczpospolita z dnia 20.08.2013; <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art5419521-kodeks-pracy-brak-obowiazkowych-grafikow-dla-pracownikow-grozi-mandatem>, [dostęp: 20.11.2022]), że zmiany rozkładów czasu pracy są możliwe w trakcie trwania okresu, na który były sporządzone, ale tylko, gdy istnieją ku temu obiektywne przyczyny np. choroba, urlop na żądanie. Procedury w tym zakresie powinny być jednak zawarte w sposób ścisły w przepisach wewnątrzzakładowych.

¹⁸ Dz. U. z 2013 r. poz. 896.

¹⁹ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 206.

zmiennosc zapotrzebowania na prace pracownika niz np. teatrze. Taka ocena powoduje, ze pojawia sie pytanie, czy ustawa o dzialalnosci kulturalnej w tym zakresie nie obejmuje podmiotow zbyt zroznicowanych pod wzgledem zasad codziennego funkcjonowania i nie powinno zostac ograniczone stosowanie np. aktualnie analizowanego rozwiazania prawnego tam, gdzie jest taka uzasadniona potrzeba, np. tylko do instytucji wystawiajacych przedstawienia (teatrow, operetek, filharmonii). W odniesieniu do pozostalych, np. muzeow, bibliotek utrzymanie dwutygodniowego okresu, na ktory sporzadza sie harmonogram czasu pracy, powoduje naruszenie wartosci chronionych przez prawa czlowieka nalezace do drugiej generacji. Dodatkowo do takiej oceny moze sklaniac objecie pracownikow dwunastomiesiecznym okresem rozliczeniowym czasu pracy, co kompleksowo powoduje w skutkach, ze rownowaga pomiedzy czasem pracy a prawem do prywatnosci moze byc w istotnym stopniu zaburzona na niekorzysc tego ostatniego.

4. Przerwany czas pracy

Kolejnym rozwiazaniem, ktore miało dostosowac czas pracy w instytucjach kultury do ich specyfiki, jest przerwany system czasu pracy²⁰. Najogolniej – sprowadza sie on do tego, ze mozna w trakcie dniowki roboczej zaplanowac przerwę niewliczaną do czasu pracy, co powoduje, ze pracownik moze wykonywac prace rano i po poludniu²¹. Jest to niezwykle przydatne narzedzie dla instytucji takich jak teatry, filharmonie, gdzie spektakle odbywaja sie przed poludniem i popoludniu. Dzieki temu systemowi pracownicy moga obslugiwac w jednym dniu wszystkie widowiska. Wprowadzajac te przepisy w 2002 r. dla instytucji kultury, ustawodawca zdecydowal sie na odformalizowanie wymogow w zakresie mozliwosci stosowania przerwanego systemu czasu pracy poprzez brak koniecznosci uzyskania dla jego uzycia zapisu w ukkladzie zbiorowym prawa pracy, czego wymagalaly przepisy art. 139 Kodeksu pracy dla tego systemu. Dzieki temu w instytucjach kultury mozna bylo pracowac w tym systemie czasu pracy, nawet gdy nie bylo zwiazkow zawodowych lub nie byly objete ukladem zbiorowym prawa pracy. Taka sytuacja, jak w wyzej opisanych regulacjach, trwala az do 2013 r.²², kiedy to w Kodeksie pracy dokonano uproszczenia procedury wprowadzania przerwanego systemu czasu pracy dla wszystkich pracodawcow. W szczegolnosci z art. 139 Kodeksu pracy wynika, ze aktualnie system przerwany czasu pracy moze byc wprowadzony ukladem zbiorowym prawa pracy lub porozumieniem z zakladowa organizacja zwiazkowa, a jezeli taka nie dziala u danego pracodawcy, to w porozumieniu z przedstawicielem pracownikow wy-

²⁰ Art. 26 c ustawy o dzialalnosci kulturalnej.

²¹ Pojecie tego systemu zostalo scharakteryzowana m.in. w pracach: K. Rączka, *Czas...*, s. 631–635; K. Walczak, op. cit., s. 384; T. Liszcz, op. cit., s. 343.

²² Dz. U. z 2013 r. poz. 896.

łoniom w trybie przyjętym u danego pracodawcy²³. Przepisy Kodeksu pracy zapewniają wypełnienie funkcji ochronnej prawa pracy – ale co warto wskazać – również są adekwatne do zapewnienia ochrony praw człowieka drugiej generacji. Ustawa o działalności kulturalnej w tym zakresie nie zapewnia należytej ochrony pracownikom. Nie można zidentyfikować istotnych wartości, które by przemaływały za utrzymaniem takiego stanu rzeczy. Dlatego, w moim przekonaniu, powinno nastąpić objęcie pracowników instytucji kultury w zakresie wprowadzania przerywanego systemu czasu pracy regulacjami analogicznymi do tych w Kodeksie pracy, o ile nie samym Kodeksem pracy.

Ustawa o działalności kulturalnej łączy możliwość pracy w przerywanym systemie czasu pracy z równoważnym systemem czasu pracy, co jest wyłączone w Kodeksie pracy²⁴. W tym jednak zakresie wydaje się, że w drodze nowelizacji przepisu Kodeksu pracy, a więc prostego zabiegu techniki legislacyjnej, można wprowadzić takie, satysfakcjonujące wszystkie strony, rozwiązanie prawne bez konieczności utrzymywania odrębnej regulacji czasu pracy w ustawie o działalności kulturalnej.

5. Dni wolne

Ustawa o działalności kulturalnej przewiduje również możliwość udzielania dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, łącznie z urlopem wypoczynkowym²⁵. Takie rozwiązanie generalnie dotyczy instytucji takich jak teatry, filharmonie i opery działające sezonowo, w odniesieniu do pozostałych instytucji jest zasadniczo potrzebne w przypadku, gdy dana jednostka nie jest objęta dwunastomiesięcznym okresem rozliczeniowym czasu pracy²⁶. Wydaje się, że w odniesieniu do tego przepisu prawnego wystarczyłoby również, tak jak w odniesieniu do przerywanego systemu czasu pracy, wprowadzenie regulacji w drodze nowelizacji przepisu Kodeksu pracy w tym zakresie, a więc prostego zabiegu techniki legislacyjnej, bez konieczności utrzymywania odrębnej regulacji czasu pracy w ustawie o działalności kulturalnej.

6. Praca w niedzielę

Ostatnim rozwiązaniem odnoszącym się do czasu pracy zawartym w ustawie o działalności kulturalnej jest przepis wskazujący, że pracownik instytucji kultury

²³ Dokładnej charakterystyki tego systemu dokonano w pracach: K. Rączka, *Czas...*, s. 663–666; M. Rycak, A. Rycak, *Status prawny...*, s. 1232–1237; W. Sanetra, op. cit., s. 713–714; K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., s. 785–786; T. Liszcz, op. cit., s. 348.

²⁴ Co jest regulowane w art. 26c ust. 3 ustawy o działalności kulturalnej oraz w art. 139 Kodeksu pracy.
²⁵ Art. 26d ustawy o działalności kulturalnej.

²⁶ Poglębione wiadomości dotyczące istoty przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy można znaleźć m.in. w: K. Rączka, *Czas...*, s. 635–638; M. Rycak, A. Rycak, *Status prawny...*, s. 1237–1238; K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., s. 766.

może pracować w każdą niedzielę²⁷. Jest to zliberalizowanie ochrony pracownika w stosunku do regulacji Kodeksu pracy, w którym jest wskazane, że pracownik powinien mieć co najmniej jedną na cztery niedziele wolną od pracy za wyjątkiem osób pracujących w tzw. „weekendowym” systemie czasu pracy²⁸. Takie rozwiązanie zawarte w ustawie o działalności kulturalnej jest związane ze specyfiką wszystkich instytucji kultury, których misja polega właśnie na zapewnieniu możliwości korzystania z nich w dni dla innych wolne od pracy.

Jednak wydaje się, że tego typu klauzula równie dobrze mogłaby się znaleźć w Kodeksie pracy na zasadzie analogicznego rozwiązania dopuszczającego w ogóle prace w niedziele i święta w instytucjach kultury określonego w art. 151¹⁰ ust. 9 pkt. h Kodeksu pracy.

Zakończenie

Podsumowując powyższą analizę, należy wskazać, że ustawodawca objął przepisami o działalności kulturalnej bardzo zróżnicowaną grupę podmiotów. Zgodnie z art. 2 ustawy o działalności kulturalnej formami organizacyjnymi działalności kulturalnej są w szczególności: teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. Zakresy ich działalności i wynikająca z nich konieczność organizacji czasu pracy zatrudnianych pracowników są diametralnie odmienne. Inaczej wyglądają potrzeby planowania czasu pracy osób zatrudnionych w teatrach czy filharmoniach, a zupełnie inaczej w muzeach lub galeriach sztuki. To powoduje, że odnosząc się do instytucji opisywanej w tym artykule, tj. muzeum, regulacje dotyczące czasu pracy zawarte w ustawie o działalności kulturalnej są często nieadekwatne do faktycznych zasad funkcjonowania.

Pojawia się zatem fundamentalne pytanie o sens utrzymywania pragmatyki pracowniczej w odniesieniu do czasu pracy pracowników muzeów. Wydaje się, że o ile w 2002 r., gdy regulacje ustawy o działalności kulturalnej wchodziły w życie, były potrzebne, a nawet konieczne, o tyle po 2013 r. i zliberalizowaniu przepisów Kodeksu pracy stały się zbędne. Do takich wniosków prowadzą przeprowadzone analizy. Nawet gdy należy zachować jakąś szczególnie istotną odrębność w stosunku do czasu pracy instytucji kultury, to wystarczy tego dokonać w drodze nowelizacji przepisów Kodeksu pracy. Sprzyjałoby to spójności i zachowaniu systemowości prawa.

²⁷ Art. 26e ustawy o działalności kulturalnej.

²⁸ Art. 151¹² Kodeksu pracy oraz art. 144 Kodeksu pracy. Istota tego rozwiązania prawnego została scharakteryzowana m.in. w: K. Rączka, *Czas...*, s. 706–715; M. Rycak, A. Rycak, *Status prawny...*, s. 1237–1238; K. Walczak, op. cit. s. 394; K. Jaśkowski, E. Maniewska, op. cit., s. 846; T. Liszcz, op. cit., s. 357–359.

Argumentem podbudowującym tę tezę jest również fakt, że autorytet ustawodawcy i prestiż prawa obniża sytuacja, gdy przepisy różnych aktów prawnych zawierają takie same regulacje dotyczące czasu pracy, a tak jest w odniesieniu do dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz, w zasadniczym zakresie, do przerywanego systemu czasu pracy.

Bardzo istotne jest również to, że przepisy o czasie pracy, a zwłaszcza odnoszące się do konieczności poszanowania czasu wolnego pracownika, są zaliczane do praw człowieka drugiej generacji. Ograniczanie w tym zakresie praw pracowników muzeów regulacje czasu zawarte w ustawie o działalności kulturalnej budzą poważne zastrzeżenia. Ich sytuacja w odniesieniu do rozkładów czasu pracy, możliwości wprowadzenia dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy, przerywanego systemu czasu pracy jest gorsza niż osób zatrudnionych wyłącznie w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, bez dostatecznie uzasadnionych merytorycznie przyczyn.

Wydaje się, że ustawodawca w 2013 r., nowelizując Kodeks pracy, zapomniał o przepisach ustawy o działalności kulturalnej.

Bibliografia

Literatura

- Culepa M., *Kadry i płace w instytucjach kultury*, Warszawa 2021.
- Głądoch M., *Specyfika zatrudnienia artystów na podstawie umowy o pracę*, PiZS 2018, nr 11.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Rączka K., *Czas pracy*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. serii: K.W. Baran, Warszawa 2021.
- Rączka K., *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy na gruncie kodeksu pracy*, PiZS 2004, nr 2, poz. 30.
- Rycak M., Rycak A., *Status prawny pracowników kultury*, [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System prawa pracy*, t. 11: *Pragmatyki pracownicze*, red. serii: K.W. Baran, Warszawa 2021.
- Rycak M., *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008.
- Sanetra W., *Pragmatyka zawodowa. Pojęcie i systematyka. Miejsce w systemie źródeł prawa*, [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System prawa pracy*, t. 11: *Pragmatyki pracownicze*, red. serii: K.W. Baran, Warszawa 2021.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
Sobota G., *Czas pracy – zagadnienia problemowe*, Wrocław 2014.
Stefański K., *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016.
Walczak K., *Czas pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.

Akty prawne

- Ustawa z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).
Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896).
Ustawa z dnia 20 marca 2002 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2002 r. Nr. 41, poz. 364).
Ustawa z dnia 21 listopada 1996r o muzeach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 902).
Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194).

Źródła internetowe

- <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art5419521-kodeks-pracy-brak-obowiazkowych-grafikow-dla-pracownikow-grozi-mandatem>, [dostęp: 20.11.2022].

The specific regulation of working time in museums. A critical approach.

Abstract

This article analyses the provisions of the law on cultural activity regarding the working time of employees in museums. The provisions of the Act cover a very diverse group of entities, in particular: theatres, operas, operettas, philharmonics, orchestras, film institutions, cinemas, museums, libraries, cultural centres, art centres, art galleries and research and documentation centres in various fields of culture. The scope of their activities and the resulting need to organise the working time of their employees are radically different. As a result, when referring to the institution described in this article, i.e. a museum, the regulations on working time contained in the Act on cultural activity are often inadequate to the actual principles of operation.

It is also very important that working time regulations, especially those referring to the necessity of respecting the employee's free time, are classified as second generation human rights. Restrictions on employee rights in this area should be deeply justified. Meanwhile, with regard to museum employees, the time regulations contained in the Cultural Activities Act raise serious objections.

Keywords: working time, working time reference periods, working time systems, museums.