



Instytut Wymiaru Sprawiedliwości



Posiadanie przez sędziego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności
lub orzeczenia o stwierdzeniu przeciwwskazań zdrowotnych do pracy
na stanowisku sędziego – wpływ na prawa i obowiązki sędziego
wynikające ze stosunku służbowego

dr hab. Maciej Jakub Zieliński



Prawo prywatne
Warszawa 2025

Spis treści

Wykaz skrótów	5
1. Wprowadzenie	7
2. Pracowniczy status prawny sędziego	11
3. Sytuacja sędziów legitymujących się orzeczeniem o przeciwwskazaniach do pracy na stanowisku sędziego	15
3.1. Stosowanie w odniesieniu do sędziów przepisów k.p. o badaniach profilaktycznych	15
3.2. Zgodność rozwiązań przyjętych w zakresie badań lekarskich sędziów z przepisami Konstytucji RP, prawa międzynarodowego i unijnego	18
3.3. Postulaty <i>de lege ferenda</i>	22
4. Sytuacja sędziów z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności	25
4.1. Problem stosowania przepisów u.r.z.s. do sędziów	25
4.1.1. Uwaga wprowadzająca	25
4.1.2. Konstytucyjne, międzynarodowe i unijne standardy ochrony osób niepełnosprawnych pozostających w zatrudnieniu	25
4.1.3. Stosowanie przepisów u.r.z.s. do sędziów a wątpliwości odnośnie do ich statusu jako pracowników	29
4.1.4. Czas pracy sędziego a stosowanie przepisów art. 15 u.r.z.s.	31
4.2. Uwagi <i>de lege ferenda</i>	33
4.2.1. Kontekst porównawczy	33
4.2.1.1. Wprowadzenie	33
4.2.1.2. Rozwiązania szwedzkie	34
4.2.1.3. Rozwiązania francuskie	35
4.2.1.4. Wnioski	37
4.2.2. Propozycje rozwiązań zidentyfikowanych problemów	38
5. Podsumowanie	43
Bibliografia	47

Wykaz skrótów

dyrektywa 2000/78/WE	Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 2000, nr 303)
dyrektywa 2024/1499	Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz w sprawie zmiany dyrektyw 2000/43/WE i 2004/113/WE (Dz.U. UE L 2024, poz. 1499)
EKPC	Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284 z późn. zm.)
k.p.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2025, poz. 277)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
p.u.s.p.	Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. 2024, poz. 334)
rozporządzenie MON	Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 lipca 2022 r. w sprawie świadczeń zdrowotnych przysługujących żołnierzom zawodowym (Dz.U. 2022, poz. 1531)

rozporządzenie MZ	Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. 2023, poz. 607)
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
u.o.o.	Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz.U. 2025, poz. 825)
u.r.z.s.	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. 2025, poz. 913)
u.s.n.	Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. 2024, poz. 622)
u.s.u.s.	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2025, poz. 350)
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

1. Wprowadzenie

Zdolność do pełnienia urzędu sędziego, ze względu na stan zdrowia, stanowi jedno z podstawowych, a zarazem oczywistych – jak trafnie podkreśla się w literaturze¹ – wymagań kwalifikacyjnych stawianych kandydatom na stanowisko sędziego (art. 61 § 1 pkt 4 p.u.s.p.). Wymóg ten wynika z istoty urzędu sędziowskiego, jego ustrojowego znaczenia oraz charakteru związanych z nim obowiązków, które łącznie wymagają od osoby sprawującej tę funkcję nie tylko odpowiednich kwalifikacji merytorycznych i nieskazitelnej postawy etycznej, lecz także pełnej sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania zadań o szczególnej odpowiedzialności i w wyjątkowo trudnych warunkach. Z tego względu kandydat ubiegający się o powołanie na stanowisko sędziego jest zobowiązany dołączyć do karty zgłoszenia zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że jego stan zdrowia pozwala na wykonywanie obowiązków sędziowskich (art. 57 § 7 p.u.s.p.).

U podstaw powyższych regulacji leży potrzeba nie tylko ochrony samego sędziego – jak w przypadku pracowników, których stosunek pracy reguluje k.p. – lecz także, a w istocie przede wszystkim, zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Służba sędziowska stanowi bowiem szczególny rodzaj służby publicznej, w której nieodzownymi elementami są wymogi: stałej dyspozycyjności, koncentracji oraz odporności psychicznej. Nie można również pominąć, że trwała lub długotrwała niezdolność do wykonywania obowiązków sędziowskich z przyczyn zdrowotnych rzutuje bezpośrednio na realizację konstytucyjnych praw i wolności innych osób, w tym zwłaszcza prawa stron postępowań sądowych do rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie (art. 45 Konstytucji RP; art. 6 EKPC).

W toku służby sędziowskiej stan zdrowia, który został uprzednio potwierdzony zaświadczeniem lekarskim złożonym przed objęciem urzędu, może ulec zmianie. Zmiana ta nie pozostaje bez znaczenia dla treści stosunku służbowego, gdyż może wpływać na zdolność do wykonywania obowiązków orzeczniczych. Aby jednak wywołała ona skutki prawne w tej sferze, musi zostać stwierdzona w trybie określonym przepisami prawa. Najmniej wątpliwości w tym kontekście budzi sytuacja, w której lekarz orzecznik ZUS uznaje sędziego za trwale niezdolnego do pełnienia obowiązków sędziowskich. Takie orzeczenie stanowi

¹ T. Ereciński, J. Gudowski, J. Iwulski, [komentarz do art. 83], [w:] *Prawo o ustroju sądów powszechnych. Ustawa o Krajowej Radzie Sądownictwa. Komentarz*, red. J. Gudowski, Warszawa 2009, s. 215.

podstawę do wystąpienia – zarówno przez samego sędziego, jak i przez kolegium właściwego sądu – z wnioskiem o przeniesienie w stan spoczynku (art. 70 § 1 p.u.s.p.).

Wspomniane orzeczenie lekarza orzecznika ZUS nie jest jednak jedynym dokumentem przewidzianym w systemie prawnym, który może odnosić się do stanu zdrowia sędziego. W tym kontekście należy wskazać także orzeczenie lekarza medycyny pracy wydawane w ramach badań okresowych, przeprowadzanych na podstawie art. 229 § 3 k.p. Praktyka wskazuje, że sędziowie są kierowani na tego rodzaju badania, które kończą się – zgodnie z § 2 ust. 5 rozporządzenia MZ – wydaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo istnienie takich przeciwwskazań w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania. Okolicznością, która również wymaga analizy ze względu na swoje znaczenie dla treści stosunku służbowego, jest wydanie wobec sędziego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności w trybie przewidzianym przepisami u.r.z. Tego rodzaju orzeczenie ma charakter administracyjnoprawny i potwierdza występowanie trwałych lub długotrwałych ograniczeń w funkcjonowaniu organizmu, które jednak nie muszą automatycznie prowadzić do uznania sędziego za niezdolnego do pełnienia obowiązków służbowych.

Celem niniejszego opracowania jest analiza zakresu, w jakim orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania do pracy na stanowisku sędziego wpływa na sytuację prawną sędziego w ramach stosunku służbowego – w szczególności w odniesieniu do czasu pracy, zasad przydziału spraw, przechodzenia w stan spoczynku oraz wygaśnięcia stosunku służbowego. Przeprowadzona analiza umożliwi ocenę, czy obowiązujące w Polsce regulacje zapewniają wystarczające mechanizmy ochronne dla sędziów, których stan zdrowia uległ trwałemu lub długotrwałemu pogorszeniu, a w razie stwierdzenia niedostatków w tym zakresie – sformułowanie postulatów *de lege ferenda*. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga jednak odpowiedzi na następujące pytania szczegółowe:

1. Czy odnośnie do sędziów znajdują zastosowanie przepisy u.r.z., w tym w szczególności art. 15–17, dotyczące czasu pracy i przerw w pracy?
2. Jakie są prawa i obowiązki sędziego – legitymującego się orzeczeniem lekarskim, wydanym w ramach badań okresowych, o stwierdzeniu przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku sędziego – w sytuacji gdy lekarz orzecznik ZUS nie uznał sędziego za trwale niezdolnego do pełnienia obowiązków sędziego z powodu choroby lub utraty sił?

Rozstrzygnięcie powyższych zagadnień wymaga zachowania koniecznej równowagi pomiędzy ustrojowymi zasadami organizacji władzy sądowniczej – w szczególności zasadą nieusuwalności sędziego (art. 180 ust. 1 Konstytucji RP) oraz wymogami efektywności wymiaru sprawiedliwości wynikającymi z art. 45 Konstytucji RP i art. 6 EKPC – a ochroną

praw i wolności samego sędziego. Należy bowiem pamiętać, że sędzia, podobnie jak każdy obywatel, ma prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP) oraz do ochrony przed dyskryminacją z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP).

2. Pracowniczy status prawny sędziego

Odpowiedzi na pytania sformułowane we wprowadzeniu w pierwszej kolejności wymagają rozstrzygnięcia, czy sędziowie są pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. oraz czy – a jeśli tak, to w jakim zakresie – znajdują do nich zastosowanie przepisy k.p. W doktrynie wykształciły się w tym obszarze dwa zasadniczo odmienne stanowiska.

Według pierwszego stanowiska sędzia jest pracownikiem, którego stosunek pracy nawiązuje się przez mianowanie¹. W takim ujęciu – choć stosunek służbowy sędziego ma w przeważającej mierze charakter publicznoprawny – zawiera on również elementy właściwe dla stosunku pracy łączącego sędziego z danym sądem². Z tego też względu w literaturze wskazuje się, że sytuację prawną sędziego charakteryzują dwie więzi prawne: organizacyjno-prawna, związana ze sprawowaniem mandatu (*votum* do sprawowania wymiaru sprawiedliwości), oraz służbowa, utożsamiana ze stosunkiem pracy³. Przez mandat rozumie się uprawnienie do zajmowania stanowiska sędziego i sprawowania związanego z nim wymiaru sprawiedliwości, stanowiące element publicznoprawnej więzi łączącej sędziego z państwem⁴. Nawiązanie i wygaśnięcie tej więzi pozostają w wyłącznej kompetencji organów państwowych wskazanych w przepisach prawa. Równolegle stosunek łączący sędziego z sądem wykazuje cechy zbliżone do stosunku pracy⁵, choć odznacza się istotnymi odrębnościami, zwłaszcza w zakresie podporządkowania służbowego. Typowe dla stosunku pracy podległość kierownictwu czy dyspozycyjność pracownicza są bowiem nie do pogodzenia z zasadą niezawisłości, stanowiącą naczelną cechę służby sędziowskiej⁶. Z tego względu sędzia ma obowiązek wykonywać jedynie te polecenia przełożonych, które dotyczą czynności administracyjnych mieszczących się w zakresie ustawowych obowiązków sędziowskich, a także polecenia odnoszące się do sprawności postępowania sądowego (art. 79 p.u.s.p.).

¹ K. Gonera, *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] *Pozycja ustrojowa sędziego*, red. R. Piotrowski, Warszawa 2015, s. 40.

² *Ibidem*.

³ J. Stelina, *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016, s. 154; M. Pilich, *Glosa do postanowienia SN z 5.11.2009 r.*, I CSK 16/09, „Przegląd Sejmowy” 2010, nr 4, s. 208.

⁴ Postanowienie SN z 5 listopada 2009 r., sygn. I CSK 16/09, LEX nr 583720; F. Zedler, *Glosa do postanowienia SN z dnia 5 listopada 2009 r.*, I CSK 16/09, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8, s. 81; M. Pilich, *op. cit.*

⁵ Zob. np. T. Kuczyński, *Glosa do uchwały SN z 27.09.2002 r.*, III UZP 5/02, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2004, nr 9, s. 461; E. Mazurczak, *Wybrane elementy statusu sędziego*, „Przegląd Sądowy” 2006, nr 9, s. 35.

⁶ K. Gonera, *op. cit.*, s. 48–49.

W przedstawionym wyżej ujęciu przepisy k.p. znajdują zastosowanie do sędziów na podstawie art. 5, zgodnie z którym w przypadku, gdy stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy k.p. stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Podkreśla się jednak, że ze względu na istotne odrębności pomiędzy stosunkiem służbowym sędziego a typowym stosunkiem pracy, przepisy przedmiotowego kodeksu nie mogą być stosowane wprost, lecz jedynie odpowiednio, z uwzględnieniem specyfiki służby sędziowskiej i konstytucyjnych zasad jej niezależności⁷.

Według drugiego stanowiska, wyrażonego w doktrynie, sędziowie nie są klasycznymi pracownikami, a przepisy k.p. mogą być do nich stosowane jedynie w drodze *analogii legis* i to wyłącznie w takim zakresie, w jakim przepisy ustaw ustrojowych pozostawiają lukę tetyczną. Luka tego typu występuje jedynie wówczas, gdy ustawodawca przewidział istnienie określonego uprawnienia, lecz nie uregulował sposobu jego realizacji⁸. Według tego poglądu, możliwość stosowania wobec sędziów przepisów k.p. na podstawie art. 5 wywołuje poważne zastrzeżenia. Przepis ten nie ustanawia bowiem klauzuli odpowiedniego stosowania, co oznacza, że przepisy k.p. należałoby w omawianej sytuacji stosować wprost, bez jakichkolwiek modyfikacji⁹. Takie bezpośrednie stosowanie regulacji kodeksowych do sędziów byłoby jednak nie do pogodzenia z charakterem ich stosunku służbowego – co dostrzegają nawet zwolennicy koncepcji uznającej sędziów za pracowników. Co istotne, w przeciwieństwie do sytuacji prokuratorów¹⁰, ustawodawca nie przewidział w p.u.s.p. czy u.s.n. generalnego odesłania do stosowania przepisów k.p. Wręcz przeciwnie – w p.u.s.p. zamieszczono jedynie nieliczne i ściśle określone odesłania do tego aktu (art. 77 § 6 pkt 2 p.u.s.p. znajduje się odesłanie do art. 77 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 101 § 1 p.u.s.p. w razie śmierci sędziego jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach przewidzianych w k.p. dla rodzin pracowników, z kolei art. 132a § 2 p.u.s.p. stanowi, że w okresie zawieszenia w czynnościach służbowych sędzia nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, a „przepisy art. 155 § 1 pkt 2 i art. 155 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio”. Wskazane nieliczne przypadki odesłania do k.p. świadczą o tym, że ustawodawca zamierzał uregulować prawa i obowiązki sędziów w sposób autonomiczny i wyczerpujący w ramach p.u.s.p. Gdyby bowiem przepisy k.p. miały znaleźć do nich zastosowanie wprost, wymienione odesłania byłyby zbędne i pozbawione sensu¹¹. Nawet art. 10 § 2 u.s.n., którego brzmienie mogłoby *prima facie* sugerować,

⁷ *Ibidem*, s. 40.

⁸ M.J. Zieliński, *Problem stosowania przepisów Kodeksu pracy w odniesieniu do sędziów*, [w:] *System prawa pracy*. T. XIII. *Zawody prawnicze*, red. K. Ślęzak, Warszawa 2022, s. 399–400.

⁹ *Ibidem*, s. 400.

¹⁰ Zob. art. 130 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (t.j. Dz.U. 2024, poz. 390). Zgodnie z tym przepisem w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie do prokuratorów stosuje się odpowiednio przepisy Ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 2023, poz. 1917), a w sprawach nieuregulowanych także w przepisach tej ustawy – przepisy k.p.

¹¹ Wyrok SN z 15 kwietnia 2021 r., III PSKP 14/21, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2022, nr 4, poz. 32.

że sędziowie pozostają pracownikami, odsyła do przepisów k.p. wyłącznie w odniesieniu do osób zatrudnionych w SN, lecz niebędących sędziami¹².

Nie rozstrzygając na tym etapie przedstawionego wyżej sporu, należy podkreślić, że niezależnie od przyjętego stanowiska, stosowanie przepisów prawa pracy do stosunku służbowego sędziów wymaga daleko idącej ostrożności. Wynika to przede wszystkim z odmienności charakteru prawnego służby sędziowskiej w stosunku do klasycznego stosunku pracy. Sędzia nie pozostaje bowiem w relacji pracowniczego podporządkowania, a jego prawa i obowiązki określone są przede wszystkim przez przepisy ustrojowe, a nie przez przepisy właściwe prawu pracy. Ponadto nadmierne włączanie regulacji pracowniczych mogłoby prowadzić do nieuprawnionego zatarcia granic między służbą publiczną o konstytucyjnie gwarantowanej niezawisłości a zatrudnieniem opartym na zasadzie podporządkowania pracownika i kierownictwa ich pracodawcy. Zachowanie ostrożności w tym zakresie uzasadnia również potrzeba zapewnienia zgodności z zasadami trójpodziału władz oraz ochrony niezależności władzy sądowniczej przed wpływami właściwymi dla stosunków pracy o charakterze prywatnoprawnym.

¹² *Ibidem.*

3. Sytuacja sędziów legitymujących się orzeczeniem o przeciwwskazaniach do pracy na stanowisku sędziego

3.1. Stosowanie w odniesieniu do sędziów przepisów k.p. o badaniach profilaktycznych

W klasycznych stosunkach pracy stwierdzenie przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku pociąga za sobą dwojakiego rodzaju konsekwencje. Po pierwsze, daje pracodawcy prawo do decydowania o kontynuacji zatrudnienia¹. W orzecznictwie SN przyjmuje się bowiem, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę². W świetle konstytucyjnej zasady nieusuwalności sędziów (art. 180 ust. 1 Konstytucji RP) taki skutek należy jednak z góry wykluczyć w odniesieniu do sędziów. Po drugie, zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie ma aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach opisanych w skierowaniu na badania. Jest to zatem zakaz dopuszczenia do pracy, a nie zakaz realizacji stosunku pracy jako takiego³. Rozwiązanie to wynika z założenia, że to pracodawca jest organizatorem procesu pracy i dysponuje uprawnieniami kierowniczymi, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., podczas gdy pracownik pozostaje w stosunku podporządkowania wobec pracodawcy⁴. W świetle wcześniejszych rozważań nasuwa się jednak wątpliwość, czy wskazany mechanizm – adekwatny dla modelu pracy podporządkowanej – może znaleźć zastosowanie w odniesieniu do sędziów, którzy nie podlegają kierownictwu w tym rozumieniu.

¹ Zob. szerzej J. Gołaś, *Wpływ orzeczenia lekarskiego o zaistnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku na treść i trwałość stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 7, s. 39–49.

² Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2001, nr 10, poz. 346.

³ T. Wyka, *komentarz do art. 229, [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5)*, wyd. VII, red. K.W. Baran, Warszawa 2025, s. 1391. Dopuszczenie do pracy mimo braku pozytywnego wyniku badania profilaktycznego nie jest bowiem elementem oświadczenia woli kontynuowania stosunku pracy, nie może więc decydować o jego ważności (zob. wyrok SN z dnia 7 lipca 2005 r., II UK 275/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2006, nr 5–6, poz. 96).

⁴ Wyrok SN z dnia 15 kwietnia 2021 r., III PSKP 14/21, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2022, nr 4, poz. 32.

Zarysowany problem został szczegółowo przeanalizowany w wyroku SN z 15 kwietnia 2021 r.⁵ W uzasadnieniu tego orzeczenia SN zwrócił uwagę, że element kierownictwa pracodawcy, stanowiący podstawę obowiązku niedopuszczenia do pracy pracownika mającego orzeczenie o przeciwwskazaniach zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, w przypadku sędziów występuje jedynie w szczątkowej postaci. Wskazano, że prywatnoprawne elementy ich zatrudnienia mają charakter wtórny wobec publiczno-prawnego aspektu sprawowania urzędu. W konsekwencji czynnik wtórny, jakim jest brak aktualnego orzeczenia lekarskiego, nie może wpływać na element pierwszorzędny, tj. na publicznoprawne prawo sędziego do sprawowania urzędu. Skoro bowiem zgodnie z art. 180 ust. 2 Konstytucji RP zawieszenie sędziego w urzędowaniu może nastąpić wyłącznie na mocy orzeczenia sądu, należy jednoznacznie wykluczyć możliwość odsunięcia sędziego od wykonywania obowiązków z powodu nieposiadania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy lub jego treści wskazującej na takie przeciwwskazania. SN trafnie podkreślił, że konstytucyjna zasada nieusuwalności sędziów w sposób jednoznaczny ogranicza dopuszczalne przypadki ingerencji w wykonywanie przez nich urzędu, a wszelkie inne, niewymienione w Konstytucji RP, podstawy należy uznać za bezprawne. W konsekwencji stwierdzenie przez lekarza przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania czynności służbowych nie może stanowić podstawy do odmowy dopuszczenia sędziego do sprawowania urzędu. Pogląd ten zasługuje na pełną aprobatę jako konsekwentnie odwołujący się do konstytucyjnych gwarancji niezawisłości i nieusuwalności sędziów.

W świetle powyższych ustaleń zasadne staje się pytanie o celowość kierowania sędziów na badania profilaktyczne w trybie przewidzianym w rozporządzeniu MZ. W przywołanym wyżej wyroku SN jednoznacznie stwierdził, że sędziowie nie podlegają obowiązkowi badań kontrolnych w rozumieniu art. 229 k.p. Ze względu na treść art. 57 § 7 p.u.s.p. należy również wykluczyć stosowanie wobec nich przepisów dotyczących badań wstępnych, których funkcję spełnia zaświadczenie lekarskie dołączane do karty zgłoszenia kandydata na urząd sędziego. Co się natomiast tyczy badań okresowych, to – pomimo utrwalonej praktyki polegającej na kierowaniu sędziów na tego rodzaju badania – *de lege lata* brak jest dla niej wyraźnej podstawy ustawowej. Żaden przepis p.u.s.p. nie nakłada na sędziego obowiązku poddawania się badaniom okresowym lub kontrolnym, o których mowa w art. 229 k.p. W aktualnym stanie prawnym jedynymi badaniami, na jakie sędzia powinien być kierowany, są te określone w art. 94 § 1–2 p.u.s.p. Zgodnie z tym przepisem sędzia niepełniący służby, z powodu choroby lub urlopu dla poratowania zdrowia, przez rok może zostać skierowany – z urzędu przez Ministra Sprawiedliwości lub na własny wniosek – na badanie przeprowadzane przez lekarza orzecznika ZUS. Z kolei art. 94g § 1 p.u.s.p. stanowi, że odmowa poddania się takiemu

⁵ „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2022 nr 4, poz. 32.

badaniu skutkuje obniżeniem wynagrodzenia sędziego do 50%. Wskazane przepisy świadczą o tym, że ustawodawca odrębnie i wyczerpująco uregulował kwestie badań lekarskich sędziów, co dodatkowo potwierdza brak podstaw do stosowania w tym zakresie przepisów k.p. i aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że stwierdzenie – w toku badań okresowych, które nie mają charakteru obowiązkowego dla sędziów – przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku sędziego pozostaje prawnie obojętne. W szczególności nie wywołuje ono skutków przewidzianych w przepisach k.p., takich jak obowiązek niedopuszczenia do pracy osoby legitymującej się takim orzeczeniem czy możliwość wstrzymania wypłaty wynagrodzenia. Skutki prawne w sferze stosunku służbowego sędziów może wywołać wyłącznie orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, którego przedmiotem jest ocena „dalszej niezdolności do pełnienia obowiązków sędziego”.

Podkreślenia wymaga, że *de lege lata* w pierwszej kolejności to sam sędzia jest uprawniony do dokonania oceny i podjęcia decyzji co do możliwości kontynuowania czynnej służby sędziowskiej z uwagi na stan zdrowia. W przypadku braku takiej możliwości sędzia może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, urlopu dla poratowania zdrowia lub urlopu rehabilitacyjnego bądź też wystąpić z wnioskiem o skierowanie na badanie przez lekarza orzecznika ZUS. Z oczywistych względów możliwość skierowania sędziego na badanie orzecznicze nie może być jednak pozostawiona wyłącznie jego własnej decyzji. W przeciwnym razie władza sądownicza byłaby pozbawiona instrumentów pozwalających na weryfikację, czy sędzia – ze względu na swój stan zdrowia – nadal jest w stanie wykonywać obowiązki orzecznicze w sposób zgodny z wymogami wynikającymi z obowiązujących standardów prawa do sądu⁶.

⁶ Otwartą kwestią pozostaje natomiast, czy trafnym rozwiązaniem jest przyznanie *de lege lata* kompetencji Ministrowi Sprawiedliwości do kierowania sędziem na badania lekarskie. Rozwiązanie to wywołuje istotne wątpliwości z punktu widzenia zasady podziału i równowagi władz oraz konstytucyjnej zasady niezawisłości sędziowskiej. Nie sposób bowiem wykluczyć, że uprawnienie to może zostać wykorzystane w sposób instrumentalny – jako środek wywierania presji lub formę szykany wobec sędziego, którego orzecznictwo lub postawa nie znajduje aprobaty piastuna organu władzy wykonawczej. Z samej natury stosunku służbowego sędziów wynika, że ocena jego zdolności do pełnienia obowiązków powinna być wolna od jakiegokolwiek wpływu politycznego. Powierzenie tej kompetencji organowi o silnej konotacji politycznej, jakim jest Minister Sprawiedliwości, prowadzi do potencjalnego konfliktu interesów – organ sprawujący nadzór administracyjny nad sądami uzyskuje bowiem instrument mogący bezpośrednio oddziaływać na status sędziego. W konsekwencji istnieje ryzyko, że badania lekarskie staną się narzędziem arbitralnej ingerencji w sferę praw i obowiązków sędziego, a nie środkiem służącym obiektywnej ocenie jego stanu zdrowia. W tym kontekście należy postulować, aby Minister Sprawiedliwości był jedynie uprawniony do wystąpienia z wnioskiem o skierowanie sędziego na badania do organu właściwego sądu (np. kolegium – zwłaszcza w razie przywrócenia mu charakteru przedstawicielskiego), który podejmowałby ostateczną decyzję w tej sprawie. Rozwiązanie takie utrudniłoby instrumentalne wykorzystywanie instytucji skierowania sędziego na badanie przez lekarza orzecznika ZUS.

3.2. Zgodność rozwiązań przyjętych w zakresie badań lekarskich sędziów z przepisami Konstytucji RP, prawa międzynarodowego i unijnego

Wnioski przedstawione w pkt 3.1 skłaniają do postawienia pytania, czy rozwiązanie, w myśl którego kandydat na stanowisko sędziego zobowiązany jest do przedłożenia zaświadczenia zdrowotnego potwierdzającego zdolność do pełnienia obowiązków, natomiast w trakcie sprawowania urzędu – nie podlegając badaniom okresowym – jedynie z własnej inicjatywy lub z inicjatywy organu sprawującego nadzór administracyjny nad sądami powszechnymi może zostać skierowany na badanie przez lekarza orzecznika ZUS, pozostaje zgodne ze standardami konstytucyjnymi i międzynarodowymi.

Rozważania w tym zakresie należy rozpocząć od art. 66 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie TK, istotną wskazówką do interpretacji tego przepisu jest art. 81 Konstytucji RP wskazujący, że „praw określonych w [...] art. 66 [...] można dochodzić w granicach określonych w ustawie”. Choć nie sprowadza to art. 66 Konstytucji RP do roli postanowienia o czysto programowym charakterze, to jednak redukuje zakres jego bezpośredniej stosowalności. W szczególności oznacza to ograniczenie zakresu roszczeń, jakie na podstawie art. 66 Konstytucji RP mogą przysługiwać jednostce. W każdym razie niedopuszczalne jest wysuwanie roszczeń o charakterze pozytywnym, opartych wyłącznie na art. 66 Konstytucji RP, a idących dalej niż to wynika z odpowiednich ustaw. Znaczenie prawne art. 66 Konstytucji RP rysuje się bowiem na płaszczyźnie negatywnych obowiązków ustawodawcy, gdyż polega na wskazaniu mu pewnych minimalnych obowiązków. W konsekwencji zarzut niekonstytucyjności można postawić regulacji ustawowej, opierającego się choćby na zakazie naruszania „istoty” praw i wolności (art. 31 ust. 3 zd. 2 Konstytucji RP), dopiero gdy zejdzie ona poniżej pewnego minimum ochrony i doprowadzi do sytuacji, w której dane prawo zostanie wydrążone z rzeczywistej treści⁷. Jakkolwiek więc kontrola konstytucyjności przepisów ustaw z perspektywy omawianego przepisu jest możliwa, to jednak może być oparta tylko na zarzucie naruszenia tzw. istoty prawa⁸.

W tym kontekście trudno uznać, że przyjęty model monitorowania stanu zdrowia sędziego nie spełnia standardu minimum ochrony, tym bardziej że ustawowa realizacja obowiązków normy wynikającej z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP jest mocno zróżnicowana. Najpełniejszą realizację znajduje ona w przepisach tradycyjnie rozumianego prawa pracy⁹.

⁷ Wyroki TK: z 24 października 2000 r., K 12/00, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 2000, nr 7, poz. 255; z 24 lutego 2004 r., K 54/02, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A” 2004, nr 2, poz. 10; z 24 listopada 2015 r., K 18/14, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A” 2015, nr 10, poz. 165.

⁸ P. Tuleja, *Prawa jednostki do ochrony przed wykluczeniem a konstytucyjne zadania państwa*, [w:] *Współczesne wyzwania wobec praw człowieka w świetle polskiego prawa konstytucyjnego*, red. Z. Kędzia, A. Rost, Poznań 2009, s. 148.

⁹ A. Sobczyk, D. Buch, *Komentarz do art. 66*, [w:] *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, wyd. 1, Warszawa 2016, Nb 10.

Zakres ustawowej ochrony warunków wykonywania pracy przez osoby zatrudnione na podstawie innej niż stosunek pracy jest zdecydowanie węższy. Zgodnie z art. 304 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy – o jakich mowa w art. 207 § 2 k.p. – także osobom fizycznym wykonującym pracę na podstawie innej niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jak również osobom prowadzącym działalność gospodarczą na własny rachunek w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto, stosownie do treści art. 304 § 3 k.p., obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Przepisy nie rozstrzygają jednak, w jaki sposób obowiązek ten powinien zostać zrealizowany. W szczególności *de lege lata* nie przewidziano wprost obowiązku kierowania tych osób na badania profilaktyczne, o których mowa w art. 229 k.p.

Trudno w omawianym zakresie mówić o naruszeniu równości. Zasada równości wynikająca z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP nakazuje bowiem równo traktować podmioty wykazujące takie same cechy istotne w przypadku przyznawania określonego dobra¹⁰. W ujęciu konstytucyjnym równość polega zatem na tym, że podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji powinny być traktowane w sposób podobny, a podmioty znajdujące się w sytuacji odmiennej – w sposób odmienny. W art. 32 ust. 1 Konstytucji RP chodzi więc o równe traktowanie podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej¹¹. Równość oznacza akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Oznacza ono uznanie tej, a nie innej cechy za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii)¹². Kluczowe znaczenie dla oceny zgodności przepisów ustawy z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP zawsze ma więc ustalenie „cechy istotnej”, bo przesądza ona o uznaniu porównywalnych podmiotów za podobne lub odmienne¹³. W orzecznictwie TK podkreśla się przy tym, że kryteria różnicujące powinny mieć „uzasadniony charakter”, innymi słowy „znajdować podstawę w przekonujących argumentach”. Argumenty te muszą mieć charakter relevantny, proporcjonalny i pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami

¹⁰ M. Kruk, *Zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Księga XX-lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, red. M. Zubik, Warszawa 2006, s. 289-291.

¹¹ Zob. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna” 2000, nr 3-4, poz. 19.

¹² Zob. orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., U 7/87, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” w 1988 r., poz. 1, a także wyroki TK: z 6 maja 1998 r., K 37/97, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 1998, nr 3, poz. 33; z 20 października 1998 r., K 7/98, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 1998, nr 6, poz. 96; z 4 stycznia 2000 r., K 18/99, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 2000, nr 1, poz. 1; z 18 grudnia 2000 r., K 10/00, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 2000, nr 8, poz. 298.

¹³ L. Garlicki, *komentarz do art. 3*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2005, s. 7

czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych¹⁴.

W tym kontekście nie sposób przyjąć, że w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej sędziowie powinni być traktowani jak pracownicy, których stosunek pracy jest regulowany wyłącznie przepisami k.p. Przy przyjęciu poglądu odmawiającego uznania sędziów za pracowników konstatacja jawi się jako oczywista. Z kolei przy przyjęciu opinii, że sędziowie są pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania, należy natomiast – za TK – przypomnieć, że w odniesieniu do pracowników podmiotów publicznych k.p. nie jest właściwym obiektem porównania, ponieważ jest on ukierunkowany na regulację stosunków pracy z podmiotami gospodarczymi¹⁵. *De lege lata* spośród osób mających status pracowników w rozumieniu prawa pracy i podlegających – co do zasady – regulacji k.p. ustawy szczególne bardzo często wyodrębniają wiele mniejszych grup, głównie według kryterium rodzaju pracy, a niekiedy także ze względu na charakter podmiotu zatrudniającego (pracodawcy), których stosunki pracy w szerszym lub węższym zakresie regulują odmiennie od treści przepisów k.p. Pracownicy organów władzy publicznej, z uwagi na odmienności w zakresie realizowanych zadań, organizacji pracy, a nawet miejsce wykonywania obowiązków, są traktowani inaczej, chociażby w zakresie regulacji czasu pracy i roszczeń z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych. W przypadku sędziów to właśnie specyfika ich statusu, a w szczególności ich nieusuwalność, sprawia, że nie mogą być oni – w zakresie badań profilaktycznych – traktowani jak podmioty mające tę samą cechę prawnie relewantną co pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Opisanemu powyżej stanowi normatywnemu nie można też postawić zarzutu niezgodności z prawem międzynarodowym. Prawo do ochrony zdrowia, będąc w stosunku pracy, jest przedmiotem wielu regulacji prawnomiędzynarodowych wiążących Polskę, niemniej są one formułowane na dużym poziomie ogólności. W art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹⁶ zobowiązano państwa-strony do uznania prawa każdej osoby „do korzystania ze słusznych i korzystnych warunków pracy”, obejmujących w szczególności bezpieczne i higieniczne warunki pracy (lit. b) oraz wypoczynek, czas wolny i rozsądne ograniczanie czasu pracy, okresowe, płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne (lit. d). Ponadto art. 12 paktu ustanawia zobowiązanie stron do uznania prawa każdej osoby do korzystania z „najwyżej osiągalnego poziomu” stanu zdrowia fizycznego i psychicznego i podejmowania środków koniecznych do realizacji tego prawa, a wśród nich

¹⁴ Zob. orzeczenia TK: z 3 września 1996 r., K 10/96, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 1996, nr 4, poz. 33; z 12 grudnia 1994 r., K 3/94, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 1994, poz. 42; z 23 października 1995 r., K 4/95, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 1995, poz. 31 oraz wyrok TK z 24 października 2001 r., SK 22/01, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego” 2001, nr 7, poz. 216.

¹⁵ Wyrok TK z 21 stycznia 2014 r., P 26/12, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. A” 2014, nr 1, poz. 3.

¹⁶ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169).

poprawę higieny środowiska i higieny przemysłowej oraz zapobieganie i leczenie chorób epidemicznych i zawodowych oraz ich zwalczanie. Jednak nawet w komentarzach ogólnych Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych nie wskazuje się, że realizacja tych praw wymaga regularnych badań lekarskich wszystkich osób zatrudnionych¹⁷.

Co się tyczy ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP, to na uwagę w zakresie istotnym dla niniejszego opracowania zasługuje konwencja nr 161 dotycząca służb medycyny pracy¹⁸. Akt ten nakłada wprawdzie na państwa-strony obowiązek stopniowego tworzenia służb zdrowia dla wszystkich pracowników we wszystkich gałęziach działalności gospodarczej i we wszystkich przedsiębiorstwach pracowniczych, w tym dla pracowników sektora publicznego i członków spółdzielni produkcyjnych, stanowiąc jednocześnie, że jednym z celów takich służb zdrowia jest „kontrola zdrowia pracowników w związku z pracą” (art. 5 lit. f). Niemniej należy podkreślić, że konwencja nie wymaga w tym zakresie regularności badań.

Europejska Karta Społeczna – będąca konwencją Rady Europy stanowiącą podstawowy akt prawa europejskiego, zapewniający ochronę praw socjalnych, przede wszystkim związanych z zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym, traktowanym jako prawa człowieka – w art. 2 statuuje „prawo do odpowiednich warunków pracy” i w art. 3 „prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Na gruncie tych przepisów, zarówno w literaturze, jak i stanowiskach Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, obowiązek regularnych badań lekarskich łączy się jednak tylko z wykonywaniem pracy w porze nocnej¹⁹ oraz pracą wykonywaną przez pracowników młodocianych²⁰.

W prawie Unii Europejskiej na pracodawcę został nałożony jedynie ogólny obowiązek uwzględniania w ramach planowanych przedsięwzięć wyników oceny ryzyka zawodowego dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz podejmowania odpowiednich środków zapobiegawczych²¹. Regulacje unijne nie precyzują jednak, jakiego rodzaju środki prewencyjne powinny być zastosowane, przez co pozostawiają ich dobór pracodawcy w zależności

¹⁷ Zob. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 27 April 2016, E/C.12/GC/23, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23> (dostęp: 31 października 2025); General Comment No. 14 (2000): The right to the highest attainable standard of health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 11 August 2000, E/C.12/2000/4, https://digitallibrary.un.org/record/425041/files/E_C.12_2000_4-EN.pdf?version=1 (dostęp: 31 października 2025).

¹⁸ Konwencja nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca służb medycyny pracy, przyjęta w Genewie dnia 26 czerwca 1985 r. (Dz.U. 2005, nr 34, poz. 300).

¹⁹ K. Lukas, *The Revised European Social Charter. An Article by Article Commentary*, Northampton 2021, s. 59. Zob. Konkluzje Europejskiego Komitetu Praw Społecznych z 2010 r. dotyczące Andory (Conclusions 2010, Andorra), <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AND/2/7/EN> (dostęp: 30 października 2025); Konkluzje Europejskiego Komitetu Praw Społecznych z 2010 r. dotyczące Bośni i Hercegowiny, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/BIH/2/7/> (dostęp: 30 października 2025).

²⁰ L. Lukas, *op.cit.*, s. 129; Konkluzje Europejskiego Komitetu Praw Społecznych XIII-1 z 1993 r. dotyczące Szwecji, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIII-1/def/SWE/7/9/EN> (dostęp: 30 października 2025).

²¹ Zob. art. 6 ust. 3 lit. a Dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. UE L 1989, nr 183, s. 1).

od charakteru i specyfiki danego środowiska pracy. Obowiązek badań okresowych zaś jest ograniczony jedynie do pracowników narażonych na określony czynnik – biologiczny²², rakotwórczy, mutagenny²³ bądź chemiczny²⁴.

Powyższy przegląd regulacji międzynarodowych jednoznacznie wskazuje, że wynikające z nich zobowiązania Polski nie są na tyle szczegółowe, by wywodzić z nich, że sędziowie powinni być poddawani regularnym badaniom profilaktycznym.

3.3. Postulaty *de lege ferenda*

Obecny stan prawny – jakkolwiek konstytucyjnie dopuszczalny – trudno uznać za satysfakcjonujący. Na tle innych grup zawodowych profilaktyczna ochrona zdrowia sędziów plasuje się bowiem na poziomie minimalnym. W istocie możliwość poddania sędziego badaniom w trakcie służby, czy to z jego własnej inicjatywy, czy też z inicjatywy Ministra Sprawiedliwości, jest ograniczona do przypadku, gdy zachodzi podejrzenie trwałej niezdolności do pełnienia obowiązków. Inne przypadki niezdolności do pracy uregulowane są w art. 94 § 1 p.u.s.p. Zgodnie z tym przepisem, w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby sędzia otrzymuje 80% wynagrodzenia, nie dłużej jednak niż przez rok²⁵, a po jego upływie – w czasie dalszej nieobecności w pracy – 50% wynagrodzenia. Sędziemu można udzielić też płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli leczenie to wymaga powstrzymania się od pełnienia służby (art. 93 § 1 p.u.s.p.).

Warto zauważyć, że nawet w stosunkach służbowych typu administracyjnego przewiduje się profilaktyczną opiekę zdrowotną nad osobami pełniącymi służbę. Zgodnie z art. 288 ust. 1 u.o.o. żołnierzom zawodowym przysługują coroczne bezpłatne badania profilaktyczne na zasadach określonych w przepisach Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy²⁶. Wyniki tych badań z jednej strony mogą skutkować zakwalifikowaniem żołnierza zawodowego do grupy dyspanseryjnej, co skutkuje wzmożonym nadzorem nad stanem zdrowia i rozszerzonym zakresem badań profilaktycznych (§ 14 i 15 rozporządzenia MON),

²² Zob. art. 14 Dyrektywy 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. UE L 2000, nr 262, s. 21).

²³ Zob. art. 10 Dyrektywy Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/931/EWG) (Dz.U. UE L 1998, nr 131, s. 11).

²⁴ Zob. art. 10 ust. 3 Dyrektywy Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/931/EWG) (Dz.U. UE L 1998, nr 131, s. 11).

²⁵ Do tego okresu wlicza się okresy poprzedniej przerwy w pełnieniu służby z powodu choroby lub płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli okres czynnej służby nie przekroczył 60 dni.

²⁶ T.j. Dz.U. 2022, poz. 437.

a z drugiej – stanowić podstawę skierowania żołnierza na bezpłatny turnus leczniczo-profilaktyczny, który obejmuje działania leczniczo-rehabilitacyjne i profilaktykę zdrowotną, w tym profilaktykę psychologiczną (art. 288 ust. 14 i 15 u.o.o.). Pełne koszty uczestnictwa w turnusie leczniczo-profilaktycznym żołnierza zawodowego oraz 50% kosztów uczestnictwa pełnoletniego najbliższego członka rodziny, z którym żołnierz może udać się na turnus, pokrywa się z budżetu państwa (art. 228 u.o.o.).

W tym kontekście *de lege ferenda* należy postulować, aby sędziom – podobnie jak żołnierzom zawodowym – przyznać prawo do corocznych bezpłatnych badań profilaktycznych na zasadach określonych w przepisach ustawy o służbie medycyny pracy. Inaczej niż ma to miejsce w przypadku pracowników badania takie nie musiałyby kończyć się orzeczeniem o istnieniu lub nieistnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku sędziego. Ich celem powinna być raczej wczesna identyfikacja konieczności poddania sędziego badaniu przez lekarza medycyny pracy pod kątem trwałej niezdolności do pracy oraz potrzeby wprowadzenia wzmożonego nadzoru nad stanem zdrowia sędziego. Taki nadzór może przyczynić się do szybszego identyfikowania przypadków trwałej niezdolności do pełnienia służby sędziowskiej, co z jednej strony umożliwia sędziemu uzyskanie informacji potrzebnych do podjęcia decyzji o rozpoczęciu leczenia albo działań profilaktycznych, a z drugiej strony przyczynia się do zwiększenia poziomu ochrony prawnej obywateli.

Ponadto, skoro sędziowie nie podlegają ubezpieczeniom społecznym i nie mają do nich zastosowania przepisy o prewencji rentowej²⁷, należy postulować możliwość skierowania – w ramach systemu badań profilaktycznych, sędziów zagrożonych pogorszeniem stanu zdrowia lub utratą sił, skutkującą trwałą niezdolnością do wykonywania obowiązków służbowych²⁸ – na turnusy rehabilitacyjne, obejmujące działania leczniczo-rehabilitacyjne i profilaktykę zdrowotną, w tym profilaktykę psychologiczną. Koszty takich badań powinny być pokrywane z budżetu państwa na podstawie umów zawieranych z podmiotami leczniczymi realizującymi turnusy.

Niezależnie od powyższego należy wyrazić poważną wątpliwość co do zasadności rozwiązania, zgodnie z którym stwierdzanie trwałej niezdolności sędziów do wykonywania obowiązków powierzono lekarzom orzecznikom ZUS. Lekarze ci, co do zasady, nie posiadają specjalistycznego przygotowania w zakresie oceny zdolności do pełnienia funkcji publicznych o charakterze jurysdykcyjnym, a ich praktyka zawodowa koncentruje się na ocenie zdolności do pracy zarobkowej w rozumieniu art. 12 ust. 1 Ustawy z dnia 17 grudnia

²⁷ W świetle art. 69 ust. 1 i 2 u.s.u.s. prewencja ta obejmuje rehabilitację leczniczą ubezpieczonych zagrożonych całkowitą lub częściową niezdolnością do pracy, osób uprawnionych do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego, a także osób pobierających rentę okresową z tytułu niezdolności do pracy.

²⁸ Ustawodawca słusznie wyklucza stosowanie do sędziów przepisów o częściowej niezdolności do pracy. Jest to bowiem stan, w którym osoba znacząco utraciła zdolność do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, ale zachowała możliwość wykonywania jakiejkolwiek pracy, często w zmienionych warunkach. Z oczywistych względów w przypadku sędziów stan ten oznacza niezdolność do wykonywania obowiązków sędziowskich.

1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²⁹. Zgodnie z tym przepisem, niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu, przy czym osoba całkowicie niezdolna do pracy to taka, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy (ust. 2), a osoba częściowo niezdolna do pracy – która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji (ust. 3). Definicja ta, odnosząca się do ogółu pracowników, nie wydaje się przystawać do specyfiki służby sędziowskiej. Z tego względu ocena stanu zdrowia sędziego powinna uwzględniać znacznie szersze kryteria niż te stosowane przy orzekaniu o niezdolności do pracy w rozumieniu systemu ubezpieczeń społecznych³⁰. Wskazane byłoby zatem utworzenie wyspecjalizowanego korpusu lekarzy orzeczników – posiadających odpowiednie przygotowanie w zakresie oceny zdolności do pełnienia służby sędziowskiej – którzy rozumieliby specyfikę tego zawodu i potrafili właściwie ocenić wpływ poszczególnych schorzeń na możliwość dalszego wykonywania obowiązków orzeczniczych³¹. Jak się wydaje, zapobiegłoby to odnotowywanym obecnie przypadkom niejako długotrwałego „zawieszenia” sędziego pomiędzy czynną służbą a stanem spoczynku, w sytuacji gdy lekarz medycyny pracy stwierdza istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku sędziego, a lekarz orzecznik nie dopatruje się trwałej niezdolności do wykonywania obowiązków sędziowskich.

²⁹ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 maja 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2023, poz. 1251).

³⁰ Zob. *Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS*, prac. zb., wyd. III, Warszawa 2020, <https://www.zus.pl/documents/10182/24199/Standardy+orzecznictwa+lekarskiego+ZUS.pdf/35c8181e-c3f6-4e27-9855-3648217d2ce1> (dostęp: 30 października 2025).

³¹ Lekarze ci nie powinni, ze względów odwołujących się do zasady niezależności sądów i niezawisłości sędziów, pozostawać w stosunku zależności od Ministra Sprawiedliwości, tak by uniemożliwić wykorzystanie tej instytucji do celów

4. Sytuacja sędziów z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności

4.1. Problem stosowania przepisów u.r.z.s. do sędziów

4.1.1. Uwaga wprowadzająca

Odpowiedź na pytanie, czy przepisy u.r.z.s. znajdują zastosowanie do sędziów, warto poprzedzić ustaleniem, w jaki sposób konstytucyjne oraz międzynarodowe standardy ochrony osób z niepełnosprawnościami wpływają na obowiązki zwykłego ustawodawcy w zakresie uregulowania sytuacji prawnej sędziego posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Zakres tych obowiązków bowiem wyznacza także ramy, w jakich powinna być dokonywana wykładnia przepisów u.r.z.s.

4.1.2. Konstytucyjne, międzynarodowe i unijne standardy ochrony osób niepełnosprawnych pozostających w zatrudnieniu

Konstytucyjne unormowania dotyczące osób z niepełnosprawnościami zasadniczo ograniczają się jedynie do wyznaczania kierunków polityki państwa. Zgodnie z art. 69 Konstytucji RP władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej. Jak wskazuje się w literaturze, przepis ten stanowi jedynie pewien wzorzec adresowany głównie do organów prawodawczych¹. Stanowi zatem źródło pewnych gwarancji, ale nie praw podmiotowych obywatela, które dopiero konkretyzują się w regulacjach ustawowych². Również akty prawne MOP mają charakter programowy, ponieważ wyznaczają jedynie ogólne kierunki polityki państwa. Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie 20 czerwca 1983 r.³ nakłada na państwa członkowskie obowiązek opracowania i stosowania polityki w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz dokonywania jej okresowego przeglądu (art. 2).

¹ M. Florczak-Wątor, *Komentarz do art. 69, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II*, red. P. Tuleja, Warszawa 2023, s. 255.

² Wyrok NSA z 23 maja 2017 r., sygn. I OSK 3467/15, LEX nr 2323369.

³ Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r. (Dz.U. 2005, nr 43, poz. 412).

Zgodnie z art. 3 tejże konwencji wspomniana polityka powinna zmierzać do zapewnienia, aby właściwe środki rehabilitacji zawodowej były dostępne dla wszystkich kategorii osób niepełnosprawnych, oraz do popierania możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na wolnym rynku pracy. Z kolei art. 4 konwencji stanowi, że szczególne pozytywne środki zmierzające do zagwarantowania rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników niepełnosprawnych i innych pracowników nie będą uważane za dyskryminujące w stosunku do tych ostatnich.

Inne podejście prezentują akty prawne ONZ i Unii Europejskiej, które nie poprzestają na formułowaniu ogólnych kierunków polityki państwa, lecz nakładają na państwa członkowskie pozytywny obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień (ang. *reasonable accommodations*), które to usprawnienia mają zapewnić osobom z niepełnosprawnościami rzeczywistą równość szans w zatrudnieniu. Artykuł 5 ust. 3 konwencji o prawach osób niepełnosprawnych⁴ stanowi, że w celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji strony są zobowiązane podejmować wszelkie odpowiednie kroki w celu zapewnienia racjonalnych usprawnień. W świetle art. 2 pojęcie „racjonalnego usprawnienia” oznacza zaś konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami. Odmowa racjonalnego usprawnienia – w świetle konwencyjnej definicji dyskryminacji – stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Na gruncie prawa Unii Europejskiej obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień wynika z art. 5 dyrektywy 2000/78/WE. Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do nałożenia na pracodawców obowiązku podjęcia „odpowiednich środków” w celu umożliwienia osobie z niepełnosprawnością dostępu do pracy, wykonywania jej lub do awansu, chyba że takie środki stanowiłyby dla pracodawcy nieproporcjonalne obciążenie. Analogiczne zalecenia przewiduje art. 13 dyrektywy nr 2024/1499. Zgodnie z tym ostatnim państwa członkowskie zapewniają dostępność i racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami, aby zagwarantować im równy dostęp do wszystkich usług i działań organów ds. równości, w tym pomocy dla ofiar, rozpatrywania skarg, alternatywnych metod rozstrzygania sporów, informacji i publikacji, a także działań prewencyjnych, promocyjnych i zwiększających świadomość. Wydaje się, że odnosi się to także do kwestii dostępu do służby publicznej.

Co przy tym istotne, o ile w świetle prawa krajowego kwalifikacja sędziego jako pracownika wywołuje opisane wyżej wątpliwości, o tyle na gruncie prawa Unii Europejskiej sytuacja

⁴ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2012, poz. 1169 z późn. zm.).

przedstawia się odmiennie. W kontekście prawa zarówno pierwotnego⁵, jak i wtórnego⁶, pojęcie pracownika ma bowiem charakter autonomiczny i wymaga jednolitej wykładni we wszystkich państwach członkowskich. Oznacza to, że należy je interpretować niezależnie od definicji przyjmowanych w krajowych porządkach prawnych (tu: w prawie polskim), przy uwzględnieniu celów i systematyki danego aktu prawa unijnego oraz ogólnych zasad wynikających z całokształtu prawa Unii Europejskiej⁷. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem TSUE, pracownikiem jest osoba wykonująca rzeczywiste i konkretne czynności⁸, z wyłączeniem działalności o charakterze całkowicie marginalnym lub dodatkowym⁹, na rachunek i pod kierownictwem innej osoby, w zamian za wynagrodzenie. W tym ujęciu sędziowie niewątpliwie spełniają podstawowe wymagania tej definicji: wykonują rzeczywiste i istotne zadania publiczne, za które otrzymują wynagrodzenie. Co prawda, ich działalność nie mieści się w klasycznym modelu podporządkowania pracowniczego, a niezawisłość stanowi immanentną cechę ich stosunku służbowego, niemniej orzecznictwo TSUE dopuszcza uznanie sędziów za pracowników w rozumieniu poszczególnych dyrektyw unijnych¹⁰. Kluczowe znaczenie ma bowiem sposób organizacji ich pracy. Sędziowie, choć w sferze orzekania są niezależni, pozostają związani przepisami prawa oraz podlegają pewnym formom kierownictwa administracyjnego organów sądów¹¹. Pomimo większej elastyczności w organizowaniu własnej pracy, sędziowie są zobowiązani do rozpoznawania przydzielonych im spraw (chyba że zostaną z nich wyłączeni) oraz do dostosowywania się do ustaleń organizacyjnych – na przykład co do terminów i godzin posiedzeń. Podlegają również odpowiedzialności dyscyplinarnej, a prezes sądu, w którym orzekają, może sprzeciwić się ich dodatkowej aktywności zawodowej lub wymagać uprzedniej zgody na jej podjęcie (zob. art. 86 § 5 p.u.s.p.).

⁵ Zob. np. wyroki TSUE: z 23 marca 1982 r., 53/81, *D.M. Levin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, EU:C:1982:105, pkt 11; z 3 lipca 1986 r., C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284, pkt 16; z 26 lutego 1992 r., C-3/90, *M.J.E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, EU:C:1992:89, pkt 14.

⁶ Zob. np. wyrok TSUE z 17 listopada 2016 r., C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH*, EU:C:2016:883, pkt 36.

⁷ W kwestii wykładni pojęć autonomicznych prawa unijnego (wspólnotowego) zob. np. wyroki TSUE: z 14 października 1976 r., 29/76, *LTU Lufttransportunternehmen GmbH & Co. KG przeciwko Eurocontrol*, EU:C:1976:137; z 16 grudnia 1980 r., C-814/79, *Netherlands State v Reinhold Rüffer*, EU:C:1980:291, pkt 7; z 14 listopada 2002 r., C-271/00, *Gemeente Steenbergen v Luc Baten*, EU:C:2002:656, pkt 28; z 15 maja 2003 r., C-266/01, *Préservatrice foncière TIARD SA przeciwko Staat der Nederlanden*, EU:C:2003:282, pkt 20; z 15 lutego 2007 r., C-292/05, *Eirini Lechouritou and Others v Dimosio tis Omospondiakis Dimokratias tis Germanias*, EU:C:2007:102, pkt 29; z 28 kwietnia 2009 r., C-420/07, *Meletis Apostolides przeciwko David Charles Orams i Linda Elizabeth Orams*, EU:C:2009:271, pkt 41.

⁸ Zob. wyrok TSUE z 4 czerwca 2009 r. w połączonych sprawach C-22/08 i C-23/08, *Athanasios Vatsouras (C-22/08) i Josif Koupatantze (C-23/08) przeciwko Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900*, EU:C:2009:344, pkt 30.

⁹ Zob. wyrok TSUE z 26 lutego 1992 r., C-357/89, *V.J.M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, EU:C:1992:87, pkt 10, 13. Szerzej zob. L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa 2003, s. 59–70.

¹⁰ Zob. wyroki TSUE: z 1 marca 2012 r., C-393/10, *Dermod Patrick O'Brien przeciwko Ministry of Justice, dawniej Department for Constitutional Affairs*, EU:C:2012:110, pkt 48; z 6 listopada 2012 r., C-286/12, *Komisja Europejska przeciwko Węgrom*, EU:C:2012:687; z 5 listopada 2019 r., C-192/18, *Komisja Europejska przeciwko Polsce*, EU:C:2019:924, pkt 64.

¹¹ Podobnie opinia rzecznik generalnej J. Kokott z dnia 23 stycznia 2020 r. w sprawie C-658/18, *UX przeciwko Governo della Repubblica italiana*, EU:C:2020:33, pkt 83.

Jak wskazuje A. Lawson, racjonalne usprawnienia stanowią „pomost między formalną a materialną równością”, gdyż umożliwiają dostosowanie ogólnych norm do indywidualnych potrzeb jednostki, nie naruszając przy tym zasady równego traktowania innych pracowników¹². W literaturze polskiej podkreśla się, że obowiązek wprowadzenia usprawnień nie ma charakteru uznaniowego, lecz jest immanentnym elementem zasady niedyskryminacji¹³. Z kolei jak trafnie zauważa M. Degener, odmowa racjonalnego usprawnienia nie jest neutralnym zaniechaniem, lecz formą dyskryminacji strukturalnej, która utrwała nierówność szans¹⁴. W orzecznictwie TSUE podkreślono natomiast, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w tym przepisie, o ile nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy¹⁵.

Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że o ile przepisy Konstytucji RP nie wyznaczają państwu żadnych konkretnych obowiązków w zakresie uregulowania sytuacji prawnej sędziego posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, o tyle przepisy wtórnego prawa unijnego nakładają nań – jako organizatora wymiaru sprawiedliwości – obowiązek tworzenia takich ram prawnych i organizacyjnych, które umożliwią sędziom z niepełnosprawnością wykonywanie funkcji orzeczniczych. Ani Konstytucja RP, ani wiążące Polskę prawo unijne nie narzucają w tym zakresie żadnych konkretnych rozwiązań, a w szczególności nie wymagają ograniczenia czasu pracy. Prawo międzynarodowe i unijne wymaga jedynie wprowadzenia tzw. racjonalnych usprawnień (dostosowań), co pozostawia zwykłemu ustawodawcy szeroki zakres swobody w ich doborze. Racjonalne usprawnienia w tym kontekście stanowią nie tylko element polityki równego traktowania, lecz także istotny komponent zasady praworządności, wymagającej, by państwo zapewniało odpowiednie warunki do niezależnego i godnego sprawowania urzędu.

4.1.3. Stosowanie przepisów u.r.z.s. do sędziów a wątpliwości odnośnie do ich statusu jako pracowników

Na gruncie u.r.z.s. osoba z niepełnosprawnością uzyskuje – poczynwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność¹⁶ – szereg szczegól-

¹² A. Lawson, *Disability and Equality Law in Britain: The Role of Reasonable Adjustment*, Oxford–Portland 2008, s. 35–37.

¹³ Por. A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, Warszawa 2011, s. 256–258; K. Ślęzak, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w świetle prawa Unii Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 5, s. 2–10.

¹⁴ M. Degener, *A New Human Rights Model of Disability*, [w:] *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, eds. V. Della Fina, R. Cera, G. Palmisano, Cham 2017, s. 47.

¹⁵ M.in. wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r. w połączonych sprawach C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark*, działający w imieniu *Jette Ring* przeciwko *Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11) i *HK Danmark*, działający w imieniu *Lone Skouboe Werge* przeciwko *Dansk Arbejdsgiverforening* działającemu w imieniu *Pro Display A/S* (C-337/11), ECLI:EU:C:2013:222.

¹⁶ Zob. art. 20c w związku z art. 2a u.r.z.s.

nych uprawnień pracowniczych. Zgodnie z art. 15 u.r.z.s., co do zasady, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (ust. 1). W przypadku osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności normy te są jeszcze niższe – czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (ust. 2). Z kolei art. 17 u.r.z.s. przyznaje osobie niepełnosprawnej prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy, przeznaczonej na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, przy czym czas tej przerwy wlicza się do czasu pracy. Na mocy art. 19 ust. 1 u.r.z.s. osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa również prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, po przepracowaniu roku od dnia uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności. Prawo to nie przysługuje jednak osobom, które już korzystają z urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub z innego urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (ust. 2). Ponadto, zgodnie z art. 20 ust. 1 u.r.z.s., osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w wymiarze do 21 dni roboczych – w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (nie częściej niż raz w roku) oraz w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania lub naprawy zaopatrzenia ortopedycznego, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Na tym tle powstaje jednak pytanie, czy powyższe przepisy w ogóle znajdują zastosowanie do sędziów. Z jednej strony u.r.z.s. posługuje się, w kontekście wspomnianych wyżej uprawnień pojęciem „osoby niepełnosprawnej”, a nie „pracownika”, co mogłoby sugerować, że przepisy tej ustawy stosuje się także do osób pozostających w stosunkach służbowych. Z drugiej – ustawa ta odwołuje się w kilku miejscach do pojęcia „pracodawcy”, co zdaje się ograniczać zakres podmiotowy powyższych uprawnień do pracowników, a – jak wskazano powyżej – istnieją poważne wątpliwości odnośnie do tego, czy sędziowie są pracownikami. Wydaje się jednak, że przepisy u.r.z.s. interpretować w sposób, który nie wyklucza z góry możliwości stosowania jej art. 15–20 również do sędziów sądów powszechnych. Po pierwsze, gdyby odrzucić taką tezę w odniesieniu do sędziów z niepełnosprawnością nie obowiązywałyby w systemie prawa niemal żadne racjonalne usprawnienia. Taki kierunek wykładni pozostawałby więc w sprzeczności z dyrektywami wykładni prounijnej. Jak wskazano powyżej, z mocy art. 5 dyrektywy 2000/78/WE państwa członkowskie zobowiązane są do wprowadzenia obowiązku zapewniania przez pracodawców racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami, aby umożliwić im dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy oraz awans. W prawie unijnym zarówno pojęcie pracownika, jak i pracodawcy ma charakter autonomiczny i jest interpretowane szeroko – niezależnie od formalnych kwalifikacji wynikających z prawa krajowego. W świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE jej przepisy stosuje się do wszystkich osób zatrudnionych zarówno w sektorze prywatnym, jak

i publicznym, w tym do instytucji i organów władzy publicznej. TSUE w wyroku w sprawie C-406/15¹⁷ potwierdził, że zakres pojęć „zatrudnienia” i „pracy” w rozumieniu dyrektywy obejmuje również stosunki służbowe o charakterze publicznoprawnym. Skoro więc ochrona przewidziana w dyrektywie rozciąga się na osoby pełniące funkcje publiczne, to również implementująca ją w znacznej mierze polska u.r.z.s. powinna być stosowana w sposób obejmujący wszystkich wykonujących pracę lub służbę na rzecz państwa – w tym sędziów. Odmienna wykładnia, prowadząca do wyłączenia sędziów z kręgu adresatów przepisów o racjonalnych usprawnieniach i ochronie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pozostawałaby w sprzeczności z celem dyrektywy 2000/78/WE, jakim jest zapewnienie pełnej i rzeczywistej równości w dostępie do pracy i jej wykonywania – niezależnie od statusu formalnoprawnego zatrudnionego. Po drugie, nawet przyjęcie, że sędzia nie jest pracownikiem w rozumieniu k.p., nie oznacza automatycznie, że nie mogą mu przysługiwać pewne gwarancje o charakterze pracowniczym¹⁸. Stosunek służbowy sędziego, choć odrębny od stosunku pracy, spełnia bowiem wiele funkcji zbliżonych do tego ostatniego, zwłaszcza w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pełnienia obowiązków służbowych. W konsekwencji brak formalnego statusu pracownika nie może prowadzić do pozbawienia sędziego podstawowych uprawnień wynikających z zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Powyższe ustalenia nie oznaczają, że wszystkie przepisy u.r.z.s. mogą być stosowane do sędziów wprost. Sędziowie pozostają bowiem w stosunku służbowym o charakterze publicznoprawnym, którego treść jest regulowana inaczej niż w odniesieniu do pracowników. Po pierwsze, już choćby z tej przyczyny stosowanie u.r.z.s. nie może mieć charakteru automatycznego ani pełnego, lecz wymaga każdorazowego ustalenia, czy dana regulacja da się pogodzić ze specyfiką służby sędziowskiej. Po drugie, część przepisów u.r.z.s. zakłada istnienie relacji typowej dla stosunku pracy, w której występuje pracodawca wyposażony w uprawnienia kierownicze wobec pracownika oraz określone obowiązki w zakresie organizacji procesu świadczenia pracy. W przypadku sędziów, relacja ta ma odmienny charakter – organy sądów, w których orzekają, nie mają klasycznych kompetencji pracodawcy, a sędziowie wykonują swoje obowiązki w warunkach znacznej niezależności organizacyjnej i decyzyjnej. W tym kontekście należy podkreślić, że spośród przepisów u.r.z.s. jedynie niektóre mogą znaleźć bezpośrednie zastosowanie w odniesieniu do sędziów. Do takich regulacji należy zaliczyć w szczególności art. 19 ust. 2 u.r.z.s., dotyczący prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Uprawnienie to może mieć znaczenie w przypadku sędziów sądów powszechnych jedynie wtedy, gdy nie nabyli oni jeszcze prawa do dodatkowego urlopu

¹⁷ Wyrok TSUE z 9 marca 2017 r., C-406/15, *Petya Milkova/Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, ECLI:EU:C:2017:198.

¹⁸ B. Wagner, *Kilka refleksji na temat sędziowskiego stanu spoczynku i nie tylko*, „Przegląd Sądowy” 2014, nr 4, s. 7–27.

przewidzianego w art. 92 § 1 pkt 2 p.u.s.p. W odniesieniu do sędziów natomiast, którzy już korzystają z tego uprawnienia, zastosowanie art. 19 ust. 1 u.r.z.s. jest wyłączone na mocy art. 19 ust. 2 tej ustawy. Konsekwentnie należy przyjąć, że do sędziów mogą mieć również odpowiednie zastosowanie przepisy art. 20 ust. 1 u.r.z.s., statuujące prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Inaczej przedstawia się natomiast kwestia stosowania przepisów ograniczających normy czasu pracy osób z niepełnosprawnościami (art. 15 u.r.z.s.). Regulacja ta nie może być wprost stosowana do sędziów, ponieważ w ich przypadku czas pracy nie jest określony w sposób sztywny, lecz wynika z charakteru i zakresu powierzonych im obowiązków służbowych, a nie z godzinowego wymiaru pracy w rozumieniu prawa pracy.

4.1.4. Czas pracy sędziego a stosowanie przepisów art. 15 u.r.z.s.

Zgodnie z art. 82 p.u.s.p. czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań. W literaturze nie ma zgody co do znaczenia normatywnego tego przepisu. Abstrahując od wątpliwości dotyczących możliwości stosowania przepisów k.p.¹⁹ w odniesieniu do sędziów, należy zauważyć, że według części przedstawicieli doktryny powołany przepis ustanawia dla sędziów zadaniowy tryb czasu pracy²⁰. Według innych autorów przyjęcie takiego zapatrywania jest wykluczone z uwagi na charakter pracy wykonywanej przez sędziów²¹, trudności w jej organizowaniu i planowaniu, a także obowiązki państwa w zakresie zagwarantowania prawa do rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie, bez nieuzasadnionej zwłoki, co wszystko razem sprawia, że obowiązki sędziów nie mogą być ujęte w sztywne ramy czasu pracy²². W obu tych ujęciach sędzia – w przeciwieństwie do pracownika – nie pozostaje „w dyspozycji pracodawcy” i co do zasady sam decyduje o czasie wykonania powierzonych mu zadań. Może wykonywać swoje zadania w dowolnym czasie i miejscu, z wyjątkiem tych czynności, których czas i miejsce są determinowane przez ich rodzaj (przeprowadzenie rozprawy, pełnienie dyżuru, oględziny). Sędzia nie ma, co do zasady, ani obowiązku pracowania określonej liczby dni w tygodniu, ani obowiązku rozpoczynania i kończenia

¹⁹ M.J. Zieliński, *Problem stosowania przepisów kodeksu pracy w odniesieniu do sędziów* [w:] *System Prawa Pracy*, t. XIII, *Zawody prawnicze*, red. K. Ślęzak, Warszawa 2022, s. 399–401 i bibliografia.

²⁰ T. Ereciński, J. Gudowski, J. Iwulski, *op. cit.*, s. 318; B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007, s. 319; B. Bury, *Zadaniowy czas pracy sędziów a prawo do wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 11, s. 608 i n.; *idem*, *Model czasu pracy sędziów*, „Monitor Prawa Pracy” 2013 nr 7, s. 383 i n.; *idem*, *Kilka refleksji na temat „zadaniowego” czasu pracy sędziów*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 234 i n.

²¹ W. Muszalski, *Zadaniowy czas pracy i aktualne problemy regulacji czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5, s. 29.

²² Zob. T. Nycz, *Czas pracy od 1 stycznia 2004 roku*, Kraków–Tarnobrzeg 2004, s. 67; A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 198.

pracy w określonych godzinach. W konsekwencji sędzia samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy.

Czas pracy sędziego nie podlega kontroli ani ewidencji. Sędziego rozlicza się jedynie z wykonania czynności objętych zakresem jego zadań²³. Nie jest to jednak równoznaczne z obowiązkiem szczegółowego rozliczania się z poszczególnych czynności. Czas potrzebny na wykonanie określonych zadań zależy bowiem od ich charakteru, stopnia złożoności oraz od kwalifikacji zawodowych i umiejętności organizacyjnych sędziego, a nie od decyzji pracodawcy. Taki model ogranicza wpływ na sposób wykonywania obowiązków orzeczniczych, co w konsekwencji sprzyja zachowaniu niezawisłości sędziego²⁴. *De lege lata* organy sądu nie dysponują zatem żadnymi kompetencjami w zakresie nadzoru nad ilością czasu poświęcanego przez sędziego na sprawowanie urzędu.

Powyższe prowadzi do wniosku, że normy przewidziane w art. 15 u.r.z.s. mają w odniesieniu do sędziów inne znaczenie niż w klasycznym stosunku pracy, w którym pracodawca sprawuje kierownictwo w zakresie organizacji i czasu pracy. W polskim porządku prawnym – podobnie jak w Szwecji (zob. pkt 4.2.1.2) – odpowiedzialność za przestrzeganie tych norm w praktyce spoczywa na samym sędzi. Skoro ustawodawca nie przewidział w aktualnym stanie prawnym szczególnych mechanizmów organizacyjnych ani nadzorczych umożliwiających egzekwowanie od sędziów skróconego wymiaru czasu pracy, realizacja tej regulacji zależy wyłącznie od samego zainteresowanego. W tym kontekście odnotowania wymaga, że obciążenie sędziów pracą wynika przede wszystkim z ilości przydzielonych im spraw. Zgodnie zaś z art. 47a p.u.s.p. sprawy są przydzielane sędziom i asesorum sądowym losowo, w ramach poszczególnych kategorii spraw, chyba że sprawa podlega przydziałowi sędziemu pełniącemu dyżur (§ 1). Przydział spraw w ramach poszczególnych kategorii jest równy, chyba że został zmniejszony z uwagi na pełnioną funkcję, uczestniczenie w przydziale spraw innej kategorii lub z innych przyczyn przewidzianych ustawą (§ 2). Szczegółowe zasady przydziału spraw zostały zawarte w dziale III rozdziale I Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych²⁵. W myśl § 68 ust. 1 pkt 2a Regulaminu w podziale czynności dla każdego sędziego, asesora sądowego i referendarza sądowego uwzględnia się wskaźnik procentowy udziału w przydziale wpływających do wydziału spraw, wynoszący 100% – dla orzecznika przydzielonego wyłącznie do jednego wydziału, niepełniącego funkcji, nidelegowanego do innej jednostki na podstawie art. 77 albo art. 151a p.u.s.p. Regulamin przewiduje przy tym szereg sytuacji, w których dopuszczalne jest zmniejszenie wskaźnika wpływu spraw, jednak nie zalicza do nich posiadania przez sędziego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Skoro zatem

²³ Zob. T. Ereciński, J. Gudowski, J. Iwulski, *op. cit.*, s. 318–323; wyrok SN z 4 listopada 2004 r., sygn. SNO 44/04, LEX nr 47196.

²⁴ Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A” 2013, nr 4, poz. 40.

²⁵ T.j. Dz.U. 2024, poz. 867, dalej: Regulamin.

ani ustawa, ani wydany do niej akt wykonawczy regulujący organizację pracy sądów nie przewidują takiej przesłanki, należy uznać, że *de lege lata* brak jest podstaw normatywnych do obniżenia wskaźnika przydziału spraw sędziemu z orzeczeniem o niepełnosprawności. Nie można przy tym wywodzić takiego uprawnienia z art. 15 u.r.z.s. W przypadku sędziów, ze względu na szczególny charakter ich stosunku służbowego oraz ograniczony zakres podporządkowania organizacyjnego, norm tych nie można utożsamiać z roszczeniem o zmniejszenie liczby przydzielanych spraw ani z prawem do częściowego zwolnienia z obowiązków służbowych. Co najwyżej można w tym kontekście postawić pytanie, czy obowiązujące przepisy w sposób wystarczający realizują wynikający z prawa Unii Europejskiej obowiązek zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami racjonalnych usprawnień, w tym takich, które mogłyby umożliwić im efektywne i godne wykonywanie funkcji sędziowskich.

4.2. Uwagi *de lege ferenda*

4.2.1. Kontekst porównawczy

4.2.1.1. Wprowadzenie

Dla sformułowania wniosków *de lege ferenda* pomocne będzie odwołanie się do rozwiązań funkcjonujących w innych porządkach prawnych. Takie podejście umożliwia zidentyfikowanie sprawdzonych modeli instytucjonalnych oraz uchwycenie różnic wynikających z odmiennych tradycji prawnych i kulturowych. W tym kontekście warto skoncentrować się na rozwiązaniach szwedzkich i francuskich. Oba te państwa, realizując wspólny europejski standard zapewniania racjonalnych uprawnień dla osób niepełnosprawnych, reprezentują bowiem odmienne podejścia do kwestii sędziów legitymujących się orzeczeniem niepełnosprawności.

Model szwedzki jest oparty na maksymalnej autonomii sędziego w zakresie planowania czasu pracy i wykonywania obowiązków. Z punktu widzenia problematyki racjonalnych usprawnień dla sędziów z niepełnosprawnością jest to rozwiązanie szczególnie interesujące – umożliwia bowiem samodzielne dostosowanie rytmu i intensywności pracy do indywidualnych możliwości zdrowotnych, przy jednoczesnym zachowaniu pełnej odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków orzeczniczych. Model francuski prezentuje natomiast inny sposób realizacji tych samych celów. Jest to system bardziej sformalizowany, oparty na rocznym ryczałcie liczby dni pracy, a jego konstrukcja obejmuje m.in. instytucję *jours RTT* (dni redukcji czasu pracy), konta oszczędności czasu pracy (fr. *compte épargne-temps*, CET) oraz procedurę dialogu o obciążeniu pracą (fr. *dialogue sur la charge de travail*).

4.2.1.2. Rozwiązania szwedzkie

W Szwecji sędziowie są zatrudnieni w ramach tzw. systemu czasu pracy opartego na zaufaniu (szw. *förtroendearbetstid*). Opiera się on na założeniu, że w przypadku zawodów o wysokim stopniu niezależności i odpowiedzialności tradycyjna kontrola czasu pracy powinna ustąpić miejsca autonomii w planowaniu i wykonywaniu obowiązków służbowych. W art. 2 § 1 pkt 2 ustawy o czasie pracy²⁶ szwedzki ustawodawca dopuścił możliwość odstępstw od przepisów dotyczących maksymalnego czasu pracy, przerw i odpoczynku wobec określonych kategorii pracowników. Dotyczy to w szczególności osób, którym – ze względu na charakter wykonywanych zadań – powierzono w ramach zaufania samodzielne dysponowanie własnym czasem pracy (szw. *arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid*). Wyłączenie to stosuje się do sędziów na mocy § 29 tiret 3 układu zbiorowego pracy dla pracodawców państwowych (*Villkorsavtal-T*)²⁷. W konsekwencji w odniesieniu do tej grupy nie określa się dobowych ani tygodniowych norm czasu pracy, nie stosuje się także przepisów o godzinach nadliczbowych ani o ewidencji czasu pracy. System *förtroendearbetstid* oznacza osobistą odpowiedzialność sędziego za planowanie i wykonywanie obowiązków w ramach wymagań organizacyjnych sądu. Nie oznacza to jednak pełnej dowolności w zakresie planowania czasu pracy. W myśl ustawy o środowisku pracy²⁸, która ma charakter bezwzględnie obowiązujący (szw. *indispositiv*), warunki pracy powinny być dostosowane do zróżnicowanych możliwości ludzi, zarówno fizycznych, jak i psychicznych (rozdział 2, § 1 ust. 2)²⁹. Na sędzi ciąży zatem obowiązek dbałości o zachowanie bezwzględnie obowiązujących norm ochronnych dotyczących czasu pracy. Odpowiedzialność pracodawcy, w tym wypadku sądu lub Administracji Sądowej (*Domstolsverket*) jako organu administracyjnego, nie zostaje przy tym zniesiona, lecz zmienia swój charakter – z kontroli godzinowej na nadzór o charakterze systemowym i prewencyjnym.

Dla sędziów z orzeczeniem o niepełnosprawności system *förtroendearbetstid* ma szczególne znaczenie. Pozwala bowiem na elastyczne dostosowywanie intensywności pracy do stanu zdrowia, a w razie potrzeby – na rozłożenie obciążenia orzeczniczego w dłuższym okresie, zwłaszcza w połączeniu z indywidualnymi środkami „rozsądnych dostosowań” (szw. *skäliga anpassningsåtgärder*), przewidzianymi w ustawie o przeciwdziałaniu dyskryminacji³⁰. W praktyce te ostatnie mogą obejmować m.in. zmniejszenie liczby przydzielanych

²⁶ *Arbetstidslagen* (1982:673).

²⁷ *Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S*, <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/arbetsgivarverket/avtal-och-skrifter/avtal/villkorsavtal-t-arbetsgivarverket---saco-s/villkorsavtal-t-mellan-arbetsgivarverket-och-saco-s-20240701.pdf> (dostęp: 30 października 2025).

²⁸ *Arbetsmiljölagen* (1977:1160).

²⁹ G.S. Bohman, *Förutsättningar för och effekter av Förtroendearbetstid*, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2%3A709235/FULLTEXT01.pdf>? (dostęp: 30 października 2025).

³⁰ *Diskrimineringslagen* (2008:567). Warto zauważyć, że ustawa ta posługuje się elastyczną formułą dostosowań. Zgodnie z rozdziałem 2, § 3 te same ustawy pracodawca powinien podjąć rozsądne środki w celu umożliwienia osobie z niepełnosprawnością znalezienia się w sytuacji porównywalnej z osobami bez takiej

spraw³¹, ograniczenie liczby dni, w których odbywają się posiedzenia, planowanie dłuższych przerw między rozprawami lub okresów regeneracyjnych między sesjami orzecznictwymi, wydłużenie terminów na sporządzenie uzasadnień lub umożliwienie wykonywania zdalnie części obowiązków. Rozwiązania te nie są określone centralnie, lecz wdrażane na poziomie poszczególnych sądów, w drodze indywidualnych uzgodnień między sędzią a prezesem sądu (szw. *chefsdomare*) oraz specjalistą ds. środowiska pracy (szw. *arbetsmiljösamordnare*).

4.2.1.3. Rozwiązania francuskie

Francuscy sędziowie (fr. *magistrats*) objęci są szczególnym reżimem ryczałtowego systemu czasu pracy (fr. *forfait jours*), w którym czas pracy jest rozliczany nie w godzinach, lecz w dniach roboczych przypadających w roku kalendarzowym. Rozwiązanie to – wprowadzone do francuskiego prawa dekretem nr 2000-815 z 25 sierpnia 2000 r. w sprawie organizacji i skrócenia czasu pracy w służbie publicznej³² oraz dostosowane do specyfiki sądownictwa w drodze zarządzenia z 27 czerwca 2006 r. w sprawie organizacji i skrócenia czasu pracy sędziów sądów powszechnych³³ – ma na celu pogodzenie elastyczności organizacyjnej z ochroną zdrowia i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (fr. *équilibre vie professionnelle et vie personnelle*).

Podstawowym założeniem *forfait jours* jest ustalenie liczby dni pracy w roku, która w odniesieniu do sędziów wynosi 218. Limit ten obejmuje wszystkie dni aktywności zawodowej, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy, urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowych dni wolnych z tytułu redukcji czasu pracy (fr. *jours RTT*). System ten, powierzając sędziemu szeroką autonomię w planowaniu obowiązków, nakłada jednocześnie obowiązek odpowiedzialnego gospodarowania czasem pracy. Pomimo odejścia od klasycznej ewidencji godzinowej, sędziowie pozostają zobowiązani do przestrzegania minimalnych okresów odpoczynku dobowego (co najmniej 11 godzin) i tygodniowego (co najmniej 35 godzin). Obowiązek ten ma charakter bezwzględny i wynika z art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88/WE oraz z francuskiego Kodeksu pracy (fr. *Code du travail*) (art. L.3131-1 i L.3132-2). W praktyce oznacza to, że sędzia nie powinien podejmować czynności służbowych w sposób prowadzący do naruszenia minimalnych okresów odpoczynku, nawet w razie nadmiernego obciążenia referatu.

niepełnosprawności („Arbetsgivaren ska vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation som personer utan sådan funktionsnedsättning”).

³¹ SOU 2008:16, *Förtursförklaring i domstol. Betänkande av Utredningen om förtursförklaring i domstol* [Pierwszeństwo rozpoznania sprawy w sądzie. Sprawozdanie Komisji ds. Priorytetyzacji Postępowania Sądowych], Stockholm 2008, s. 112 i n.

³² Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

³³ Arrêté du 27 juin 2006 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des magistrats de l'ordre judiciaire.

Kontrola w systemie *forfait jours* przybiera formę pośrednią i opiera się na mechanizmach zaufania oraz dialogu instytucjonalnym. Kluczowym z nich jest wprowadzony w 2020 r.³⁴ dialog o obciążeniu pracą (fr. *dialogue sur la charge de travail*) – procedura służąca identyfikacji i przeciwdziałaniu przeciążeniu pracą. Może ona zostać zainicjowana przez samego sędziego³⁵, jego przełożonego (zazwyczaj prezesa sądu – fr. *président de juridiction*), bądź lekarza medycyny pracy. Procedura rozpoczyna się od etapu informacyjnego, a następnie prowadzi do rozmowy między sędzią a przełożonym, podczas której analizuje się warunki pracy, obciążenie referatu, dostępne wsparcie administracyjne oraz sytuację osobistą. W rezultacie są ustalane działania naprawcze, takie jak zmniejszenie liczby spraw, reorganizacja kalendarza, przyznanie dodatkowych dni RTT lub wykorzystanie środków zgromadzonych na koncie oszczędności czasu pracy. Po kilku miesiącach następuje spotkanie ewaluacyjne. Całość procedury ma charakter poufny i w dużej mierze nieformalny, co sprzyja szczerości i zapobiega stygmatyzacji.

Nadzór nad obciążeniem pracą sędziego jest sprawowany pośrednio przez organy sądu, które analizują m.in. plan urlopów i dni RTT, salda kont oszczędności czasu pracy i wskaźniki statystyczne obciążenia, takie jak liczba rozpoznanych spraw, liczba rozpraw czy średni czas rozstrzygania. Zgromadzenie nadmiernej liczby niewykorzystanych dni wolnych lub RTT stanowi w praktyce sygnał alarmowy, że dany sędzia może być przeciążony. W takiej sytuacji są uruchamiane procedury wyjaśniające i dostosowujące plan pracy lub przydział spraw.

Wspomniane dni RTT stanowią element francuskiego systemu redukcji czasu pracy, wprowadzonego na mocy ustawy nr 2000-37 z 19 stycznia 2000 r. o negocjowanym skróceniu czasu pracy³⁶, której celem było ustanowienie 35-godzinnego tygodnia pracy jako normy ustawowej. Ponieważ czas pracy sędziów nie jest rozliczany w ujęciu godzinowym, instytucja RTT pełni wobec nich funkcję kompensacyjną. Sędziowie zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy mają do dyspozycji 20 dni RTT rocznie, które mają zrekompensować faktyczne przekroczenie 35 godzin pracy tygodniowo. Tym samym RTT stanowi dla sędziów formę „odzyskania” nadwyżki czasu pracy, co zapewnia realizację celu polityki publicznej polegającej na równoważeniu obciążenia zawodowego i życia prywatnego. Wniosek o przyznanie dnia RTT jest składany do prezesa sądu, z odpowiednim wyprzedzeniem, zgodnie z wewnętrznymi zasadami organizacyjnymi sądu. Dni RTT nie są przyznawane automatycznie – wymagają zatwierdzenia przez prezesa sądu, który może odroczyć dzień RTT w stosunku do terminu zaproponowanego przez sędziego, jeśli wymaga tego interes wymiaru sprawiedliwości. Dni RTT są rejestrowane w wewnętrznym kalendarzu sądu,

³⁴ Circulaire du 28 février 2020 relative au dialogue sur la charge de travail des magistrats de l'ordre judiciaire.

³⁵ Zgodnie z zasadami wewnętrznej organizacji wymiaru sprawiedliwości każdy sędzia jest zobowiązany do informowania przełożonego – w szczególności prezesa sądu (fr. *président de juridiction*) – o nadmiernym obciążeniu pracą.

³⁶ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

a niewykorzystane dni tego typu można w ograniczonym zakresie przenieść na rok następny albo przelać na konto oszczędności czasu pracy CET.

System *forfait jours* nie przewiduje odrębnych regulacji dotyczących sędziów legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności (fr. *ronnaissance de la qualité de travailleur handicapé*, RQTH). Nie oznacza to jednak, że w systemie francuskim nie przewidziano dla nich żadnych racjonalnych usprawnień. W ramach uprawnień ujętych w ustawie nr 2005-102 z 11 lutego 2005 r. o równych prawach i szansach, uczestnictwie i obywatelstwie osób niepełnosprawnych³⁷ sędziowie z orzeczeniami o niepełnosprawności mogą korzystać z różnych środków mających na celu ułatwienie im wykonywania obowiązków zawodowych, w szczególności:

- dostosowania stanowiska pracy – we współpracy z asystentem ds. zapobiegania zagrożeniom (fr. *assistant de prévention*) w danym sądzie,
- dostosowania czasu pracy w celu ułatwienia wykonywania funkcji, które przybiera zwykle formę częściowego zwolnienia z obowiązków (głównie w zakresie liczby posiedzeń),
- prawa do pracy w niepełnym wymiarze czasu – po opinii lekarza medycyny pracy (zob. pkt 3),
- pierwszeństwa w zakresie przeniesienia na inne miejsce służbowe,
- indywidualnej ścieżki szkoleniowej,
- szczególnego nadzoru medycznego,
- możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę³⁸.

4.2.1.4. Wnioski

Porównanie rozwiązań szwedzkich i francuskich wskazuje, że różne modele organizacji czasu pracy mogą prowadzić do tego samego celu: zapewnienia rozsądnych uprawnień w stosunku zatrudnienia sędziego. W szwedzkim modelu akcent pada na zaufanie i indywidualną odpowiedzialność sędziego, we francuskim – na instytucjonalne mechanizmy wspierające sędziego z niepełnosprawnością. W tym kontekście należy podkreślić, że w polskim porządku prawnym regulowanie sytuacji prawnej sędziego posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wymaga przede wszystkim opowiedzenia się za jednym z tych modeli – czy będzie to relacja oparta na autonomii sędziego czy raczej na częściowo sformalizowanym systemie gwarancji i kontroli. Wybór ten determinuje sposób realizacji obowiązków państwa w zakresie racjonalnych usprawnień. W tym sensie decyzja prawodawcza w omawianym

³⁷ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

³⁸ Zob. *Temps de travail, congés et RTT*, [w:] *Téléchargez les chapitres de la 2ème édition, Syndicat de la juridiction administrative*, Paris 2024, s. 258-259, https://lesja.fr/images/guidePratique/5_temps_travail_RTT.pdf (dostęp: 31 października 2025).

zakresie jest przede wszystkim wyrazem określonej filozofii ustrojowej i pojmowania roli sędziego w demokratycznym państwie prawa.

4.2.2. Propozycje rozwiązań zidentyfikowanych problemów

Rozpoczynając rozważania nad możliwymi sposobami rozwiązania opisanych wyżej problemów związanych z posiadaniem przez sędziego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, w pierwszej kolejności należy przywrócić się znaczeniu przesłanki „zdolności ze względu na stan zdrowia do wykonywania obowiązków sędziowskich”. Okoliczność ta ma zasadnicze znaczenie zarówno z perspektywy dostępu do służby sędziowskiej, jak i zakresu praw oraz obowiązków sędziego już powołanego do pełnienia urzędu. Zgodnie z art. 61 § 1 pkt 4 p.u.s.p. na stanowisko sędziego może być powołana wyłącznie osoba, która jest zdolna do pełnienia obowiązków sędziowskich. W świetle konstytucyjnej zasady równego dostępu do służby publicznej, wynikającej z art. 60 Konstytucji RP, niedopuszczalne byłoby przyjęcie wykładni prowadzącej do wykluczenia *a priori* osób z niepełnosprawnościami z możliwości ubiegania się o nominację sędziowską. Ocena, czy określony rodzaj niepełnosprawności uniemożliwia wykonywanie zadań sędziego, powinna być dokonywana indywidualnie – *ad casum* – w ramach procedury badania kandydata do służby sędziowskiej. *De lege lata*, zgodnie z § 7 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 19 września 2014 r. w sprawie badań lekarskich i psychologicznych kandydatów do objęcia urzędu sędziego³⁹, badania te może przeprowadzać każdy lekarz posiadający prawo wykonywania zawodu, co najmniej pięcioletni staż pracy oraz wpis do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne prowadzonego na podstawie art. 229 § 8 k.p. Tak ukształtowany model – oparty na ogólnych kwalifikacjach, bez wymogu specjalistycznej wiedzy o charakterze służby sędziowskiej – może prowadzić do rozbieżności w zakresie formułowania ocen lekarskich odnośnie do zdolności osób niepełnosprawnych do pełnienia służby sędziowskiej. Z tego względu należałoby rozważyć wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym badania kandydatów do służby sędziowskiej przeprowadzaliby lekarze posiadający szczególne przygotowanie w zakresie oceny zdolności do pracy w zawodzie sędziego. Odnosi się to zresztą także do orzekania o istnieniu trwałej niezdolności do wykonywania służby sędziowskiej. Pozwoliłoby to na zwiększenie spójności orzecznictwa lekarskiego i zapobieżenie sytuacjom, w których zróżnicowane podejście lekarzy skutkuje niespójnością między orzeczeniami dotyczącymi stopnia niepełnosprawności a oceną lekarza orzecznika ZUS.

³⁹ Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 marca 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie badań lekarskich i psychologicznych kandydatów do objęcia urzędu sędziego (t.j. Dz.U. 2018 r. poz. 619).

Niezależnie od powyższego, choć brak normatywnego uregulowania zasad rozliczania czasu pracy sędziów – wynikający z konstrukcji stosunku służbowego opartego na zasadach niezależności i niezawisłości – sprawia, że sędzia legitymujący się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności jest zobowiązany samodzielnie organizować swoją aktywność zawodową w sposób umożliwiający uniknięcie przekroczenia dopuszczalnych norm czasu pracy określonych w art. 15 u.r.z.s., to jednak można mieć wątpliwości, czy taki model w pełni realizuje wymagania w zakresie zapewnienia racjonalnych usprawnień, wynikające z prawa międzynarodowego i prawa unijnego. Należy bowiem zauważyć, że z uwagi na charakter pracy sędziego, w której obciążenie jest głównie determinowane sposobem przydziału spraw, obowiązkiem terminowego sporządzania uzasadnień oraz wykonywaniem licznych obowiązków administracyjnych, realne możliwości dostosowania wymiaru pracy do stanu zdrowia pozostają w praktyce bardzo ograniczone. W przeanalizowanych systemach: szwedzkim i francuskim, choć odpowiedzialność za planowanie czasu pracy spoczywa przede wszystkim na samym sędzi, to jednak organy sądu mają pewne obowiązki w zakresie ułatwiania niepełnosprawnym sędziom dostosowania rytmu pracy do stanu ich zdrowia. W praktyce obejmuje to takie środki jak ograniczenie liczby przydzielanych spraw, elastyczne planowanie rozpraw czy zapewnienie wsparcia administracyjnego. Brak analogicznych rozwiązań w Polsce prowadzi do swoistej asymetrii: z jednej strony ustawodawca nie wyklucza *a priori* stosowania w odniesieniu do sędziów z niepełnosprawnościami skróconych norm czasu pracy, z drugiej – nie przewiduje mechanizmów ułatwiających ich osiągnięcie. W rezultacie przepis ten przybiera charakter normy programowej, której skuteczność zależy wyłącznie od determinacji sędziego oraz elastyczności kierownictwa sądu.

Jak wskazano powyżej, zarówno Konstytucja RP, jak i prawo międzynarodowe oraz prawo unijne pozostawiają zwykłemu ustawodawcy szeroki margines swobody w doborze środków racjonalnego usprawnienia. W odniesieniu do sędziów środki te powinny jednak przybrać postać rozwiązań o charakterze systemowym, umożliwiających instytucjonalne uwzględnianie ich sytuacji zdrowotnej w procesie planowania, organizowania i rozliczania pracy orzeczniczej. W świetle konstytucyjnych zasad niezawisłości i sprawności sądów oraz unijnego obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień (art. 5 dyrektywy 2000/78/WE oraz art. 13 dyrektywy 2024/1499), środki te powinny być projektowane z uwzględnieniem specyfiki służby sędziowskiej. Nie powinny sprowadzać się do prostej, ilościowej redukcji czasu pracy, która w warunkach pełnienia urzędu sędziego byłaby w istocie niemożliwa do zrealizowania, lecz powinny polegać na takim ukształtowaniu organizacji pracy, które pozwalałoby wykonywać obowiązki orzecznicze w ramach obniżonych norm czasu pracy, z poszanowaniem zasady niezawisłości, wymogu sprawności postępowania oraz utrzymania równowagi w obciążeniu pracą. W tym kontekście możliwe i pożądane jest zresztą wyraźne wyłączenie stosowania do sędziów przepisów art. 15 i 16 u.r.z.s. Jak wskazano powyżej, obowiązku prostego ograniczenia czasu pracy nie da się wywieść ani z przepisów

Konstytucji RP, ani wiążącego Polskę prawa międzynarodowego i prawa unijnego. Jednocześnie takie rozwiązanie nie będzie pozostawać w sprzeczności z konstytucyjną zasadą równości (por. rozważania zawarte w pkt 3.2). Pozwoli natomiast na uniknięcie wątpliwości, które stały się podstawą powstania niniejszego opracowania.

W pierwszej kolejności należałoby rozważyć uznanie faktu posiadania przez sędziego orzeczenia o niepełnosprawności za przesłankę uzasadniającą obniżenie wskaźnika przydziału spraw. Rozwiązanie to, choć nie zawsze prowadzi wprost do redukcji faktycznego wymiaru czasu pracy – zwłaszcza w jednostkach, w których znaczna liczba sędziów legitymuje się podobnymi orzeczeniami lub korzysta z innych form obniżenia wskaźnika – stanowi istotny instrument realizacji zasady racjonalnego dostosowania warunków służby do indywidualnych potrzeb zdrowotnych. Umożliwia ono bowiem bardziej elastyczne kształtowanie obciążenia orzeczniczego, z poszanowaniem zarówno interesu jednostkowego sędziego, jak i wymogów sprawności funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. W świetle zidentyfikowanych standardów konstytucyjnych i międzynarodowych celem racjonalnego usprawnienia nie musi być wcale administracyjne ograniczenie wymiaru pracy, lecz stworzenie sędziemu warunków umożliwiających samodzielne i odpowiedzialne gospodarowanie czasem oraz energią w sposób odpowiadający jego możliwościom psychofizycznym i stosownych do stopnia niepełnosprawności. Innymi słowy, konieczne jest nie tyle mechaniczna redukcja liczby godzin pracy w ujęciu dobowym, co zapewnienie rzeczywistej możliwości dostosowania zakresu i intensywności obowiązków służbowych do indywidualnej sytuacji zdrowotnej. Obniżenie wskaźnika przydziału spraw może w tym kontekście pełnić funkcję elastycznego narzędzia równoważenia wartości efektywności orzeczniczej i ochrony zdrowia sędziego, a tym samym realizować obowiązek państwa polegający na zapewnieniu warunków umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami pełne uczestnictwo w życiu zawodowym.

Innym racjonalnym usprawnieniem, które można rozważyć w omawianym kontekście, jest wprowadzenie uprawnienia sędziego do złożenia wniosku o czasowe wstrzymanie przydziału nowych spraw w okresach szczególnego przeciążenia pracą lub pogorszenia stanu zdrowia. Rozwiązanie takie pozwalałoby na elastyczne reagowanie na sytuacje, w których utrzymanie dotychczasowego obciążenia mogłoby prowadzić do nadmiernego wysiłku. Wstrzymanie przydziału nowych spraw, mające charakter tymczasowy i proporcjonalny, powinno być jednak stosowane na podstawie indywidualnej oceny sytuacji danego sędziego, przy zachowaniu transparentnych kryteriów i kontroli organizacyjnej ze strony prezesa sądu.

Racjonalnym usprawnieniem może być także wprowadzenie możliwości przydzielenia sędziemu dodatkowego wsparcia asystenta lub asystentów⁴⁰. Takie rozwiązanie pozwalałoby sędziemu skoncentrować się na zasadniczych czynnościach orzecznich,

⁴⁰ Wymagałoby to nowelizacji § 80 ust. 1 pkt 8 Regulaminu.

przy jednoczesnym odciążeniu go w zakresie czynności pomocniczych, co w efekcie może przełożyć się na zmniejszenie czasu potrzebnego na wykonanie zadań. Rozwiązania tego rodzaju funkcjonują w różnych formach w systemach zagranicznych. Przykładowo we Francji Dyrekcja Służb Sądowych (*Direction des Services Judiciaires*) dopuszcza możliwość przyznania sędziemu z orzeczeniem o niepełnosprawności wzmocnionego wsparcia administracyjnego ze strony asystenta lub sekretariatu sądu⁴¹.

Stopień instytucjonalizacji takich usprawnień będzie zależeć od przyjętej filozofii relacji między sędzią a sądem. Przepisy mogłyby zatem określać maksymalny dopuszczalny poziom obniżenia wskaźnika przydziału spraw, a konkretne ustalenia pozostawić w gestii prezesa sądu, na przykład w porozumieniu z lekarzem medycyny pracy. W świetle prawa Unii Europejskiej każda decyzja o zmniejszeniu wskaźnika lub o wstrzymaniu przydziału powinna być podejmowana z poszanowaniem zasady proporcjonalności, uwzględniającej zarówno potrzeby i zdolności organizacyjne sądu. Choć przyjmowane w omawianym zakresie rozwiązania powinny uwzględniać rzeczywistą sytuację kadrową danego sądu, należy równocześnie mieć na względzie obowiązki państwa w zakresie zapewnienia prawidłowej organizacji wymiaru sprawiedliwości. Obejmują one w szczególności działania takie jak zwiększenie liczby etatów sędziowskich proporcjonalnie do stopnia wpływu niepełnosprawności na możliwości sprawowania urzędu sędziowskiego, wykorzystywanie instytucji delegowania sędziów czy wzmocnienie obsady asystenckiej – rozwiązania te również służą zapobieganiu przerzucania nadmiernych obciążeń na innych sędziów.

Proponowane zmiany pozostają w pełnej zgodzie z konstytucyjną zasadą równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP). Jak podkreśla się w doktrynie i orzecznictwie, zasada ta obejmuje nie tylko etap ubiegania się o przyjęcie do służby, ale również okres jej pełnienia – aż do zakończenia stosunku służbowego⁴². Jakkolwiek jednakowe zasady muszą gwarantować zarówno równy start kandydatów, jak i równą możliwość wykonywania obowiązków w toku służby, to wprowadzenie instytucjonalnych mechanizmów wspierających sędziów z niepełnosprawnościami nie narusza równości w tym zakresie. Przeciwnie, służy jej urzeczywistnieniu poprzez usuwanie rzeczywistych barier utrudniających dostęp do służby publicznej i pozostawanie w niej. Jak podkreśla się bowiem w orzecznictwie TSUE⁴³, zasada równego traktowania wymaga podejmowania pozytywnych działań, które kompensują faktyczne nierówności wynikające z niepełnosprawności. W tym sensie realizacja obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień w wymiarze sprawiedliwości stanowi nie tylko przejaw nowoczesnej polityki zatrudnienia, lecz także warunek efektywnego urzeczywistnienia konstytucyjnych gwarancji równości w zakresie dostępu do służby.

⁴¹ Zob. Circulaire du 31 octobre 2024 relative aux attachés de justice et assistants spécialisés, <https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/JUSB2429345C.pdf> (dostęp: 30 października 2025).

⁴² M. Florczak-Wątor, *Komentarz do art. 60, [w:] Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, Nb 35.

⁴³ Zob. wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r., op. cit.

5. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza pozwala na sformułowanie wniosków – po pierwsze, skoro w stosunku służbowym sędziów, z uwagi na jego publicznoprawny charakter, czynnik „kierownictwa pracodawcy” występuje jedynie w minimalnym zakresie, to brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań lekarskich do pracy lub jego negatywna treść nie mogą skutkować niedopuszczeniem sędziego do wykonywania obowiązków. Takie działanie pozostawałoby w sprzeczności z art. 180 ust. 2 Konstytucji RP, który dopuszcza zawieszenie sędziego w urzędowaniu wyłącznie na mocy orzeczenia sądu. W tym kontekście można podać w wątpliwość celowość kierowania sędziów na badania profilaktyczne według zasad obowiązujących pracowników. Jedynym przypadkiem, w którym ustawodawca wyraźnie przewidział możliwość przeprowadzenia badania lekarskiego sędziów, jest sytuacja określona w art. 94d p.u.s.p. – po rocznej niezdolności do służby sędzia może zostać skierowany (z urzędu lub na własny wniosek) na badanie przez lekarza orzecznika ZUS, a odmowa poddania się badaniu skutkuje obniżeniem wynagrodzenia (art. 94g § 1 p.u.s.p.). W konsekwencji stwierdzenie w ramach badań okresowych przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania obowiązków sędziego nie rodzi żadnych skutków prawnych – nie uprawnia organu do niedopuszczenia sędziego do pracy ani do wstrzymania wynagrodzenia. Moc wiążącą ma wyłącznie orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o trwałej niezdolności do pełnienia służby. *De lege lata* to sam sędzia, kierując się własnym stanem zdrowia, decyduje o możliwości dalszego pełnienia urzędu, korzystając z dostępnych instrumentów: zwolnienia lekarskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu rehabilitacyjnego lub wniosku o badanie przez lekarza orzecznika ZUS.

Za kontrowersyjne w tym kontekście należy jednak uznać przyznanie Ministrowi Sprawiedliwości kompetencji do kierowania sędziów na badania przez lekarza orzecznika ZUS, gdyż budzi to wątpliwości z punktu widzenia zasady trójpodziału władzy i niezawisłości sędziowskiej. Uprawnienie to może być wykorzystywane w sposób instrumentalny jako forma nacisku lub szykany wobec sędziów. Ocena zdolności do pełnienia obowiązków powinna natomiast pozostawać wolna od wpływów politycznych. Z tego względu można postulować, aby Minister Sprawiedliwości mógł jedynie występować z wnioskiem o skierowanie sędziego na badania do organu właściwego sądu, który to organ podejmowałby ostateczną decyzję w tej sprawie.

Po drugie, powyższy model opieki profilaktycznej – choć konstytucyjnie dopuszczalny – trudno uznać za satysfakcjonujący. *De lege ferenda* należałoby postulować przyznanie sędziom – podobnie jak żołnierzom zawodowym – prawa do corocznych, bezpłatnych badań profilaktycznych na zasadach określonych w ustawie o służbie medycyny pracy. Badania te, odmiennie jednak niż w przypadku pracowników, nie powinny kończyć się jedynie orzeczeniem o istnieniu lub nieistnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku sędziego. Ich celem powinno być również wskazanie potrzeby pogłębionej oceny przez lekarza medycyny pracy pod kątem trwałej niezdolności do służby oraz ewentualnego objęcia sędziego wzmożonym nadzorem zdrowotnym. Ponadto, skoro sędziowie nie podlegają ubezpieczeniom społecznym i nie obejmują ich przepisy o prewencji rentowej, byłoby zasadne wprowadzenie możliwości kierowania – w ramach systemu badań profilaktycznych – sędziów zagrożonych pogorszeniem stanu zdrowia lub utratą sił na turnusy rehabilitacyjne. Turnusy te mogłyby obejmować działania leczniczo-rehabilitacyjne oraz profilaktykę zdrowotną, w tym profilaktykę psychologiczną, a ich koszty powinny być pokrywane z budżetu państwa na podstawie umów zawieranych z wyspecjalizowanymi podmiotami leczniczymi. Wreszcie byłoby pożądane utworzenie wyspecjalizowanego korpusu lekarzy orzeczników – posiadających przygotowanie w zakresie oceny zdolności do pełnienia służby sędziowskiej – którzy rozumieliby specyfikę zawodu sędziego i potrafili właściwie ocenić wpływ poszczególnych schorzeń na zdolność do dalszego orzekania. To samo dotyczy również kręgu lekarzy uprawnionych do oceny zdolności zdrowotnej kandydatów do służby sędziowskiej. Obecny model, oparty na ogólnych kwalifikacjach lekarzy, bez wymogu specjalistycznej wiedzy o charakterze służby sędziowskiej, może prowadzić do rozbieżności w ocenach dotyczących zdolności osób z niepełnosprawnościami do pełnienia urzędu sędziego.

Po trzecie, wykładnie: językowa, celowościowa i prounijna przepisów u.r.z.s. wskazują, że niektóre z jej rozwiązań (w szczególności dotyczące dodatkowego urlopu wypoczynkowego, zwolnień od pracy w celu uczestniczenia w turnusach rehabilitacyjnych czy elastycznego kształtowania obciążenia pracą) mogą znaleźć zastosowanie do sędziów. Choć sędzia nie jest pracownikiem w rozumieniu k.p., nie oznacza to automatycznie, że jest pozbawiony wszelkich gwarancji o charakterze pracowniczym. Nie ma natomiast podstaw do bezpośredniego stosowania przepisów o sztywnych normach czasu pracy, które są nieadekwatne do specyfiki służby sędziowskiej. Normy określone w art. 15 u.r.z.s. mają w tym wypadku znaczenie orientacyjne – odpowiedzialność za ich przestrzeganie spoczywa w istocie na samym sędzi. Skoro ustawodawca nie przewidział dotąd żadnych mechanizmów instytucjonalnych, które pozwalałyby na rzeczywiste egzekwowanie skróconego wymiaru czasu pracy, to stosowanie tej regulacji zależy wyłącznie od samodyscypliny i oceny samego sędziego.

Po czwarte, ani Konstytucja RP, ani prawo Unii Europejskiej nie nakładają na państwo obowiązku przyjęcia określonych, szczegółowych rozwiązań w zakresie uregulowania

sytuacji sędziów legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności – w szczególności nie wymagają one administracyjnego ograniczenia czasu pracy tej grupy. Prawo unijne nakazuje natomiast wprowadzenie racjonalnych usprawnień, co pozostawia krajowemu ustawodawcy znaczną swobodę w ich doborze. W odniesieniu do sędziów racjonalne usprawnienia powinny przybrać formę trwałych, systemowych rozwiązań organizacyjnych, które pozwalałyby uwzględniać stan zdrowia przy planowaniu i rozliczaniu pracy. Rozwiązania te muszą przy tym respektować zasadę efektywności postępowań i równowagi w obciążeniu pracą. Jednym z podstawowych instrumentów tego typu mogłoby być uznanie posiadania przez sędziego orzeczenia o niepełnosprawności za przesłankę do obniżenia wskaźnika przydziału spraw oraz zwiększenia liczby etatów sędziowskich proporcjonalnie do stopnia wpływu niepełnosprawności na możliwości sprawowania urzędu sędziowskiego. Taki mechanizm umożliwiłby elastyczne kształtowanie obciążenia orzeczniczego, z poszanowaniem potrzeb zdrowotnych sędziego oraz sprawności funkcjonowania sądu. Racjonalne usprawnienia nie muszą bowiem sprowadzać się do mechanicznego ograniczenia czasu pracy, lecz muszą stwarzać warunki pozwalające sędziemu na samodzielnie gospodarowanie zgodnie z jego możliwościami psychofizycznymi. Kolejnym rozwiązaniem mogłoby być przyznanie sędziemu prawa do złożenia wniosku o czasowe wstrzymanie przydziału nowych spraw w okresach szczególnego przeciążenia lub pogorszenia stanu zdrowia. Decyzja taka powinna być oparta na indywidualnej ocenie sytuacji i stosowana z zachowaniem zasady proporcjonalności. Wreszcie racjonalnym usprawnieniem byłoby umożliwienie sędziom korzystania ze wsparcia asystenckiego, pozwalającego na skoncentrowanie się na czynnościach orzeczniczych przy ograniczeniu obciążeń wynikających z prac pomocniczych. Tego rodzaju rozwiązania funkcjonują w niektórych państwach, np. we Francji, gdzie Dyrekcja Służb Sądowych przewiduje możliwość przyznania sędziemu z niepełnosprawnością wzmocnionego wsparcia administracyjnego ze strony asystenta lub sekretariatu sądu. Zakres i stopień instytucjonalizacji takich usprawnień powinien zależeć od przyjętego modelu relacji między sędzią a sądem. Przepisy mogłyby określać granice obniżenia wskaźnika przydziału spraw i pozostawiać decyzję prezesowi sądu, ewentualnie w porozumieniu z lekarzem medycyny pracy. Z perspektywy prawa unijnego każda decyzja powinna być proporcjonalna oraz uwzględniać zarówno potrzeby sędziego, jak i możliwości organizacyjne sądu.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że przedstawiona analiza obejmuje jedynie fragment szerszego i znacznie bardziej złożonego zagadnienia, jakim są niedostatki regulacji stosunku służbowego sędziów. Skupia się ona przede wszystkim na wybranych aspektach, takich jak ocena zdolności do służby, organizacja czasu pracy czy dostęp do mechanizmów wspierających sędziów z niepełnosprawnościami, podczas gdy unormowanie tego stosunku ujawnia o wiele głębsze braki systemowe. W pierwszej kolejności dotyczy to niejasności w zakresie stosowania do sędziów przepisów prawa pracy, w szczególności k.p., a także braku spójnych rozwiązań określających relacje pomiędzy reżimem publicznoprawnym

a elementami o charakterze prywatnoprawnym. Równie istotnym problemem pozostaje niepełna i fragmentaryczna implementacja standardów wynikających z prawa Unii Europejskiej, zwłaszcza w obszarze czasu pracy, na co trafnie zwracano już uwagę w doktrynie⁴⁴. Z tej perspektywy byłoby pożądane podjęcie pogłębionej refleksji nad całościowym modelem statusu prawnego sędziego oraz dokonanie odpowiednich zmian legislacyjnych, które zapewniłyby większą spójność, przejrzystość i zgodność regulacji krajowych ze standardami unijnymi oraz międzynarodowymi.

⁴⁴ Zob. M.J. Zieliński, *O potrzebie (nowej) regulacji czasu pracy sędziów w kontekście wymagań wynikających z prawa unii europejskiej* [w:] *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa prof. Krzysztofa Rączki*, red. M. Gersdorf, B. Godlewska-Bujok, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 660 i n.

Bibliografia

Literatura

- Bohman G.S., *Förutsättningar för och effekter av Förtroendearbetstid*, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2%3A709235/FULLTEXT01.pdf>? (dostęp: 30 października 2025).
- Bury B., Kilka refleksji na temat „zadaniowego” czasu pracy sędziów, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2019, nr 3.
- Bury B., Model czasu pracy sędziów, „*Monitor Prawa Pracy*” 2013, nr 7.
- Bury B., *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007.
- Bury B., Zadaniowy czas pracy sędziów a prawo do wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową, „*Monitor Prawa Pracy*” 2009, nr 11.
- Degener M., *A New Human Rights Model of Disability*, [w:] *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, eds. V. Della Fina, R. Cera, G. Palmisano, Cham 2017.
- Florczak-Wątor M., Komentarz do art. 60, [w:] *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.
- Florczak-Wątor M., Komentarz do art. 69, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, red. P. Tuleja, Warszawa 2023.
- Garlicki L., komentarz do art. 3, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2005.
- Gołaś J., Wpływ orzeczenia lekarskiego o zaistnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku na treść i trwałość stosunku pracy, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2024, nr 7.
- Gonera K., Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?, [w:] *Pozycja ustrojowa sędziego*, red. R. Piotrowski, Warszawa 2015.
- Kruk M., Zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, [w:] *Księga XX-lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, red. M. Zubik, Warszawa 2006.
- Kuczyński T., Glosa do uchwały SN z 27.09.2002 r., III UZP 5/02, „*Orzecznictwo Sądów Polskich*” 2004, nr 9.
- Lawson A., *Disability and Equality Law in Britain: The Role of Reasonable Adjustment*, Oxford–Portland 2008.
- Lukas K., *The Revised European Social Charter. An Article by Article Commentary*, Northampton 2021.
- Mazurczak E., Wybrane elementy statusu sędziego, „*Przegląd Sądowy*” 2006, nr 9.
- Mitrus L., Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Warszawa 2003.
- Muszalski M., Zadaniowy czas pracy i aktualne problemy regulacji czasu pracy, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2001, nr 5.
- Nycz T., *Czas pracy od 1 stycznia 2004 roku*, Kraków–Tarnobrzeg 2004.
- Pilich M., Glosa do postanowienia SN z 5.11.2009 r., I CSK 16/09, „*Przegląd Sejmowy*” 2010, nr 4.
- Prawo o ustroju sądów powszechnych. Ustawa o Krajowej Radzie Sądownictwa. Komentarz*, red. J. Gudowski, Warszawa 2009.

- Sobczyk A., Buch D., *Komentarz do art. 66, [w:] Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86*, red. M. Safjan, L. Bosek, wyd. 1, Warszawa 2016.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stelina J., *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*, Warszawa 2016.
- Ślebzak K., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w świetle prawa Unii Europejskiej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008*.
- Świątkowski A.M., *Europejskie prawo socjalne*, Warszawa 2011.
- Tuleja P., *Prawa jednostki do ochrony przed wykluczeniem a konstytucyjne zadania państwa, [w:] Współczesne wyzwania wobec praw człowieka w świetle polskiego prawa konstytucyjnego*, red. Z. Kędzia, A. Rost, Poznań 2009.
- Wagner B., *Kilka refleksji na temat sędziowskiego stanu spoczynku i nie tylko, „Przegląd Sądowy” 2014, nr 4*.
- Wyka T., *komentarz do art. 229, [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5)*, wyd. VII, red. K.W. Baran, Warszawa 2025.
- Zieliński M.J., *O potrzebie (nowej) regulacji czasu pracy sędziów w kontekście wymagań wynikających z prawa unii europejskiej [w:] O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa prof. Krzysztofa Rączki*, red. M. Gersdorf, B. Godlewska-Bujok, A. Zwolińska, Warszawa 2024.
- Zieliński M.J., *Problem stosowania przepisów Kodeksu pracy w odniesieniu do sędziów, [w:] System prawa pracy, t. XIII, Zawody prawnicze*, red. K. Ślebzak (red.), Warszawa 2022.

Orzecznictwo

OSNKKW – „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna”

OSNP – „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”

OTK – „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego”

OTK ZU – „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy”

OTK-A – „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A”

Orzeczenie TK z 12 grudnia 1994 r., K 3/94, OTK 1994, poz. 42.

Orzeczenie TK z 23 października 1995 r., K 4/95, OTK 1995, poz. 31.

Orzeczenie TK z 3 września 1996 r., K 10/96, OTK ZU 1996, nr 4, poz. 33.

Orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988., poz. 1.

Postanowienie SN z 5 listopada 2009 r., sygn. I CSK 16/09, LEX nr 583720.

Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99, OSNKKW 2000, nr 3-4, poz. 19.

Wyrok NSA z 23 maja 2017 r., sygn. I OSK 3467/15, LEX nr 2323369.

Wyrok SN z 15 kwietnia 2021 r., III PSKP 14/21, OSNP 2022, nr 4, poz. 32.

Wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 346.

Wyrok SN z 4 listopada 2004 r., sygn. SNO 44/04, LEX nr 47196.

Wyrok SN z 7 lipca 2005 r., II UK 275/04, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 96.

Wyrok TK z 18 grudnia 2000 r., K 10/00, OTK ZU 200, nr 8, poz. 298.

Wyrok TK z 20 października 1998 r., K 7/98, OTK ZU 1998, nr 6, poz. 96.

Wyrok TK z 21 stycznia 2014 r., P 26/12, OTK-A 2014, nr 1, poz. 3.

Wyrok TK z 24 listopada 2015 r., K 18/14, OTK-A 2015, nr 10, poz. 165.

Wyrok TK z 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004, nr 2, poz. 10.

Wyrok TK z 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255.

Wyrok TK z 24 października 2001 r., SK 22/01, OTK ZU 2001, nr 7, poz. 216.

Wyrok TK z 4 stycznia 2000 r., K 18/99, OTK ZU 2000, nr 1, poz. 1.

- Wyrok TK z 6 maja 1998 r., K 37/97, OTK ZU 1998, nr 3, poz. 33.
- Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 40.
- Wyrok TSUE z 1 marca 2012 r., C-393/10, *Dermod Patrick O'Brien przeciwko Ministry of Justice, dawniej Department for Constitutional Affairs*, EU:C:2012:110.
- Wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r. w połączonych sprawach C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark, działający w imieniu Jette Ring przeciwko Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) i HK Danmark, działający w imieniu Lone Skouboe Werge przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening działającemu w imieniu Pro Display A/S (C-337/11)*, EU:C:2013:222.
- Wyrok TSUE z 14 listopada 2002 r., C-271/00, *Gemeente Steenberg v Luc Baten*, EU:C:2002:656.
- Wyrok TSUE z 14 października 1976 r., 29/76, *LTU Lufttransportunternehmen GmbH & Co. KG przeciwko Eurocontrol*, EU:C:1976:137.
- Wyrok TSUE z 15 lutego 2007 r., C-292/05, *Eirini Lechouritou and Others v Dimosio tis Omospondiakis Dimokratias tis Germanias Lechouritou*, EU:C:2007:102.
- Wyrok TSUE z 15 maja 2003 r., C-266/01, *Préservatrice foncière TIARD SA przeciwko Staat der Nederlanden*, EU:C:2003:282.
- Wyrok TSUE z 16 grudnia 1980 r., C-814/79, *Netherlands State v Reinhold Rüffer*, EU:C:1980:291.
- Wyrok TSUE z 17 listopada 2016 r., C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik gGmbH*, EU:C:2016:883.
- Wyrok TSUE z 23 marca 1982 r., 53/81, *D.M. Levin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, EU:C:1982:105.
- Wyrok TSUE z 26 lutego 1992 r., C-3/90, *M.J.E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, EU:C:1992:89.
- Wyrok TSUE z 26 lutego 1992 r., C-357/89, *V.J.M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, EU:C:1992:87.
- Wyrok TSUE z 28 kwietnia 2009 r., C-420/07, *Meletis Apostolides przeciwko David Charles Orams i Linda Elizabeth Orams*, EU:C:2009:271.
- Wyrok TSUE z 3 lipca 1986 r., C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.
- Wyrok TSUE z 4 czerwca 2009 r. w połączonych sprawach C-22/08 i C-23/08, *Athanasios Vatsouras (C-22/08) i Josif Koupatantze (C-23/08) przeciwko Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900*, EU:C:2009:344.
- Wyrok TSUE z 5 listopada 2019 r., C-192/18, *Komisja Europejska przeciwko Polsce*, EU:C:2019:924.
- Wyrok TSUE z 6 listopada 2012 r., C-286/12, *Komisja Europejska przeciwko Węgrom*, EU:C:2012:687.

Inne

- Arrêté du 27 juin 2006 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des magistrats de l'ordre judiciaire.
- Circulaire du 28 février 2020 relative au dialogue sur la charge de travail des magistrats de l'ordre judiciaire.
- Circulaire du 31 octobre 2024 relative aux attachés de justice et assistants spécialisés, <https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/JUSB2429345C.pdf> (dostęp: 31 października 2025).
- Conclusions 2014 – Andorra – Article 2–7, 5 December 2014, 2014/def/AND/2/7/EN, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AND/2/7/EN> (dostęp: 31 października 2025).
- Conclusions of the European Committee of Social Rights 2010 concerning Bosnia and Herzegovina, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/BIH/2/7/> (dostęp: 31 października 2025).
- Conclusions XIII-1 – Sweden – Article 7–9, 31 December 1993, XIII-1/def/SWE/7/9/EN, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIII-1/def/SWE/7/9/EN> (dostęp: 31 października 2025).

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
- General Comment No. 14 (2000): The right to the highest attainable standard of health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 11 August 2000, E/C.12/2000/4, https://digitallibrary.un.org/record/425041/files/E_C.12_2000_4-EN.pdf?version=1 (dostęp: 31 października 2025).
- General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 27 April 2016, E/C.12/GC/23, <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23> (dostęp: 31 października 2025).
- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- SOU 2008:16, *Förtursförklaring i domstol. Betänkande av Utredningen om förtursförklaring i domstol* [Pierwszeństwo rozpoznania sprawy w sądzie. Sprawozdanie Komisji ds. Priorytetyzacji Postępowań Sądowych], Stockholm 2008.
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS, prac. zb., wyd. III, Warszawa 2020, <https://www.zus.pl/documents/10182/24199/Standardy+orzecznictwa+lekarskiego+ZUS.pdf/35c8181e-c3f6-4e27-9855-3648217d2ce1> (dostęp: 31 października 2025).
- Temps de travail, congés et RTT*, [w:] *Téléchargez les chapitres de la 2ème édition*, Syndicat de la juridiction administrative, Paris 2024, s. 258-259, https://lesja.fr/images/guidePratique/5_temps_travail_RTT.pdf (dostęp: 31 października 2025).