

*Dr Jacek Borowicz*  
*Uniwersytet Wrocławski*

## **Uwagi o czasie pracy notariusza i pracowników kancelarii notarialnej**

### **1. Uwagi wstępne**

W literaturze przedmiotu prezentowana jest teza, zgodnie z którą wskazywanie kancelarii, jako co najmniej jednej z podstawowych form organizacyjno-prawnych wykonywania zawodów prawniczych, a zarazem miejsca świadczenia usług zawodowych, należy do typowych rozwiązań w ramach regulacji prawnych odnoszących się do zasad ich wykonywania. W prawie polskim sytuacja taka występuje w odniesieniu do zawodów notariusza, adwokata, radcy prawnego i rzecznika patentowego<sup>1</sup>. Znaczące jest przy tym to, że w odróżnieniu od aktów prawnych regulujących wykonywanie pozostałych zawodów prawniczych jedynie ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie<sup>2</sup>, także wskazując w swych art. 3-4 na kancelarię (notarialną) jako formę i miejsca wykonywania zawodu notariusza, zawiera (skromną – ale jednak !) regulację

---

<sup>1</sup>Zob.: J. B o r o w i c z, *Notariusz jako pracodawca w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy*, Rejent 2008, nr 10, s. 56-57 i przytaczana tam literatura; patrz też odpowiednie przepisy dotyczące form wykonywania zawodów: adwokata (art. 4a. 1. ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze, tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. Nr 146, poz. 1188 ze zm.), radcy prawnego (art. 8. 1. ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.), rzecznika patentowego (art. 4. ustawy z dnia 11 kwietnia 2001 r. o rzecznikach, patentowych, Dz.U. z 2001 r. Nr 49, poz. 509 ze zm.)

<sup>2</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2008 r. Nr 189, poz. 1158 ze zm.

odnosząc się do kwestii organizacyjnych działania kancelarii – a mianowicie ram czasowych, w jakich powinna ona funkcjonować. I tak, zgodnie z jej art. 20 § 1-3, kancelaria ta powinna być czynna w dniach powszednich co najmniej 6 godzin dziennie. Rada właściwej izby notarialnej może ustalić 1 dzień powszedni tygodnia jako wolny za przepracowaną sobotę. W wypadkach niecierpiących zwłoki albo szczególnych potrzeb kancelaria może być czynna także w niedziele i święta. Zauważyć w tym miejscu również warto, że unormowania korporacyjne, takie jak Kodeks Etyki Zawodowej Notariusza<sup>3</sup> a zwłaszcza Regulamin Wewnętrznego Urzędowania Kancelarii Notarialnej<sup>4</sup> – nie zawierają dalszych szczegółowych unormowań odnoszących się do tego akurat aspektu funkcjonowania kancelarii notarialnej.

W niniejszym opracowaniu przeprowadzona zostanie analiza wskazanej wyżej regulacji prawa o notariacie w kontekście czasu pracy notariusza i zatrudnionych przezeń pracowników kancelarii. Należy w związku z tym podkreślić, że wskazana ustawa nie posługuje się w ogóle pojęciem „czasu pracy notariusza” ani „czasu pracy pracowników kancelarii”, odnosząc się bezpośrednio wyłącznie do ram czasowych funkcjonowania kancelarii notarialnej. Jednakże, biorąc pod uwagę uznawaną w literaturze tezę o ścisłym związku notariusza i kancelarii przezeń prowadzonej<sup>5</sup> w procesie wykonywania zawodu, kwestii organizacji czasu: działania kancelarii i wykonywania czynności zawodowych przez samego notariusza nie sposób rozważać w oderwaniu od siebie. Należy także na wstępie podkreślić, że używane przeze mnie w tytule niniejszego opracowania (oraz dalszych rozważaniach) określenie „czas pracy” należy do siatki pojęciowej prawa pracy. Odnosząc to pojęcie do określenia czasu poświęconego przez notariusza na wykonywanie przezeń swego zawodu w kancelarii notarialnej, kieruję się przede wszystkim względami pewnej wygody językowej, zdając sobie sprawę z tego, że ze względu na specyfikę statusu prawnego notariusza jako wykonawcy szczególnego zawodu prawniczego posługiwanie się kategorią czasu pracy znaną z ustawy

---

<sup>3</sup> Uchwała Krajowej Rady Notarialnej nr 19 z dnia 12 grudnia 1997 r., KRN.1997.19 ze zm.

<sup>4</sup> Uchwała Nr 12 Krajowej Rady Notarialnej z dnia 29 listopada 1991 r., załącznik do Zarządzenia Nr 1/2008 Prezesa Krajowej Rady Notarialnej z dnia 15 lutego 2008 r.

<sup>5</sup> J. B o r o w i c z, *Notariusz jako pracodawca...*, s. 56.

z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.)<sup>6</sup> jest niezasadne. Wykonywanie zawodu notariusza polega na dokonywaniu czynności składających się na ten zawód zgodnie z jego legalną definicją (czynności notarialnych). Być może zatem trafniejszym terminem byłoby określenie czasu pracy notariusza jako „czasu wykonywania czynności notarialnych”. Czy jednak rzeczywiście aktywność notariusza w kancelarii notarialnej wyczerpuje się poprzez dokonywanie tych czynności? Czy nie należy uwzględnić również innych aspektów koniecznych działań – związanych chociażby z faktem prowadzenia swoistej jednostki organizacyjnej, jaką jest kancelaria, oraz występowaniem w prawnej pozycji pracodawcy dla zatrudnionych w niej osób?

Pomijając w tym miejscu kwestię specyfiki statusu prawnego notariusza na tle innych zawodów prawniczych uznawanych za tzw. zawody wolne można się zgodzić, że także ten zawód ma być wykonywany samodzielnie i osobiście – czyli bezpośrednio przez osobę notariusza. Taki charakter wykonywania zawodu nie oznacza izolacji od pomocy i współpracy innych osób wspierających osobę go wykonującą. W literaturze podkreśla się, że nie koliduje to bynajmniej z wymogiem osobistego wykonywania go<sup>7</sup>. W przypadku zaś zawodu notariusza zapewnienie obsługi kadrowej kancelarii notarialnej stosownej dla notariatu staje się powinnością prawną wykonawcy tego zawodu. Samodzielny i osobisty charakter wykonywania zawodu notariusza bez wątpienia łączyć się musi w aspekcie organizacyjnym ze swobodą kształtowania swojego „czasu pracy”. Jak podkreśla się w literaturze, notariusz zatem co do zasady sam ustala godziny swojego urzędowania<sup>8</sup>. Należy jednakże przyjąć, że przez wzgląd na zapewnienie obywatelom dostępu do szczególnych usług notariusza ustawodawca narzuca w sposób pośredni pewien minimalny dobowy wymiar jego czasowej dostępności dla potencjalnych klientów. Oznaczać to będzie, że zapewnienie dostępu do swoich usług w co najmniej pewnym minimalnym, ustawowo wyznaczonym zakresie czasowym rozpatrywane być może w kategoriach powinności zawodowych notariusza. Godzi się w związku tym zauważyć, że np. A. Oleszko rekonstruuje na podstawie wyżej wymienionych przepi-

---

<sup>6</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

<sup>7</sup> J. J a c y s z y n, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004, s. 51.

<sup>8</sup> J. F l o r k o w s k i, B. T y m e c k i, *Prawo o Notariacie z komentarzem*, Warszawa 1993, s. 29 i nast.

sów art. 20 pr. o not. obowiązek ciągłości pracy kancelarii notarialnej – jako jeden z szerszego katalogu podstawowych obowiązków notariusza<sup>9</sup>.

## **2. Funkcjonowanie kancelarii notarialnej a „czas pracy” notariusza**

### **2.1. Prawnie wyznaczone ramy czasowe funkcjonowania kancelarii notarialnej**

Wskazując minimalny wymiar dobowy funkcjonowania kancelarii notarialnej (6 godzin w dzień powszedni), ustawodawca nie określa rodzajów aktywności, jakie mają go wypełniać. Moim zdaniem można w nim wyróżnić m.in. czas oczekiwania notariusza/pracowników kancelarii na klienta, czas efektywnego wykonywania konkretnych czynności notarialnych przez notariusza oraz czas poświęcony na rozmaite czynności przygotowawcze, administracyjne czy organizatorskie notariusza/podległych mu pracowników – w tym także te, które związane są z pozycją prawną notariusza jako pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Kancelaria notarialna nie jest tworzona dla realizacji żadnych innych celów poza dokonywaniem w niej czynności notarialnych, jakkolwiek ich dokonywanie w sposób naturalny obudowane być może zespołem rozmaitych czynności funkcjonalnie z nimi powiązanych (ale niemających bezpośrednio „notarialnego” charakteru). Niezasadne jednakże byłoby, moim zdaniem, np. dzielenie czasu funkcjonowania kancelarii notarialnej na otwarty i zamknięty dla potencjalnego jej klienta (np. pracownicy kancelarii i sama kancelaria jako całość pracują w rozkładzie 8 godzinnym, ale w jego ramach tylko 6 godzin ma charakter „otwarty” dla klientów). A zatem, w zależności od przyjętych u danego notariusza rozwiązań, cały dobowy okres funkcjonowania danej kancelarii notarialnej musi być otwarty dla stron, które chcą lub są zobowiązane do nadania swoim czynnościom formy notarialnej. W żaden sposób nie ogranicza to notariusza w podejmowaniu działań zmierzających np. do zapewnienia, że dana czynność będzie dokonana we właściwym terminie oraz w warunkach (także czasowych) zapewniających powagę stosowaną do notariatu.

Natomiast w szczególnej sytuacji dokonywania czynności notarialnych poza kancelarią powinno być utrzymanie kancelarii czynnej w okre-

---

<sup>9</sup> A. Oleśzko, *Prawo o notariacie z wprowadzeniem*, Kraków 2003, s. 23.

ślonym minimalnym wymiarze czasu pozostaje w mocy w tym sensie, że notariusz powinien pozostawić na czas swojej nieobecności odpowiednią obsługę kadrową zdolną do wykonania niezbędnych czynności pomocniczych związanych z obsługą potencjalnego klienta<sup>10</sup>.

## **2.2. Czas funkcjonowania kancelarii notarialnej a czas wykonywania czynności zawodowych notariusza**

Ustawodawca wyznacza zatem w art. 20 § 1 pr. o not. pośrednio także minimalny dobowy wymiar czasowy **gotowości notariusza do świadczenia swoich usług zawodowych** (podkr. moje – JB). Na tym etapie rozważań nie wydaje mi się, aby w pełni adekwatne było użycie wcześniej proponowanego określenia „czas wykonywania czynności notarialnych”, jako że efektywny czas ich wykonywaniu uzależniony jest chociażby od niepoddającego się w 100% przewidywania przepływu klientów. Notariusz zatem przez minimum 6 godzin dziennie w dni powszednie pozostaje (co do zasady) w swojej kancelarii: w gotowości do wykonywania czynności notarialnych, wykonuje aktywnie te czynności oraz dokonuje innych funkcjonalnie powiązanych z wykonywaniem swego zawodu czynności administracyjnych czy organizatorskich – np. tych, które związane z kierowaniem kancelarią i podległymi pracownikami. Należy zauważyć, że jednocześnie ustawodawca w ramach przepisów prawa o notariacie nie ustala górnej granicy czasowej funkcjonowania kancelarii notarialnej (a tym samym pośrednio notariusza) w dniu powszednim. Notariusz może zatem wykonywać swój zawód w dobowych wymiarach przekraczających dobowe minimum ustawowe – w przypadku jednak oczekiwania, że jego czynności będą wspierane przez pracowników kancelarii, uwzględnić on musi regulacje wynikające z przepisów prawa pracy (o czym będzie mowa w dalszych rozważaniach).

Zgodnie z art. 20 § 1 pr. o not., w przypadku gdy kancelaria notarialna była czynna w sobotę, rada właściwej izby notarialnej może ustalić jeden dzień powszedni tygodnia jako wolny za przepracowaną sobotę. Powyższy przepis sugeruje zatem, że typową formą organizacji „czasu pracy” notariusza będzie wykonywanie jej od poniedziałku do piątku, czyli w dniach uznawanych w świetle ww. ustawy za dni powszednie. Wydaje się w związku z tym, że w ujęciu prawa o notariacie wskazującego na moż-

---

<sup>10</sup> J. Florkowski, B. Tymecki, *Prawo o Notariacie...* .

liwość rekompensowania pracy sobotniej innym dniem wolnym – sobota uzyskuje szczególny status, zbliżony do dnia ustawowo wolnego od pracy. Jednocześnie jednak uwagę zwraca fakt, że rada właściwej izby notarialnej jedynie **może** (podkr. moje – JB) ustalić jeden dzień powszedni tygodnia jako wolny tytułem rekompensaty za przepracowaną przez notariusza sobotę. Co do zasady zatem notariusz, utrzymując czynną kancelarię także w soboty (i wykonując w te soboty czynności notarialne), może znaleźć się w sytuacji, w której będąc aktywnym zawodowo przez 6 dni w tygodniu nie posiada prawnej możliwości samodzielnego zrównoważenia czasu swojej aktywności poprzez zamknięcie tej kancelarii w innym dniu powszednim. Uwagę zwraca również fakt, że ustawodawca wyposaża radę właściwej izby notarialnej w prawo ustalenia jednego powszedniego dnia wolnego w oderwaniu od kwestii rzeczywistej ilości godzin funkcjonowania tejże kancelarii i notariusza w daną przepracowaną sobotę. Nawet więc, gdy np. kancelaria ta była wtedy czynna tylko 1 godzinę, rada właściwej izby notarialnej ustali – jeśli będzie miała taką wolę – cały inny dzień powszedni jako dzień wolny.

Zgodnie z art. 20 § 3 pr. o not. w wypadkach niecierpiących zwłoki albo szczególnych potrzeb kancelaria może być czynna także w niedziele i święta. Odnosząc powyższe do kwestii ram czasowych funkcjonowania kancelarii, a tym samym czasu pracy notariusza, należy zauważyć przede wszystkim, że ustawodawca nie przewiduje w tym przypadku żadnej formy zrekompensowania notariuszowi faktu jego aktywności zawodowej (i – przynajmniej na pierwszy rzut oka – funkcjonowania kancelarii) w dzień ustawowo wolny. Wydaje się to wskazywać, że w intencji ustawodawcy przypadki pracy notariusza w niedziele i święta, jako wyjątkowe w świetle art. 20 § 3 pr. o not., nie mają w założeniu występować w takim natężeniu, żeby konieczna była odrębna regulacja zasad takowej rekompensaty.

### **3. Czas pracy pracowników kancelarii notarialnej**

#### **3.1. Wymiar i rozkład czasu pracy pracowników kancelarii notarialnej**

Czas funkcjonowania kancelarii notarialnej i „czas pracy” notariusza, nie będąc tożsame z kategorią czasu pracy w rozumieniu prawa pracy, pozostają jednak z nim w pewnej dość ściślejszej korelacji. Pozostawianie

notariusza w jego kancelarii jako zasadniczo głównym miejscu wykonywania czynności zawodowych w gotowości do ich wykonania musi być bowiem co do zasady funkcjonalnie i organizacyjnie powiązane z obecnością pracowników zaangażowanych w administracyjną obsługę wykonywania tych czynności. Ta zaś okoliczność skutkować musi odpowiednim kształtowaniem zarówno wymiarów, jak i rozkładów czasu pracy pracowników danej kancelarii.

Należy więc uznać, że regulacja art. 20 § 1 pr. o not. może posłużyć jako punkt odniesienia choćby dla ustalenia minimalnego dobowego wymiaru czasu pracy pracowników tejże kancelarii. Nie można rzecz jasna przyjąć, że w jego świetle konkretny pojedynczy pracownik powinien być zatrudniany w wymiarze dobowym obejmującym minimum 6 godzin – ale, że na minimum 6 godzin na dobę w dni powszednie notariusz musi zapewnić obsadę kadrową swojej kancelarii „stosowaną do notariatu”, a więc odpowiednią zarówno ilościowo, jak i jakościowo dla potrzeb zabezpieczenia od strony administracyjnej prawidłowego toku wykonywania czynności notarialnych<sup>11</sup>. Należy w związku z tym również podkreślić, że wskazanego w wyżej wymienionym przepisie minimalnego okresu dobowego funkcjonowania kancelarii notarialnej nie można utożsamiać z przypadkiem ustanowienia szczególnej dobowej normy czasu pracy pracowników takich kancelarii. Pracowników tych obowiązywać będzie podstawowa norma czasu pracy określona w art. 129 § 1 k.p.<sup>12</sup>

Jak już wyżej wspomniano, zgodnie z art. 20 § 1 pr. o not. przewidziany w nim minimalny wymiar czasowy funkcjonowania kancelarii notarialnej powinien być realizowany „w dni powszednie”. W sytuacji takiej mamy do czynienia z normalnym, rutynowym tokiem jej funkcjonowania. Wyjątkowo, na zasadzie art. 20 § 3 pr. o not., ustawodawca

---

<sup>11</sup> Zgodnie z art. 4 § 2 pr. o not. notariusz zatrudnia pracowników kancelarii oraz zapewnia warunki lokalowe i wyposażenie kancelarii stosowne do notariatu. Wskazuje to, moim zdaniem, że notariusz, organizując kancelarię, odpowiada prawnie nie tylko za przygotowanie niezbędnej bazy materialnej dla swej kancelarii, ale także zatrudnienie odpowiedniej ilościowo i jakościowo kadry, która będzie funkcjonować w oparciu o tę bazę materialną – zob. szerzej: J. B o r o w i c z, *Notariusz jako pracodawca...*, s. 53-55.

<sup>12</sup> Zgodnie z którym (z zastrzeżeniem pewnych wyjątków w nim wskazanych) czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

dopuszcza uruchamianie kancelarii w niedziele i święta – innymi słowy w dni ustawowo wolne od pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy<sup>13</sup>. Godzi się w tym momencie zauważyć, że w przy takim ujęciu dni ustawowo wolnych od pracy sobota (albo jak to ujmują kodeks pracy – dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy) będzie mieć status dnia powszedniego. Zawarcie w prawie o notariacie odrębnego unormowania dotyczącego funkcjonowania kancelarii notarialnej w sobotę wydaje się sugerować, że przypadek taki również co do zasady należy traktować jako wyjątkowy, aczkolwiek wg. tej ustawy nie jest wymagane spełnienie żadnych szczególnych przesłanek, aby taka sytuacja mogła mieć miejsce.

Powyższe uwagi pozwalają na sformułowanie wniosku, zgodnie z którym pracownicy kancelarii notarialnej zatrudniani być mogą co do zasady w rozkładzie czasu pracy obejmującym 5 dni roboczych od poniedziałku do piątku, natomiast sobota jest co do zasady tzw. dniem wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Byłby to zatem przykład tzw. stałego (sztywnego) rozkładu czasu pracy<sup>14</sup> – określanego również jako podstawowy. Wydaje się on być najlepiej dostosowany do potrzeb wykonywania prac o charakterze w dużej mierze administracyjno-biurowym. Nie wydaje się natomiast, aby adekwatne było stosowanie innych kodeksowych rozkładów czasu pracy. W szczególności nie wydaje się, aby prawidłowe było zatrudnianie pracowników kancelarii notarialnej w tzw. zadaniowym czasie pracy. Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Jak podkreśla się w literaturze, ten rodzaj czasu pracy może być zastosowany tylko w wąskim, kodeksowo zakreślonym zakresie<sup>15</sup>. Jak zauważył SN w tezie 1 wyroku z 15 listopada

---

<sup>13</sup> Dz.U z 1951 r. Nr 4, poz. 28 ze zm.

<sup>14</sup> O takim typie rozkładu czasu pracy pisze np. Z. Masternak, [w:] Z. Kuboń, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 219.

<sup>15</sup> K. Jaśkiewicz, E. Maniewska, *Kodeks Pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2007, s. 424.



2006 r., I PK 117/06<sup>16</sup>, „elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika”. Uzasadnienia dla jego zastosowania poszukiwać można zatem wówczas, gdy np.:

1) pracodawca nie ma możliwości kontrolowania i ewidencjonowania czasowych ram wykonywania pracy przez pracownika, np. ze względu na to, że osoba zatrudniona jest aktywna poza zakładem pracy,

2) pracownik wykonuje prace, przy wykonywaniu których osiągnięcie zakładanych rezultatów jest w pewnym stopniu niezależne od pozostawiania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w określonych ramach czasowych,

3) występują istotne zmiany w poziomie zapotrzebowania na pracę lub gdy przebieg procesu pracy zależy od okoliczności, których wystąpienie oraz wpływ na wykonywanie pracy są trudne do przewidzenia,

4) pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, wobec czego ich wykonanie jest w zasadniczy sposób niezależne od zaangażowania innych osób niż sam pracownik zatrudniony w systemie zadaniowym<sup>17</sup>.

Atrakcyjność zadaniowego czasu pracy dla pracodawców bierze się m.in. z jego elastyczności, odformalizowania (brak wymogu prowadzenia ewidencji czasu pracy – art. 149 § 2 k.p.) oraz przekonania (do pewnego stopnia złudnego) o uwolnieniu się do rygorów przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. W odniesieniu do ostatniej kwestii warto przytoczyć tezę wyroku SN z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99<sup>18</sup>, zgodnie z którą samo nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadlicz-

---

<sup>16</sup> OSNP 2007, nr 21-22, poz. 310.

<sup>17</sup> Zob. komentarz do art. 140 kodeksu pracy (Dz.U z 1998 r. Nr 21, poz. 94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, 2009, wyd. V. Stan prawny: 2009.01.01 – na stronach www: <http://lex.prawo.uni.wroc.pl/cgi-bin/genhtml?id=z4b0fc0713d35&comm=txtK&nr=587247661>; Szerzej o zadaniowym czasie pracy zob. też np. K. Rączka, *Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004, nr 2.

<sup>18</sup> OSNP 2000, nr 22, poz. 810.

bowych<sup>19</sup>. Natomiast wydaje mi się, że biorąc pod uwagę wyżej przedstawioną charakterystykę przesłanek jego zastosowania, nie jest on zupełnie adekwatny dla potrzeb wykonywania prac w dużej mierze rutynowych, mających charakter administracyjno-biurowy.

### **3.2. Zatrudnienie pracowników kancelarii notarialnej w niedziele i święta**

W świetle analizowanych wyżej przepisów ustawy – Prawo o notariacie zatrudnienie pracowników kancelarii notarialnej w niedzielę i święta będzie miało z definicji charakter wyjątkowy. Powstaje pytanie, czy skłaniające do uruchomienia kancelarii „wypadki niecierpiące zwłoki albo szczególne potrzeby” (art. 20 § 3 pr. o not.) utożsamiać można z warunkującą dopuszczalność wydania polecenia pracy nadliczbowej przesłanką „szczególnych potrzeb pracodawcy” (art. 151 § 1 pkt. 2 k.p.). Nie wydaje się to prawidłowe. Kodeks pracy formułuje w sposób autonomiczny, odnosząc się do wykonywania pracy ramach stosunku pracy, przesłanki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Należy więc podkreślić, że co do zasady niedopuszczalne jest zlecenie pracownikom pracy nadliczbowej w niedzielę i święta ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Praca taka możliwa jest jedynie w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii<sup>20</sup>. W pozostałym zakresie praca w niedzielę i święta dopuszczalna jest w przypadkach wyraźnie wskazanych w art. 151<sup>9a</sup> § 3 k.p. oraz art. 151<sup>10</sup> k.p. niezawierających żadnych odniesień do zatrudnienia w kancelarii notarialnej. Można jednakże uznać, moim zdaniem, że w tym przypadku przepis art. 20 § 3 pr. o not. stwarza notariuszowi – pracodawcy szczególną podstawę prawną do wydania pracownikom kancelarii polecenia wykonania pracy w dniach ustawowo wolnych od pracy<sup>21</sup>.

Uruchomienie kancelarii notarialnej w dzień ustawowo wolny od pracy aktualizować będzie kwestię prawidłowego rozliczenia czasu pracy jej

---

<sup>19</sup> O kwestii godzin nadliczbowych w zadaniowym czasie pracy zob. szerzej: M. Oleksyn, *Czas pracy w praktyce*, Warszawa 2003, s. 65-67.

<sup>20</sup> M. Oleksyn, *Czas pracy...*, s. 104-105.

<sup>21</sup> Na inne szczególne pozakodeksowe przypadki unormowań dopuszczających prace w niedzielę i święta wskazuje M. Oleksyn, *Czas pracy...*, s. 104. Można więc do nich zaliczyć, moim zdaniem, także analizowany wyżej przepis ustawy – Prawo o notariacie.

pracowników z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Co do zasady bowiem praca w dniu ustawowo wolnym, przy wypracowaniu przez pracownika pełnej normy średniotygodniowej od poniedziałku do piątku (czyli w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy), oznaczać może powstanie nadgodzin w wyniku przekroczenia tej normy (co oczywiście możliwe będzie do ustalenia w momencie rozliczania czasu pracy na zakończenie przyjętego okresu rozliczeniowego)<sup>22</sup>. Zgodnie z art. 151<sup>11</sup> k.p. w przypadku pracy w niedzielę będzie to jednak oznaczać w pierwszym rzędzie powinność udzielenia całego dnia wolnego<sup>23</sup> (bez względu na ilość faktycznie przepracowanego w niedzielę czasu) w okresie 6 dni poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie przez pracownika tak wyznaczonego dnia wolnego, pracownikowi przysługuje w dalszym ciągu inny dzień wolny, udzielany do końca okresu rozliczeniowego. W przypadku pracy w święto dzień wolny wyznaczony ma być w okresie rozliczeniowym. Dopiero wtedy, gdy z jakichś względów nie dojdzie do wykorzystania dnia wolnego za pracę w niedzielę, aktualizować się będzie konieczność wypłaty za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto dodatkowego wynagrodzenia za pracę wraz z odpowiednim 100% dodatkiem z tytułu godzin nadliczbowych przekraczających normę średniotygodniową ( art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). W związku z powyższą kwestią należy zasygnalizować istniejący spór, którego istota koncentruje się wokół ilości dodatków wypłacanych pracownikowi pracującemu w niedzielę niezrekompensowaną dniem wolnym. Jak np. stwierdza M. Nałęcz, dodatek przysługujący pracownikowi na mocy art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. w przypadku nieudzielenia dnia wolnego za przepracowaną niedzielę jest elementem normalnego wynagrodzenia za pracę – i jako taki przysługuje niezależnie od innych należności – w tym zwłaszcza dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych<sup>24</sup> (z tytułu

---

<sup>22</sup> „Przez pracę stanowiącą przekroczenie normy średniotygodniowej należy rozumieć pracę wykonywaną przez pracownika w dniu dla niego wolnym zgodnie z obowiązującym go systemem i rozkładem czasu pracy” – Z. Masternak, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 231.

<sup>23</sup> Podkreśla to Z. Masternak, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 233.

<sup>24</sup> M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2004, s. 519-520.

przekroczenia w tej sytuacji normy średnietygodniowej). Oznacza to w konsekwencji, że w przypadku pracy w niedzielę, niezrekompensowanej dniem wolnym, pracodawca powinien wypłacić pracownikowi dwa dodatki w stawce 100% (zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). Pogląd taki podzielany jest przez część literatury<sup>25</sup> oraz – co w praktyce donioślejsze – przez PIP. Odmienne stanowisko zajął np. SN w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05<sup>26</sup>, zgodnie z którą w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151<sup>1</sup> § 2 *in fine* lub § 3 k.p.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w święta, w przypadkach prawem dozwolonych, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto. Także w tym przypadku aktualizować się będzie kontrowersja odnośnie do ilości dodatków przysługujących pracownikowi w takim przypadku.

Podsumowując, jedyną alternatywą dla uniknięcia prawnych konsekwencji zatrudnienia pracowników kancelarii notarialnej w niedzielę lub

---

<sup>25</sup> Np. Z. Kubot stwierdzający, że za pracę w niedzielę i święta, w zamian za którą nie udzielono dnia wolnego i która stanowi jednocześnie pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługują dwa odrębne dodatki w wysokości 100% wynagrodzenia, pierwszy przewidziany w art. 151<sup>1</sup> § 2 i § 3 k.p., drugi określony w art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. – zob. szerzej np. Z. Kubot, *Dodatki za pracę w niedziele i święta*, PiZS 2005, nr 6, s. 27.

<sup>26</sup> OSNP 2006, nr 11-12, poz. 170. Z kolei NSA w Warszawie w wyroku z dnia 29 sierpnia 2008 r., I OSK 1281/07 (LEX nr 493545) stwierdził, że użycie w art. 151<sup>1</sup> § 2 i 3 k.p. zwrotu „dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1” nie oznacza, iż nie jest to dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz inne świadczenie, do którego nie stosuje się wyłączenia zbiegu prawa do dwóch dodatków za godziny nadliczbowe (art. 151<sup>1</sup> § 2). NSA w Warszawie uznaje również, że brak podstaw do odmiennego traktowania pracownika wykonującego pracę nadliczbową w niedzielę lub święto w porównaniu z wykonującym ją w dniu, który miał być dla niego wolny w zamian za nią, a za którą przysługuje tylko jeden dodatek (art. 151<sup>1</sup> § 2). Stanowisko o jednym dodatku, z własną argumentacją, podziela K. Jaśkowski (K. J a ś k o w s k i, [w:] K. J a ś k o w s k i, E. M a n i e w s k a, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 458-459).

święto będzie zupełnie samodzielne wykonywanie przez notariusza czynności notarialnych i ewentualnych czynności pomocniczych w dniach ustawowo wolnych od pracy.

### **3.3. Zatrudnienie pracowników kancelarii notarialnej w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (praca w tzw. „wolną sobotę”)**

Jak już wspomiano, ustawa – Prawo o notariacie pośrednio dopuszcza możliwość takiej organizacji pracy kancelarii, w której będzie ona czynna w sobotę. W takim właśnie przypadku rada właściwej izby notarialnej może ustalić jeden dzień powszedni tygodnia jako wolny za tak przepracowaną sobotę. Interesujące jest przy tym to, że prawo o notariacie abstrahuje od przyczyn, dla których praca w ową sobotę była w ogóle wykonywana. Nie wiadomo więc, czy chodzi o normalne, rutynowe funkcjonowanie kancelarii notarialnej, czy też o jakąś sytuację wyjątkową. W literaturze w związku z tym wyrażono pogląd, że kancelaria notarialna może być uruchamiana w soboty bez żadnych przeszkód<sup>27</sup>. Bez względu na powyższe wątpliwości regulacja ta – odniesiona do sytuacji pracowników kancelarii notarialnej – nie może być rozpatrywana w oderwaniu do przepisów kodeksu pracy.

Przypadek, w którym pracownicy kancelarii notarialnej zostaliby zatrudnieni dodatkowo w sobotę będącą dla nich dniem wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy w stałym rozkładzie czasu pracy rozpatrywany więc być musi w świetle unormowania zawartego w art. 151<sup>3</sup> k.p. Należy więc wskazać, że zgodnie z nim pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. (określającym przesłanki dopuszczalność pracy godzinach nadliczbowych) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Po pierwsze zatem, wykonywanie pracy w taką sobotę musi znaleźć uzasadnienie w zaistnieniu albo: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, albo 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Po drugie zaś, pracodawca ma

---

<sup>27</sup> J. Florowski, B. Tymecki, *Prawo o Notariacie...* .

w takim przypadku **prawny obowiązek** (podkr. moje – JB) zrekompensowania pracownikowi faktu pracy w dniu wolnym poprzez przyznanie mu w zamian innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego.

Widoczna jest w związku z tym sprzeczność między regulacją prawa o notariacie i kodeksu pracy. W ujęciu prawa pracy wykonywanie pracy przez pracowników kancelarii notarialnej w wolną dla nich sobotę musi zatem znaleźć szczególne, kodeksowe uzasadnienie, a następnie fakt ten musi być rekompensowany zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W przypadku prawa o notariacie przyczyny otwarcia kancelarii notarialnej w soboty pozostają zaś prawnie indyferentne, a jego przepis wskazuje jedynie na możliwość rekompensowania pracy sobotniej wyznaczeniem innego dnia powszedniego jako zastępczo wolnego. Należy podkreślić, że mechaniczne zastosowanie przepisów prawa o notariacie w odniesieniu do pracowników kancelarii notarialnej prowadziłoby w konsekwencji do naruszenia kodeksowych przepisów o czasie pracy. Biorąc pod uwagę ich ochronny charakter, trudno zaakceptować taką interpretację, zgodnie z którą przepis prawa o notariacie, niebędący przepisem prawa pracy, modyfikowałby w tak niekorzystny sposób sytuację pracowników kancelarii notarialnej (tym bardziej że trudno byłoby tu znaleźć jakiegokolwiek inne uzasadnienie dla takiej wykładni – np. celowościowe).

Rozpatrzeć można, rzecz jasna, także taki przypadek, w którym w obowiązującym w danej kancelarii notarialnej rozkładzie czasu pracy przyjęto, że dniem wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy będzie inny niż sobota dzień powszedni (co jest co do zasady dopuszczalne). Jednakże we wskazanym przypadku nie występowałaby przedstawiona wyżej prawna konieczność rekompensowania pracy w taką sobotę (będącą w tym momencie „zwykłym” dniem pracy) ustaleniem innego dnia powszedniego jako wolnego do końca okresu rozliczeniowego. W przypadku zaś ustalenia innego dnia powszedniego wolnym za normalną, rozkładową pracę w sobotę doszłoby do obniżenia tygodniowego wymiaru czasu pracy poniżej podstawowej normy czasu pracy.

#### **4. Uwagi podsumowujące**

**4.1.** Analizowane powyżej przepisy art. 20 pr. o not. mają przede wszystkim charakter organizacyjny. Funkcjonowanie kancelarii notarialnej ma być zatem zorganizowane tak, aby zapewnić zainteresowanym

stronom odpowiedni dostęp do czynności notarialnych. Przestrzeganie przepisów art. 20 pr. o not. stanowić więc będzie przejaw realizacji ustawowych powinności wykonawcy zawodu notariuszu.

**4.2.** Analizowane przepisy prawa o notariacie stanowią kolejny element wyróżniający pozycję prawną notariusza na tle innych zawodów prawniczych określanych jako wolne. Bez wątpienia dostarczają też kolejnego argumentu na rzecz tezy o jego odrębności wyrażającej się w nie w pełni „wolnym” charakterze oraz niepełnych atrybutach identyfikujących ten zawód jako zdecydowanie wolny<sup>28</sup>. W odróżnieniu od przedstawicieli innych wolnych zawodów prawniczych, wykonywanych m.in. w kancelariach prawniczych, którzy ciesząc się samodzielnością w wykonywaniu czynności zawodów, mogą również, co do zasady, swobodnie kształtować godziny swojej aktywności zawodowej, notariusz zostaje w pewnym zakresie ograniczony w tym względzie na mocy wyraźnych przepisów prawa.

**4.3.** Powstaje także pytanie, czy analizowanym przepisom prawa o notariacie można przypisać również walor ochronny. Czy – tak jak czynią to przepisy kodeksu pracy w odniesieniu do pracowników – prawo o notariacie, odnosząc się do ram czasowych funkcjonowania kancelarii notarialnych, chroni jakieś szczególne „prawo do wypoczynku” notariusza? Z jednej strony zauważyć można milczenie ustawodawcy w kwestii górnej granicy godzinowego czasu funkcjonowania kancelarii notarialnej. Ustawodawca nie widzi również potrzeby rekompensowania notariuszowi faktu wyjątkowego dokonywania czynności notarialnych w dniach ustawowo wolnych od pracy. Ochronny aspekt analizowanej regulacji sugerować może natomiast konstrukcja art. 20 § 2 pr. o not. stwarzająca możliwość wyznaczenia przez radę właściwej izby notarialnej innego jednego dnia powszedniego tygodnia jako wolnego za przepracowaną sobotę. Biorąc pod uwagę, że przepis ten znajduje się w prawie o notariacie, natomiast reguły postępowania wobec pracowników kancelarii notarialnej zatrudnionych dodatkowo w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy wyznacza kodeks pracy, można, moim zdaniem, uznać,

---

<sup>28</sup> Podkreśla to np. J. J a c y s z y n, [w:] *Wykonywanie wolnych zawodów...*, s. 277.

że mamy tu do czynienia ze specyficzną normą prawną dającą notariuszowi względną (słabą – bo uzależnioną od woli podmiotu korporacyjnego) gwarancję pewnej rekompensaty z tytułu wzmożonego zaangażowania w wykonywanie zawodu. Bez wątplenia natomiast należy uznać, że analizowana regulacja stanowi jeden z przejawów ochrony interesu obywateli pragnących lub zobowiązanych do nadania swoim czynnościom formy notarialnej.

**4.4.** Analizowane przepisy prawa o notariacie nie uchylają w żadnym względzie przypisów działu 6 k.p., jakkolwiek ze względu na swój organizacyjny charakter i wymogi wynikające z art. 20 mogą rzutować na konkretne rozwiązania, np. zakresie wymiarów czy rozkładów czasu pracy konkretnego pracownika danej kancelarii. Tak więc notariusz jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., dążąc do realizacji swojej zawodowej powinności zapewnienia ciągłości pracy kancelarii notarialnej, zobowiązany jest do przyjęcia takiej organizacji pracy swoich pracowników, która odpowiadała będzie w pełni kodeksowym przepisom normującym kwestię czasu pracy.