„Książka (…) została poświęcona problematyce pracowniczego prawa do wypoczynku. Jej przedmiot odnosi się (…) do zagadnień istotnych zarówno teoretycznie jak i praktycznie w nauce prawa pracy. Mechanizmy normatywne funkcjonujące w tej materii mają doniosłe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania wszystkich podmiotów w stosunkach pracy, zwłaszcza w kontekście idei «cywilizacji wczasów». Problematyka wypoczynku pracowników generuje nie tylko na płaszczyźnie normatywnej rozmaite problemy i wątpliwości. Dlatego też dobór tematyki prawa do odpoczynku jako zakresu przedmiotowego książki należy uznać za uzasadniony. Nie mam więc wątpliwości, że zainteresuje ona nie tylko praktyków, ale i naukowców oraz studentów."

***Prof. dr hab. Krzysztof Baran***
***Uniwersytet Jagielloński***

**Jagoda Jaskulska** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka lub współautorka publikacji naukowych poświęconych problematyce prawa pracy. Swoje zainteresowania badawcze skupia zwłaszcza wokół problematyki zatrudniania w podmiotach leczniczych oraz relacji pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym.

**Anna Napiórkowska** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka lub współautorka publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zainteresowania badawcze dotyczą problematyki ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza problematyki niezdolności do pracy w ubezpieczeniu chorobowym i rentowym.

**Beata Rutkowska** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka lub współautorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Swoje zainteresowania badawcze koncentruje zwłaszcza wokół zagadnień dotyczących źródeł prawa pracy, a także instytucji zbiorowego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przedstawicielstwa pracowniczego.

ISBN 978-83-67153-03-4

Jagoda Jaskulska, Anna Napiórkowska, Beata Rutkowska Prawo pracownika do wypoczynku

Jagoda Jaskulska
Anna Napiórkowska
Beata Rutkowska

# PRAWO pracownika do wypoczynku

# PRAWO
## pracownika
## do wypoczynku

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 1 15.12.2021 09:55:21

Zapraszamy do naszej księgarni internetowej

www.wydawnictwo.tnoik.torun.pl/sklep/

prawolubni

Książka, którą nabyłeś, jest dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, abyś przestrzegał praw, jakie im przysługują. Jej zawartość możesz udostępnić nieodpłatnie osobom bliskim lub osobiście znanym. Ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz jej fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A kopiując jej część, rób to jedynie na użytek osobisty.

**SZANUJMY CUDZĄ WŁASNOŚĆ I PRAWO!**

Jagoda Jaskulska
Anna Napiórkowska
Beata Rutkowska

# PRAWO pracownika do wypoczynku

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 3 15.12.2021 09:55:21

*wydawca*

© Copyright by
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa · Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności
„DOM ORGANIZATORA"
87-100 Toruń, ul. Czerwona Droga 8
tel. (+ 48 56) 622 38 07, 622 28 98
http://www.tnoik.torun.pl; e-mail wydawnictwo@tnoik.torun.pl

**Unikatowy identyfikator wydawnictwa**
**TNOiK – „Dom Organizatora" w Toruniu**
**55800**

Wydawnictwo „Dom Organizatora" jest członkiem Polskiej Izby Książki

Recenzent
Prof. dr hab. Krzysztof Baran
Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-67153-03-4

Printed in Poland
Toruń
Wydanie I
Druk ukończono w 2021 r.

*przygotowanie do druku*

Projekt okładki
Piotr Kabaciński

Grafika na okładce © korkeng – Adobe Stock

Studio KROPKA dtp - Piotr Kabaciński
tel. kom. 602 303 814, e-mail: biuro@swk.com.pl

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część tej książki nie może być powielana ani rozpowszechniana za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych, bez uprzedniego wyrażenia zgody przez wydawcę i autora.

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 4 15.12.2021 09:55:21

# Spis treści


■ **Wykaz skrótów** ..... **7**

■ **Uwagi wstępne** ..... **9**

**I. Ewolucja prawa pracownika do wypoczynku w Polsce** ..... **17**

1. Urlop wypoczynkowy ..... 17
2. Czas pracy i dni wolne od pracy ..... 26

**II. Prawne uwarunkowania prawa pracownika do wypoczynku** ..... **37**

1. Standardy międzynarodowe i unijne ..... 37
2. Podstawy prawa do wypoczynku w prawodawstwie polskim ..... 51

**III. Instrumenty realizacji prawa pracownika do wypoczynku** ..... **65**

1. Urlop wypoczynkowy ..... 65

   1.1. Istota urlopu wypoczynkowego ..... 65
   1.2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego ..... 70
   1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego ..... 79
   1.4. Zasady prawa urlopowego ..... 91

2. Czas pracy ..... 124

   2.1. Prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego ..... 124
   2.2. Normy czasu pracy ..... 140
   2.3. Dyżur i podróż służbowa a prawo pracownika do wypoczynku ..... 158
   2.4. Ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych ..... 177
   2.5. Praca w porze nocnej oraz w niedziele i święta a prawo pracownika do wypoczynku ..... 197

3. Dni wolne od pracy ..... 209
4. Świadczenia socjalne przysługujące pracownikowi w związku z wypoczynkiem ..... 214

**IV. Rozdźwięk między pracowniczym prawem do wypoczynku w ujęciu normatywnym i w praktyce ..... 221**

■ **Wykaz literatury ..... 231**

Akty normatywne ..... 241
Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ..... 246
Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego ..... 247
Orzecznictwo Sądu Najwyższego ..... 247
Orzecznictwo sądów apelacyjnych ..... 251
Orzecznictwo sądów administracyjnych ..... 251

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 6 15.12.2021 09:55:22

# ■ Wykaz skrótów

## Akty prawne

| | | |
|---|---|---|
| **Dyrektywa 2003/88** | – | Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9) |
| **EKS** | – | Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie w dniu 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.) |
| **k.c.** | – | ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.) |
| **Konstytucja RP** | – | Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) |
| **k.p.** | – | ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) |

## Czasopisma i publikatory

| | | |
|---|---|---|
| **Dz.U.** | – | Dziennik Ustaw |
| **Dz.U. UE** | – | Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej |
| **GSP** | – | Gdańskie Studia Prawnicze |
| **MPP** | – | Monitor Prawa Pracy |
| **OSNC** | – | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna |
| **OSNP** | – | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych |
| **OSP** | – | Orzecznictwo Sądów Polskich |
| **OTK ZU** | – | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy |
| **OTK-A** | – | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A |



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 7 15.12.2021 09:55:22

| | | |
|---|---|---|
| **PiZS** | – | Praca i Zabezpieczenie Społeczne |
| **POr.** | – | Przegląd Organizacji |
| **PS** | – | Przegląd Sądowy |
| **StIurLub** | – | Studia Iuridica Lublinensia |
| **SPPiPS** | – | Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej |

## Inne

| | | |
|---|---|---|
| **TS UE** | – | Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej |
| **TK** | – | Trybunał Konstytucyjny |
| **SN** | – | Sąd Najwyższy |
| **SA** | – | Sąd Apelacyjny |
| **NSA** | – | Naczelny Sąd Administracyjny |
| **WSA** | – | Wojewódzki Sąd Administracyjny |
| **MOP** | – | Międzynarodowa Organizacja Pracy |
| **ONZ** | – | Organizacja Narodów Zjednoczonych |
| **PIP** | – | Państwowa Inspekcja Pracy |
| **ZFŚS** | – | zakładowy fundusz świadczeń socjalnych |
| **ze zm.** | – | ze zmianami |
| **zob.** | – | zobacz |
| **por.** | – | porównaj |

## ■ Uwagi wstępne

Prawo pracownika do wypoczynku jest jedną z kluczowych instytucji prawa pracy. Ze względu na szczególny charakter oraz dużą doniosłość społeczno-prawną uprawnienie to stało się treścią jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Na tle innych zasad prawo to wyróżnia jednak specyficzna rola, jaką pełni ono w równoważeniu głównych założeń prawa pracy, stanowiąc pomost pomiędzy funkcją ochronną a funkcją organizatorską prawa pracy. Z jednej strony chroni interesy pracowników, a przedmiotem tej ochrony są najważniejsze dobra – ich bezpieczeństwo oraz zdrowie i życie[1]. Z drugiej, wyznacza granicę dla uprawnień organizatorskich pracodawcy w obszarze korzystania z pracy i dysponowania czasem pracowników.

Postulat zapewnienia bezpiecznej pracy towarzyszył prawu pracy od początku jego wyodrębnienia w systemie prawa. Potrzeba ochrony ludzi pracy przed wyzyskiem ze strony zatrudniających, w tym także przed nadmiernym czerpaniem z ich sił psychofizycznych, przyświecała pierwszym ruchom pracowniczym na świecie. Kwestie te są obecnie przedmiotem rozbudowanych regulacji na szczeblu zarówno krajowym, jak i pozakrajowym. Dostrzec można przy tym pewną ewolucję sposobu rozumienia bezpiecznej pracy. O ile początkowo bezpieczeństwo pracy wiązano przede wszystkim z bezpieczeństwem w ujęciu fizycznym i ochroną zdrowia oraz życia ludzkiego, o tyle obecnie pojęcie to odno-

1 Szerzej o związkach ochrony zdrowia i życia z prawem pracy, również w kontekście prawa do wypoczynku, zob. np. T. Liszcz, Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki, Lublin 2018, s. 139–147. Zob. też T. Wyka, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa 2003, s. 133–134 i przywołana tam literatura. Autorka podkreśla, że na gruncie społecznej nauki Kościoła ochronę zdrowia i życia pracowników rozumie się szeroko, obejmując nią także zagwarantowanie odpowiednich norm czasu pracy i wypoczynku.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 9 15.12.2021 09:55:22

si się również „do warunków i potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników oraz do szeroko rozumianej partycypacji (uczestnictwa w życiu społecznym)”[2].

W tak rozumiane bezpieczeństwo pracy wpisują się właściwie zorganizowane mechanizmy realizacji prawa pracownika do wypoczynku, z których wynika szereg korzyści dla obu stron stosunku pracy. Wypoczęty pracownik jest bardziej odporny na działanie czynników stresogennych w miejscu pracy. Ma to szczególne znaczenie zwłaszcza w kontekście problemu, jakim w ostatnich latach stało się wypalenie zawodowe, schorzenie charakterystyczne dla pracowników przepracowanych[3]. Światowa Organizacja Zdrowia definiuje je jako syndrom wynikający z chronicznego stresu w miejscu pracy, który nie jest skutecznie zarządzany. Od 1 stycznia 2022 r. wypalenie zawodowe jest uznane za syndrom zawodowy mający wpływ na zdrowie, a to za sprawą nowego ujęcia w jedenastej wersji Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów WHO (ICD-11)[4]. Z kolei o tym, czy wypalenie zawodowe będzie uznawane w Polsce za chorobę, w tym chorobę zawodową, zadecydują regulacje krajowe.

Oprócz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu prawo do wypoczynku jest również ważnym instrumentem stymulującym poziom satysfakcji zawodowej pracowników, co z kolei przekłada się wymiernie na ich efektywność w pracy[5]. Równie istotna staje się troska o umożli-

2 Zob. J. Piątkowski, Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy, w: System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 111. Autor wyraził to zapatrywanie wprawdzie w ramach rozważań o aksjologicznych uwarunkowaniach polityki społecznej i zbiorowego prawa pracy, ale wydaje się, że ma ono szerszy zakres odniesienia.

3 Szerzej zob. M. Nowak, Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika, PiZS 2018, nr 10, s. 8–15 oraz M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska, Wypalenie zawodowe, Postępy Psychiatrii i Neurologii 2005, nr 2, s. 67–77.

4 https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281 (dostęp: 27.10.2021 r.).

5 K. Porembska, A. Chudzicka-Czupała, Dbałość o pracownika jako istotny element społecznej odpowiedzialności biznesu. Wybrane obszary działania, Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój 2018, nr 1, s. 89 i n., B. Jakimiuk, Kształtowanie satysfakcji zawodowej w perspektywie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 10 15.12.2021 09:55:22

wienie pracownikom efektywnego wypoczynku i samorealizacji także na innych płaszczyznach niż życie zawodowe. Zapewnienie pracownikom czasu wolnego od pracy pozwala im na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym, tzw. *work-life balance*. Liczne badania dowodzą, że sfery te pozostają w ścisłym związku, przenikając się i oddziaływając na siebie[6].

Wartości te podkreślane są również w prawie międzynarodowym i unijnym, a ich znaczenie wzrosło zwłaszcza w dobie pandemii COVID-19. Rozpowszechnienie pracy zdalnej zwiększyło ryzyko naruszania prawa do wypoczynku, co skłoniło Parlament Europejski do przyjęcia w dniu 21 stycznia 2021 r. rezolucji z zaleceniami dla Komisji Europejskiej w sprawie prawa pracownika do bycia *offline* (*the right to disconnect*). Zostało ono zdefiniowane jako „prawo pracowników do nieangażowania się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak rozmowy telefoniczne, e-maile lub inne wiadomości”[7]. Parlament Europejski zaakcentował przy tym, że przerywanie czasu wolnego od pracy i wydłużanie godzin pracy mogą prowadzić do powstania niepłatnych nadgodzin, a ponadto zwiększać ryzyko zmęczenia pracą, problemów psychospołecznych, psychicznych i fizycznych, w tym lęku, depresji, wypalenie zawodowego i technostresu. Mogą mieć również negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz odpoczynek od pracy (pkt J.6 rezolucji).

w miejscu pracy, Edukacja Zawodowa i Ustawiczna. Polsko-Ukraiński Rocznik Naukowy 2017, nr 2, s. 193–202.

6 Zob. np. A. Pietras, Satysfakcja z pracy w świetle koncepcji work-life balance: analiza zagadnienia z perspektywy ochrony pracy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2017, nr 7, s. 131–144, D. Walentek, Koncepcja *Work Life Balance* a efektywność pracy, Archiwum Wiedzy Inżynierskiej 2019, tom 4, nr 1, s. 19 i n.

7 Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline, 2019/2181(INL), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html (dostęp: 25.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 11 15.12.2021 09:55:22

Znaczenie powyższych wartości na gruncie stosunku pracy, w ramach którego jedna strona świadczy pracę, a druga korzysta z jej efektów, równocześnie organizując proces pracy, także w obszarze czasu pracy, nie podlega dyskusji. Dodatkowo rozwój autonomicznych form podporządkowania pracowniczego czyni tę pracę coraz bardziej odpowiedzialną i jednocześnie wymagającą. Strach przed utratą pracy, dążenie do awansu oraz rozwój nowoczesnych technologii, umożliwiających pracę z domu, prowadzą do rosnącego zaangażowania pracownika, a w konsekwencji do niebezpiecznego zacierania się granic pomiędzy pracą a czasem wolnym (tzw. *work-life integration*)[8].

Wydaje się jednak, że potrzeba zapewnienia prawa do wypoczynku dotyczy nie tylko pracowników. Zdaje się to potwierdzać Konstytucja RP, która w art. 24 wyraża jedną z zasad ustroju Rzeczypospolitej Polskiej, tj. zasadę ochrony pracy[9]. Dotyczy ona wszelkiej pracy, niezależnie od formy jej wykonywania i rodzaju[10]. I choć ze wskazanej zasady nie wynika obowiązek państwa zapewniania jednakowej ochrony pracy świadczonej w ramach różnych schematów zatrudnienia[11], a zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie jest postrzegane jako naruszenie zasady równości z art. 32 Konstytucji RP[12], to wydaje się jednak, że ochrona tak uniwersalnych wartości jak bezpieczeństwo oraz zdrowie i życie nie powinna być przedmiotem różnicowania. W tym kontekście coraz częściej przyjmowana jest interpretacja, zgodnie z którą art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, gwarantujący prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych

8 A. Smoder, Integracja czy oddzielenie życia zawodowego i prywatnego? Nowoczesne technologie komunikacyjne a godzenie pracy z zobowiązaniami pozazawodowymi, Szkoła–Zawód–Praca 2020, nr 20, s. 138 i n., B. Godlewska-Bujok, Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach, PiZS 2020, nr 5, s. 6.

9 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

10 P. Tuleja, Komentarz do art. 24 Konstytucji RP, w: P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Lex 2021.

11 Zob. np. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy, Toruń 2017, s. 35–36.

12 Wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 12 15.12.2021 09:55:22

urlopów, odnosi się do kategorii tzw. pracownika konstytucyjnego obejmującej, poza pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy[13], także osoby wykonujące pracę na innych podstawach, w tym w ramach umów prawa cywilnego[14].

Zagadnienie to jest wycinkiem szerszego problemu – ekspansji norm ochronnych prawa pracy na osoby wykonujące pracę w oparciu o umowy prawa cywilnego. Do tej pory ekspansja ta objęła takie obszary jak bezpieczeństwo i higiena pracy, minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia za pracę, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i prawo do sporów zbiorowych, a także, w określonym wymiarze, ubezpieczenia społeczne. W tym zakresie można dostrzec pewną niekonsekwencję ustawodawcy, który chroniąc życie i zdrowie niepracowników na gruncie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, kompletnie pomija kwestię ich zdrowia i życia oraz bezpieczeństwa w obszarze prawa do wypoczynku, mimo istniejących w Konstytucji podstaw do podjęcia takiej inicjatywy.

Podniesione wyżej argumenty aksjologiczne i konstytucyjne uzasadniają rozważenie przyznania prawa do wypoczynku także osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Problem ten nie jest jednak nowy, a dyskusja w tym obszarze toczy się już od dawna. Propozycję przyjęcia takiej regulacji przewidywały ostatnie projekty Kodeksów pracy z 2008 r.[15] i 2018 r.[16], jednak nie zostały one wprowadzone na drogę legislacyjną. Obecnie jest natomiast procedowany poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Prawo

13 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

14 Szerzej w tym przedmiocie zob. B. Bury, Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3, s. 377–390.

15 https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf (dostęp: 27.10.2021 r.).

16 https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy (dostęp: 27.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 13 15.12.2021 09:55:22

przedsiębiorców, który wpłynął do Sejmu w kwietniu 2021 r.[17] Projekt przewiduje rozszerzenie kodeksowej definicji pracownika na osoby świadczące pracę na innej podstawie, aniżeli przewiduje to obecnie art. 2 k.p., w szczególności umowy o świadczenie usług, o ile wykonują one pracę osobiście, na stałe, przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, w wymiarze dobowym czasu odpowiadającym wymiarowi nie mniejszemu niż 1/2 etatu umowy o pracę. Zaproponowane przez projektodawcę nowe brzmienie art. 2 k.p. wskazuje na ogólny charakter tej regulacji, co oznaczałoby rewolucyjne zmiany w obszarze materialnoprawnej definicji pracownika, sformułowanej na potrzeby całego systemu polskiego prawa pracy. Z uzasadnienia projektu wynika jednak, że jej celem było przede wszystkim zagwarantowanie osobom świadczącym pracę na podstawie długotrwałych umów cywilnoprawnych prawa do urlopu. Na mocy proponowanych zmian prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni miałyby uzyskać również osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą oraz wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej działalności gospodarczej, niezatrudniający pracowników (art. 1 ust. 2 i 3 projektu). Abstrahując od wadliwego sposobu ujęcia proponowanych regulacji, a także wątpliwości co do poprawności ich umiejscowienia w Kodeksie pracy, należy uznać, że przyjęty w projekcie kierunek zmian jest słuszny.

Jak się wydaje, w przypadku realizacji wskazanego wyżej postulatu pracownicze prawo do wypoczynku mogłoby stanowić punkt odniesienia dla ukształtowania odpowiedniej regulacji dotyczącej osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne, jak to jest niejednokrotnie w przypadku zatrudnionych na podstawie stosunków prawnych o charakterze administracyjnoprawnym. Co ważne jednak, konieczne byłoby uwzględnienie w tym zakresie specyfiki pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Istotna rola, jaką pełni pracownicze prawo do wypoczynku, powoduje, że szczególne znaczenie ma normatywny kształt tego uprawnienia. Prawo to powinno być tak uregulowane, aby pracownik miał optymalne warunki do korzystania z niego w praktyce. Należałoby jed-

17 Druk sejmowy nr 1120.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 14 15.12.2021 09:55:22

nocześnie zadbać o to, aby realizacja prawa do wypoczynku nie mogła w zbyt dużym stopniu odbiegać od założeń przyjętych w przepisach prawnych.

Główną regulację dotyczącą pracowniczego prawa do wypoczynku zawiera Kodeks pracy. W art. 14 formułuje on podstawową zasadę prawa do wypoczynku, która ma walor uniwersalny, bowiem odnosi się do wszystkich pracowników bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i model zatrudnienia pracowniczego. Gwarantując to prawo, art. 14 k.p. wymienia jednocześnie instrumenty jego realizacji, do których należą: czas pracy, dni wolne od pracy oraz urlopy wypoczynkowe. Ustalenie tym samym treści pracowniczego prawa do wypoczynku wymaga uwzględnienia przepisów regulujących te trzy instytucje. Czas pracy i urlopy wypoczynkowe są unormowane, podobnie jak sama zasada, w Kodeksie pracy (art. 128–151[12] i art. 152–173), i to od początku jego obowiązywania, czyli od 1975 r., podczas gdy dni wolne od pracy określa ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy[18]. Choć wskazane regulacje obowiązują od wielu lat (w tym czasie były wielokrotnie poddawane mniejszym lub większym zmianom), nadal są przedmiotem zainteresowania zarówno doktryny, jak i judykatury. Wynika to przede wszystkim z tego, że w dalszym ciągu wywołują one wiele problemów interpretacyjnych i wątpliwości z punktu widzenia zapewnienia właściwych warunków do realizacji celów prawa do wypoczynku, urzeczywistniających wymienione wyżej wartości aksjologiczne.

18 Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1920.

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 16 15.12.2021 09:55:22

# I. Ewolucja prawa pracownika do wypoczynku w Polsce

## 1. Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy stanowi instrument realizacji pracowniczego prawa do wypoczynku o bogatej tradycji. W poszczególnych okresach czasu i odmiennych uwarunkowaniach ustrojowych nadawano mu różny kształt prawny. Ewolucję regulacji urlopu wypoczynkowego w Polsce wyznaczają trzy akty normatywne[19]: ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu[20], ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych[21] oraz ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[22].

Uchwalając pierwszą z wymienionych wyżej ustaw, czyli ustawę o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu[23], Polska wyprzedziła większość innych krajów i unormowania międzynarodowe[24]. Zakres podmiotowy tej ustawy był szerszy, niż sugerował to jej tytuł. Zgodnie bowiem z art. 1 prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu mieli pracownicy zatrudnieni na mocy umowy o pracę w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie,

19 Szerzej zob. J. Loga, Pracownicze urlopy wypoczynkowe, Nowe Prawo 1975, nr 3, s. 363.

20 Dz.U. Nr 40, poz. 334 ze zm.

21 Dz.U. Nr 12, poz. 85.

22 Tekst ogłoszony: Dz.U. Nr 24, poz. 141.

23 Ustawa ta obowiązywała na obszarze całego państwa z wyjątkiem górnośląskiej części województwa śląskiego. Na Górnym Śląsku weszła ona w życie dopiero na mocy ustawy Sejmu Śląskiego z dnia 26 marca 1935 r. Zob. M. Święcicki, Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939, Warszawa 1960, s. 239 i Z. Fenichel, Prawo pracy. Komentarz, Kraków–Warszawa 1939, s. 442.

24 M. Święcicki, Instytucje, s. 65. Akt ten stanowił trzecią na świecie ustawę dotyczącą urlopów pracowniczych. Tak M. Święcicki, Prawo dnia powszedniego, Warszawa 1971, s. 214.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 17 15.12.2021 09:55:22

szpitalnictwie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej oraz w innych zakładach pracy, niekoniecznie obliczonych na zysk, a zatrudniających pokrewne wymienionym kategorie pracowników, niezależnie od tego, czy zakłady te były własnością prywatną, państwową czy organów samorządowych[25]. Jednocześnie zastosowano podział na robotników i pracowników umysłowych i na jego podstawie dokonano znacznego zróżnicowania uprawnień urlopowych obydwu kategorii pracowników. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w handlu, przemyśle i biurowości zapewniono po półrocznej nieprzerwanej pracy urlop w wymiarze dwutygodniowym, a po rocznej pracy – urlop jednomiesięczny (płatny i nieprzerwany)[26], podczas gdy robotnicy mieli jedynie 8 dni urlopu, gdy ich praca trwała bez przerwy rok w danym przedsiębiorstwie i 15 dni po trzech latach takiej pracy.

O ile wymiar urlopu przyznanego pracownikom umysłowym można uznać za wystarczający, o tyle inaczej jest, jeżeli chodzi o urlop robotników, zwłaszcza że – jak słusznie podkreśla się w literaturze przedmiotu – ocena tej regulacji powinna uwzględniać, na ile robotnicy mieli realną możliwość nabycia prawa do urlopu w ogóle i urlopu 15-dniowego w szczególności[27]. Okazuje się tymczasem, że ustawa o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu zawierała wprawdzie pewne rozwiązania służące zwiększeniu realności szans uzyskania urlopu[28], niemniej jednak takie okoliczności, jak przyjmowany przez pracodawców sposób interpretacji niektórych przepisów ustawy, słaba ochrona stabilności zatrudnienia pracowników (zwłaszcza w warunkach

25 Pracownicy wyłączeni z zakresu odniesienia omawianej ustawy mieli prawo do urlopu na podstawie art. 465 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.).

26 W związku z tym, że art. 2 ust. 3 ustawy stanowił jedynie o pracownikach umysłowych zatrudnionych w handlu, przemyśle i biurowości, pojawiła się wątpliwość co do wymiaru urlopu pozostałych pracowników umysłowych. Początkowo przyjmowano wykładnię literalną. Ostatecznie jednak od niej odstąpiono, do czego przyczyniło się rozporządzenie wykonawcze do ustawy i orzecznictwo. Szerzej zob. M. Święcicki, Instytucje, s. 74 i Z. Fenichel, Prawo pracy, s. 455–456.

27 M. Święcicki, Instytucje, s. 72.

28 Tamże, s. 73. Zob. też Z. Fenichel, Prawo pracy, s. 459.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 18 15.12.2021 09:55:22

dużego bezrobocia) czy organizowane przez pracodawców akcje „wymiany robotników”[29] uniemożliwiały osiągnięcie tego celu.

Problemem było zresztą nie tylko nabycie prawa do urlopu, ale także możliwość jego wykorzystania. Z jednej strony rozporządzenie wykonawcze do ustawy przewidywało zakaz wprowadzania do umowy o pracę postanowienia o zrzeczeniu się przez pracownika prawa do urlopu. Z drugiej strony jednak na gruncie ustawy przyjmowano, że urlop jest prawem, którego realizacja wymaga aktywnej postawy pracownika. Pracodawca nie miał obowiązku udzielenia urlopu, dopóki pracownik tego nie zażądał[30]. Tym samym brak inicjatywy ze strony pracownika był równoznaczny z „rezygnacją” z urlopu. Takie przypadki „rezygnacji” z urlopu nie należały do rzadkości. Wysoki poziom bezrobocia sprawiał bowiem, że pracownicy za wszelką cenę starali się utrzymać zatrudnienie.

Nawet rozwiązania mające w założeniu służyć pracownikom były interpretowane w sposób, który uniemożliwiał im realizowanie prawa do urlopu[31]. Przykładem może być tutaj przyznane pracownikom prawo porozumienia się co do kolejności korzystania z urlopu. Upoważnieni pracownicy mieli układać listę urlopową, uzgadnianą następnie z zarządem przedsiębiorstwa, a w razie nieosiągnięcia zgody decyzja miała należeć do obwodowego inspektora pracy (art. 5). Przez pewien czas uważano, że niesporządzenie listy urlopowej może uzasadniać odmowę udzielenia urlopu przez pracodawcę[32]. Ostatecznie uznano jednak, że umieszczenie na liście urlopowej nie stanowi przesłanki warunkującej powstanie po stronie pracodawcy obowiązku udzielenia urlopu[33].

Jak zauważa się w literaturze przedmiotu, jednym z poważniejszych mankamentów omawianej ustawy był brak precyzyjnego okre-

29 M. Święcicki, Instytucje, s. 72. Zob. też J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, Łódź 1963, s. 36 i n.

30 M. Święcicki, Instytucje, s. 71–72 i J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 31.

31 M. Święcicki, Instytucje, s. 74–75 i J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 33.

32 M. Święcicki, Instytucje, s. 74–75, J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 33 i J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, w: System prawa pracy. Tom XIV. Historia polskiego prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 753.

33 J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 33–34 i Z. Fenichel, Prawo pracy, s. 466.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 19 15.12.2021 09:55:22

ślenia, jak należy rozumieć pojęcie „dni urlopowych" i zwrot o otrzymywaniu przez urlopowanego za cały czas urlopu normalnych poborów[34]. Pracodawcy przyjmowali, że dni urlopowe oznaczają kolejno po sobie następujące dni kalendarzowe (co w konsekwencji skracało urlop o przypadające w jego trakcie niedziele i święta), a wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za dni robocze, w trakcie których pracownik byłby zatrudniony. W ten sposób pozbawiano pracowników zapłaty za niedziele i święta przypadające w czasie urlopu, a także za dni robocze, w trakcie których zakład był nieczynny – i to nawet po tym, jak Sąd Najwyższy zanegował taką praktykę jako niezgodną z ustawą[35]. W 1933 r. znowelizowano omawianą ustawę, prawnie sankcjonując interpretację stosowaną przez pracodawców[36].

Jak widać, ustawa o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu miała wiele mankamentów. Niedostateczna precyzyjność jej przepisów „dawała szerokie pole do najbardziej nieraz niedorzecznego i sprzecznego z *ratio legis* ustawy interpretowania jej przez przedsiębiorców, w czym dużą winę ponosiły również, zwłaszcza na początku, sądy wszystkich instancji"[37]. W praktyce „była to chyba najbardziej obchodzona ustawa"[38].

Analizowana ustawa obowiązywała także po drugiej wojnie światowej, z tym że od 1945 r. stopniowo zmieniano jej treść, usuwając skutki nowelizacji z 1933 r.[39], likwidując dotychczasowe braki regulacji[40] czy zwiększając wymiar urlopu dla robotników[41]. W 1956 r. wydany

34 M. Święcicki, Instytucje, s. 76–77 i J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 34.
35 J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 33.
36 Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 27, poz. 228).
37 M. Święcicki, Instytucje, s. 69, przypis 20.
38 Tamże.
39 Dekret z dnia 29 września 1945 r. o zmianie ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 43, poz. 238).
40 Dekret z dnia 28 lipca 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 36, poz. 258).
41 Ustawa z dnia 20 marca 1950 r. zmieniająca ustawę o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 13, poz. 123).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 20 15.12.2021 09:55:22

został dekret o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy, który z jednej strony wprowadził instytucję „ciągłości pracy" ułatwiającą nabycie lub zachowanie uprawnień urlopowych[42], z drugiej strony jednak wyraźnie określił przypadki, w których pracownik nie zachowywał ciągłości pracy – chodziło o sytuacje, gdy przerwa między ustaniem dotychczasowego a podjęciem nowego zatrudnienia była dłuższa niż trzymiesięczna, rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu następowało z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, chyba że złożenie wypowiedzenia było spowodowane naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika lub przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowywał ciągłość pracy.

W 1969 r. ustawę o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu zastąpiła nowa ustawa o pracowniczych urlopach wypoczynkowych. W literaturze przedmiotu oceniono, że akt ten „przywrócił Polsce mocną pozycję na arenie międzynarodowej w zakresie regulacji uprawnień urlopowych", a przede wszystkim zakończył długi proces upowszechniania i ujednolicenia prawa urlopowego w skali kraju i przyniósł wiele korzystnych zmian w uprawnieniach urlopowych pracowników[43]. Zakresem ustawy byli objęci wszyscy pracownicy[44], przy czym – co istotne – zrezygnowano z podziału na pracowników umysłowych i robotników i zróżnicowania ich uprawnień urlopowych. Ujednolicenie nastąpiło we wszystkich obszarach prawa urlopowego.

Zarówno dotychczasowi pracownicy umysłowi, jak i robotnicy nabywali prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów w każdym roku kalendarzowym. Ustawa wprowadziła cztery wymiary urlopu: 14 dni roboczych

42 Dz.U. Nr 2, poz. 11 ze zm.

43 Zob. J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 770–771 i przywołani tam M. Święcicki, Prawo dnia powszedniego, s. 215 oraz J. Brol, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 570.

44 W ustawie była mowa także o prawie do urlopu osób wykonujących pracę nakładczą.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 21 15.12.2021 09:55:22

– po roku pracy, 17 dni roboczych – po trzech latach pracy, 20 dni roboczych – po sześciu latach pracy i 26 dni roboczych – po dziesięciu latach pracy. Do okresu pracy, od którego zależał wymiar urlopu, zaliczane były wszystkie dotychczasowe okresy zatrudnienia pracownika, okresy nauki, okresy służby wojskowej, służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej oraz okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem.

Warto podkreślić, że podobnie jak dekret o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy także ustawa o pracowniczych urlopach wypoczynkowych przewidywała – choć w węższym zakresie – rozwiązania mające skłonić pracowników do pozostania w stosunku pracy, przeciwdziałać rotacji pracowników i oddziaływać na nich dyscyplinująco. Z okresu pracy warunkującego nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar wykluczano mianowicie okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli podjęcie nowej pracy następowało później niż w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. Wykluczenie nie dotyczyło jednak okresów nauki i służby. W przypadku, gdy pracownik wypowiadał umowę o pracę, tracił niewykorzystany urlop na dany rok, a prawo do nowego urlopu nabywał dopiero po przepracowaniu roku (z kilkoma wyjątkami). Przepracowania jednego roku w nowym miejscu pracy wymagano również od pracownika, który stracił pracę wskutek rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy lub który samowolnie porzucił pracę. Pracownik nabywał wówczas prawo do urlopu w wymiarze bezpośrednio niższym niż przysługiwał mu przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie to następowało tylko w jednym roku kalendarzowym. Wskazane rozwiązania były krytykowane w doktrynie jako oczywiście sprzeczne z główną funkcją przepisów urlopowych, jaką jest zapewnienie każdemu pracownikowi corocznego urlopu[45].

Regulując zasady udzielania urlopów, omawiana ustawa wyraźnie stanowiła, że zakład pracy ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do

45 M. Święcicki, Prawo dnia powszedniego, s. 218–219.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 22 15.12.2021 09:55:22

niego prawo. Następowało to na podstawie planu urlopów ustalanego przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, z uwzględnieniem wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Niekiedy dopuszczano możliwość, a nawet obowiązek przesunięcia terminu urlopu, ale wówczas niewykorzystany urlop miał być udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (w przypadku fakultatywnego przesunięcia terminu) lub w terminie nieprzekraczającym trzech miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie (w razie obligatoryjnego przesunięcia terminu). Jeżeli pracownik zaczął już korzystać z urlopu, a zaistniały nieprzewidziane okoliczności wymagające jego obecności w pracy, zakład pracy mógł za zgodą rady zakładowej odwołać go z urlopu, pokrywając koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem.

W celu stworzenia warunków do skutecznej realizacji głównego celu urlopu, jakim jest odpoczynek i regeneracja sił przez pracownika, ustawa przewidywała nie tylko zasadę corocznego urlopu (z pewnymi wyjątkami). Dodatkowo wymagała, aby urlop był nieprzerwany (choć na wniosek pracownika mógł on być dzielony na części – wówczas przynajmniej jedna jego część miała obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych), wykorzystywany w naturze (jednak za urlop niewykorzystany z powodu ustania stosunku pracy lub powołania do służby wojskowej pracownikowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny) i odpłatny (pracownik miał prawo do wynagrodzenia urlopowego w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a przy znacznych wahaniach wysokości wynagrodzenia – z 12 miesięcy).

Większość z przedstawionych wyżej rozwiązań znalazła odzwierciedlenie w kolejnym akcie prawnym regulującym urlop wypoczynkowy, czyli w obowiązującym do dzisiaj Kodeksie pracy. Rozwiązania te nie były w zasadzie poddawane zmianom przez ponad 20 lat. Pierwsza nowelizacja, która zapoczątkowała okres modyfikacji[46], nastąpiła dopiero

46 Modyfikacje te zostały przedstawione w monografii autorstwa D. Książka, Intertemporalna kategoryzacja przepisów Kodeksu pracy, Warszawa 2020, s. 516–547.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 23 15.12.2021 09:55:22

w lutym 1996 r.[47] Stanowiła ona odpowiedź na zastrzeżenia zgłaszane wobec dotychczasowych regulacji – ich nadmiernego schematyzmu, niecelowości, niedostosowania do podstawowego celu urlopu, warunków gospodarki rynkowej czy standardów międzynarodowych[48]. W celu usunięcia tych mankamentów zmieniono konstrukcję nabycia prawa do urlopu (wprowadzono pierwszy urlop „cząstkowy" uzyskiwany po upływie sześciu miesięcy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku), podwyższono minimalny wymiar urlopu do 18 dni (zrezygnowano z wymiaru 14- i 17-dniowego), zmodyfikowano sposób liczenia stażu pracy, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar (przyjęto wliczanie okresów poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy), wprowadzono urlop proporcjonalny, wydłużono do 14 kolejnych dni kalendarzowych jedną część urlopu w przypadku dokonywania podziału urlopu na części na wniosek pracownika, zrezygnowano z określania minimalnego czasu trwania czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby przypadającej w trakcie urlopu, a odliczanej od jego wymiaru, jak również uchylono przepisy prawa urlopowego pełniące funkcję dyscyplinującą[49].

Kolejna nowelizacja została dokonana w lipcu 2002 r.[50] U jej podstaw leżała przede wszystkim potrzeba usunięcia wątpliwości interpretacyjnych i wad konstrukcyjnych dotychczasowych rozwiązań, a także odformalizowanie zasad udzielania urlopu i wzmocnienie pozycji pracodawcy[51]. W tym celu doprecyzowano mechanizm nabywania prawa do pierwszego urlopu (uznano urlop uzyskiwany z upływem sześciu

Zob. też A. Kosut, Przemiany regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3, s. 181–195.

47 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110).

48 J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 778.

49 Zob. np. Z. Salwa, Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, w: Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 278–289.

50 Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146).

51 J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 778.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 24 15.12.2021 09:55:22

miesięcy pracy za część urlopu przysługującego z upływem roku pracy), zmieniono reguły udzielania urlopu, uściślono przepisy o urlopie proporcjonalnym, zmodyfikowano zasady planowania urlopu, przyznając pracodawcy decydujący głos przy wyznaczeniu terminu urlopu (pozbawiono zakładową organizację związkową uprawnienia do uzgodnienia planu urlopów, określono sytuacje, w których pracodawca nie ma obowiązku sporządzania planu urlopów), wprowadzono urlop na żądanie, zwolniono pracodawcę z obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku ustalenia przez strony wykorzystania urlopu w naturze w trakcie kolejnej umowy o pracę czy wskazano najpóźniejszy termin wypłaty wynagrodzenia urlopowego[52].

W listopadzie 2003 r. ponownie znowelizowano Kodeks pracy w zakresie dotyczącym urlopu wypoczynkowego[53]. Tym razem celem nowelizacji była głównie konieczność dostosowania regulacji krajowych do standardów unijnych wynikających przede wszystkim z dyrektywy 93/104 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy[54], a następnie dyrektywy 2003/88 o tym samym tytule[55]. W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej zmieniono przepisy w zakresie nabycia prawa do pierwszego urlopu (wprowadzono urlop „ułamkowy" nabywany po 1/12 wymiaru za każdy miesiąc pracy w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pierwszą pracę), wymiaru urlopu (został on spłaszczony na skutek rezygnacji z wymiaru 18-dniowego, wprowadzono szczególną regulację dotyczącą wymiaru urlopu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy), reguł udzielania urlopu (w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, przy za-

52 Szerzej na temat tych zmian zob. np. K. Rączka, Urlopy wypoczynkowe po zmianach, PiZS 2002, nr 10, s. 21–26.

53 Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

54 Dyrektywa Rady nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 18).

55 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 25 15.12.2021 09:55:23

łożeniu, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy), katalogu przypadków, w których na pracodawcy spoczywa obowiązek zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (został on ograniczony wyłącznie do ustania stosunku pracy) czy wynagrodzenia za czas urlopu (zrezygnowano ze wskazania najpóźniejszego terminu jego wypłaty, przyjęto możliwość zastąpienia wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop świadczeniem pieniężnym przysługującym z ubezpieczenia, którym pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika).

Wymienione wyżej rozwiązania prawne zostaną poddane szczegółowej analizie w dalszych częściach opracowania. Wtedy też zostanie dokonana ich ocena. W tym miejscu warto jednak zauważyć, że doktryna uznaje generalnie wprowadzone zmiany za korzystne dla pracowników[56].

## 2. Czas pracy i dni wolne od pracy

Czas pracy jest jedną z tych instytucji prawa pracy, które przeszły długą drogę ewolucyjną, a procesu tego wciąż nie można uznać za zakończonego. Przepisy o czasie pracy regulują sferę organizacji pracy ściśle związaną z realiami panującymi na rynku pracy. Bez ich dostosowania do reguł rządzących popytem i podażą na pracę funkcje przypisywane prawu pracy nie mogłyby być skutecznie realizowane. Dynamika rozwoju stosunków na rynku pracy jest zatem głównym determinantem zmian w obszarze prawnej reglamentacji czasu pracy.

Pierwsze polskie regulacje dotyczące czasu pracy zbiegły się w czasie z odzyskaniem przez Polskę niepodległości i stanowiły odpowiedź na powstałą w związku z tym potrzebę ujednolicenia prawa polskiego po okresie zaborów[57]. Proces zmian w tym obszarze zapoczątko-

56 Zob. np. A. Kosut, Przemiany regulacji prawnej, s. 193 i J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 777–778.

57 M. Święcicki, Prawo dnia powszedniego, s. 13, P. Prusinowski, Czas pracy, w: System prawa pracy. Tom XIV. Historia polskiego prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 692.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 26 15.12.2021 09:55:23

wał dekret o 8-godzinnym czasie z pracy z dnia 23 listopada 1918 r.[58] Jego największym osiągnięciem, a jednocześnie spełnieniem ówczesnych oczekiwań społecznych, było wprowadzenie 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy (w soboty 6-godzinnej, tzw. angielskie soboty) i 46-godzinnego tygodnia pracy dla robotników oraz pracowników we wszystkich zakładach przemysłowych, górniczych, hutniczych, rzemieślniczych, przy komunikacjach lądowych i wodnych oraz w przedsiębiorstwach handlowych, a zatem jeszcze nie w wymiarze powszechnie obowiązującym[59].

Najważniejszym aktem prawnym z tego okresu była jednak ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu[60]. Jej zakresem podmiotowym objęci zostali wszyscy pracownicy zatrudnieni na mocy umowy w przemyśle, górnictwie, handlu, komunikacji i przewozie, jak i innych zakładach pracy, choćby „na zysk nie obliczonych, prowadzonych w sposób przemysłowy", niezależnie od tego, czy stanowiły własność prywatną, państwową czy organów samorządowych (art. 1 ustawy). Wprowadzała ona 8-godzinny dzień pracy oraz 46-godzinny tydzień roboczy. W czasach, w których nawet standardy międzynarodowe przewidywały dłuższą, bo 48-godzinną tygodniową normę czasu pracy, uważano to za olbrzymie osiągnięcie polskiej legislacji[61]. *Novum* stanowiła również ustawowa definicja czasu pracy, odwołująca się do liczby godzin, przez które pracownik obowiązany był do pozostawania w zakładzie pracy lub poza nim do rozporządzenia kierownika robót, a więc do czasu, w którym pracownik pozostawał w gotowości do pracy, a nie tylko efektywnie ją świadczył[62]. Przepisy ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu regulowały również takie kwestie, jak praca w godzinach nadliczbowych, praca w niedziele i dni świąteczne czy pra-

58 Dz.U. Nr 17, poz. 42.

59 P. Prusinowski, Czas pracy, s. 693.

60 Dz.U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7.

61 T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 82. 48-godzinną tygodniową normę czasu pracy przewidywała Konwencja waszyngtońska nr 1 uchwalona przez Międzynarodową Organizację Pracy w 1919 r.

62 P. Prusinowski, Czas pracy, s. 697.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 27 15.12.2021 09:55:23

ca nocna, wprowadzając w tym zakresie istotne ograniczenia. Dla przykładu, ustawa zmieniała dotychczasowy sposób rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, wprowadzając 50% dodatek do płacy normalnej, a za godziny nadliczbowe ponad 2 godziny dziennie oraz przypadające w nocy, niedziele i święta – co najmniej 100% dodatek, dość szeroko zakreślając jednak katalog przesłanek zezwalających na polecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto, poza ściśle określonymi przypadkami, ustawa wzbraniała pracy w niedziele i święta, a także pracy nocnej, tj. pracy w czasie od godziny 21.00 do 5.00, a w zakładach pracujących na dwie zmiany, od 22.00 do 4.00.

Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu miała też pewne poważne mankamenty. Określone przez nią normy czasu pracy miały charakter sztywny, przez co nie zawsze odpowiadały specyfice pracy w określonych branżach. Ustawodawca pozwolił więc na wprowadzanie w drodze aktów wykonawczych odstępstw od przewidzianych w niej reguł. Największą słabością analizowanej ustawy było jednak to, że, pomimo przyświecających jej dążeń unifikacyjnych, nie obowiązywała ona w wymiarze powszechnym. Ustawodawca, wyznaczając zasięg jej oddziaływania, posłużył się przy tym na tyle niejasnymi sformułowaniami, że występowały duże problemy z określeniem zakresu pracowników objętych jej działaniem, a ciężar ustalania, kiedy dany pracownik korzysta z gwarancji określonych w ustawie, a kiedy nie, często spadał na Sąd Najwyższy. Dodatkowo, rozporządzeniami Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. wprowadzono podział pracowników na robotników[63] i pracowników umysłowych[64], pozostawiając bez wyraźnej regulacji kwestie związane z czasem pracy.

Polskie prawo pracy jeszcze do końca roku 1928 r. określano mianem jednego z przodujących na świecie[65], w dużej mierze za sprawą obowiązujących ówcześnie regulacji dotyczących czasu pracy. Kolejne lata przyniosły jednak stagnację, a nawet, jak określił to M. Święcicki,

63 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).

64 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).

65 M. Święcicki, Prawo dnia powszedniego, s. 17.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 28 15.12.2021 09:55:23

cofanie się, również w analizowanym obszarze[66]. W odpowiedzi na ówczesny kryzys gospodarczy w 1933 r. znowelizowano ustawę o czasie pracy w przemyśle i handlu[67]. Główna zmiana polegała na wprowadzeniu 48-godzinnego tygodnia pracy. Zmniejszono również o połowę dopłaty za godziny nadliczbowe (praca w godzinach nadliczbowych miała być odtąd wynagradzana 25% dodatkiem do płacy normalnej, a za pracę w godzinach nadliczbowych ponad 2 godziny dziennie oraz w nocy, niedzielę i dni świąteczne – co najmniej 50% dodatkiem)[68].

Po II wojnie światowej utrzymano w mocy przepisy ustawy o czasie pracy w handlu i przemyśle, ale zrezygnowano z dorobku orzeczniczego wypracowanego na jej gruncie w latach 1918–1939 r. jako nieprzystającego do nowych uwarunkowań ustrojowych, nadając mu w tym zakresie znaczenie wyłącznie historyczne[69]. W latach 1945 i 1946 powrócono do koncepcji 46-godzinnego tygodnia pracy i uprzednio ograniczonych dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych[70]. Zasada 8-godzinnego dnia pracy znalazła nawet wyraz w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r. jako element prawa do wypoczynku[71]. Kilkukrotnie nowelizowano też ustawę o czasie pracy w przemyśle i handlu, m.in. w 1958 r., wprowadzając do ustawy regulacje o czasie pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze[72]. Charakterystycznym dla okresu PRL było jednak to, że wiele aspektów związanych z czasem pracy regulowano w drodze aktów resortowych czy układów zbiorowych pracy bądź

66 Tamże.

67 K. Rączka, Czas pracy, w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 602.

68 Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 27, poz. 227).

69 P. Prusinowski, Czas pracy, s. 709.

70 Zob. dekret z dnia 16 maja 1945 r. w sprawie zmiany art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 21, poz. 117) i dekret z dnia 19 września 1946 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 51, poz. 285).

71 Dz.U. Nr 33, poz. 232.

72 Ustawa z dnia 1 lipca 1958 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 44, poz. 219).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 29 15.12.2021 09:55:23

też znacznie rozszerzano na etapie wykładni zakres podmiotowy stosowania ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu[73]. Do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy w 1975 r. normatywne znaczenie przepisów o czasie pracy w przemyśle i handlu było przez to marginalizowane, a okres ten cechował się znacznym zróżnicowaniem i wielością obowiązujących w tym zakresie rozwiązań branżowych[74]. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, ustawodawca skupiał się wówczas na wzmocnieniu ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy, nie dostrzegając potrzeby jego uelastycznienia[75].

Do ujednolicenia przepisów o czasie pracy doszło w 1975 r., wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Akt ten został pozytywnie przyjęty, zarówno w kraju, jak i na arenie międzynarodowej. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, w sposób nowatorski ujmował wiele kwestii[76]. Kodeks pracy normował również czas pracy, jednak w odróżnieniu od ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, odnosił się już do ogółu pracowników (z zastrzeżeniem, że w przypadku niektórych grup zawodowych stosowane były w tym zakresie przepisy szczególne). Utrzymano w nim dotychczasowe normy czasu pracy: 8-godzinną dobową i 46-godzinną tygodniową, swobodniej regulując kwestię dobierania dni o krótszym czasie pracy w ramach normy tygodniowej[77]. W podobny sposób Kodeks pracy definiował również czas pracy jako czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Przepisy Kodeksu pracy stwarzały jednak możliwość stosowania bardziej elastycznych rozkładów czasu pracy (w tym w ramach równoważnych norm czasu pracy czy czasu pracy w ruchu ciągłym), modyfikowały dotychczasowe regulacje dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta (jednoznacznie prze-

73 P. Prusinowski, Czas pracy, s. 709.
74 Tamże, s. 709 i n.
75 K. Stefański, Elastyczny czas pracy, Warszawa 2016, Lex.
76 L. Florek, Ewolucja Kodeksu pracy, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3, s. 31.
77 W. Szubert, Zarys prawa pracy, Warszawa 1980, s. 211.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 30 15.12.2021 09:55:23

sądzając o dopuszczalności udzielenia w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych czasu wolnego, ale początkowo wyłącznie na wniosek pracownika i w wymiarze równym czasowi pracy nadliczbowej), innym z kolei nadawały rangę regulacji ustawowej, jak np. dyżurom[78]. Przepisy Kodeksu pracy wpisywały się również w propagowaną ówcześnie w wielu krajach tendencję do skracania norm czasu pracy, upoważniając Radę Ministrów do ustalania zakresu i zasad skracania czasu pracy, w tym pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia[79] (poprzez zmniejszenie dziennego albo tygodniowego wymiaru czasu pracy bądź ustanowienie przerw wliczanych do czasu pracy), jak i do wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy[80]. W Kodeksie pracy zrezygnowano natomiast z ogólnego zakazu pracy w nocy, jak miało to miejsce na gruncie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (z wyjątkiem pracowników młodocianych oraz pracownic w ciąży oraz opiekujących się dzieckiem do jednego roku, wobec których wprowadzono bezwzględny zakaz pracy nocnej)[81].

Okres transformacji ustrojowej to czas zmieniających się realiów gospodarczych, rynkowych i społecznych. Przepisy Kodeksu pracy zostały do nich dostosowane stosunkowo późno, bo dopiero w 1996 r. Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r.[82] znowelizowano szereg przepisów o czasie pracy. Jedną z kluczowych zmian w tamtym okresie było zrezygnowanie ze sztywnego określenia tygodniowej normy czasu pracy, a jej miejsce zajęła przeciętna, zredukowana do 42 godzin, tygodniowa norma czasu pracy, rozliczana w okresie nieprzekraczającym 3 miesięcy. Utrzymano przy tym tendencję do skracania czasu pracy, odtąd jednak

78 Tamże, s. 209.

79 Wcześniej kwestia ta była normowana w drodze ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szczególnych warunkach (Dz.U. Nr 20, poz. 174). Czas pracy pracowników objętych zakresem jej normowania mógł być skrócony do sześciu, siedmiu lub siedmiu i pół godzin dziennie i odpowiednio do 36, 42 lub 45 godzin tygodniowo, jeśli praca odbywała się w warunkach szkodliwych lub była szczególnie uciążliwa.

80 W. Szubert, Zarys prawa pracy, s. 211–212.

81 Tamże, s. 223.

82 Chodzi o ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 31 15.12.2021 09:55:23

regulacje te miały wynikać z przepisów Kodeksu pracy albo z postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów pracy. W art. $129^1$ k.p. ustalono prawo do dodatkowych 39 dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym. Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy musiało z kolei odpowiadać warunkom przewidzianym w art. $129^4$ k.p., tj. mieć uzasadnienie w rodzaju pracy lub jej organizacji. Dopuszczalne stawało się wówczas przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej – do 10 godzin. Czas pracy nie mógł przekraczać przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nowością było wprowadzenie do Kodeksu pracy systemu zadaniowego czasu pracy, określanego wymiarem zadań pracowników. Już wówczas ustawodawca zastrzegł, że zadania te powinny być ustalane tak, by pracownicy mogli je wykonać w podstawowych normach czasu pracy: 8-godzinnej na dobę i przeciętnie 42-godzinnej na tydzień. Innowacją było również ustanowienie przepisów o systemie przerywanego czasu pracy, zarezerwowanego wówczas tylko dla kierowców w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej (art. $129^6$ k.p.). Modyfikacji uległa również kodeksowa regulacja o pracy w godzinach nadliczbowych. Do najważniejszych zmian w tym obszarze należą: wprowadzenie 4-godzinnego limitu dobowego pracy w godzinach nadliczbowych oraz 150-godzinnego limit rocznego (art. 133 § 2 k.p.). Dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miał odtąd przysługiwać także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 134 § $1^1$ k.p.)[83]. Z kolei za pracę w porze nocnej przewidziano dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustawą nowelizacyjną z 2001 r. obniżono przeciętną tygodniową normę czasu pracy do 40 godzin (począwszy od 1 stycznia 2003 r.)[84]

83 Zob. K. Stefański, Praca w godzinach nadliczbowych w latach 1974–2015, w: 40 lat kodeksu pracy, red. Z. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015, Lex.

84 Ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 32 15.12.2021 09:55:23

Celem kolejnych nowelizacji przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy z 2002 r. i 2003 r. było ich uporządkowanie oraz uelastycznienie, a ponadto dostosowanie do standardów unijnych[85]. Ustawą nowelizacyjną z 2002 r. wydłużeniu uległ okres rozliczeniowy w podstawowym systemie czasu pracy, z 3 miesięcy do 4 miesięcy, a w niektórych obszarach, takich jak budownictwo, rolnictwo, hodowla, przy pilnowaniu mienia lub osób, przy wykonywaniu prac użytecznych lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności do 6 miesięcy, a przy spełnieniu dodatkowych kryteriów – nietypowych warunków organizacyjnych lub technicznych mających wpływ na przebieg procesu pracy, nawet do 12 miesięcy. Rozszerzono także dopuszczalność stosowania systemu przerywanego czasu pracy o przypadki uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Znowelizowane przepisy o czasie pracy uprawniały pracodawcę do wprowadzenia jednej, niewliczanej do czasu pracy, przerwy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut (art. $129^{10}$ k.p.). Nowelizacja objęła zmianą również instytucję pracy w godzinach nadliczbowych, tym razem przewidując możliwość ustalenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w umowie o pracę innego limitu godzin nadliczbowych aniżeli określony przez ustawodawcę, jednak z tym ograniczeniem, że łączny czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie mógł przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Analizowana ustawa zmieniła również sposób liczenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz udzielania w zamian za nią czasu wolnego.

Z kolei ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw nadano przepisom Kodeksu pracy o czasie pracy kształt w przeważającej mierze obowiązujący obecnie. Zdefiniowano w jej ramach podstawowe pojęcia czasu pracy, wprowadzono zmodyfikowane systemy równoważnego czasu

85 Szerzej o nowelizacjach Kodeksu pracy z 2002 r. i 2003 r. zob. P. Prusinowski, Czas pracy, s. 733 i n. oraz M. Madej-Kaleta, Nowoczesne technologie w gospodarce a ochrona pracowników w prawie pracy, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 256.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 33 15.12.2021 09:55:23

pracy, a w art. 143 k.p. i 144 k.p. odpowiednio systemy skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej. Dookreślono także tryb wprowadzania systemów i rozkładów czasu pracy u poszczególnych pracodawców. W art. 131 § 1 k.p. ustalono maksymalny łączny wymiar czasu pracy wraz z pracą w godzinach nadliczbowych, niemogący przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Co ważne, wprowadzono przepisy prawne o okresach odpoczynku (dobowym i tygodniowym). W przypadku zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy zobowiązano strony umowy o pracę do określenia w jej ramach dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wymiar wynikający z umowy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Głównym celem powyższych zmian było dostosowanie przepisów o czasie pracy do standardów przyjętych na gruncie unijnej dyrektywy o czasie pracy.

W 2013 r. ponownie znowelizowano niektóre z przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy, przewidując możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy, jeśli tylko za takim rozwiązaniem przemawiają przyczyny obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji pracy[86]. Doprecyzowano także przepisy dotyczące sporządzania rozkładów czasu pracy. Wśród wprowadzonych zmian znalazły się także m.in. nowe przepisy o tzw. ruchomym czasie pracy uregulowanym w art. $140^1$ k.p. Instytucje te będą przedmiotem głębszych rozważań w kolejnych rozdziałach monografii.

Dodać również należy, że poza kodeksową regulacją o czasie pracy pozostają obecnie (w większym lub mniejszym zakresie) takie grupy zawodowe, jak np.: kierowcy, nauczyciele, nauczyciele akademiccy, pracownicy podmiotów leczniczych, pracownicy urzędów państwowych, członkowie korpusu służby cywilnej, sędziowie i prokuratorzy[87]. Zgodnie

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

87 Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1412 ze zm.), dalej: ustawa o czasie pracy kierowców, ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1762), dalej: Karta Nauczyciela, ustawa z dnia 20 lipca 2018 r.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 34 15.12.2021 09:55:23

z brzmieniem art. 5 k.p. przepisy Kodeksu pracy znajdują do nich zastosowanie wyłącznie w zakresie nieunormowanym przepisami szczególnymi.

Jak wskazywano na wstępie, ze względu na ścisły związek czasu pracy ze zmieniającymi się w szybkim tempie realiami rynku pracy, definitywne zakończenie procesu ewolucji przepisów o czasie pracy nigdy nie będzie możliwe. Dostrzega się przy tym niepokojący trend do stopniowego pogarszania warunków pracy na rzecz realizacji interesów gospodarczych[88]. Jednym z najdonioślejszych problemów, z jakimi mierzy się obecnie prawo pracy, wydaje się być efektywność ochrony, którą w zamyśle gwarantować miały te przepisy pracownikom, wobec wielości zatrudnienia, określanego także mianem „rozdrabniania" świadczenia pracy[89]. Odnosi się to przede wszystkim do sytuacji, w których pracownik pozostaje w stosunkach pracy z więcej niż jednym pracodawcą bądź kiedy łączy pracę w ramach stosunku pracy z zatrudnieniem opartym na stosunku cywilnoprawnym. Również ta materia poddana zostanie głębszej refleksji na dalszym etapie rozważań.

Natomiast w przypadku prawnej regulacji dni wolnych od pracy materia ta nie była już poddawana tak licznym zmianom co czas pracy i przeszła przez to nieco inną drogę ewolucyjną. Pierwszym aktem po odzyskaniu przez Polskę niepodległości, który normował tę kwestię w sposób bardziej kompleksowy, było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych[90].

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.), dalej: ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 711 ze zm.), dalej: ustawa o działalności leczniczej, ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1233), dalej: ustawa o służbie cywilnej, ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 537), dalej: ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

88 M. Skąpski, Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G 2015, nr 2, s. 199 i n.

89 Szerzej w tym przedmiocie zob. P. Prusinowski, Podmiotowe „rozdrabnianie" świadczenia pracy, w: Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 229 i n.

90 Dz.U. Nr 101, poz. 928.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 35 15.12.2021 09:55:23

Ustanawiało ono dniami świątecznymi, wolnymi od pracy: niedziele oraz m.in. 1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Trzech Króli, 3 maja – Trzeci Maja, 1 listopada – Wszystkich Świętych czy 25 grudnia – Boże Narodzenie. W ciągu kilku kolejnych lat katalog ten aktualizowano, m.in. poszerzono go o 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia[91]. Niektóre z dni świątecznych stawały się nimi z mocy odrębnych ustaw, jak np. 11 listopada, który został ustanowiony Świętem Niepodległości ustawą z dnia 23 kwietnia 1937 r. o Święcie Niepodległości[92].

Zagadnienie dni wolnych od pracy zostało ostatecznie unormowane w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, która obowiązuje w tym zakresie do dziś. W czasie jej 70-letniego obowiązywania kilkukrotnie modyfikowano katalog dni świątecznych, usuwając z niego niektóre z nich, później część przywracając, czy też zupełnie z nich rezygnując. Przykładem jest Święto Trzech Króli, zniesione nowelizacją z 1960 r., od 2011 r. ponownie będące dniem wolnym od pracy.

Warto jeszcze w tym miejscu zwrócić uwagę na dwa dekrety Rady Państwa z 1972 r.[93] oraz z 1973 r.[94], wprowadzające wolne soboty, początkowo dwie w roku, w kolejnych latach stopniowo zwiększając tę pulę. Wcześniej regułą był bowiem 6-dniowy tydzień pracy. Pierwszą wolną sobotą był dzień 21 lipca 1973 r. Wolne soboty znalazły się także w postulatach sierpniowych z 1980 r., dzięki czemu ich liczba w ciągu roku stale rosła[95]. Obecnie sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy, ale najczęściej to właśnie w soboty pracownicy mają wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

91 Ustawa z dnia 18 marca 1925 r. w przedmiocie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych (Dz.U. Nr 34, poz. 234).

92 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1937 r. o Święcie Niepodległości (Dz.U. Nr 33, poz. 255).

93 Dekret z dnia 20 lipca 1972 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 203).

94 Dekret z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 160).

95 21 postulatów z 17 sierpnia 1980 r., https://www.solidarnosc.org.pl/21-postulatow (dostęp: 30.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 36 15.12.2021 09:55:23

# II. Prawne uwarunkowania prawa pracownika do wypoczynku

## 1. Standardy międzynarodowe i unijne

Z prawem pracownika do wypoczynku nieodłącznie wiąże się kwestia bezpieczeństwa człowieka. Bezpieczeństwo, jako wartość, obejmuje życie i zdrowie człowieka, prawo do życia, a także uznanie. Prawo do bezpiecznej pracy jest istotnym elementem tej wartości. Odnosi się to także do warunków i potrzeb bytowych, socjalnych oraz kulturalnych pracowników i do szeroko rozumianej partycypacji w życiu społecznym[96]. Jedną ze szczególnie doniosłych kwestii jest zapewnienie równowagi między bezpieczeństwem a elastycznością, co jest traktowane jako jedno z istotniejszych wyzwań europejskiej polityki zatrudnienia[97].

Dążenie do wypracowania minimalnych standardów ochrony w odniesieniu do prawa pracownika do wypoczynku zarówno w wymiarze dobowym, tygodniowym, jak i rocznym znalazło swoje odzwierciedlenie w wielu aktach na arenie międzynarodowej. W tym zakresie na szczególne podkreślenie zasługuje działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP). Już w preambule Konstytucji MOP[98] zaakcentowano konieczność ustanowienia maksymalnego dnia i tygodnia

96 Tak J. Piątkowski, Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy, s. 111.

97 Zob. E. Kryńska, Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?, MPP 2007, nr 7, Legalis i A. Patulski, Nowe zjawiska na polskim rynku pracy a prawo pracy. Między elastycznością zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym, w: Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 176.

98 Por.https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:13100451013652::-NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (dostęp: 15.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 37 15.12.2021 09:55:23

pracy, wskazując tym samym, że w dążeniu do polepszania warunków pracy problem uregulowania godzin pracy ma fundamentalne znaczenie. Regulacja wymiaru czasu pracy na poziomie międzynarodowym jest ujmowana jako jedno z istotniejszych i zarazem najtrudniejszych zadań podjętych przez MOP[99]. Odzwierciedleniem tych zabiegów są liczne konwencje i zalecenia odnoszące się do problematyki czasu pracy. Wspólnie z konwencjami i zaleceniami dotyczącymi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wyznaczają one standardy formułowane przez MOP w zakresie prawa pracownika do wypoczynku.

W Konwencji MOP nr 1 z 1919 r. dotyczącej ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych[100] (nieratyfikowanej przez Polskę) w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych, państwowych i prywatnych lub zakładów im podległych, niezależnie od ich rodzaju, wprowadzono limity czasu pracy, tj. normę dobową 8-godzinną i normę tygodniową 48-godzinną, z pewnymi odstępstwami. W 1921 r. przyjęto Konwencję nr 14 dotyczącą odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych (ratyfikowaną aktualnie przez 120 państw[101]), gdzie wskazano, że cały personel zatrudniony w takim zakładzie powinien korzystać w każdym okresie 7 dni z co najmniej 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku. O ile to możliwe, okres ten powinien się zbiegać z dniami już ustalonymi przez tradycje lub zwyczaje danego kraju. Każdy członek może zezwolić na całkowite lub częściowe wyjątki od powyższych postanowień (w tym zawieszenie lub skrócenie odpoczynku), ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich właściwych względów humanitarnych i ekonomicznych. Powinno się wówczas, w miarę możliwo-

99 L. Florek, w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988, s. 200.

100 Konwencje i zalecenia MOP prezentowane w niniejszym rozdziale są przywoływane na podstawie opracowań: Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1919–2012, Tom I. 1919–1973, Warszawa 2014 oraz Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1919–2012, Tom II. 1974–2012, Warszawa 2014, a także wersji oryginalnych dostępnych na stronie International Labour Organization.

101 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312159 (dostęp: 15.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 38 15.12.2021 09:55:23

ści, ustanowić przepisy dotyczące wyrównawczych okresów odpoczynku. W 1921 r. przyjęto Zalecenie nr 18 dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu[102] wskazujące, że cały personel zatrudniony w jakimkolwiek zakładzie handlowym powinien korzystać w każdym okresie 7 dni z okresu odpoczynku obejmującego co najmniej 24 kolejne godziny.

Do problematyki czasu pracy w handlu i w biurach odniesiono się w Konwencji nr 30 z 1930 r. dotyczącej uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach (nieratyfikowanej przez Polskę). Zaakcentowano tam, że dla celów Konwencji czasem pracy jest okres, w czasie którego personel pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Należy z tego wyłączyć okresy odpoczynku, w czasie których nie pozostaje on do dyspozycji pracodawcy. Przyjęto normę dobową 8-godzinną i normę tygodniową 48-godzinną, również z pewnymi odstępstwami. W 1935 r. przyjęto Konwencję nr 47 dotyczącą skrócenia czasu pracy do czterdziestu godzin tygodniowo (nieratyfikowaną przez Polskę), w której wskazano m.in., że każdy członek MOP ratyfikujący tę Konwencję zgadza się uznać zasadę 40-godzinnego tygodnia pracy stosowaną w ten sposób, aby nie powodowało to obniżenia poziomu życia pracowników. W 1957 r. przyjęto Konwencję nr 106 dotyczącą cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach (nieratyfikowaną przez Polskę), uzupełnioną Zaleceniem nr 103 z tego samego roku. Usunęło to pewną dysproporcję w ramach formułowanego standardu ochrony pomiędzy pracownikami handlu i biur a pracownikami zatrudnionymi w zakładach przemysłowych, do których odnosiła się przyjęta w 1921 r. Konwencja nr 14[103]. Zgodnie z przepisami Konwencji nr 106 wszystkie osoby, do których stosuje się tę Konwencję, mają prawo do cotygodniowego okresu odpoczynku obejmującego co najmniej 24 kolejne godziny w każdym okresie 7 dni, z pewnymi wyjątkami. Okres ten, w miarę możliwości, powinien zbiegać się z dniem tygodnia przyjętym jako dzień odpoczynku przez tradycje lub zwyczaje danego kraju. W miarę możliwości będą

102 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:10222734404542::-NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: (dostęp: 15.10.2021 r.). Zalecenie zostało wycofane w 2004 r.

103 L. Florek, w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, s. 205.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 39 15.12.2021 09:55:23

także uwzględniane tradycje oraz zwyczaje mniejszości wyznaniowych (art. 6 Konwencji nr 106). Gdy natomiast charakter pracy czy usług, liczebność obsługiwanej ludności lub liczba zatrudnionych nie pozwalają na zastosowanie tych postanowień, właściwe władze w każdym kraju będą mogły zastosować specjalne systemy cotygodniowego odpoczynku w odniesieniu do określonych kategorii osób lub określonych zakładów, z uwzględnieniem wszystkich istotnych względów społecznych i gospodarczych. Osoby objęte takimi systemami będą miały prawo do odpoczynku za każdy okres 7 dni o łącznej długości co najmniej równorzędnej z okresem wskazanym w art. 6 tej Konwencji. Tymczasowe odstępstwa, całkowite lub częściowe od powyższych postanowień dotyczących odpoczynku cotygodniowego (w tym zawieszenie lub skrócenie okresu odpoczynku), będą mogły być dozwolone w każdym kraju w razie wypadku lub jego groźby, siły wyższej lub konieczności wykonania pilnych prac (ale tylko w takim zakresie, w jakim może to być konieczne dla uniknięcia poważnego zakłócenia w normalnym funkcjonowaniu zakładu), w razie wywołanego szczególnymi okolicznościami nadzwyczajnego nadmiaru pracy oraz w celu zapobieżenia utracie towarów łatwo ulegających zepsuciu. Osobom takim będzie wówczas przyznany odpoczynek wyrównawczy o łącznym czasie trwania co najmniej równym okresowi przewidzianemu na mocy art. 6 tej Konwencji. Zgodnie zaś z Zaleceniem nr 103 uzupełniającym tę Konwencję osoby, do których ma zastosowanie Konwencja nr 106, w miarę możliwości, powinny mieć prawo do cotygodniowego odpoczynku trwającego co najmniej 36 godzin, który, gdy tylko jest to możliwe, powinien być okresem nieprzerwanym. Młodocianym poniżej 18. roku życia, jeśli jest to możliwe, należy udzielać nieprzerwanego cotygodniowego odpoczynku w wymiarze 2 dni.

W 1962 r. przyjęto Zalecenie nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy. Z preambuły tego Zalecenia wynika, że jego celem jest uzupełnienie i ułatwienie stosowania istniejących już aktów międzynarodowych dotyczących problematyki czasu pracy. W Zaleceniu przywołano normę 40-godzinnego tygodnia pracy z Konwencji nr 47, traktując ją jako normę społeczną, którą w razie potrzeby należy osiągnąć etapami. Co istotne, w celu osiągnięcia normy socjalnej należy stopniowo skracać normalny czas pracy, jednak bez jakiegokolwiek obniżania płacy



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 40 15.12.2021 09:55:23

pracowników. Jeśli jednak normalny tygodniowy czas pracy przekracza 48 godzin, należy podjąć kroki natychmiastowe w celu doprowadzenia go do wskazanego standardu bez negatywnego wpływu na płace pracowników. Wszystkie godziny pracy powyżej normalnego czasu pracy powinny być traktowane jako godziny nadliczbowe. W Zaleceniu odniesiono się także do limitowania pracy w godzinach nadliczbowych, przyjmując, że właściwe władze w każdym kraju (pomijając przypadki działania siły wyższej) powinny ustalić ogólny limit pracy w godzinach nadliczbowych w ramach pewnego okresu.

Jeśli chodzi o prawo do urlopu wypoczynkowego, problematyka ta – w porównaniu z regulacjami dotyczącymi czasu pracy – stosunkowo późno stała się przedmiotem regulacji na arenie międzynarodowej[104]. W 1936 r. została uchwalona Konwencja nr 52 dotycząca corocznych płatnych urlopów (nieratyfikowana przez Polskę). Konwencja wskazuje na prawo każdej osoby, do której odnoszą się przepisy tej Konwencji, do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 6 dni roboczych po roku nieprzerwanej pracy[105]. Osoby poniżej 16. roku życia, w tym praktykanci, po roku nieprzerwanej pracy powinny mieć prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 12 dni roboczych. Do okresów tych nie będą wliczane święta (ustawowe i zwyczajowe) oraz nieobecności w pracy z powodu choroby. Zgodnie z postanowieniami Konwencji wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wzrastał wraz ze stażem pracy zgodnie z warunkami przyjętymi przez ustawodawstwo danego kraju. Za cały okres urlopu wypoczynkowego będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia (zwykłego lub określonego przez układ zbiorowy). Co istotne, wszelkie porozumienia dotyczące zrzeczenia się prawa do urlopu czy rezygnacji z tego prawa tracą ważność (art. 4). W Konwencji przyjęto także, że w ustawodawstwie krajowym dopuszcza się zastrzeżenie, że osoba podejmująca płatne zatrudnienie w czasie trwania urlopu może zostać pozbawiona prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu (art. 5).

104 M. Seweryński, w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, s. 207.

105 Uzależnienie nabycia prawa do urlopu od takiego stażu odpowiadało co do zasady istniejącym wówczas regulacjom krajowym. Tak M. Seweryński, w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, s. 208.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 41 15.12.2021 09:55:23

Konwencja nr 52 została uzupełniona Zaleceniem nr 47 dotyczącym corocznych płatnych urlopów z 1936 r. W akcie tym wskazano, że na ciągłość pracy wymaganą do nabycia prawa do urlopu nie powinny wpływać np. przerwy z powodu choroby, wypadku, spowodowane wydarzeniami rodzinnymi czy służbą wojskową. Zgodnie z Zaleceniem należy dołożyć starań, aby szczególne uregulowania dotyczące podziału urlopu nie były sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego, którym jest zapewnienie osobie zatrudnionej odnowy sił fizycznych i psychicznych utraconych w ciągu roku. W innych przypadkach (poza wyjątkowymi okolicznościami) podział urlopu powinien być ograniczony do podziału na nie więcej niż dwie części (jedna z nich nie powinna być krótsza niż przewidziane minimum). W Zaleceniu zwrócono także uwagę, że wskazane byłoby, aby zwiększanie wymiaru urlopu wraz ze wzrostem stażu pracy rozpoczęło się możliwie szybko.

W 1954 r. przyjęto Zalecenie nr 98 dotyczące płatnych urlopów. Wskazano tam na prawo każdej osoby objętej tym Zaleceniem do corocznego płatnego urlopu, którego wymiar powinien być proporcjonalny do czasu pracy u jednego lub kilku pracodawców w danym roku i wynosić nie mniej niż 2 tygodnie robocze za 12 miesięcy zatrudnienia. Jeśli stosunek pracy kończyłby się przed upływem okresu wymaganego do uzyskania prawa do takiego urlopu, pracownik powinien mieć prawo albo do płatnego urlopu proporcjonalnego do okresu pracy, albo do ekwiwalentu pieniężnego, albo do równoważnego zaliczenia na poczet przyszłego urlopu. W Zaleceniu wskazano także, że między pracodawcami a pracownikami powinny być przeprowadzane konsultacje w sprawie terminu wykorzystania urlopu. Przy ustalaniu tego terminu, w miarę możliwości, należy też brać pod uwagę osobiste preferencje pracownika.

W 1970 r. Konwencja nr 52 z 1936 r. została zastąpiona Konwencją nr 132 dotyczącą corocznych płatnych urlopów (zrewidowaną), która nie została ratyfikowana przez Polskę. Konwencja nr 132 wskazuje na prawo każdej osoby, do której stosuje się przepisy Konwencji, do corocznego płatnego urlopu w wymiarze nie niższym niż 3 tygodnie robocze za 1 rok pracy. Gdyby zaś okres pracy był krótszy niż wymagany do nabycia pełnych uprawnień urlopowych, dana osoba będzie miała prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w tym



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 42 15.12.2021 09:55:23

roku. W Konwencji przyjmuje się, że do nabycia prawa do urlopu może być wymagany minimalny okres pracy, którego długość nie może jednak przekraczać 6 miesięcy. Zgodnie z postanowieniami Konwencji nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od osoby zatrudnionej (choroba, wypadek, macierzyństwo) będzie wliczana do okresu pracy na warunkach określonych przez właściwe władze. Każda osoba korzystająca z urlopu wypoczynkowego otrzyma za cały ten okres co najmniej swoje normalne lub średnie wynagrodzenie. W Konwencji dopuszcza się dzielenie urlopu na części, jednak jedna z tych części powinna odpowiadać co najmniej 2 nieprzerwanym tygodniom pracy (chyba że układ stanowi inaczej). Jeśli zaś chodzi o termin wykorzystania urlopu – będzie on określany przez pracodawcę po konsultacji z pracownikiem lub jego przedstawicielami (chyba że został określony przez przepisy prawne, układy zbiorowe czy w inny sposób zgodny z praktyką danego kraju). Przy ustalaniu terminu urlopu wypoczynkowego należy wziąć pod uwagę wymagania związane z pracą, a także możliwości wypoczynku i odprężenia. W Konwencji przyjmuje się także, że w sytuacji rozwiązania stosunku pracy każda osoba zatrudniona, która osiągnęła wymagany minimalny staż pracy, powinna otrzymać albo płatny urlop proporcjonalny do okresu pracy, za który nie otrzymała urlopu, albo odszkodowanie wyrównawcze, albo też ekwiwalentny kredyt na poczet urlopu. Co istotne, wszelkie porozumienia dotyczące zrzeczenia się prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego bądź niewykorzystania takiego urlopu (np. w zamian za odszkodowanie wyrównawcze) będą nieważne lub zakazane. Mogą być także ustanowione specjalne zasady dotyczące przypadków wykonywania w czasie urlopu płatnego zajęcia sprzecznego z celem urlopu (zastosowano więc w tym przypadku ogólniejsze sformułowanie niż w Konwencji nr 52[106]).

Warto zauważyć, że Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoich aktach odnosi się także do problematyki prawa do wypoczynku szczególnych kategorii osób, które wymagają wzmożonej ochrony. Tytułem przykładu, w Zaleceniu nr 146 z 1973 r. dotyczącym najniższego wieku

106 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku, Łódź 2018, s. 51.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 43 15.12.2021 09:55:23

dopuszczenia do zatrudnienia podnosi się, że w odniesieniu do dzieci i młodocianych poniżej 18. roku życia należy m.in. zwrócić uwagę na: ścisłe ograniczenie liczby godzin pracy w ciągu dnia i tygodnia oraz zakaz pracy w dodatkowych godzinach (w celu zapewnienia dostatecznej ilości czasu na naukę, szkolenie, odpoczynek podczas dnia i na rozrywkę), przyznanie nocnego odpoczynku trwającego co najmniej 12 kolejnych godzin (poza nagłym wypadkiem), zapewnienie zwyczajowych dni cotygodniowego odpoczynku oraz płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 4 tygodni (nie krótszego niż urlop przyznawany osobom pełnoletnim). O szczególnej ochronie mowa także np. w odniesieniu do starszych pracowników[107]. Zgodnie z Zaleceniem nr 162 z 1980 r. dotyczącym pracowników w starszym wieku jednym ze środków stosowanych przy trudnościach adaptacyjnych takich pracowników może być np. zwiększanie wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie stażu pracy bądź wieku.

Należy zauważyć, że poza działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy prawo do wypoczynku jest także formułowane w aktach Organizacji Narodów Zjednoczonych. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na Powszechną Deklarację Praw Człowieka z 1948 r., gdzie wskazuje się na prawo każdej osoby do urlopu i wypoczynku, w tym do rozsądnego ograniczenia godzin pracy i do okresowych płatnych urlopów (art. 24). Podobnie w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.[108] zwraca się uwagę na prawo każdej osoby do korzystania ze sprawiedliwych oraz korzystnych warunków pracy, które w szczególności obejmują wypoczynek, wolny czas, rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy, a także wynagrodzenie za dni świąteczne (art. 7 lit. d).

Jeśli natomiast chodzi o dokumenty Rady Europy, warto odnieść się do Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie w dniu 18 października 1961 r.[109] Kartę tę postrzega się jako Społeczną Konstytucję Europy, stanowiącą zasadniczy element architektury praw czło-

107 M. Seweryński, w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, s. 211.
108 Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.
109 Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm., dalej: EKS.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 44 15.12.2021 09:55:23

wieka na kontynencie[110]. Podnosi się, że zarówno Europejską Kartę Społeczną jak też Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną[111] (nieratyfikowaną przez Polskę) należy uznać za najistotniejsze „akty międzynarodowe regulujące prawa pracownicze i prawa społeczne europejskiej kultury prawnej", będące także punktem odniesienia w ramach konstruowania przepisów prawa krajowego przez poszczególne państwa[112].

Zgodnie z art. 2 EKS umawiające się strony zobowiązują się określić rozsądny dzienny oraz tygodniowy czas pracy oraz, co istotne, stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego poziomu, na który pozwala wzrost wydajności i inne związane z tym czynniki. Strony zobowiązują się zapewnić płatne dni świąteczne, tygodniowy wypoczynek (który w miarę możliwości będzie się zbiegał z dniem uznanym za wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem danego kraju) oraz coroczny, płatny urlop w wymiarze co najmniej 2 tygodni[113]. W przypadku natomiast pracowników zatrudnionych przy pracach niebezpiecznych bądź szkodliwych dla zdrowia strony zobowiązują się przewidzieć skrócenie czasu pracy lub dodatkowe płatne urlopy. W Europejskiej Karcie Społecznej podkreślono także potrzebę szczególnej ochrony dzieci i młodocianych (art. 7 EKS). Przejawia się to w zobowiązaniu stron m.in. do ograniczenia czasu pracy pracowników, którzy mają mniej niż 16 lat (tak, by odpowiadało to potrzebom ich rozwoju) czy ustalenia prawa do corocznego płatnego urlopu, którego wymiar nie będzie krótszy niż 3 tygodnie (w przypadku osób zatrudnionych mających mniej niż 18 lat). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że prawo do wypoczynku ma na gruncie Europejskiej Karty Społecznej charakter dynamiczny, akcentuje się tam bowiem potrzebę stopniowego podwyższania standardów w tym zakresie[114].

110 https://www.coe.int/en/web/european-social-charter (dostęp: 15.10.2021 r.).

111 Tekst Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z 1996 r. dostępny w publikacji: Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, wybór i opracowanie R.A. Henczel, J. Maciejewska, Warszawa 1997, s. 54 i n.

112 Zob. M. Wujczyk, O konferencji – tytułem wstępu, w: Europejska Karta Społeczna: wyzwania i możliwości. 25. rocznica przystąpienia Polski do Rady Europy, Warszawa 2016, s. 9.

113 W Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej: co najmniej 4 tygodnie corocznego płatnego urlopu.

114 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 54.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 45 15.12.2021 09:55:24

Jeśli chodzi o prawo unijne, bardziej szczegółowe regulacje odnoszące się do problematyki prawa do wypoczynku pojawiły się w tym obszarze stosunkowo późno[115]. Projekt dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy został przedstawiony przez Komisję w sierpniu 1990 r.[116] W projekcie tym odwołano się do art. 118a Traktatu Rzymskiego, wskazując, że Rada przyjmuje w drodze dyrektyw minimalne wymagania zachęcające do wprowadzania ulepszeń, w szczególności w środowisku pracy, w celu zagwarantowania lepszego poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W preambule projektu dyrektywy zwrócono także uwagę na pkt 7, 8 oraz 19 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. Podkreślono tym samym, że urzeczywistnienie wewnętrznego rynku musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników, który to proces musi wynikać ze zbliżenia tych warunków przy jednoczesnym utrzymaniu poprawy, w szczególności w odniesieniu do długości i organizacji czasu pracy. Zaakcentowano także prawo każdego pracownika Wspólnoty Europejskiej do tygodniowego okresu odpoczynku, jak też do corocznego płatnego urlopu, których wymiar też stopniowo powinien być wyrównywany, zgodnie z praktyką poszczególnych państw. Wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnione zadowalające warunki bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy. Pomimo tego, że – jak się podkreśla – Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników ma charakter uroczystej deklaracji i wywiera jedynie skutki polityczne[117], w literaturze przedmiotu jest wyrażany pogląd, że właśnie od jej uchwalenia „Unia i jej organy zaczęły traktować czas pracy jako kategorię społeczną służącą realizacji ważnej misji humanitarnej – ochrony praw człowieka”[118].

115 Szerzej por. L. Florek, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2007, s. 149–150; tenże, Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w prawie europejskim, PiZS 1999, nr 2, s. 12–13 i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 59–60. Por. także R. Blanpain, M. Matey, Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993, s. 158.

116 Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organization of working time, OJ C 254, 9 October 1990, s. 4.

117 R. Blanpain, M. Matey, Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, s. 61.

118 Zob. A.M. Świątkowski, Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa 2015, Legalis.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 46 15.12.2021 09:55:24

Przyjęta dyrektywa Rady nr 93/104 z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy została uchylona przez aktualnie obowiązującą dyrektywę 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy[119]. W preambule dyrektywy 2003/88 zauważa się, że poprawa bezpieczeństwa, higieny jak również ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany aspektom czysto ekonomicznym (pkt 4).

Dyrektywę 2003/88 stosuje się do wszystkich sektorów działalności, w sektorze zarówno publicznym, jak i prywatnym, w rozumieniu art. 2 dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG)[120]. Dyrektywy 2003/88 nie stosuje się do marynarzy, do których znajduje zastosowanie dyrektywa Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST)[121].

Zgodnie z pkt 14 preambuły dyrektywy 2003/88 szczegółowe normy ustanowione w innych instrumentach wspólnotowych np. w odniesieniu do okresów odpoczynku, czasu pracy, corocznego urlopu oraz pracy w godzinach nocnych w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników powinny mieć pierwszeństwo przed przepisami tej dyrektywy[122]. W tym zakresie należy mieć na uwadze dyrektywę Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych[123].

119 Na temat prawidłowości wdrożenia wspólnotowych regulacji w tym zakresie w polskim porządku prawnym por. L. Mitrus, Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków 2006, s. 221–236.

120 Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1 ze zm.

121 Dz.U. UE L z 1999 r. Nr 167, s. 33 ze zm.

122 Podobnie zgodnie z art. 14 dyrektywy 2003/88 dyrektywy tej nie stosuje się, jeśli inne instrumenty wspólnotowe zawierają bardziej szczegółowe wymagania co do organizacji czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów bądź niektórych rodzajów działalności zawodowej. Szerzej L. Florek, Europejskie prawo pracy, s. 163–165 i L. Mitrus, Wpływ regulacji wspólnotowych, s. 222–223.

123 Dz.U. UE L z 1994 r. Nr 216, s. 12 ze zm.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 47 15.12.2021 09:55:24

Należy mieć także na uwadze odrębne regulacje, takie jak: dyrektywę Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotyczącą Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA)[124]; rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85[125]; dyrektywę 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego[126].

Dyrektywa 2003/88 wskazuje na minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy (art. 1 ust. 1 dyrektywy). Zgodnie z dyrektywą za czas pracy uważa się każdy okres, w czasie którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy, a także wykonuje swoje działania bądź spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. W odróżnieniu od powyższego za okres odpoczynku uważa się każdy okres niebędący czasem pracy (art. 2 pkt 1–2 dyrektywy)[127]. Jak wskazał Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 9 września 2003 r., „pojęcia «czasu pracy» i «okresu odpoczynku» w rozumieniu dyrektywy 93/104 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy nie można interpretować zgodnie z wymaganiami poszczególnych ustawodawstw Państw Członkowskich, lecz stanowią one pojęcia prawa wspólnoto-

124 Dz.U. UE L z 2000 r. Nr 302, s. 57.
125 Dz.U. UE L z 2006 r. Nr 102, s. 1 ze zm.
126 Dz.U. UE L z 2002 r. Nr 80, s. 35 ze zm.
127 Na temat relacji pomiędzy tymi pojęciami por. np. J. Skoczyński, Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 35 i n.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 48 15.12.2021 09:55:24

wego, które muszą być definiowane zgodnie z obiektywnymi cechami poprzez odniesienie do systematyki i celu tej dyrektywy. Tylko taka autonomiczna interpretacja jest w stanie zapewnić pełną skuteczność tej dyrektywy i jednolite stosowania tych pojęć we wszystkich Państwach Członkowskich. Co za tym idzie, fakt, że definicja pojęcia czasu pracy odnosi się do «krajowego prawa i/lub praktyki» nie oznacza, że Państwa Członkowskie mogą jednostronnie określić zakres tego pojęcia. Dlatego Państwa te nie mogą uzależniać prawa pracowników do należytego uwzględniania okresu pracy i odpowiednich okresów odpoczynku od żadnych warunków, ponieważ prawo to wynika bezpośrednio z przepisów tej dyrektywy"[128]. Warto zauważyć, że dyrektywa nie przewiduje kategorii pośredniej między pracą a odpoczynkiem[129].

Dyrektywa 2003/88 wskazuje na minimalny wymiar okresów odpoczynku. Państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do minimalnego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w okresie 24-godzinnym (art. 3 dyrektywy). Każdy pracownik powinien mieć także prawo do tygodniowego okresu odpoczynku, tj. w okresie 7 dni powinien mieć prawo do minimalnego nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze 24 godzin, jak również do wskazanego wyżej odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin. Jeżeli natomiast uzasadniałyby to warunki obiektywne, techniczne bądź organizacji pracy, wówczas można skrócić ten minimalny okres odpoczynku tygodniowego do 24 godzin (art. 5 dyrektywy). Dyrektywa odnosi się także do maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (przeciętny wymiar czasu pracy w okresie 7 dni, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, ma nie przekraczać 48 godzin) oraz do przerw na odpoczynek. W art. 7 dyrektywy zwraca się uwagę, że państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do

128 Zob. wyrok TS UE z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02, Lex nr 166714.

129 Por. wyrok TS UE z dnia 10 września 2015 r. w sprawie *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, Lex nr 1785718 oraz L. Florek, Europejskie prawo pracy, s. 154.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 49 15.12.2021 09:55:24

corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi oraz przyznającymi taki urlop, określonymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej. Co istotne, ten minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może zostać zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, poza przypadkiem, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Dyrektywa 2003/88 odnosi się także do pracy w porze nocnej, do pracy zmianowej oraz do harmonogramów pracy. Normalny wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie powinien przekraczać przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym. Jeśli praca jest związana ze szczególnym niebezpieczeństwem albo z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, pracownicy ci nie powinni pracować dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym (w których czasie wykonują pracę w porze nocnej). Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej powinni mieć prawo do bezpłatnego badania lekarskiego przed rozpoczęciem pracy i regularnie w trakcie pracy, jeśli zaś mają problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy w takiej porze, powinni być – o ile to możliwe – przenoszeni do pracy w porze dziennej, do której to pracy posiadają odpowiednie kwalifikacje (art. 8–9 dyrektywy). Artykuł 16 dyrektywy 2003/88 wskazuje na okresy rozliczeniowe. W rozdziale 5 dyrektywy zawarto natomiast sporo odstępstw i wyjątków, którym zarzuca się małą przejrzystość i oparcie na zróżnicowanych kryteriach[130]. Odstępstwa te mogą wpłynąć na zachwianie poczucia bezpieczeństwa pracowników w kontekście problematyki czasu pracy, a tym samym na zachwianie ich poczucia bezpieczeństwa w kontekście prawa do wypoczynku[131].

130 L. Florek, Europejskie prawo pracy, s. 160.

131 Szerzej Prawa podstawowe a dyrektywa o czasie pracy, European Trade Union Confederation (ETUC), https://www.etuc.org/sites/default/files/A_TT_droits_fond_PL_1.pdf (dostęp: 15.10.2021 r.). Por. jednak także Komunikat z 21 grudnia 2010 r.: Przegląd Dyrektywy o Czasie Pracy (drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Unii Europejskiej, na podstawie art. 154 TFUE). Sygnatura COM(2010) 801, https://for.org.pl/upload/File/CEP_analizy/AnalizaCEPDyrektywaoczasiepracy2.pdf (dostęp: 15.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 50 15.12.2021 09:55:24

Jeśli chodzi o prawo unijne, należy jeszcze zauważyć, że w zakresie prawa pracownika do wypoczynku dużą rolę odgrywa nie tylko regulacja prawna obowiązująca w Unii Europejskiej, ale także wykładnia tych przepisów dokonywana przez Trybunał Sprawiedliwości UE (szerzej w częściach poświęconych poszczególnym problemom). Należy także zwrócić uwagę, że również z art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej[132] wynika prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, okresów odpoczynku dziennego i tygodniowego oraz do corocznego płatnego urlopu[133].

## 2. Podstawy prawa do wypoczynku w prawodawstwie polskim

Poza aktami prawa międzynarodowego, stanowiącymi część krajowego porządku prawnego, również Konstytucja RP, ustawy zwykłe, rozporządzenia oraz autonomiczne prawo pracy kształtują prawo do wypoczynku.

Prawo do wypoczynku korzysta z ochrony konstytucyjnej. Znajduje ono odzwierciedlenie w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Przepis ten nie stanowi wprawdzie wprost o prawie do wypoczynku, ale wymienia instrumenty jego realizacji takie jak prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także zobowiązanie ustawodawcy do określenia maksymalnych norm czasu pracy, więc można uznać, że wyraża to prawo[134]. Potwierdza to wykładnia systemowa, bowiem art. 233 ust. 3 Konstytucji RP, wskazując wolności i prawa człowieka i obywatela możliwe do ustawowego ograniczenia w stanie

132 Dz.U. UE C z 2007 r. Nr 303, s. 1 ze zm.

133 W literaturze przedmiotu zauważa się, że „zdaniem twórców Karty prawo do wypoczynku ma szczególnie istotne znaczenie dla zagwarantowania ochrony godności pracownika oraz jego życia i zdrowia". Zob. L. Mitrus, w: Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, red. A. Wróbel, Warszawa 2020, Legalis.

134 L. Garlicki, S. Jarosz–Żukowska, Komentarz do art. 66 Konstytucji RP, w: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Lex, pkt 13.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 51 15.12.2021 09:55:24

klęski żywiołowej, wymienia wśród nich art. 66 ust. 2 i wprost łączy go z prawem do wypoczynku – „art. 66 ust. 2 (prawo do wypoczynku)".

Wyznaczając zakres podmiotowy regulacji, art. 66 ust. 2 Konstytucji RP stanowi o pracowniku. Skłania to niektórych przedstawicieli doktryny do twierdzenia, że konstytucyjne prawo do wypoczynku przysługuje tylko osobom pozostającym w stosunku pracy[135]. Na rzecz tej tezy ma przemawiać również porównanie omawianej regulacji z przepisem art. 66 ust. 1, który każdemu, a nie wyłącznie pracownikom, gwarantuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[136].

Z drugiej strony jednak w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się, że pojęcia konstytucyjne mają znaczenie autonomiczne i co za tym idzie – nie należy ich tłumaczyć przez pryzmat ustaw zwykłych, które jako akty niższego rzędu nie powinny dookreślać treści Konstytucji RP będącej aktem usytuowanym wyżej w hierarchii źródeł prawa[137]. W konsekwencji pojęcie pracownika użyte w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP nie musi odnosić się tylko do osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy, lecz może obejmować także osobę świadczącą osobiście pracę zarobkową na innej podstawie. Za tak szerokim rozumieniem pojęcia pracownika na gruncie analizowanego przepisu przemawia dodatkowo wspomniany wyżej art. 233 ust. 3 Konstytucji RP, który wymienia prawo do wypoczynku wśród „wolności i praw człowieka i obywatela" możliwych do ustawowego ograniczenia w stanie klęski żywiołowej, a także względy aksjologiczne. Trudno bowiem znaleźć powody, dla których prawo do wypoczynku powinno przysługiwać tylko pracownikom. Bezpieczeństwo oraz zdrowie i życie, leżące u podstaw tego prawa, stanowią dobra, które wymagają ochrony niezależnie od podstawy zatrudnienia. W tym kontekście należy zgodzić się z poglą-

135 Zob. np. W. Sanetra, Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji, PiZS 1997, nr 11, s. 2 i K. Stefański, Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy, w: Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 107–108.

136 K. Stefański, Prawo do wypoczynku (nie)pracowników, s. 107.

137 Zob. A. Wiącek-Burmańczuk, Konstytucyjne prawo do wypoczynku, Przegląd Sejmowy 2017, nr 5(142), s. 111–112 i przywołane tam źródła.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 52 15.12.2021 09:55:24

dem prezentowanym w doktrynie, zgodnie z którym „za pracownika w wymiarze konstytucyjnym należy uznać każdą osobę wykonującą osobiście pracę w celach zarobkowych, niezależnie od tego, jak dany stosunek prawny został zakwalifikowany przez ustawodawcę”[138].

W przeciwieństwie do Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r., która w miarę szczegółowo regulowała prawo do wypoczynku i jego gwarancje, Konstytucja RP określa jedynie ogólnie składniki treści wskazanego prawa, bliżej ich nie precyzując. W pozostałym zakresie odsyła do ustaw zwykłych. Tym samym ustrojodawca nakłada na ustawodawcę obowiązek nadania właściwego kształtu normatywnego instytucjom dni wolnych od pracy i urlopów, a także określenia maksymalnych norm czasu pracy. Pozostawia przy tym ustawodawcy znaczny zakres swobody w regulowaniu wymienionych instrumentów realizacji prawa do wypoczynku. Jedynie w odniesieniu do urlopów Konstytucja przewiduje wymóg, aby były one udzielane corocznie i miały płatny charakter. Natomiast w zakresie dotyczącym dni wolnych od pracy i maksymalnych norm czasu pracy brakuje jakichkolwiek wskazówek co do pożądanego kierunku regulacji ustawowej. Nie oznacza to jednak, że ustawodawca może przyjąć dowolną regulację. Normując poszczególne elementy składowe prawa do wypoczynku, powinien on uwzględniać także inne przepisy Konstytucji, w tym sformułowaną w art. 24 zasadę ochrony pracy[139].

Ustawą o podstawowym znaczeniu w zakresie regulowania materii określonej w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP jest Kodeks pracy. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na przepis art. 14 k.p., który wyraża podstawową zasadę prawa do wypoczynku. Przepis ten nadal obowiązuje w kształcie, jaki został mu nadany w chwili uchwalania Kodeksu pracy w 1974 r. Przewiduje on mianowicie, że pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach

138 Tak A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013, s. 68 i 195–196.

139 Podobnie T. Liszcz, Konstytucyjna zasada ochrony pracy, w: Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 44 i A. Wiącek-Burmańczuk, Konstytucyjne prawo do wypoczynku, s. 116.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 53 15.12.2021 09:55:24

wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. I choć przytoczona regulacja „nie wnosi nowych treści, w porównaniu z formułą konstytucyjną", to nie powinno jej zabraknąć w katalogu zasad prawa pracy – prawo do wypoczynku jest bowiem jednym z podstawowych praw pracowniczych, które znajdują odzwierciedlenie w prawie międzynarodowym i unijnym, a poza tym istnieje potrzeba wyznaczenia granicy między czasem pracy a czasem wolnym ujmowanym jako sfera prywatności wolna od ingerencji ze strony pracodawcy[140].

Artykuł 14 k.p. zawiera jedynie generalną gwarancję prawa do wypoczynku, w pozostałym zakresie odsyłając do przepisów regulujących instrumenty realizacji tego prawa: czas pracy, dni wolne od pracy i urlopy wypoczynkowe. Wymienione instytucje działają w różny sposób, wzajemnie się uzupełniając[141].

Czas pracy został unormowany głównie w Kodeksie pracy. Obowiązująca w tym przedmiocie regulacja kodeksowa jest dosyć obszerna (art. 128–151[12] k.p.) i obejmuje takie kwestie, jak wyjaśnienie podstawowych pojęć, normy i ogólny wymiar czasu pracy, okresy odpoczynku, systemy i rozkłady czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Na zapewnienie pracownikowi efektywnego wypoczynku negatywnie wpływa obserwowana od pewnego czasu tendencja do uelastyczniania czasu pracy, której towarzyszy stopniowe osłabianie ochrony pracownika, przejawiające się w ciągłym zwiększaniu uprawnień kierowniczych pracodawcy w tym obszarze[142].

Także urlop wypoczynkowy jest unormowany w Kodeksie pracy. Regulacja w tym obszarze nie jest tak rozbudowana jak w przypadku

140 Tak Z. Góral, Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy, w: System prawa pracy. Tom I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1116–1117.

141 Por. A. Uklejska, Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego, PiZS 1974, nr 6, s. 23.

142 Zob. np. M. Latos-Miłkowska, Czas pracy. Między gospodarką a ochroną pracy, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 224–229. Jak słusznie zauważa autorka: „Obecnie obowiązująca regulacja czasu pracy, a zwłaszcza zmiany, jakie w niej zaszły w ostatnich latach, wskazują na wzrastającą przewagę ochrony gospodarki nad ochroną pracy" (tamże, s. 224).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 54 15.12.2021 09:55:24

czasu pracy, ale również całościowo kształtuje urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa do wypoczynku – począwszy od nabycia prawa do urlopu, poprzez jego wymiar, a kończąc na zasadach prawa urlopowego. Wymienione przepisy wykazują się nieco większą stabilnością niż regulacje czasu pracy, co nie oznacza jednak, że nie podlegają one jakimkolwiek zmianom. Kierunek tych zmian jest generalnie pozytywnie oceniany z perspektywy stwarzania pracownikowi odpowiednich warunków do realizacji prawa do wypoczynku[143].

Inaczej niż czas pracy i urlop wypoczynkowy, dni wolne od pracy zostały określone nie w Kodeksie pracy, lecz w odrębnej ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Ustawa ta zawiera listę dni wolnych od pracy obejmującą niedziele i święta. W ponad 70-letnim okresie obowiązywania niniejszej ustawy wprowadzono do niej jedynie sześć zmian, sprowadzających się na ogół do modyfikacji katalogu świąt. Ostatnia zmiana związana jest z wybuchem pandemii koronawirusa. Przewiduje ona, że w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii dniem wolnym od pracy jest także dzień określony przez Prezesa Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, przy czym wydając rozporządzenie, Prezes Rady Ministrów ma uwzględniać zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego na terytorium Polski.

Ukształtowanie instrumentów realizacji prawa do wypoczynku głównie w Kodeksie pracy, a także w ogólnie obowiązującej ustawie o dniach wolnych od pracy przesądza o uniwersalnym walorze zasady sformułowanej w art. 14 k.p. Odnosi się ona do wszystkich pracowników bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i model zatrudnienia pracowniczego. Stanowi także punkt odniesienia dla regulacji prawa do wypoczynku zatrudnionych na podstawie stosunków prawnych o charakterze administracyjnoprawnym. Poza tym w celu dostosowania zakresu podmiotowego tej zasady do art. 66 ust 2 Konstytucji RP już od dłuższego czasu postuluje się jego rozszerzenie na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Obecnie jest nawet

143 Zob. np. A. Kosut, Przemiany regulacji prawnej, s. 193 i J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 777–778.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 55 15.12.2021 09:55:24

procedowany poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców, który przewiduje przyznanie prawa do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni osobom fizycznym prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą oraz wspólnikom spółki cywilnej w zakresie wykonywanej działalności gospodarczej, niezatrudniającym pracowników[144]. I choć projekt ten budzi wiele zastrzeżeń, to przyjęty w nim kierunek zmian zasługuje na pozytywną ocenę. Przyznanie w szerszym zakresie prawa do wypoczynku niepracownikom pozwoliłoby bowiem zwiększyć ich bezpieczeństwo oraz ochronę zdrowia i życia. Wreszcie doszłoby do dostosowania zakresu podmiotowego tego prawa do Konstytucji RP i standardów międzynarodowych, które ujmują je w kategorii prawa człowieka, choć z drugiej strony pojawiłby się jednocześnie problem adekwatności instrumentów realizacji pracowniczego prawa do wypoczynku do specyfiki świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

O ile uregulowanie czasu pracy i urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy, a dni wolnych od pracy w ogólnie obowiązującej ustawie o dniach wolnych od pracy stanowi przejaw tendencji do ujednolicania pracowniczego prawa do wypoczynku i instrumentów jego realizacji, o tyle obowiązujące w tym przedmiocie przepisy szczególne są przejawem dyferencjacji występującej w tym obszarze. Okazuje się bowiem, że ustawodawca dostrzega potrzebę odmiennego uregulowania prawa do wypoczynku (instrumentów realizacji tego prawa) niektórych kategorii pracowników, wyodrębnionych ze względu na wykonywany zawód czy rodzaj pracy, fakt reprezentowania państwa lub wspólnoty samorządowej itp. Chodzi tutaj np. o nauczycieli, nauczycieli akademickich, sędziów, urzędników państwowych, pracowników samorządowych czy kontrolerów Najwyższej Izby Kontroli.

Co istotne, ustawy szczególne nie regulują prawa do wypoczynku wspomnianych wyżej kategorii pracowników w sposób kompleksowy. Zawierają jedynie odrębności od regulacji kodeksowej, uzasadnione specyfiką zatrudnienia w danym zawodzie, na danym stanowisku czy w da-

144 Druk sejmowy nr 1120. Projekt wpłynął do Sejmu w kwietniu 2021 r.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 56 15.12.2021 09:55:24

nej branży[145]. Wydaje się przy tym, że w przypadku urlopu wypoczynkowego odrębności tych jest zdecydowanie mniej niż w obszarze czasu pracy. W obszarze urlopu wypoczynkowego odrębności dotyczą najczęściej przyjęcia wyższego wymiaru tego urlopu oraz wprowadzenia urlopu dodatkowego. Dłuższy urlop przysługuje np. nauczycielom[146] i nauczycielom akademickim[147], a urlop dodatkowy m.in. sędziom[148], urzędnikom służby cywilnej[149] czy kontrolerom Najwyższej Izby Kontroli[150]. Poza tym w przypadku niektórych kategorii pracowników nieco inaczej kształtuje się zasady prawa urlopowego. Dotyczy to np. nauczycieli[151].

Jak się wydaje, zdecydowanie więcej odrębności przewiduje się w odniesieniu do czasu pracy. Dotyczą one chociażby norm czasu pracy czy systemów czasu pracy. Jako przykład można wskazać odmienne od kodeksowego uregulowanie norm czasu pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w tym dopuszczenie tzw. klauzuli *opt-out*[152], stosowanie wobec urzędników państwowych i członków korpusu służby cywilnej jedynie dwóch spośród znanych Kodeksowi pracy systemów czasu pracy[153] czy wprowadzenie innych niż kodeksowy systemów zadaniowego czasu pracy obowiązujących nauczycieli akademickich[154]

145 Zob. w szczególności System prawa pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021.

146 Zob. art. 64 Karty Nauczyciela.

147 Zob. art. 129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

148 Zob. art. 92 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2072), dalej: Prawo o ustroju sądów powszechnych.

149 Zob. art. 105 ustawy o służbie cywilnej.

150 Zob. art. 79 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1200 ze zm.).

151 Zob. art. 64–67 Karty Nauczyciela.

152 Zob. art. 93–94 i 96 ustawy o działalności leczniczej.

153 Zob. art. 29 ust. 1–1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 97 ust. 1–2 ustawy o służbie cywilnej. Szerzej w tym przedmiocie zob. np. M. Latos-Miłkowska, Czas pracy w pragmatykach urzędniczych, w: Powszechne a szczególne prawo pracy, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 211–212 i K. Rączka, Czas pracy członków korpusu służby cywilnej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 368–370 i 376.

154 Zob. art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 57 15.12.2021 09:55:24

i sędziów[155]. Odrębności regulacji odnoszą się też niekiedy do pracy w godzinach nadliczbowych – szerszego określenia przesłanek zlecania tej pracy, przysługującego za nią ekwiwalentu czy podmiotu decydującego o rodzaju tego ekwiwalentu (czas wolny lub wynagrodzenie)[156].

Wymienione wyżej tytułem przykładu odrębne unormowania stanowią regulację wyprzedzającą. Zgodnie bowiem z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Z przytoczonego przepisu wynika, że regulacje zawarte w ustawach szczególnych mają pierwszeństwo przed Kodeksem pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy są bardziej czy mniej korzystne od przepisów kodeksowych. W zależności więc od skali regulacji odrębnych zawartych w ustawach szczególnych Kodeks pracy w mniejszym lub większym stopniu kształtuje pracownicze prawo do wypoczynku i instrumenty służące jego realizacji. Przyjęcie stosowania Kodeksu pracy w zakresie nieuregulowanym pragmatykami pozwala przy tym uznać, że tendencja do ujednolicania pracowniczego prawa do wypoczynku i potrzeba dyferencjacji w tym przedmiocie nie są ze sobą sprzeczne, lecz wzajemnie się uzupełniają.

Poza ustawodawstwem zwykłym również rozporządzenia odnoszą się do różnych aspektów prawa pracownika do wypoczynku. Zarówno Kodeks pracy, jak i pragmatyki zawierają delegacje ustawowe w tym zakresie. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, który wymaga, aby szczegółowe upoważnienie ustawowe określało organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu[157].

155 Zob. art. 83 Prawa o ustroju sądów powszechnych.

156 Zob. art. 29 ust. 2–3 i art. 30 ust. 2–3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, art. 97 ust. 5–10 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 42 ust. 2–4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.), dalej: ustawa o pracownikach samorządowych. Szerzej zob. np. M. Latos-Miłkowska, Czas pracy w pragmatykach urzędniczych, s. 215–218 i K. Rączka, Czas pracy członków korpusu służby cywilnej, s. 372–376.

157 Szerzej o konstytucyjnych standardach wydawania rozporządzeń zob. np. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i in-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 58 15.12.2021 09:55:24

Organ uprawniony w żadnym razie nie może wykraczać poza takie upoważnienie.

Jak się wydaje, wśród różnych rozporządzeń dotyczących pracowniczego prawa do wypoczynku na szczególną uwagę zasługuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wydane na podstawie art. 173 k.p.[158] Zawarte w nim regulacje zostaną wskazane w dalszych częściach opracowania[159].

Prawo pracownika do wypoczynku znajduje odzwierciedlenie także w autonomicznym prawie pracy obejmującym układy zbiorowe pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że to właśnie autonomiczne prawo pracy dało początek niektórym instrumentom realizacji prawa pracownika do wypoczynku – były one najpierw kształtowane przez bezpośrednio zainteresowanych, tj. przedstawicielstwo pracownicze i pracodawców, a dopiero później regulowane przez władze państwowe, które, inspirując się rozwiązaniami przewidzianymi w układach zbiorowych pracy czy innych porozumieniach zbiorowych, stopniowo zaczęły stwarzać pracownikowi warunki do wypoczynku. Dotyczy to chociażby urlopu wypoczynkowego[160].

Także obecnie autonomiczne prawo pracy odgrywa pewną rolę w kształtowaniu prawa pracownika do wypoczynku. Konstytucja RP nadała wprawdzie podstawowe znaczenie w tym obszarze regulacji ustawowej, która jest zawarta głównie w Kodeksie pracy, a także w ustawach szczególnych, o czym była mowa wyżej, niemniej jednak regulacja ta nie ma charakteru kompleksowego. Ustawodawca przewi-

stytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 252–256.

158 Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm., dalej: rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego lub rozporządzenie urlopowe.

159 Zob. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II, s. 262–265. Autor dokonał analizy rozporządzenia z perspektywy Konstytucji.

160 Zob. np. M. Święcicki, Instytucje, s. 67–69 oraz J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 747.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 59 15.12.2021 09:55:24

duje regulowanie określonych kwestii szczegółowych w układach zbiorowych pracy, innych porozumieniach, regulaminach i statutach. Niekiedy dopuszcza też odejście od przepisów Kodeksu pracy i pragmatyk, nadając im charakter subsydiarny wobec postanowień aktów autonomicznego prawa pracy. Istotne jest przy tym, że postanowienia te niekoniecznie muszą być bardziej korzystne dla pracownika w porównaniu z regulacją ustawową (o kierunku możliwej modyfikacji przepisów decyduje ustawa, a dokładniej treść zawartego w niej odesłania do autonomicznego prawa pracy). Ustawodawca pozostawia bezpośrednio zainteresowanym znaczną swobodę w zakresie kształtowania określonych aspektów pracowniczego prawa do wypoczynku, pozwala dostosować dane rozwiązania do specyfiki konkretnego pracodawcy, potrzeb zarówno jego, jak i pracowników. W ten sposób następuje decentralizacja procesu tworzenia optymalnych warunków do realizacji prawa do wypoczynku oraz uelastycznienie poszczególnych rozwiązań w tym obszarze.

Ustawodawca stosunkowo często odwołuje się do autonomicznego prawa pracy w zakresie dotyczącym czasu pracy. Tytułem przykładu można wskazać art. 150 k.p., z którego wynika, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy mają być ustalane w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, ewentualnie w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do maksymalnie 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.) oraz wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 § 3 k.p.) i ruchomego czasu pracy (art. $140^1$ k.p.) następuje z kolei w drodze zawarcia albo układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (przy czym jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. $25^3$ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy), albo porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 139 § 3



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 60 15.12.2021 09:55:24

i 150 § 3 k.p.)[161]. Na uwagę zasługuje także możliwość wprowadzenia w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy jednej przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczonej na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych (art. 141 k.p.) oraz dopuszczalność ustalenia w wymienionych aktach innej maksymalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150 (art. 151 § 4 k.p.).

O ile Kodeks pracy zawiera stosunkowo liczne przepisy odsyłające do autonomicznego prawa pracy w zakresie dotyczącym czasu pracy, o tyle brakuje takich regulacji w przypadku urlopu wypoczynkowego. Nie oznacza to jednak, że urlop wypoczynkowy z założenia pozostaje poza zakresem odniesienia autonomicznego prawa pracy. Warto bowiem zauważyć, że niektóre pragmatyki upoważniają partnerów społecznych do kształtowania określonych aspektów urlopu na szczeblu zakładowym. Jako przykład może posłużyć wspomniana już wyżej ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która w art. 129 ust. 4 odsyła do regulaminu pracy w zakresie szczegółowych zasad i trybu udzielania urlopu wypoczynkowego. Uczelnia jest więc uprawniona do określenia w regulaminie pracy takich kwestii, jak chociażby okres, w jakim poszczególne kategorie nauczycieli akademickich powinny wykorzystać urlop (np. w stosunku do nauczycieli akademickich będących pracownikami dydaktycznymi lub badawczo-dydaktycznymi można wprowadzić zasadę wynikającą wcześniej z ustawy, według której mają oni korzystać z urlopu w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych), dni wolne od pracy w uczelni, które nie są wliczane do urlopu czy kwestie techniczno-organizacyjne dotyczące udzielania urlopu (np. termin, do którego pracownik może przedstawić swoje preferencje co do okresu korzystania z urlopu, podmiot, do którego należy złożyć stosowny wniosek, czy też sposób podania do wiadomości pracowników planu urlopów)[162].

161 Jeżeli chodzi jednak o system przerywanego czasu pracy, to u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system ten może być stosowany na podstawie umowy o pracę.

162 Zob. Z. Góral, Komentarz do art. 129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w: Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex, pkt 12.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 61 15.12.2021 09:55:24

Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w literaturze przedmiotu, zgodnie z którym przyjęcie powyższej regulacji dowartościowuje autonomię uczelni i wzmacnia znaczenie regulaminu pracy[163].

Warto zauważyć, że autonomiczne prawo pracy może regulować określone kwestie dotyczące prawa pracownika do wypoczynku także na podstawie art. 9 k.p. Ważne jest jednak, aby problematyka wypoczynku pracownika mieściła się w zakresie materii możliwej do regulowania danym aktem prawnym i aby wprowadzane rozwiązania były co najmniej tak samo korzystne jak regulacje prawa powszechnie obowiązującego (art. 9 § 2 k.p.). Biorąc pod uwagę pierwszy ze wskazanych aspektów, wydaje się, że szczególną rolę może spełniać układ zbiorowy pracy. Kodeks pracy zakreśla bowiem treść tego porozumienia wyjątkowo szeroko. Zgodnie z art. 240 k.p. układ zbiorowy pracy może kształtować wszelkie warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy[164]. Oznacza to, że może on zawierać także postanowienia dotyczące prawa pracownika do wypoczynku i poszczególnych instrumentów realizacji tego prawa.

Jeżeli chodzi natomiast o wymóg korzystności autonomicznego prawa pracy, za niecelowe należy uznać powielanie w układzie, innym porozumieniu, regulaminie lub statucie rozwiązań ustawowych, poprzez przyjmowanie postanowień o charakterze informacyjnym, pozbawionych waloru normatywnego. Wskazane jest wprowadzanie rozwiązań bardziej korzystnych dla pracowników, które podwyższają standardy prawa do wypoczynku. Tytułem przykładu można wskazać problematykę dyżuru domowego. Instytucja ta zostanie szerzej przedstawiona w dalszych rozważaniach, w tym miejscu warto jednak zauważyć, że Kodeks pracy w niewystarczającym stopniu chroni pracownika przed zbyt częstym zobowiązywaniem go do pełnienia dyżuru domowego, co w konsekwencji może wpływać negatywnie na korzystanie przez niego z prawa do wypoczynku. Aby temu przeciwdziałać, partnerzy społeczni wprowadzają niejednokrotnie do układu zbiorowego pracy dodatkowe

163 J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 806.

164 Układ zbiorowy pracy nie może jednak naruszać praw osób trzecich (art. 240 § 3 k.p.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 62 15.12.2021 09:55:24

ograniczenia w postaci np. godzinowego limitu zlecania dyżuru domowego, uznając, że sam zakaz naruszania prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego jest niewystarczający, a także przyznają pracownikowi ekwiwalent za czas takiego dyżuru, co również przyczynia się do rzadszego stosowania tej instytucji w praktyce i jej dostosowania do współczesnych oczekiwań pracowników.

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 64 15.12.2021 09:55:24

# III. Instrumenty realizacji prawa pracownika do wypoczynku

## 1. Urlop wypoczynkowy

### 1.1. Istota urlopu wypoczynkowego

Na wstępie należy zauważyć, że w prawie pracy pracownik może korzystać z różnych zwolnień od pracy, które w istocie mogą realizować różne cele[165]. Wśród tych zwolnień mogą być takie, za które pracownik – podobnie jak przy urlopie wypoczynkowym – zachowuje prawo do wynagrodzenia, np. zwolnienie od pracy pracownika, który jest krwiodawcą, na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi czy też zwolnienia okolicznościowe (np. w związku ze ślubem pracownika czy urodzeniem się dziecka). Co więcej, niektóre z tych zwolnień poza tym, że podobnie jak przy urlopie wypoczynkowym mają charakter odpłatny, również w pewnej części mogą być nastawione na szeroko ujmowany wypoczynek, np. zwolnienie od pracy pracownika będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego na czas, który jest niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej, a także do wypoczynku koniecznego po zakończeniu takiej akcji. Te różne zwolnienia od pracy ustawodawca w pewnym sensie zdaje się łączyć, ujmując je jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy, w czasie której pracodawca nie może złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 41 k.p.). Wszystkie te zwolnienia od pracy należy jednak wyraźnie odróżnić od urlopu wypoczynkowego.

Urlopy wypoczynkowe zostały przez ustawodawcę ujęte w dziale VII Kodeksu pracy dotyczącym urlopów pracowniczych, tuż obok urlo-

165 Por. np. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 65 15.12.2021 09:55:25

pów bezpłatnych (choć nie są to oczywiście jedyne urlopy przysługujące pracownikom). W Kodeksie pracy nie została zawarta definicja legalna urlopu wypoczynkowego, jednak całokształt przepisów prawnych, łącznie z samą nazwą tych urlopów, odzwierciedlają istotę tego rodzaju przerwy w obowiązku świadczenia pracy.

Urlopem wypoczynkowym jest coroczna przerwa w świadczeniu pracy oparta na zwolnieniu z obowiązku wykonywania pracy dla celów wypoczynkowych i mająca charakter odpłatny. Na tle różnych zwolnień od pracy urlop wypoczynkowy wyróżnia się tym, że chodzi tu o gwarantowanie przez ustawodawcę cyklicznego wypoczynku przy równoczesnym materialnym zabezpieczeniu pracownika, a tym samym także członków jego rodziny. Co istotne, ten cykliczny wypoczynek jest niejako wpisany w naturę stosunku pracy – pracownik nie może bowiem zrzec się prawa do urlopu (art. 152 § 2 k.p.). Pracownik może w istocie nie skorzystać z wielu zwolnień od pracy (jeśli np. nie chce ujawnić pracodawcy celu zwolnienia), z urlopu wypoczynkowego jednak – z uwagi na własne preferencje – nie może zrezygnować. Realizuje się w tym ochronna funkcja prawa pracy. Jak się wydaje, właśnie tę cykliczność wypoczynku oraz prawne gwarancje w postaci zakazu zrzeczenia się prawa do urlopu, należy uznać za immanentne cechy urlopu wypoczynkowego.

W literaturze przedmiotu zauważa się, że zarówno historycznie, społecznie, jak i prawnie urlop wypoczynkowy jest samoistną instytucją prawa pracy[166] (co nie oznacza, że nie występuje też w innych obszarach). Po pierwsze, jest on efektem walki klasy robotniczej. Po wtóre, pełni istotne funkcje społeczne, „zapewnia nie tylko regenerację sił w znaczeniu biologicznym, ale daje też możność wykorzystania czasu wolnego dla rozwoju osobistego”[167]. Co się tyczy aspektów prawnych – „jest instytucją «konieczną» w tym znaczeniu, że jej istnienia wymaga zasada ochrony i wspierania rozwoju osoby pracownika”, ma charakter periodyczny oraz odpłatny[168].

Urlop wypoczynkowy jest zawsze osobistym uprawnieniem pracownika, tak jak osobisty jest charakter pracy w prawie pracy. Można

166 M. Święcicki, Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 442.
167 Zob. tamże.
168 Zob. tamże, s. 442–443.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 66 15.12.2021 09:55:25

więc to ująć w ten sposób, że odpowiednikiem osobistego świadczenia pracy jest w istocie „osobiste", bo przysługujące danemu pracownikowi, prawo do wypoczynku od tej pracy. Wszelkie mechanizmy, które mogą wprowadzić pewną elastyczność ochrony w ramach urlopu wypoczynkowego (np. podział urlopu na części), dotyczą zawsze tylko tego konkretnego pracownika.

Z punktu widzenia istoty urlopu wypoczynkowego nie bez znaczenia jest także jego wymiar, będący efektem określonego poziomu rozwoju społeczeństwa. Urlop wypoczynkowy przysługuje w wymiarze przewidzianym ustawowo[169], a przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy mogą ten wymiar kształtować jeszcze korzystniej. Niewątpliwie właśnie wymiar urlopu wypoczynkowego jest takim czynnikiem, który wpływa na możliwość zregenerowania sił przez pracownika i umożliwia pracownikowi bardziej efektywny odpoczynek, zwłaszcza jeśli łączy się z tym zasadę urlopu nieprzerwanego. Słusznie się więc zauważa, że chodzi tu o pewien dłuższy wolny czas, oddany do swobodnej dyspozycji pracownika, przeznaczony na pełną regenerację, odprężenie, relaks oraz rozwój osobisty[170].

Urlop wypoczynkowy jest niewątpliwie ważnym instrumentem ochrony zdrowia pracownika[171]. Choć praca stanowi wartość samą w sobie, z pracą wiąże się jednak także znużenie, stres, osłabienie organizmu. W procesie pracy pracownik zużywa swoje siły. Urlop w założeniu ma więc służyć regeneracji sił pracownika (zarówno fizycznych, jak i umysłowych), a jego celem jest wypoczynek[172]. Regeneracja sił przez pracownika sprzyja przy tym nie tylko jemu samemu, ale ma też wpływ na inne osoby uczestniczące w procesie pracy i na sam proces pracy[173]. Co więcej, wykracza nawet poza stosunek pracy – coroczny płatny urlop wypoczynkowy jest bowiem także istotnym narzędziem o charakterze

169 Z. Salwa, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1995, s. 203.
170 Tak M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 165.
171 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 183.
172 J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 47.
173 Por. K. Kolasiński, Podstawy prawa pracy, Toruń 1979, s. 133. Autor zwraca uwagę, że w istocie urlop wypoczynkowy udzielany jest nie tylko w interesie pracownika, ale także pracodawcy.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 67 15.12.2021 09:55:25

prewencyjnym, wywierającym wpływ na obszar ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza w kontekście wypadków przy pracy, a więc problematyki ubezpieczenia wypadkowego, ale także w kontekście ubezpieczenia chorobowego czy ubezpieczenia rentowego. W związku z istniejącą w przestrzeni publicznej dyskusją nad ewentualnym wydłużeniem wieku emerytalnego, nie można także nie dostrzegać znaczenia urlopu wypoczynkowego z punktu widzenia ubezpieczenia emerytalnego – z wydłużonym wiekiem emerytalnym musi się bowiem łączyć zdolność do pracy. Urlop wypoczynkowy jest takim narzędziem, które może być wykorzystywane przez ustawodawcę jako instrument wspierający dłuższą aktywność na rynku pracy (w razie np. zwiększenia jego wymiaru w przypadku osób starszych), problemem jest natomiast to, kto powinien ponieść koszty takiego dłuższego okresu wypoczynku, tak by nie zniechęcać pracodawców do zatrudniania osób starszych.

Oczywiście problemem może być to, czy urlop wypoczynkowy jest wykorzystywany przez pracownika zgodnie z zakładanym celem tej instytucji. W tym zaś zakresie należy podnieść, że ustawodawca stwarza określone warunki wypoczynku[174], to natomiast, czy pracownik z tych warunków skorzysta i czy rzeczywiście wróci do pracy wypoczęty, zależy już od szeregu innych czynników, a przede wszystkim od niego samego. Słusznie zauważa się, że brak w zakresie prawa urlopowego narzędzi, które umożliwiałyby kontrolę, czy pracownik wykorzystuje urlop wypoczynkowy zgodnie z jego celem[175]. Oczywiście jest to problem wyważenia pewnych wartości – wypoczynkowego charakteru urlopu i wolności pracownika, który w swobodny sposób może skorzystać ze swojego czasu wolnego. Wypada zauważyć, że ingerowanie w ten czas wolny w istocie oznaczałoby, że wskazany czas straciłby przymiot „wolności", pracownik mógłby być bowiem kontrolowany w tym czasie. Kwestia ta jest więc złożona, ewentualne prawne regulacje mogłyby nawet zagrozić wykorzystaniu przez pracownika prawa do nabytego urlopu wypoczynkowego[176].

174 Podobnie M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 173.

175 Tamże.

176 Szerzej B. Cudowski, Urlop wypoczynkowy i bezpłatny a dodatkowe zatrudnienie, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 68 15.12.2021 09:55:25

Warto zauważyć, że prawo do urlopu uzasadniano w przeszłości wieloma teoriami. W literaturze przedmiotu zwraca się m.in. uwagę na:

1) teorię darowizny – sprowadzającą się do traktowania urlopu wraz z zapłatą wynagrodzenia (pomimo braku pracy) jako darowizny pracodawcy na rzecz pracownika,
2) teorię traktującą urlop jako prawo idealne z pośrednią wartością majątkową – sprowadzającą istotę urlopu jedynie do zwolnienia od pracy i zapewnienia czasu wolnego, pomijającą natomiast fakt, że równorzędnym elementem jest prawo do wynagrodzenia za czas urlopu,
3) teorię uznającą urlop za wynik obowiązku pieczy pracodawcy – wpisującą się w troskę pracodawcy o ochronę zdrowia i życia osoby zatrudnionej,
4) teorię odpłaty – traktującą odpłatny urlop jako świadczenie wzajemne pracodawcy za pracę pracownika, podkreślającą tym samym związek między świadczoną pracą a prawem do urlopu,
5) teorię urlopu jako świadczenia społecznego – łączącą prawo do urlopu z pracą w ogóle[177].

Wśród przedstawicieli doktryny wyrażano stanowisko, że „obowiązek udzielania urlopu wykracza poza ramy ekwiwalentności świadczeń i stanowi raczej obowiązek nałożony na zakłady pracy w interesie społecznym, przy uwzględnieniu przesłanek, które decydują o potrzebie wypoczynku i uzasadniają zróżnicowanie jego wymiaru"[178]. Podnosi się także, że „pracownicze prawo do wypoczynku i regeneracji sił jest obecnie powszechnym prawem człowieka, powiązanym z pracą *in abstracto*"[179], a także to, że jest ono elementem wpisanym w naturalny cykl życia człowieka[180]. Te ostatnie głosy wpisywałyby się w aktualną dyskusję nad zakresem podmiotowym prawa do wypoczynku, co jest zagadnieniem złożonym.

poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII, s. 48–52.

177 J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 49–61.

178 Zob. W. Szubert, Zarys prawa pracy, Warszawa 1976, s. 226.

179 Tak A. Bigaj, Charakter prawny urlopu wypoczynkowego, SPPiPS 2012, Vol. 19, s. 176–177.

180 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 173.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 69 15.12.2021 09:55:25

Jak się wydaje, w konstrukcji urlopu wypoczynkowego można dostrzec wpływy niektórych wskazanych wyżej teorii, choć nie występują one w czystej postaci. Chodziłoby tu o teorię odpłaty (której wpływy zaznaczają się w konstrukcji urlopu proporcjonalnego czy w konstrukcji prawa do pierwszego urlopu) oraz teorię uznającą urlop za przejaw obowiązku pieczy pracodawcy (piecza pracodawcy może być w jakimś sensie ujmowana jako pochodna pieczy państwa). W konstrukcji urlopu wypoczynkowego można także dostrzec pewne pierwiastki społeczne (np. problem wpływu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą na nabycie prawa do urlopu).

### 1.2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje każdemu pracownikowi niezależnie od podstawy zatrudnienia. Nie można wprowadzać dodatkowych kryteriów jego nabycia, nieprzewidzianych w przepisach prawnych. Niedopuszczalne jest również naruszanie w tym obszarze zasady niedyskryminacji[181].

Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego jest powiązane z tym, czy pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy w życiu w danym roku kalendarzowym, czy też chodzi o kolejny rok kalendarzowy i w związku z tym urlop kolejny (tzn. w kolejnym roku kalendarzowym). Pomiędzy wskazanymi okresami nie musi zachodzić ciągłość (np. pracownik podejmuje pierwszą pracę we wrześniu, pracuje do końca grudnia, następnie ma roczną przerwę i podejmuje kolejny stosunek pracy od stycznia kolejnego roku).

Stosownie do art. 153 k.p. pracownik, który podejmuje pracę po raz pierwszy, w tym roku kalendarzowym, w którym podejmuje pracę, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po

181 Szerzej o kwestiach związanych z naruszaniem zasady równego traktowania, zwłaszcza w kontekście odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego, zob. M. Szabłowska-Juckiewicz, Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania, Warszawa 2019.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 70 15.12.2021 09:55:25

przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu (i ewentualnie następnych urlopów), ale – co istotne – w ramach pierwszego roku kalendarzowego, w którym została podjęta praca jest nabywane z dołu, z upływem każdego miesiąca pracy. Przyjęcie takiej reguły oznacza, że pracownik w stosunkowo szybkim czasie będzie mógł skorzystać ze stosownego okresu odpoczynku, co jest istotne zwłaszcza z uwagi na fakt, że chodzi o osoby rozpoczynające dopiero aktywność zawodową, nieprzyzwyczajone do określonych trudności łączących się z pracą[182]. Warto zauważyć, że wcześniej, tj. do 31 grudnia 2003 r. pracownik nabywał prawo do pierwszego urlopu dopiero z upływem 6 miesięcy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku[183]. Z punktu widzenia prawa pracownika do wypoczynku wskazaną zmianę regulacji prawnej, polegającą na wprowadzeniu cząstkowego nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy należy ocenić pozytywnie, choć niewątpliwie powoduje ona pewne rozdrobnienie urlopu[184]. Jak słusznie zauważa się w doktrynie, zaletą aktualnie obowiązującej regulacji jest także to, że w razie zwolnienia pracownika z pracy po przepracowaniu miesiąca, pracownik ten będzie miał prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop już z upływem miesiąca pracy, a nie dopiero po 6 miesiącach pracy[185].

Powiązanie nabycia prawa do cząstkowego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy oznacza, że może zaistnieć taka sytuacja, że w razie podjęcia pierwszej pracy po 1 grudnia danego roku kalendarzowego, okres pracy będzie krótszy niż miesięczny i nie będzie się z nim wiązało w ogóle prawo do urlopu wypoczynkowego[186], nawet w wymiarze

182 W zakresie relacji między stażem pracy a nabyciem prawa do urlopu, zwłaszcza pierwszego, zob. L. Florek, Staż pracy, Warszawa 1980, s. 155.

183 Regulacja ta została zmieniona ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

184 E. Chmielek-Łubińska, Urlop wypoczynkowy po nowelizacji, PiZS 2004, nr 1, s. 21.

185 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 184.

186 Zob. w szczególności A. Wypych-Żywicka, Kilka uwag o urlopie wypoczynkowym z art. 153 § 1 k.p., PiZS 2004, nr 6, s. 21, A. Kosut, Komentarz do art. 153 k.p.,



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 71 15.12.2021 09:55:25

godzinowym. W takiej sytuacji przyjmuje się, że pracownik nabędzie z góry prawo do kolejnego urlopu w następnym roku kalendarzowym, pomimo tego, że nie nabył w istocie prawa do urlopu pierwszego. Dla tego pracownika faktycznie będzie to pierwszy urlop, choć nie odpowiada to konwencji, którą przyjmuje ustawodawca w Kodeksie pracy. Stosowana terminologia wywołuje więc określone wątpliwości.

Istotną kwestią jest to, jak rozumieć sformułowanie „upływ każdego miesiąca pracy", którym posługuje się ustawodawca w art. 153 § 1 k.p. W tym zakresie na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., gdzie uwzględniono potoczny sposób liczenia terminów w prawie pracy, wskazując, że sposób liczenia terminów określonych w art. 112 k.c. nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych, określonych np. w art. 153 k.p.[187] Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2004 r. podkreślono, że art. 112 k.c. nie ma zastosowania przy obliczaniu okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze[188]. Jeśli więc pracownik podejmuje pracę np. 1 marca, upływ miesiąca pracy następuje z dniem 31 marca danego roku[189], jeśli podejmuje pracę 20 marca, upływ miesiąca następuje z dniem 19 kwietnia (dzień wcześniej przed dniem odpowiadającym datą). Z punktu widzenia zarówno potrzeb i założeń społeczno-gospodarczych prawa pracy, jak i konstrukcji terminu rozwiązania stosunku pracy[190] stanowisko to można by uznać za przekonujące, warto jednak zauważyć, że linia orzecznicza nie jest w tym zakresie jednolita[191], również w doktrynie prawa pracy prezentowane są zróżnicowane poglądy[192]. Odmowa zasto-

w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304[5], red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 182.

187 Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, Lex nr 29850. Zob. także uchwała SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, Lex nr 13187 oraz postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, Lex nr 585777.

188 Wyrok SN z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 64/04, Lex nr 150087.

189 A. Wypych-Żywicka, Kilka uwag o urlopie, s. 20.

190 Uchwała SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, Lex nr 13187.

191 Por. wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 213/10, Lex nr 1130836.

192 Szerzej zob. K. Stefański, Pojęcie miesiąca w kodeksie pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS 2016, nr 2, s. 34.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 72 15.12.2021 09:55:25

sowania przepisów Kodeksu cywilnego ze względu na korzyści wynikające z potocznego sposobu liczenia terminów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych, zdaje się nie znajdować odzwierciedlenia w treści art. 300 k.p. W przepisie tym określono reguły stosowania przepisów Kodeksu cywilnego na gruncie stosunku pracy, w tym w sposób wyraźny oznaczono przesłanki warunkujące możliwość ich stosowania. Są nimi brak uregulowania sprawy w przepisach prawa pracy oraz niesprzeczność przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy. Upatrywanie odmowy stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w innych przesłankach aniżeli wyrażone w art. 300 k.p. nie znajduje więc w istocie normatywnego uzasadnienia[193]. Problematyka ta wciąż wywołuje więc określone wątpliwości i w związku z tym w dalszym ciągu powinna być przedmiotem pogłębionej analizy naukowej.

Wracając do zasadniczego wątku, należy jeszcze podnieść, że jeśli pracownik w ciągu miesiąca zmienia zatrudnienie i w zatrudnieniu tym występują przerwy, miesiąc należy liczyć jako 30 dni. W tym przypadku stosuje się odpowiednio art. 114 k.c.[194] Z punktu widzenia prawa pracownika do wypoczynku jest to korzystne rozwiązanie, umożliwia bowiem sumowanie okresów zatrudnienia u różnych pracodawców w ramach pierwszego roku pracy i nabywanie prawa do cząstkowego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy.

Warto zauważyć, że w przypadku urlopu nabywanego w wymiarze cząstkowym w pierwszym roku pracy nie znajduje zastosowania ani zasada zaokrąglania w górę niepełnego kalendarzowego miesiąca pracy do pełnego miesiąca, ani też zasada zaokrąglania niepełnego dnia urlopu do pełnego dnia. Gdyby pracownik w pierwszym roku pracy chciał skorzystać z prawa do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, wymiar tego urlopu za każdy miesiąc pracy kształtowałby się co do zasady na poziomie 1/12 z 20 dni, czyli 1 i 2/3 dnia urlopu. W związku z tym, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. $154^2$ § 2 k.p.),

193 Szerzej zob. J. Jaskulska, Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, Toruń 2021, s. 187–189.

194 Zob. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 153 k.p., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex 2021, A. Kosut, Komentarz do art. 153 k.p., Lex i A. Wypych-Żywicka, Kilka uwag o urlopie, s. 21.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 73 15.12.2021 09:55:25

dawałoby to 1 dzień 5 godzin 20 minut urlopu wypoczynkowego[195]. Gdyby natomiast już w pierwszym roku pracy dany pracownik nabywał prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z 26 dni, oznaczałoby to prawo do 2 i 1/6 dnia urlopu, co odpowiadałoby 2 dniom 1 godzinie 20 minutom urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy.

Prawo do kolejnego urlopu pracownik nabywa z góry z dniem 1 stycznia danego roku kalendarzowego, jeśli oczywiście pozostaje wówczas w zatrudnieniu. Jeśli natomiast stosunek pracy jest nawiązywany z późniejszą datą, np. od 1 lutego – pracownik nabywa prawo do urlopu od tej daty, w wymiarze proporcjonalnym.

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE podkreśla się, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom bądź praktykom krajowym, zgodnie z którymi uprawnienie do corocznego płatnego urlopu jest uzależnione od minimalnego okresu rzeczywistego świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym. Zwraca się uwagę, że państwa członkowskie mogą wprawdzie określać warunki wykonywania oraz wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu, nie mogą jednak poddawać jakimkolwiek warunkom samego powstania tego prawa. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy pracownikami nieobecnymi w pracy ze względu na zwolnienie chorobowe podczas okresu rozliczeniowego, a pracownikami rzeczywiście świadczącymi pracę. Niezależnie więc od tego, czy w tym okresie rozliczeniowym pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym w następstwie wypadku w miejscu pracy lub gdzie indziej, czy też w następstwie choroby o jakimkolwiek charakterze bądź jakimkolwiek pochodzeniu, jego prawo do płatnego corocznego urlopu w wymiarze co najmniej 4 tygodni nie może zostać naruszone[196].

195 K. Jaśkowski, Komentarz do art. 153 k.p., Lex. Na temat przeglądu różnych stanowisk wyrażanych w tej materii por. A. Kosut, Komentarz do art. 153 k.p., Lex.

196 Zob. wyrok TS UE z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie *Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*, C-282/10, Lex nr 1917884. Por. także wyrok TS UE z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i inni v. Her Majesty's Revenue and Customs*, C-350/06 i C-520/06, Lex nr 469626 oraz wyrok TS UE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertain-*



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 74 15.12.2021 09:55:25

W tym kontekście należy zauważyć, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik nabywa prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego z dniem 1 stycznia danego roku, mimo tego, że pozostając w stosunku pracy, nie przepracował w tym roku kalendarzowym ani jednego dnia z uwagi na pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego[197]. Jest to konsekwencją tego, że okres niezdolności do pracy z powodu choroby jest traktowany jako okres równoważny okresowi świadczenia pracy[198].

W literaturze przedmiotu podnosi się, że wyłączenie prawa do urlopu może nastąpić wówczas, gdy pełny rok kalendarzowy objęty jest np. urlopem bezpłatnym bądź urlopem wychowawczym. Są to okresy, w których dochodzi do zawieszenia wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy, zwraca się więc uwagę, że nie dochodzi wówczas do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego. Podobny skutek, jak się zauważa, dotyczyłby sytuacji, w której dany pracownik korzystałby przez cały rok kalendarzowy z urlopu zdrowotnego[199]. W wyroku z dnia 10 lutego 1998 r. Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że cele urlopu wypoczynkowego oraz urlopu zdrowotnego są w istocie zbieżne, chodzi o regenerację sił pracownika. Nie można z dwóch urlopów korzystać jednocześnie w tym samym czasie. Jak podniesiono: „oczywiście zaś «zdublowanie» uprawnień pracownika do płatnych urlopów w tym samym okresie czasu nie może prowadzić do «zdublowania» upraw-

*ment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, Lex nr 83325. Por. jednak także krytyczne stanowisko Komisji, Komunikat z 21 grudnia 2010 r.: Przegląd Dyrektywy o Czasie Pracy (drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Unii Europejskiej, na podstawie art. 154 TFEU). Sygnatura COM(2010) 801, https://for.org.pl/upload/File/CEP_analizy/AnalizaCEPDyrektywaoczasiepracy2.pdf (dostęp: 08.10.2021 r.).

197 Zob. uchwała SN z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95, Lex nr 12024.

198 Zgodnie jednak z wyrokiem TS UE z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie *KHS AG v. Winfriedow Schulte* (C-214/10, Lex nr 1027016) art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 „należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym – poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych".

199 Tak A. Kosut, Komentarz do art. 152 k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 75 15.12.2021 09:55:25

nień pracownika do wynagrodzenia za ten sam okres czasu w którym pracownik przebywając na urlopie w ogóle nie wykonał pracy", korzystanie przez cały rok kalendarzowy z urlopu zdrowotnego konsumuje więc prawo do urlopu wypoczynkowego za ten rok[200]. Kwestia ta wydaje się jednak dyskusyjna. W wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 30 czerwca 2016 r. zwrócono uwagę, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 „należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu lub praktyce krajowej, które zezwalają na to, by pracownikowi, który skorzystał z przyznanego mu zgodnie z prawem krajowym urlopu dla poratowania zdrowia w okresie corocznego urlopu wypoczynkowego, ustalonego w planie urlopów zatrudniającego go przedsiębiorstwa, można było – po zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia – odmówić prawa do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego w późniejszym terminie, pod warunkiem, że cel urlopu dla poratowania zdrowia różni się od celu corocznego płatnego urlopu, co powinien ocenić sąd krajowy"[201]. Również w literaturze przedmiotu prezentuje się stanowisko, że z art. 152 k.p. wynika, iż prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje każdemu pracownikowi, niezależnie od tego, czy świadczy on pracę. Ustawodawca nie uzależnia uprawnienia do urlopu wypoczynkowego od wykonywania pracy[202], łączy to natomiast ze statusem pracownika.

Stosownie do art. $154^1$ § 1 k.p. do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i na sposób ustania stosunku pracy. Chodzi więc o sumę wszystkich okresów zatrudnienia[203], oczywiście tylko tych, które są potrzebne do nabycia prawa do urlopu w określonym wymiarze (pozostałe okresy są bowiem obojętne). Z punktu widzenia prawa pracownika do wypoczynku przyjęcie przez ustawodawcę ogólnego stażu pracy w zakresie nabycia pra-

200 Wyrok SN z dnia 10 lutego 1998 r., I PR 7/88, Lex nr 197781.

201 Zob. wyrok TS UE z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, C-178/15, Lex nr 2062824.

202 Tak A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, Legalis.

203 K. Rączka, Komentarz do art. $154^1$ k.p., w: M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 76 15.12.2021 09:55:25

wa do urlopu (chodzi przy tym o urlop cząstkowy, urlop kolejny jest bowiem nabywany z góry), a także w zakresie wymiaru urlopu jest rozwiązaniem korzystnym dla pracownika. Podobnie pozytywnie ocenia się zmiany w zakresie regulacji dotyczącej nabywania prawa do urlopu w dodatkowym zatrudnieniu. W przypadku bowiem jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega również okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części, która przypada przed nawiązaniem drugiego bądź kolejnego stosunku pracy. Umożliwia to zrównanie uprawnień urlopowych w zatrudnieniu dodatkowym z tymi uprawnieniami, jakie uzyskuje pracownik w podstawowym stosunku pracy[204].

W tym kontekście na uwagę zasługuje także wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 25 czerwca 2020 r. Zgodnie z nim art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, stosownie do którego pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy na skutek unieważnienia zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy z uwagi na to, że podczas tego okresu nie świadczył on rzeczywiście pracy. Artykuł 7 ust. 2 tej dyrektywy należy zaś interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, stosownie do którego w przypadku rozwiązania stosunku pracy po tym, jak pracownik został zwolniony z pracy niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do niej na skutek unieważnienia tego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, pracownik nie ma prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy[205]. Wyrok ten wydaje się istotny z punktu widzenia treści art. 51 k.p. i związanego z tym przepisem orzecznictwa Sądu Najwyższego, jest on

204 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 184 i K. Rączka, Komentarz do art. $154^1$ k.p., Lex.

205 Wyrok TS UE z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych *QH v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria oraz CV v. Iccrea Banca SpA*, C-762/18 i C-37/19, Lex nr 3020801.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 77 15.12.2021 09:55:25

także odpowiedzią na zgłaszane w literaturze przedmiotu wątpliwości w zakresie tej materii[206]. W judykaturze jest bowiem prezentowane stanowisko, że pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy przewidziany w art. 51 § 1 k.p., oraz, że ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (będący pochodną nabycia prawa do urlopu) nie przysługuje za czas pozostawania bez zatrudnienia, za który sąd przyznał wynagrodzenie[207].

W kontekście problematyki stażu należy mieć także na względzie art. 302 k.p. Stosownie do przywołanego przepisu do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie oraz na zasadach określonych odrębnymi przepisami. Do okresu stażu, w tym warunkującego nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, wlicza się także – na zasadach wynikających z przepisów szczególnych – np. czas odbywania czynnej służby wojskowej[208].

Na zakończenie należy także zauważyć, że zasada wynikająca z art. 153 § 1 k.p. nie ma zastosowania np. do młodocianych. Stosownie do art. 205 § 1–3 k.p. młodociany z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, z upływem zaś roku pracy uzyskuje on prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych[209]. Jednak w tym roku kalendarzowym,

206 Por. uwagi zgłaszane przez M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 191–192. Zob. także K. Rączka, Komentarz do art. 155 k.p., Lex, który wśród tzw. powszechnych okresów zaliczalnych wskazuje też okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przyznano wynagrodzenie (art. 51 § 1 k.p.), oraz okres, za który pracownikowi przyznano odszkodowanie z uwagi na wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę (art. 51 § 2 k.p.).

207 Zob. np. wyrok SN z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, Lex nr 234344.

208 Por. art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 372).

209 Po upływie roku pracy młodociany ma więc prawo do urlopu łącznie w wymiarze 38 dni roboczych. Szerzej zob. zwłaszcza M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 192–195 oraz K. Rączka, Komentarz do art. 205 k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 78 15.12.2021 09:55:25

w którym młodociany kończy 18 lat, ma on prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeśli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu na zasadach wskazanych wyżej, pracodawca może, na wniosek młodocianego, udzielić zaliczkowo urlopu w czasie ferii szkolnych, co niewątpliwie w założeniu jest rozwiązaniem korzystnym z punktu widzenia prawa młodocianego do wypoczynku. Szczególne reguły nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego dotyczą także pracowników tymczasowych, którym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika bądź więcej niż jednego pracodawcy użytkownika[210], a także np. nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne[211].

### 1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego

Stosownie do art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 dni (jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat) lub 26 dni (jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat). Regulacja ta wyznacza jedynie podstawowy, minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego. Może on być uregulowany odmiennie, tj. na korzystniejszych warunkach, np. w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym pracy, uwzględniając np. specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy lub charakterystyczne dla określonego zawodu[212]. Zgodnie natomiast z art. 18 § 2 k.p. postanowienia umowy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (np. urlop w niższym wymiarze niż przewiduje to Kodeks pracy) są nieważne, zamiast nich należałoby stosować odpowiednie przepisy prawa pracy.

W literaturze przedmiotu zauważa się, że w powiązaniu z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz udzielania urlopu wy-

210 Por. art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1563).

211 Por. art. 65 Karty Nauczyciela.

212 Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2 grudnia 2008 r., III AUa 449/08, Lex nr 575167.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 79 15.12.2021 09:55:25

łącznie w te dni, które dla danego pracownika są dniami pracy, przyjęta w Kodeksie pracy minimalna długość urlopu wypoczynkowego, tj. 20/26 dni, generalnie odpowiada wymogom zawartym w dyrektywie 2003/88[213], która – jak wskazywano wcześniej – w art. 7 ust. 1 stanowi, że państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi oraz przyznającymi taki urlop, określonymi w ustawodawstwie krajowym oraz/bądź w praktyce krajowej.

Przyjęty w Kodeksie pracy wymiar urlopu wypoczynkowego nie zależy od rodzaju pracy czy jej uciążliwości, nie zależy także np. od sytuacji rodzinnej pracownika czy jego wieku[214], jest on natomiast uzależniony od stażu pracy. Podobnie jak przy nabyciu prawa do urlopu do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i bez względu na sposób ustania stosunku pracy (art. $154^1$ § 1 k.p.). Chodzi więc o sumę wszystkich okresów zatrudnienia[215], tych, które są potrzebne do nabycia prawa do urlopu w określonym wymiarze (pozostałe okresy są bowiem obojętne). Z punktu widzenia prawa pracownika do wypoczynku przyjęcie przez ustawodawcę ogólnego stażu pracy jest rozwiązaniem korzystnym dla pracownika. Jak wskazywano wcześniej, podobnie pozytywnie ocenia się zmiany w zakresie regulacji dotyczącej prawa do urlopu w dodatkowym zatrudnieniu. W przypadku bowiem jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega również okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części, która przypada przed nawiązaniem drugiego bądź kolejnego stosunku pracy (art. $154^1$ § 2 k.p.). Umożliwia to zrównanie uprawnień urlopowych w zatrudnieniu dodatkowym z tymi

213 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 210.

214 Szerzej zob. L. Florek, Staż pracy, s. 160–162. Krytycznie w tym zakresie zob. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Warszawa 2013, s. 206–207, który zwraca uwagę na potrzebę powiązania wymiaru urlopu ze sprawowaniem opieki nad dziećmi czy uwzględniania wieku pracownika (osoby starsze gorzej bowiem znoszą uciążliwości pracy).

215 K. Rączka, Komentarz do art. $154^1$ k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 80 15.12.2021 09:55:25

uprawnieniami, jakie uzyskuje pracownik w podstawowym stosunku pracy[216]. Pracownik w tym dodatkowym zatrudnieniu uzyskuje urlop wypoczynkowy zasadniczo w takim samym wymiarze jak w zatrudnieniu podstawowym, w roku nawiązania kolejnego stosunku pracy jest on ewentualnie ustalany proporcjonalnie. Jak zauważa się w literaturze przedmiotu, umożliwia to realizację prawa pracownika do odpoczynku od pracy wykonywanej równolegle u różnych pracodawców[217].

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się także okresy nauki. W ten sposób dowartościowuje się zarówno wkład pracy pracownika, przeliczając niejako określone lata pracy na określony wymiar urlopu i zwiększając ten wymiar w miarę posiadania wyższego ogólnego stażu pracy. Dowartościowuje się także wpływ nauki i zdobywanie przez daną osobę określonych kwalifikacji[218].

Stosownie do art. 155 § 1 k.p. do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się z tytułu ukończenia zasadniczej bądź innej równorzędnej szkoły zawodowej przewidziany programem nauczania czas trwania tej nauki, jednak nie więcej niż 3 lata; z tytułu ukończenia średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania tej nauki, jednak nie więcej niż 5 lat; z tytułu ukończenia średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat; z tytułu ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata; z tytułu ukończenia szkoły policealnej – 6 lat, natomiast z tytułu ukończenia szkoły wyższej – 8 lat[219]. Chodzi przy tym o okresy nauki ukończonej, czyli potwierdzonej stosownym dyplomem czy świadectwem[220]. Tytułem przykładu: zgodnie z art. 64 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce studia są prowadzone na poziomie studiów pierwszego stopnia, studiów

216 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 184, 211–212 i K. Rączka, Komentarz do art. $154^1$ k.p., Lex.

217 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 212.

218 Szerzej zob. L. Florek, Staż pracy, s. 162.

219 Ustawodawca wyraźnie zwraca uwagę, że okresy te bierze się pod uwagę przy ustalaniu wymiaru urlopu. Nie odnosi się to do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego.

220 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 212 i A. Kosut, Komentarz do art. 155 k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 81 15.12.2021 09:55:25

drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich. Zgodnie natomiast z art. 76 ust. 1 tej ustawy warunkiem ukończenia studiów oraz uzyskania dyplomu ukończenia studiów jest uzyskanie efektów uczenia się wskazanych w programie studiów, którym przypisano co najmniej 180/90/300/360 punktów ECTS w zależności od rodzaju studiów, złożenie egzaminu dyplomowego oraz pozytywna ocena pracy dyplomowej (w przypadku studiów drugiego stopnia i jednolitych studiów magisterskich, a w przypadku studiów pierwszego stopnia, o ile przewiduje to program studiów). Ukończenie szkoły wyższej – umożliwiające wliczenie do okresu pracy 8 lat – ma miejsce zarówno w przypadku ukończenia jednolitych studiów magisterskich, jak i w przypadku ukończenia studiów pierwszego stopnia, choć czas nauki jest zróżnicowany.

Okresy nauki – o których mowa w art. 155 § 1 k.p. – nie podlegają sumowaniu. Zgodnie natomiast z art. 155 § 2 k.p., jeśli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się albo okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, albo okres nauki, w zależności od tego, co jest korzystniejsze dla danego pracownika. Nie jest przy tym istotne to, czy nauka jest pobierana w szkole publicznej, czy w szkole prywatnej, podobnie jak nie jest istotny sam tryb pobierania nauki (stacjonarny, zaoczny, wieczorowy). Przy określaniu liczby lat, które podlegają wliczeniu do okresu zatrudnienia, nie ma także znaczenia faktyczny okres pobierania nauki (np. dłuższy czy krótszy okres, po którym ukończono naukę w szkole). Na zwiększenie uprawnień pracowniczych w omawianym zakresie nie wpływa także np. ukończenie dwóch czy trzech kierunków studiów wyższych[221].

W doktrynie słusznie podnosi się także, że dalszy okres nauki, wykraczający poza studia wyższe, pozytywnie wpływa na uprawnienia urlopowe (i to w szerokim zakresie – zarówno nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, jak i wymiaru tego urlopu)[222]. Zgodnie bowiem z art. 208 ust. 2–3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce doktorantowi, który uzyskał stopień doktora w wyniku ukończenia szko-

221 A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis.
222 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 213–214.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 82 15.12.2021 09:55:25

ły doktorskiej, okres kształcenia w szkole doktorskiej, nie dłuższy niż 4 lata, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Doktorantowi, który nie ukończył kształcenia w szkole doktorskiej z uwagi na podjęcie zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego bądź z uwagi na zaprzestanie kształcenia doktorantów w danej dyscyplinie, okres kształcenia w szkole doktorskiej, jednak nie dłuższy niż 4 lata, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile uzyskał stopień doktora.

Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu, do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się również inne okresy niż pozostawanie w zatrudnieniu, zwane powszechnie okresami zaliczalnymi. Stanowią one niejednorodną grupę zarówno z uwagi na charakter, jak też zakres i warunki wliczania tychże okresów do stażu pracy. Mają one akcesoryjny charakter w odniesieniu do stażu pracy (uprawnienia pracownicze powstają bowiem w okresie trwania stosunku pracy, a nie w trakcie tychże okresów zaliczalnych). Okresy te dzieli się na powszechne i szczególne[223]. Tytułem przykładu, w odniesieniu do art. $36^1$ § 2 k.p. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Przepis ten ustanawia tzw. okres zaliczalny, tj. okres, w czasie którego nie istnieje stosunek pracy, ale z mocy wyraźnej regulacji ustawowej, układów zbiorowych pracy, czy zakładowych porozumień płacowych jest on wliczany do okresu zatrudnienia. Nie jest to okres zrównany z okresem zatrudnienia, gdyż brak ku temu wyraźnej regulacji (…). «Okresy zaliczalne» ustanowione są w wielu przepisach prawa pracy (…). W czasie tego okresu nie można nabyć uprawnień pracowniczych zależnych od istnienia stosunku pracy. W szczególności w tym okresie nie jest możliwe nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub do nagrody jubileuszowej”[224]. Wskazany okres jest natomiast uwzględniany z punktu widzenia wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Do stażu wpływającego na wymiar urlopu wlicza się także np.:

223 Tak K. Rączka, Komentarz do art. 155 k.p., Lex.

224 Zob. uzasadnienie do uchwały SN 7 sędziów z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92, Lex nr 13253. Por. także uchwałę SN z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, Lex nr 13161 oraz wyrok SN z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, Lex nr 234344.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 83 15.12.2021 09:55:25

1) okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium (art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[225]),
2) udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego (art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia), wliczane także do stażu warunkującego nabycie prawa do urlopu,
3) okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. $174^1$ § 1 k.p., wliczany także do stażu warunkującego nabycie prawa do urlopu (na zasadach wynikających z art. $174^1$ § 2 k.p.),
4) okres urlopu bezpłatnego młodocianego (art. 205 § 4 k.p.), wliczany także do stażu warunkującego nabycie prawa do urlopu,
5) okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, do których odwołuje się art. 177 § 4 k.p., wliczany także do stażu warunkującego nabycie prawa do urlopu.

Należy także przypomnieć, że zgodnie z art. 302 k.p. do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach. Do okresu stażu wlicza się także – na zasadach wynikających z przepisów szczególnych – np. czas odbywania czynnej służby wojskowej[226].

Niektóre kategorie pracowników mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, np. nauczyciele akademiccy, którym przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku (art. 129 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Również jeśli chodzi o pracowników młodocianych, stosownie do art. 205 § 1–2 k.p. z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy uzyskują oni prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych,

225 Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm., dalej: ustawa o promocji zatrudnienia.

226 Por. art. 120 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 84 15.12.2021 09:55:26

z upływem zaś roku pracy w wymiarze 26 dni roboczych. Po upływie roku pracy młodociany ma więc prawo do urlopu łącznie w wymiarze 38 dni roboczych.

W przypadku niektórych pracowników może też być przewidziany dodatkowy urlop wypoczynkowy. Tytułem przykładu, zgodnie z art. 105 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej urzędnikowi służby cywilnej (a więc nie wszystkim członkom korpusu służby cywilnej) przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze wynoszącym po 5 latach zatrudnienia w służbie cywilnej 1 dzień. Wzrasta on z każdym rokiem pracy o 1 dzień aż do osiągnięcia 12 dni.

Również zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych[227] dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym przysługuje osobie zaliczonej do znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu osoba ta nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia do jednego ze wskazanych stopni niepełnosprawności. Dodatkowy urlop wypoczynkowy nie przysługuje natomiast osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym niż 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeśli zaś wymiar urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast niego przysługuje urlop dodatkowy określony w art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. prawo do powyższego dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, który został zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, choćby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu[228]. Zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego z 20 do 30 dni lub z 26 do 36 dni nie wymaga więc wniosku pracownika. Słusznie podnosi się, że przedstawienie pracodawcy orzeczenia o określonym stopniu niepełnospraw-

227 Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 573, dalej: ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej.

228 Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, Lex nr 180262.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 85 15.12.2021 09:55:26

ności ma znaczenie dla możliwości faktycznego skorzystania z omawianego prawa, nie jest natomiast elementem konstytutywnym powstania tego uprawnienia[229].

Korelację pomiędzy przewidzianymi w Kodeksie pracy dwoma wymiarami urlopu wypoczynkowego (20/26 dni) zapewnia się m.in. poprzez konstrukcję urlopu uzupełniającego. Jeśli więc pracownik np. poprzez ukończenie określonego rodzaju szkoły uzyskał w ciągu roku kalendarzowego prawo do urlopu w wyższym wymiarze, a wykorzystał już wcześniej urlop za dany rok kalendarzowy, ma on wówczas prawo do urlopu uzupełniającego (art. 158 k.p.).

Warto zauważyć, że jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę 20 lub 26 dni w zależności od posiadanego przez tego pracownika stażu pracy. Jeśli się okaże, że wynik będzie niepełny, wówczas taki niepełny dzień urlopu należy zaokrąglić w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.). Tytułem przykładu: jeśli dana osoba jest zatrudniona na 1/4 etatu, a jej staż pracy wynosi 14 lat ma ona prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 1/4 x 26 dni = 6 i ½ dnia urlopu, co w zaokrągleniu daje 7 dni urlopu. Urlopu należy udzielić w dni, które są dla tego pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym tego pracownika rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. W związku z tym, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. $154^2$ § 2 k.p.)[230], wskazane wyżej 7 dni urlopu odpowiada 56 godzinom pracy tej osoby. Słusznie więc zauważa się, że jeśli pracownik, którego staż pracy przekracza 10 lat, jest zatrudniony na 1/8 etatu i zgodnie z obowiązującym go rozkładem miałby pracować 1 godzinę dziennie, wówczas ma on prawo do urlopu w wymiarze 4 dni (1/8 x 26 dni = 3 i 1/4 dnia, w zaokrągleniu 4 dni), co daje 32 godziny urlopu. W związku z tym, że osoba ta

229 A. Kosut, Komentarz do art. 154 k.p., Lex.

230 Regulację wynikającą z art. $154^2$ § 1–2 k.p. należy stosować odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy wynikająca z odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin (art. $154^2$ § 3 k.p.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 86 15.12.2021 09:55:26

zgodnie z rozkładem miałaby pracować 1 godzinę dziennie, udzielenie urlopu na zasadach wynikających z Kodeksu pracy, czyli – w dni, które są dla tego pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu – powoduje, że pracownika tego faktycznie nie będzie w pracy przez 32 dni, które dla tego pracownika są dniami pracy[231].

Kontynuując rozważania, należy zauważyć, że stosownie do art. $154^2$ § 4 k.p. udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym, odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy, jest dopuszczalne tylko w sytuacji, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy w dniu, w który ma być udzielony urlop. Słusznie więc podnosi się, że „tylko wyjątkowo urlop wypoczynkowy może być udzielony na część dnia (…), nie odpowiadającą swym wymiarem pełnemu dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (…)"[232].

Zgodnie z art. $155^1$ § 1 k.p., odnoszącym się do pracownika uprawnionego do urlopu kolejnego, jeśli w danym roku kalendarzowym dochodzi do ustania stosunku pracy, wówczas w tym roku pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym. Zasada ta dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i kolejnego pracodawcy. Jeśli chodzi o pracodawcę dotychczasowego – pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w tym roku, w którym stosunek pracy ustaje, chyba że wcześniej pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w większym wymiarze. Jeśli więc pracownik uprawniony już do urlopu kolejnego byłby zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas określony np. do 30 września danego roku kalendarzowego, urlop u dotychczasowego pracodawcy w tym roku kalendarzowym przy-

231 A. Kosut, Komentarz do art. 154 k.p., Lex. Odmienny sposób prezentuje K. Jaśkowski, Komentarz do art. 154, art. $154^1$, art. $154^2$, art. 155 k.p., Lex. Zdaniem tego autora do zaokrąglenia powinno dochodzić w ostatniej fazie obliczania urlopu. Podobny pogląd prezentuje Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 154 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017, Lex.

232 Zob. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 186.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 87 15.12.2021 09:55:26

sługiwałby w wymiarze 9/12 x 20 lub 26 dni. Jeśli doszłoby do podjęcia zatrudnienia w tym samym roku kalendarzowym, to również u kolejnego pracodawcy pracownik miałby prawo do urlopu proporcjonalnego[233]. U tego kolejnego pracodawcy pracownikowi przysługiwałby urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego, o ile nie byłby zatrudniony na krótszy okres niż do końca tego roku (np. pracownik zostanie zatrudniony na czas od 1 października danego roku na podstawie umowy na czas nieokreślony – wówczas w tym roku kalendarzowym, w którym nawiązał stosunek pracy z nowym pracodawcą, miałby prawo do urlopu proporcjonalnego w wymiarze 3/12 x 20 lub 26 dni; od 1 stycznia kolejnego roku miałby prawo do urlopu w pełnym wymiarze 20 lub 26 dni). W razie zaś zatrudnienia u kolejnego pracodawcy na czas krótszy niż do końca roku kalendarzowego – pracownik miałby prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym roku kalendarzowym (np. w razie zatrudnienia od 1 października do 30 listopada danego roku przysługiwałoby prawo do urlopu w wymiarze 2/12 x 20 lub 26 dni). Podobne reguły odnoszące się do ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego u kolejnego pracodawcy miałyby zastosowanie, gdyby pracownik nawiązał kolejny stosunek pracy w ciągu innego roku kalendarzowego (a więc nie w tym roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy z poprzednim pracodawcą).

Przy ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 k.p. Przewidziane przez ustawodawcę zasady ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego są dla pracownika bardzo korzystne, co wynika z tego, że niepełny kalendarzowy miesiąc pracy należy zaokrąglić w górę do pełnego miesiąca[234]. Gdy-

233 Zgodnie z art. $155^1$ § 2 k.p. pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze wyższym niż wynikający z art. $155^1$ § 1 pkt 1 k.p., u kolejnego pracodawcy przysługuje urlop w odpowiednio niższym wymiarze. W takiej sytuacji łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku kalendarzowym u wszystkich pracodawców.

234 Jeśli ustanie stosunku pracy u pracodawcy dotychczasowego i nawiązanie stosunku pracy u kolejnego pracodawcy następują w tym samym miesiącu kalendarzo-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 88 15.12.2021 09:55:26

by więc pracownik pozostawał w zatrudnieniu np. od 20 września do 19 października miałby prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 2/12 x 20 lub 26 dni. Podobnie niepełny dzień urlopu należy również zaokrąglić w górę do pełnego dnia, jednak wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru urlopu wynikającego z art. 154 § 1 i 2 k.p. Niezwykle korzystną zasadę z punktu widzenia prawa pracownika do wypoczynku przewiduje także § 3 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z tym przepisem wymiar urlopu proporcjonalnego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu w wyższym wymiarze, należy ustalać, uwzględniając właśnie ten wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego.

Konstrukcja urlopu proporcjonalnego jest wykorzystywana także w sytuacji powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po przerwie spowodowanej enumeratywnie wyliczonymi przyczynami (tj. urlopem bezpłatnym; urlopem wychowawczym; odbywaniem zasadniczej służby wojskowej bądź jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego lub ćwiczeń wojskowych; tymczasowym aresztowaniem; odbywaniem kary pozbawienia wolności; nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy), o ile taka przerwa w pracy spowodowana jedną ze wskazanych przyczyn – z zastrzeżeniem dotyczącym urlopu wychowawczego, o czym niżej – trwa co najmniej 1 miesiąc (art. $155^2$ § 1 k.p.). Wystąpienie takich co najmniej 1-miesięcznych przerw w sytuacji, gdy pracownik wraca do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego, uzasadnia, zdaniem ustawodawcy, redukowanie przysługującego takiemu pracownikowi wymiaru urlopu. Przepis art. $155^1$ § 1 pkt 2 k.p., wskazujący na reguły ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego u kolejnego pracodawcy, należy wówczas stosować odpowiednio.

Jeżeli wskazany co najmniej 1-miesięczny okres – poza urlopem wychowawczym – przypada po dniu nabycia przez pracownika prawa

wym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca ma dokonać pracodawca dotychczasowy (art. $155^{2a}$ § 3 k.p.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 89 15.12.2021 09:55:26

do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że wcześniej wykorzystał on urlop w przysługującym mu bądź w większym wymiarze (art. $155^2$ § 2 k.p.). Stosownie do § 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, jeśli okresy nieobecności w pracy wskazane w art. $155^2$ § 1 k.p. obejmują części miesięcy kalendarzowych, przy proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu za miesiąc uważa się łącznie 30 dni.

Jeśli chodzi natomiast o okres urlopu wychowawczego istotne w tym przypadku jest to, czy urlop ten występuje już po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego, czy też urlop wychowawczy występuje przed nabyciem prawa do urlopu wypoczynkowego (na przełomie roku)[235]. W sytuacji pierwszej, gdy okres urlopu wychowawczego przypada już po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, treść art. $155^2$ § 2 k.p. (gdzie ustawodawca pomija urlop wychowawczy) wskazuje, że nie może wówczas dojść do redukcji urlopu wypoczynkowego, gdy pracownik wraca do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego. Powoduje to, że osoba, której z uwagi na urlop wychowawczy nie ma w pracy np. niemal cały rok kalendarzowy, a która rozpoczęła ten urlop już po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego (a więc po 1 stycznia danego roku, kiedy to nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego kolejnego), ma prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy urlop wychowawczy występuje przed nabyciem prawa do urlopu wypoczynkowego (na przełomie roku kalendarzowego) – w takim przypadku w razie powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po przerwie spowodowanej urlopem wychowawczym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym (art. $155^1$ § 1 pkt 2 k.p. stosuje się odpowiednio).

235 Krytycznie co do takiego kryterium różnicowania sytuacji prawnej osób korzystających z urlopu wychowawczego zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 227.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 90 15.12.2021 09:55:26

## 1.4. Zasady prawa urlopowego

Dla stworzenia pracownikowi właściwych warunków do odpoczynku i regeneracji sił psychofizycznych istotne znaczenie mają przepisy, które regulują zasady prawa urlopowego. To, jaki nadaje się im kształt, determinuje bowiem możliwość skutecznej realizacji podstawowego celu urlopu wypoczynkowego. Warto w związku z tym poddać je bliższej analizie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że prawo do urlopu wypoczynkowego ma charakter osobisty i niezbywalny. Niezbywalność tego uprawnienia wynika wprost z art. 152 § 2 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Oznacza to, że pracownik nie może złożyć jednostronnego oświadczenia woli ani zawrzeć z pracodawcą porozumienia, w którym zwalniałby go z obowiązku udzielenia urlopu. Takie oświadczenie lub porozumienie należy uznać za nieważne z mocy prawa, i to nie tylko wtedy, gdy na pracowniku jest wywierana presja, aby zrezygnował z urlopu, ale także wówczas, gdy działa w pełni dobrowolnie, np. zachęcony zapewnieniem mu w zamian świadczenia pieniężnego[236] (taka „zamiana" jest dodatkowo sprzeczna z zasadą urlopu w naturze, o której będzie mowa w dalszych rozważaniach). Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu wypoczynkowego obowiązuje zarówno przy nawiązaniu stosunku pracy, jak i w trakcie jego trwania[237].

Niezbywalnemu prawu pracownika do urlopu wypoczynkowego odpowiada obowiązek pracodawcy jego udzielenia. Udzielenie urlopu stanowi jednostronną czynność pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku wykonywania pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy[238]. Na ogół pracodawca wyraźnie udziela urlopu, w formie pisemnej

236 Warto w tym kontekście przywołać wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r. (III APa 176/05, Lex nr 310405), zgodnie z którym strony, nawiązując stosunek pracy, nie mogą zastrzec, że wynagrodzenie będzie obejmowało ekwiwalent za urlop, bowiem założenie takie prowadziłoby do sytuacji, w której pracownik, już zawierając umowę o pracę, zrzekałby się urlopu i godził na wypłatę ekwiwalentu.

237 Zob. wyrok SN z dnia 7 lutego 1967 r., I PR 53/67, Lex nr 13403.

238 Zob. np. wyrok SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, Lex nr 558190 i wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 91 15.12.2021 09:55:26

lub ustnej, zdarza się jednak, że dokonuje tego w sposób dorozumiany. Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia urlopu (np. urlopu na żądanie), a pozostawia wniosek pracownika bez odpowiedzi[239] lub przyjmuje praktykę, zgodnie z którą samo złożenie wniosku o urlop jest równoznaczne z jego udzieleniem[240].

Od wymogu udzielenia urlopu przez pracodawcę nie ma wyjątków. Oznacza to, że wymóg ten obowiązuje niezależnie od tego, czy chodzi o urlop bieżący, czy zaległy, jego podstawową, planowaną część czy urlop na żądanie[241]. Pracodawca nie może tłumaczyć się z niewykonania obowiązku udzielenia urlopu wypoczynkowego w ten sposób, że pracownik nie chciał skorzystać z urlopu. Aby nie narażać się na odpowiedzialność za wykroczenie przewidziane w art. 282 § 1 pkt 2 k.p., musi on udzielić pracownikowi urlopu. Gdyby pracownik mimo wszystko pojawił się w pracy w terminie, w którym ma przebywać na urlopie, pracodawca powinien odmówić dopuszczenia go do pracy[242]. W przeciwnym razie należałoby przyjąć, że pracownik nie rozpoczął urlopu lub urlop został przerwany[243]. Gdyby natomiast to pracodawca uniemożliwiał pracownikowi korzystanie z urlopu, pracownik mógłby wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o jego udzielenie. W żadnym razie nie byłby on jednak uprawniony do samodzielnego udzielenia sobie urlopu. W literaturze przedmiotu i orzecznictwie słusznie wyklucza się możliwość samowolnego rozpoczęcia przez pracownika urlopu nawet wtedy, gdy pracodawca wbrew prawu mu go nie udziela[244]. Takie działanie pracownika nie stanowi realizacji prawa do urlopu wypoczynko-

239 Zob. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, Lex nr 154232.

240 Wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, Lex nr 2580542.

241 W odniesieniu do urlopu zaległego zob. m.in. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, Lex nr 47769 i wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Lex nr 580233, a jeżeli chodzi o urlop na żądanie – np. wyrok SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, Lex nr 558190.

242 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 244 i przywołane tam orzecznictwo.

243 K. Rączka, Komentarz do art. 161 k.p., Lex, pkt 1.

244 Zob. m.in. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 245, A. Sobczyk, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017, s. 255, a także wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, Lex nr 38492, wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, Lex nr 35834, wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, Lex nr 47769 i wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Lex nr 580233.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 92 15.12.2021 09:55:26

wego. Jego nieobecność w pracy jest nieusprawiedliwiona, co może w konsekwencji prowadzić nawet do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zakazem zrzeczenia się objęte jest nie tylko ogólne prawo do urlopu, lecz także konkretne uprawnienia urlopowe, które pracownik już nabył w związku z pozostawaniem w stosunku pracy, przy czym dotyczy to zarówno urlopu bieżącego (przysługującego za dany rok kalendarzowy), jak i urlopu zaległego, jeżeli pracownik może go jeszcze wykorzystać[245].

Zakaz zrzeczenia się dotyczy również ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Skoro bowiem pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu, nie może zrzec się także świadczenia, które jest surogatem tego uprawnienia[246]. Warto jednak w tym kontekście przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., z którego wynika, że jeżeli pracownik przez zawarcie ugody unika ewentualnych poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, rezygnując z ekwiwalentu za urlop, uzyskuje jednocześnie konkretne i istotne korzyści (także majątkowe), a to oznacza, że „zamienia" on niejako prawo do ekwiwalentu za urlop na inne korzyści majątkowe, a nie zrzeka się ekwiwalentu, co skutkowałoby sprzecznością ugody z prawem[247]. W doktrynie słusznie zgłasza się zastrzeżenia do tego wyroku[248]. Nie uwzględnia on bowiem tego, że ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop podlega analogicznej ochronie jak wynagrodzenie za pracę[249] i co za tym idzie – znajduje do niego zastosowanie art. 84 k.p. przewidujący zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia czy przeniesienia tego prawa na inną osobę. Orzeczenie to nie bierze także pod uwagę art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, który według orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym w razie ustania sto-

245 Wyrok SN z dnia 7 lutego 1967 r., I PR 53/67, Lex nr 13403.
246 Wyrok SN z dnia 10 października 1980 r., I PRN 100/80, Lex nr 14555.
247 I PRN 106/81, Lex nr 13531.
248 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 152 k.p., Lex, pkt 2.
249 Zob. np. wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, Lex nr 12663 i wyrok SN z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, Lex nr 360049.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 93 15.12.2021 09:55:26

sunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop[250].

Ważną zasadą prawa urlopowego jest zasada corocznego urlopu wprost wyrażona w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 152 § 1 i 161 k.p. Ostatni z wymienionych przepisów zobowiązuje pracodawcę do udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Chodzi o to, aby uniknąć sytuacji, w której pracownik świadczyłby pracę przez kilka lat bez dłuższej przerwy od pracy pozwalającej mu na odpoczynek i regenerację sił psychofizycznych. Mogłoby to bowiem prowadzić do takiego przepracowania i zmęczenia pracownika, że wpływałoby to zapewne negatywnie na jego zdrowie, obniżało poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, zwiększało ryzyko wypadków i zagrażało życiu samego pracownika oraz jego współpracowników.

Zasada corocznego urlopu nie ma charakteru bezwzględnego. Zdarzają się bowiem sytuacje, kiedy urlop wypoczynkowy nie może zostać wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Dopuszczalne jest wówczas jego przeniesienie na kolejny rok kalendarzowy. Kodeks pracy wyróżnia kilka takich przypadków.

Artykuł 164 k.p. przewiduje możliwość przesunięcia terminu urlopu. Jeżeli z inicjatywą w tej sprawie występuje pracownik, powinien on uzasadnić wniosek, podając „ważne przyczyny". Chodzi tutaj o takie okoliczności, które uniemożliwiają mu skorzystanie z urlopu w pierwotnie określonym terminie. Jako przykład może posłużyć choroba osoby bliskiej i konieczność sprawowania nad nią opieki. Przesunięcia terminu urlopu nie uzasadnia natomiast chęć udziału w strajku głodowym[251]. Niezależnie jednak od wagi podawanych przyczyn pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika. Rozwiązanie to nie do końca przekonuje. Okazuje się bowiem, że pracodawca dysponuje swobodą podjęcia decyzji przesądzającej o możliwości lub niemożliwości skorzystania z urlopu zgodnie

250 Zob. C-350/06, Lex nr 469626, pkt 62 i wyrok TS UE z dnia 20 lipca 2016 r. w sprawie *Hans Maschek v. Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, Lex nr 2072155, pkt 30, 31 i 40.

251 Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, Lex nr 33483.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 94 15.12.2021 09:55:26

z jego celem. Mając to na względzie, w doktrynie proponuje się przyjęcie interpretacji – opartej na analogii do art. 163 § 1 k.p. – według której pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, jeżeli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego toku pracy[252].

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić także z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, o ile nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Zastosowanie w art. 164 § 2 k.p. klauzuli generalnej (podobnie zresztą jak w § 1) jest z jednej strony zrozumiałe – sytuacje wymagające przesunięcia terminu urlopu mogą być tak różne (np. potrzeba usunięcia awarii, niezdolność do pracy z powodu choroby znacznej części pracowników), że trudno byłoby je wyczerpująco wymienić w przepisie prawnym. Wyjątkowość, sporadyczność takich sytuacji podkreśla przewidziany w przepisie wymóg, aby potrzeby pracodawcy uzasadniające przesunięcie terminu urlopu miały szczególny charakter. Z drugiej strony otwarte pozostaje pytanie, czy użycie klauzuli generalnej nie daje jednak pracodawcy zbyt dużej swobody w zakresie decydowania o przesunięciu terminu urlopu, który, jak już zauważono, ma istotne znaczenie z punktu widzenia skutecznej realizacji jego celu. Wątpliwości w tym zakresie nie do końca usuwa możliwość poddania decyzji pracodawcy weryfikacji przez sąd pracy.

Kodeks pracy przewiduje nie tylko fakultatywną, ale także obligatoryjną zmianę terminu urlopu, niezależną od woli stron[253]. Pracodawca ma obowiązek przesunąć urlop, jeżeli pracownik nie może go rozpocząć w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy[254]. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy,

252 K. Jaśkowski, Komentarz do art. 164 k.p., Lex 2021, pkt 2.

253 Zob. np. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, Lex nr 46316, wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509 i wyrok SN z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Lex nr 1746567.

254 Jak stwierdził SN w wyroku z dnia 7 lutego 2001 r. (I PKN 240/00, Lex nr 47528), dla powstania po stronie pracodawcy obowiązku przesunięcia terminu rozpoczęcia przez pracownika urlopu wystarczające jest już samo powzięcie przez niego wiadomości o istnieniu przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność pracownika w pracy, natomiast pracownik nie ma obowiązku występowania w tej sprawie z wnioskiem do pracodawcy.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 95 15.12.2021 09:55:26

które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy). Artykuł 165 k.p. zawiera przykładowy katalog przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, który obejmuje: czasową niezdolność do pracy wskutek choroby, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, powołanie na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienie się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy i urlop macierzyński, a na podstawie art. $182^{1g}$ i $182^{3}$ § 3 k.p. uzupełnia go urlop rodzicielski i ojcowski. W przypadku, gdy któraś z wymienionych wyżej przyczyn wystąpi już po rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, następuje przerwanie urlopu, a pracodawca ma obowiązek jego udzielenia w późniejszym terminie (art. 166 k.p.).

Do przerwania urlopu i przesunięcia terminu niewykorzystanej części dochodzi także na skutek odwołania pracownika z urlopu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Odwołanie następuje poprzez złożenie przez pracodawcę jednoznacznego oświadczenia woli w sposób pozwalający pracownikowi zapoznać się z jego treścią (art. 167 § 1 w zw. z art. 300 k.p. i art. 61 k.c.)[255]. Pracodawca może złożyć takie oświadczenie tylko wówczas, gdy obecności pracownika w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Tytułem przykładu można tutaj wskazać konieczność usunięcia awarii danego urządzenia, niespodziewaną kontrolę dotyczącą stanowiska pracy danego pracownika, niezapowiedziany przyjazd delegacji zagranicznej czy zmianę terminu rozprawy sądowej, w której pracownik reprezentuje pracodawcę[256]. Odwołanie pracownika z urlopu nie może na-

255 Wymogu tego nie spełnia wysłanie przez pracodawcę wiadomości na prywatną skrzynkę mailową pracownika, zwłaszcza gdy takiego środka komunikacji nie stosowano wcześniej między stronami stosunku pracy. Zob. wyrok SN z dnia 8 marca 2017 r., II PK 26/16, Lex nr 2270901.

256 M. Nałęcz, Komentarz do art. 167 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2013, s. 531. Podobnie A. Kosut, Komentarz do art. 167 k.p., s. 1260.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 96 15.12.2021 09:55:26

tomiast nastąpić w celu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę[257]. Warto także zauważyć, że pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu[258]. Ogranicza to – przynajmniej w pewnym zakresie – stosowanie tej instytucji w praktyce.

Urlop niewykorzystany w pierwotnym terminie (ustalonym po porozumieniu z pracownikiem lub w planie urlopów, o czym będzie mowa w dalszych rozważaniach) staje się urlopem zaległym. Co istotne, zgodnie z art. 168 k.p. pracodawca ma udzielić zaległego urlopu najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Z literalnego brzmienia przytoczonego przepisu wynika, że wystarczy, jeżeli pracownik rozpocznie urlop w dniu 30 września, nie musi go przed upływem tego terminu w całości wykorzystać (nie ma przeszkód, aby korzystanie z zaległego urlopu było kontynuowane w październiku)[259].

Niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku udzielenia zaległego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego nie oznacza, że pracownik traci do niego prawo[260]. Nie jest on wprawdzie wówczas uprawniony do rozpoczęcia urlopu bez zgody pracodawcy, o czym wspomniano już wyżej, niemniej jednak może sądownie dochodzić udzielenia urlopu do czasu przedawnienia roszczenia o ten urlop[261]. Podobnie jak inne roszczenia ze stosunku pracy roszczenie o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem 3 lat, licząc od dnia, w którym roszczenie to stało się wymagal-

257 Uchwała SN z dnia 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, Lex nr 12116.

258 Chodzi tutaj o koszty, których pracownik by nie poniósł, gdyby nie został odwołany z urlopu. Jeżeli jednak odwołanie jest niezgodne z prawem, pracownik może dochodzić roszczeń na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego. Szerzej na ten temat zob. np. Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 167 k.p., Lex, pkt 7 i A. Kosut, Komentarz do art. 167 k.p., s. 1262–1263.

259 Podobnie m.in. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 168 k.p., Lex 2021, pkt 1 i A. Kosut, Komentarz do art. 168 k.p., s. 1288.

260 Jest to stanowisko dominujące w doktrynie, choć nie jedyne. Inne zapatrywanie w tej kwestii prezentuje A. Sobczyk, Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe, MPP 2017, nr 5, s. 251–255. Z poglądami przedstawionymi przez A. Sobczyka w przedmiocie urlopu zaległego polemizuje M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 269–271.

261 K. Jaśkowski, Komentarz do art. 168 k.p., Lex 2021, pkt 5.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 97 15.12.2021 09:55:26

ne[262], czyli rozpoczęcie biegu tego terminu następuje najpóźniej z końcem września roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy[263].

Upływ okresu przedawnienia powoduje, że pracownik nie może już skutecznie dochodzić przed sądem pracy udzielenia zaległego urlopu. Obowiązek spoczywający w tym zakresie na pracodawcy przekształca się wówczas w zobowiązanie naturalne. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby pracodawca mimo to udzielił pracownikowi zaległego urlopu[264].

Dokonując oceny sposobu uregulowania zasady corocznego urlopu wypoczynkowego, należy stwierdzić, że o ile oczywista wydaje się potrzeba uwzględnienia sytuacji wyjątkowych niepozwalających na wykorzystanie urlopu w roku nabycia do niego prawa, o tyle należałoby się zastanowić, czy przepisy nie umożliwiają jednak zbyt częstego odstępowania od tej zasady. Z tej perspektywy wątpliwości budzi „brak konkretnego układu warunkującego instytucję urlopu zaległego"[265] i co za tym idzie – pozostawienie pracodawcy swobody decydowania o przeniesieniu urlopu na kolejny rok kalendarzowy. Co więcej, wobec braku skutecznych gwarancji przestrzegania analizowanej zasady zdarza się, że urlop wypoczynkowy nie jest wykorzystywany w roku nabycia do niego prawa nie tylko w przypadkach, które zgodnie z Kodeksem pracy uzasadniają przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy, ale często w oderwaniu od tych przypadków[266]. W efekcie następuje swoiste

262 Warto jednak zauważyć, że zgodnie z art. $293^1$ k.p. bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

263 Por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00, Lex nr 57134, który dotyczy art. 168 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 232, poz. 1378), a polegającą na przesunięciu ostatecznego terminu udzielenia zaległego urlopu z końca pierwszego kwartału na dzień 30 września następnego roku kalendarzowego.

264 Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, Lex nr 509048.

265 Z. Góral, Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy, s. 1121–1122.

266 Na tej podstawie w doktrynie wyróżniono „prawidłowy" i „nieprawidłowy" urlop zaległy. Tak A. Sobczyk, Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe, s. 251–255.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 98 15.12.2021 09:55:26

„kumulowanie" zaległego urlopu wypoczynkowego. Taka praktyka jest całkowicie sprzeczna z celem, jakiemu przyświeca urlop.

Z punktu widzenia celu urlopu zastrzeżenia może budzić również wyznaczenie najpóźniejszego terminu udzielenia zaległego urlopu na 30 września następnego roku kalendarzowego. Z jednej strony zmiana, jaką wprowadzono w tym zakresie z początkiem 2012 r. (dzień 30 września zastąpił wówczas 31 marca)[267], była uzasadniana częstymi zaległościami urlopowymi wynikającymi ze stosunkowo krótkiego, trzymiesięcznego terminu na wykorzystanie przez pracowników zaległego urlopu, dezorganizacją pracy związaną z koniecznością udzielenia wszystkim pracownikom zaległych urlopów do 31 marca następnego roku (w ciągu trzech miesięcy), a także stworzeniem pracownikom warunków do korzystniejszego wykorzystania urlopu za poprzedni rok i możliwego zorganizowania wypoczynku w okresie wiosennym i letnim[268]. Z drugiej strony jednak przesunięcie ostatecznego terminu udzielenia zaległego urlopu na 30 września następnego roku kalendarzowego może mieć w skrajnej sytuacji ten skutek, że pracownik nie skorzysta z urlopu przez prawie dwa lata[269].

Analogiczne, a nawet większe, wątpliwości można mieć w przypadku jeszcze późniejszego korzystania z zaległego urlopu wypoczynkowego – np. pod koniec trzyletniego okresu przedawnienia roszczenia o udzielenie zaległego urlopu. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE, z którego wynika, że przeniesienie urlopu nie powinno wykraczać poza pewne granice czasowe, bowiem po ich przekroczeniu urlop „jest pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku"[270].

267 Zob. przypis 263.

268 Zob. uzasadnienie rządowego projektu ustawy o redukcji niektórych obowiązków dla obywateli i przedsiębiorców zgłoszonego w dniu 18 lipca 2011 r. (nr druku 4461).

269 W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, zgodnie z którym „zmiana art. 168 KP, polegająca na przesunięciu terminu udzielenia urlopu zaległego z marca na wrzesień, była w sposób oczywisty błędna. Zerwała bowiem związek pomiędzy pracą a wypoczynkiem w sposób zbyt znaczny i nieproporcjonalny do potrzeb". Tak A. Sobczyk, Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe, s. 253. Zob. też A. Kosut, Komentarz do art. 168 k.p., s. 1285–1286 i J. Piątkowski, Urlopy pracownicze, s. 780.

270 Zob. C-214/10, Lex nr 1027016, pkt 33.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 99 15.12.2021 09:55:26

W świetle zasygnalizowanych wad obowiązującej regulacji uzasadnione wydaje się rozważenie wprowadzenia zmian do Kodeksu pracy, które zmierzałyby do ograniczenia przypadków dopuszczalnego przenoszenia urlopu na kolejny rok kalendarzowy do niezbędnego minimum i skuteczniej gwarantowałyby przestrzeganie zasady corocznego urlopu. W odniesieniu do tego drugiego aspektu w literaturze przedmiotu proponuje się np. przyznanie pracownikowi uprawnienia do wskazania terminu urlopu zaległego, jeżeli przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub termin urlopu w ogóle nie został wyznaczony, czy przyjęcie zasady udzielania urlopu zaległego w wyższym wymiarze od pozostałej do wykorzystania części urlopu z wcześniejszego roku[271].

Dla skutecznej realizacji głównego celu urlopu wypoczynkowego istotne jest, aby urlop był nie tylko coroczny, lecz także nieprzerwany. Taki wymóg przewiduje art. 152 § 1 k.p.

Za optymalną należy uznać sytuację, w której pracownik wykorzystuje urlop w danym roku kalendarzowym jednorazowo w pełnym wymiarze, jaki mu przysługuje, bez dokonywania podziału urlopu na części i jego przerywania. Kodeks pracy dopuszcza jednak możliwość podziału urlopu na części na wniosek pracownika, zastrzegając jednocześnie, że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 k.p.). Zastrzeżenie to wynika zapewne z tego, że zbyt daleko idące rozdrobnienie urlopu mogłoby utrudniać, a nawet uniemożliwiać osiągnięcie jego celu. Warto jednak podkreślić, że pracownik nie musi uzasadniać wniosku, więc poza koniecznością zastosowania się do wskazanego wyżej wymogu przysługuje mu szeroki zakres swobody co do występowania z inicjatywą podziału urlopu na części. Ostateczną decyzję podejmuje jednak w tej kwestii pracodawca, który nie jest związany wnioskiem pracownika.

W doktrynie zasadę urlopu nieprzerwanego utożsamia się nie tylko z ograniczeniem dopuszczalności dzielenia urlopu na części, ale także ze stworzeniem pracownikowi możliwości jego niezakłóconego wy-

271 Tak M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 272.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 100 15.12.2021 09:55:26

korzystania zgodnie z celem, jaki mu przyświeca[272]. Ten ostatni aspekt wiąże się z wyodrębnianą niekiedy zasadą spokoju urlopowego[273], która ma jednak szerszy zakres odniesienia[274].

Jest oczywiste, że w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownik nie może świadczyć pracy u pracodawcy, który udzielił tego urlopu, nawet w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Byłoby to sprzeczne z istotą urlopu. Pracownik nie przebywałby wówczas tak naprawdę na urlopie, a za wykonaną pracę przysługiwałoby mu wynagrodzenie. Warto jednak zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 marca 2017 r. przyjął, iż wykonywanie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest świadczeniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego[275].

Za naruszające zasadę urlopu nieprzerwanego (zasadę spokoju urlopowego) uznaje się nie tylko polecenie pracownikowi wykonywania pracy, ale także zobowiązanie go do pozostawania w gotowości do jej świadczenia czy oczekiwania na wezwanie pracodawcy (telefoniczne, mailowe czy inne)[276]. Biorąc pod uwagę postęp technologiczny, ryzyko zakłócania urlopu w ten sposób jest coraz większe.

Przy takim ujęciu zasady urlopu nieprzerwanego nasuwa się wątpliwość, jak pogodzić niezakłócone korzystanie przez pracownika z urlopu wypoczynkowego z prawem pracodawcy do jego odwołania z tego urlopu. Nie sposób przecież zaakceptować interpretacji, że pracodawca jest uprawniony do odwołania pracownika z urlopu, ale uprawnienia

272 Tamże, s. 246–260. Podobnie np. A. Kosut, Komentarz do art. 167, s. 1259.

273 Zob. A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, Warszawa 2015, s. 247, M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 260–264 i A. Kosut, Komentarz do art. 167, s. 1259.

274 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 260–264. W literaturze przedmiotu wymienia się trzy podstawowe czynniki warunkujące spokój urlopowy: gwarancja wypłaty na rzecz pracownika świadczeń urlopowych, gwarancja stabilizacji stosunku pracy (art. 41 k.p.) oraz rygorystyczne określenie przesłanek odwołania pracownika z urlopu. Tak A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, s. 247–248.

275 I PK 130/16, Lex nr 2297411.

276 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 250. Zob. też wyrok SN z dnia 23 marca 2017 r., I PK 130/16, Lex nr 2297411.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 101 15.12.2021 09:55:26

tego nie może realizować ze względu na zasadę urlopu nieprzerwanego (zasadę spokoju urlopowego). Taka wykładnia oznaczałaby pozbawienie przepisu art. 167 k.p. jakiegokolwiek znaczenia normatywnego. W tym kontekście za bardziej przekonujące należy uznać zapatrywanie, zgodnie z którym pracodawca nie ma wprawdzie prawa do informacji dotyczących np. tego, gdzie i jak pracownik będzie spędzał urlop, niemniej jednak może żądać od pracownika danych kontaktowych pozwalających na skontaktowanie się z nim w trakcie urlopu w przypadku zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie. Dotyczy to zwłaszcza pracownika zajmującego stanowisko kluczowe dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Jak się wydaje, wskazane uprawnienie pracodawcy wynika instrumentalnie z samego prawa do odwołania pracownika z urlopu, choć jego podstawę materialnoprawną można widzieć także w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który stanowi o obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy[277], oraz w art. $22^1$ k.p., z którego zdaje się wynikać, że pracodawca jest uprawniony do żądania danych kontaktowych nie tylko od kandydata na pracownika, lecz także od pracownika (art. $22^1$ § 3 w zw. z § 1 k.p.).

Poza leżącymi u podstaw odwołania okolicznościami nieprzewidzianymi w chwili rozpoczynania urlopu, a wymagającymi obecności pracownika w zakładzie, mogą wystąpić również inne sytuacje, które z mocy prawa powodują przerwanie urlopu z powodu niemożliwości kontynuowania odpoczynku. Jak wskazano już wyżej w kontekście analizy art. 166 k.p., należą do nich: czasowa niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, jego odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, odbywanie ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienie terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy i rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego (art. $182^{1g}$ k.p.) lub ojcowskiego (art. $182^3$ § 3 k.p.). Wymienione przypadki też usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy, ale mają inne przeznaczenie niż odpoczynek i z tego względu przerywają urlop

277 Zastrzega się jednak równocześnie, że chodzi tutaj o zupełnie wyjątkowe sytuacje. Tak K. Jaśkowski, Komentarz do art. 167 k.p., Lex 2021, pkt 2.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 102 15.12.2021 09:55:26

wypoczynkowy. Przerwa w urlopie trwa tak długo, jak długo występują powyższe okoliczności. Jak wynika z art. 166 k.p., część urlopu niewykorzystaną ze wskazanych przyczyn pracodawca ma obowiązek udzielić w późniejszym terminie.

Jeszcze innym rozwiązaniem przewidzianym w Kodeksie pracy, które może przyczyniać się do podziału urlopu wypoczynkowego, jest urlop na żądanie. Będzie o nim mowa w dalszych rozważaniach[278]. W tym miejscu warto jednak zwrócić uwagę na możliwe trudności w rozróżnieniu urlopu na żądanie i urlopu dzielonego na podstawie art. 162 k.p.[279] W praktyce bowiem pracodawca może mieć poważne problemy z właściwą kwalifikacją wniosku pracownika o udzielenie kilku dni urlopu w konkretnym terminie, o ile pracownik sam we wniosku nie zaznaczy, o jaki urlop mu chodzi.

Poważnym mankamentem regulacji dotyczącej zasady urlopu nieprzerwanego są niedostatecznie określone sankcje za jej naruszanie. Pracodawca, który bez wniosku pracownika udziela mu urlopu w niepełnym wymiarze, *de facto* bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu w rozumieniu art. 282 § 1 pkt 2 k.p. i w związku z tym może zostać pociągnięty do odpowiedzialności wykroczeniowej. Trudno uznać to jednak za wystarczającą sankcję za nierespektowanie zasady urlopu nieprzerwanego, zwłaszcza że nałożenie kary grzywny jest możliwe tylko do czasu ewentualnego uzupełnienia przez pracodawcę wymiaru urlopu (poprzez udzielenie pracownikowi części urlopu brakującej do pełnego wymiaru).

W nauce prawa pracy próbuje się znaleźć dodatkowe środki służące zapewnieniu przestrzegania przez pracodawcę zasady urlopu nieprzerwanego. *De lege lata* proponuje się np., aby pracownik dochodził sądownie odszkodowania na zasadach ogólnych prawa cywilnego[280] lub występował z roszczeniami przysługującymi z tytułu naruszenia dóbr osobistych, do których zalicza się zarówno zdrowie, jak i sam od-

278 E. Chmielek-Łubińska, Urlop na żądanie pracownika, PiZS 2003, nr 3, s. 27.

279 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 193.

280 Zob. A. Wypych-Żywicka, Komentarz do art. 162 k.p., w: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, M. Zieleniecki, Kodeks pracy. Komentarz, Gdynia 2004, Lex, pkt 3.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 103 15.12.2021 09:55:26

poczynek[281]. Środki te nie do końca można uznać za adekwatne do przypadków nieprzestrzegania zasady urlopu nieprzerwanego, dlatego należałoby, jak się wydaje, wprowadzić rozwiązania, które skuteczniej zapewniłyby respektowanie omawianej zasady. W literaturze przedmiotu zgłaszany jest np. postulat przyznania pracownikowi roszczenia o odszkodowanie, które powinno zostać ustalone w wysokości zdecydowanie wyższej niż wartość świadczenia urlopowego przysługującego pracownikowi[282].

Kolejną zasadę prawa urlopowego stanowi zasada planowania urlopu wypoczynkowego. Jej istota sprowadza się do tego, że korzystanie z urlopu wymaga jego wcześniejszego zaplanowania. Następuje to albo w trybie indywidualnym (po porozumieniu z poszczególnymi pracownikami), albo poprzez sporządzenie planu urlopów. Udzielenie urlopu po porozumieniu z poszczególnymi pracownikami nie oznacza obowiązku faktycznego zawarcia z nimi porozumienia, lecz jedynie zapoznania się z ich indywidualnymi preferencjami w tym przedmiocie[283].

Jeżeli chodzi o plan urlopów, dostrzegalna jest tendencja do stopniowego osłabiania jego znaczenia na gruncie prawa, a w konsekwencji również w praktyce. Przejawem tej tendencji są przede wszystkim zmiany dotyczące zakresu podmiotowego obowiązku sporządzania planu urlopów oraz roli, jaką w procesie ustalania planu przypisuje się zakładowej organizacji związkowej. O ile przed nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r. obowiązek sporządzenia planu urlopów spoczywał na każdym pracodawcy, o tyle obecnie tylko na pracodawcy, u którego działa zakładowa organizacja związkowa[284]. Nawet wówczas

281 S. Koczur, Faktyczne możliwości realizacji pracowniczego prawa do nieprzerwanego wypoczynku, MPP 2015, nr 9, s. 465.

282 Tamże, s. 466–467. Poza tym autor rozważa objęcie pracodawcy odpowiedzialnością karną za pozbawienie pracownika możliwości skorzystania z 14 dni kalendarzowych nieprzerwanego wypoczynku, ewentualnie przedłużenie wymiaru urlopu o tyle dni, ilu brakuje do stworzenia pracownikowi wskazanej wyżej możliwości.

283 Podobnie np. K. Rączka, Komentarz do art. 163 k.p., Lex, pkt 5. Odmiennie A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów, PiZS 2003, nr 5, s. 35–36.

284 Warto w tym kontekście przywołać dane Głównego Urzędu Statystycznego. W 2018 r. działało w całej Polsce tylko 9,8 tys. zakładowych organizacji związkowych i 2,4 tys. międzyzakładowych organizacji związkowych. Tak Partnerzy



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 104 15.12.2021 09:55:27

jednak organizacja związkowa może wyrazić zgodę na nieustalanie planu. Jeżeli plan urlopów jest wydawany, w procedurze jego sporządzania nie uczestniczy już organizacja związkowa. W przeciwieństwie bowiem do stanu prawnego obowiązującego przed wspomnianą nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r., kiedy to zakładowa organizacja związkowa była uprawniona do uzgodnienia planu urlopów, *de lege lata* pracodawca sam sporządza plan, który następnie jest podawany do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty.

Na tle regulacji dotyczącej planu urlopów pojawia się kilka wątpliwości. Brakuje np. przepisu wskazującego, do kiedy należy ustalić plan urlopów. Wydaje się, że plan ten powinien być sporządzony przed zakończeniem roku kalendarzowego poprzedzającego rok, na który urlopy są planowane[285]. Pracownik może być bowiem zainteresowany skorzystaniem z urlopu wypoczynkowego wraz z nabyciem lub w krótkim czasie po nabyciu do niego prawa w dniu 1 stycznia (np. w związku z feriami zimowymi dzieci), a powinien z pewnym wyprzedzeniem wiedzieć o udzieleniu mu urlopu. Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu, ma to szczególne znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy termin udzielenia urlopu jest inny od tego, który zaproponował pracownik[286]. Problem na tyle wczesnego informowania pracownika o udzieleniu mu urlopu, aby mógł on się do niego przygotować nie dotyczy zresztą tylko planu urlopów, a ma charakter bardziej powszechny. *De lege lata* nie obowiązuje już regulacja, w myśl której pracownik miał być zawiadamiany o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego

dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne), Informacja sygnalna – 27.08.2019 r., Departament Badań Społecznych i Urząd Statystyczny w Krakowie (A. Auriga-Borówko, A. Fediuk, K. Goś-Wójcicka, T. Sekuła), https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html (dostęp: 18.09.2021 r.).

285 Podobnie m.in. T. Nycz, Planowanie urlopów wypoczynkowych, PiZS 1999, nr 6, s. 26.

286 M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf i K. Rączka, Warszawa 2021, s. 790.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 105 15.12.2021 09:55:27

rozpoczęcia[287]. W obecnym stanie prawnym nie można zatem wykluczyć, że pracownik stosunkowo późno będzie dowiadywał się o udzieleniu mu urlopu. Może to mieć negatywny wpływ na skuteczną realizację celu urlopu.

W doktrynie nie ma zgodności poglądów co do tego, czy konieczne jest sporządzenie tylko jednego planu urlopów obejmującego cały rok kalendarzowy, czy planów może być kilka na krótsze okresy, np. półroczne czy kwartalne. Z jednej strony podkreśla się, że dzięki kilku planom urlopów na dany rok kalendarzowy można ograniczyć konieczność korygowania planów czy potencjalnie zapewnić lepszą współpracę z poszczególnymi pracownikami w zakresie wyrażenia przez nich własnych preferencji co do terminu urlopu[288]. Z drugiej strony jednak nie bez racji zwraca się uwagę na mankamenty powyższego stanowiska – możliwe ryzyko zbytniego rozdrobnienia planów urlopów i w konsekwencji wypaczenia instytucji planowania urlopów wypoczynkowych[289] – a także naturę planu urlopów, jego ochronny i informacyjny cel[290] oraz użycie w Kodeksie pracy określenia „plan urlopów" w liczbie pojedynczej[291].

Inna kwestia sporna dotyczy charakteru prawnego planu urlopów. Z przepisu art. 163 § 1 k.p. stanowiącego o urlopach udzielanych zgodnie z planem urlopów wyprowadza się niekiedy wniosek o konieczności złożenia przez pracodawcę dodatkowego oświadczenia o udzieleniu urlopu, zanim pracownik zacznie z niego korzystać w terminie określonym w planie urlopów[292]. Taką interpretację przyjmuje się też niejedno-

287 Zob. art. 163 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym do końca 1996 r. Regulację tę uchylił art. 1 pkt 152 lit. b ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.

288 M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System, s. 789. Zob. też K. Rączka, Komentarz do art. 163 k.p., Lex, pkt 1 i K. Jaśkowski, Komentarz do art. 163 k.p., Lex 2021, pkt 4.

289 T. Nycz, Planowanie urlopów wypoczynkowych, s. 27–28.

290 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 190.

291 T. Nycz, Planowanie urlopów wypoczynkowych, s. 27 i J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 190.

292 L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2017, s. 185. Zob. też Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 163 k.p., Lex, pkt 11.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 106 15.12.2021 09:55:27

krotnie w praktyce. W konsekwencji do momentu złożenia przez pracodawcę wspomnianego oświadczenia pracownik pozostaje w niepewności co do tego, kiedy rzeczywiście będzie korzystał z urlopu (tymczasem sugerując się terminem wskazanym w planie urlopów, może on wcześniej podjąć określone działania w celu przygotowania urlopu). Mając to na względzie, bardziej przekonujące wydaje się stanowisko, według którego pracownik może rozpocząć korzystanie z urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym w planie urlopów bez potrzeby oczekiwania na uzyskanie potwierdzenia terminu urlopu (jego udzielenie) przez pracodawcę[293].

Udzielenie urlopu w trybie indywidualnym (po porozumieniu z poszczególnymi pracownikami), a także poprzez ustalenie planu urlopów wymaga określenia terminu korzystania z omawianego prawa. Kodeks pracy przewiduje w tym zakresie współdziałanie pracodawcy z pracownikami. Jak wynika z przepisów art. 163 k.p., pracodawca ma brać pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Warto zauważyć, że wpływ poszczególnych pracowników na określenie terminu korzystania przez nich z urlopu wypoczynkowego jest istotny z punktu widzenia skutecznej realizacji celu tego urlopu. Problem polega jednak na tym, że pogodzenie indywidualnych preferencji pracowników i potrzeby zapewnienia niezakłóconego przebiegu procesu pracy nie zawsze jest możliwe. W takiej sytuacji ostateczną decyzję pozostawia się pracodawcy, który, co zrozumiałe, stawia sprawną organizację procesu świadczenia pracy na pierwszym miejscu[294]. W żadnym razie nie powinien on jednak ignorować indywidualnych preferencji poszczególnych pracowników, jeżeli ich uwzględnieniu nie stoją na przeszkodzie obiektywnie poważne trudności i zagrożenia dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy[295].

293 Podobnie m.in. T. Nycz, Planowanie urlopów wypoczynkowych, s. 28, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 163 k.p., Lex 2021, pkt 5, K. Rączka, Komentarz do art. 163 k.p., Lex, pkt 6 i J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 190.

294 M. Latos-Miłkowska, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013, s. 149.

295 Zob. m.in. M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System, s. 787, a także wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, Lex nr 47769 i wyrok SN z dnia



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 107 15.12.2021 09:55:27

Jak się wydaje, pracodawca ma decydujący głos także przy wyznaczaniu terminu urlopu zaległego. Rozporządzenie urlopowe stanowi wprawdzie o terminie uzgodnionym z pracownikiem (§ 5), co wskazywałoby na to, że „nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy”[296], niemniej jednak w przypadku niewypracowania wspólnego stanowiska pracodawca powinien sam określić termin urlopu zaległego jako podmiot odpowiedzialny za jego udzielenie najpóźniej do 30 września[297]. Stawia go to w uprzywilejowanej pozycji wobec pracownika, ale przyjęcie odmiennej interpretacji oznaczałoby, że pracownik może zablokować udzielenie urlopu, nie wyrażając zgody na zaproponowany przez pracodawcę termin, a konsekwencje tego ponosi pracodawca[298]. *De lege ferenda* należałoby jednak rozważyć interwencję ustawodawcy i zastanowić się nad przyznaniem pracownikowi prawa do wyznaczenia terminu urlopu zaległego, zwłaszcza gdy do przeniesienia urlopu na kolejny rok kalendarzowy dochodzi z inicjatywy pracodawcy.

Warto w tym miejscu wspomnieć także o szczególnej regulacji przyjętej w związku z pandemią koronawirusa. Zgodnie z art. 15gc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika

12 sierpnia 2004 r., III PK 32/04, Lex nr 121149. Odmiennie np. wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, Lex nr 35834.

296 Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509.

297 Podobnie A. Kosut, Komentarz do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w: Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 174. Zapatrywanie to potwierdza wyrok z dnia 24 stycznia 2006 r. (I PK 124/05, Lex nr 214273), w którym Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

298 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 163 k.p., Lex, pkt 13.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 108 15.12.2021 09:55:27

i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać[299]. Wynika z tego, że w okolicznościach wskazanych w przytoczonym przepisie (obowiązywanie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19) pracodawca może w pewnym zakresie odejść od regulacji powszechnej zawartej w Kodeksie pracy i rozporządzeniu urlopowym. Wbrew jednak temu, co zdaje się sugerować treść art. 15gc wskazanej ustawy, różnica nie polega na przyznaniu pracodawcy uprawnienia do samodzielnego wyznaczenia terminu wykorzystania 30 dni zaległego urlopu. Jak zauważono przecież wyżej, i bez tej regulacji pracodawca ma decydujący głos przy ustalaniu tego terminu, gdy nie jest w stanie wypracować z pracownikiem wspólnego stanowiska. Odstępstwo od regulacji powszechnej sprowadza się tak naprawdę do możliwości pominięcia planu urlopów i braku obowiązku podjęcia próby uzgodnienia z pracownikiem terminu udzielenia 30 dni zaległego urlopu przed ostatecznym wskazaniem tego terminu przez pracodawcę[300].

Odmienne od powyższych reguły ustalania terminu dotyczą części urlopu wypoczynkowego określanej mianem urlopu na żądanie, a wprowadzonej do Kodeksu pracy nowelizacją z dnia 26 lipca 2002 r.[301] W przypadku urlopu na żądanie to pracownik wskazuje pracodawcy termin, w jakim ten jest obowiązany udzielić mu nie więcej niż 4 dni urlopu w roku kalendarzowym (niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy)[302], przy czym pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia (art. $167^2$ i $167^3$ k.p.).

299 Tekst jednolity: Dz.U. poz. 1842 ze zm.

300 W doktrynie słusznie zgłasza się szereg zastrzeżeń do tej regulacji. Zob. np. A. Przybyłowicz, Komentarz do art. 15gc, w: Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID–19. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 218–223.

301 Zob. art. 1 pkt 37 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nowelizacja w tym punkcie weszła w życie w dniu 1 stycznia 2003 r.

302 Z tego też względu urlop na żądanie nie jest objęty planem urlopów.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 109 15.12.2021 09:55:27

W kontekście ostatniej z poczynionych uwag należy wskazać, że najlepiej byłoby, gdyby pracownik składał wniosek o urlop na tyle wcześnie, aby pracodawca mógł podjąć działania zapewniające niezakłócony przebieg procesu pracy pomimo nieobecności pracownika w pracy[303]. Jeżeli złożenie wniosku nie jest możliwe ze znacznym wyprzedzeniem, pracownik ma zgłosić żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Początkowo uznawano, że pracownik powinien wystąpić z wnioskiem „do końca dnia (kalendarzowego) jego rozpoczęcia, a więc nawet już po upływie tych godzin, w których miał pracować albo do końca swojej dniówki roboczej lub do końca godzin pracy zakładu w dniu kalendarzowym rozpoczęcia wykorzystywania urlopu"[304]. Po pewnym czasie interpretacja przepisu uległa jednak zmianie. Obecnie uważa się, że żądanie udzielenia urlopu powinno być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy[305]. Pogląd ten jest przyjmowany zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze, choć w orzecznictwie przewiduje się pewne odstępstwo. W wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził mianowicie, że regulamin pracy albo obowiązująca u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie[306]. Nie do końca można zgodzić się z tym twierdzeniem. Skoro bowiem także urlop na żądanie jest udzielany przez pracodawcę, a nie przysługuje z mocy prawa, na co zwrócono już uwagę we wcześniejszych rozważaniach, to nie należy stawiać pracodawcy przed faktem dokonanym, a tym byłoby uznanie, że pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego zanim został mu on udzielony.

W praktyce pojawia się też problem, czy pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie we wskazanym

303 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 192.

304 M. Mędrala, Instytucja urlopu na żądanie z punktu widzenia interesów obu stron stosunku pracy, SPPiPS 2008, Vol. 15, s. 269 i przywołana tam literatura, w tym K. Jaśkowski, Komentarz do art. $167^2$ k.p., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I, Kraków 2006.

305 Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, Lex nr 202605.

306 I PK 128/06, Lex nr 202605.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 110 15.12.2021 09:55:27

przez niego terminie. Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Z jednej strony dopuszczalna jest niekiedy, a nawet konieczna odmowa udzielenia urlopu z przyczyn dotyczących pracownika – np. gdy jest on niezdolny do pracy z powodu choroby[307]. Także bowiem urlop na żądanie jako część urlopu wypoczynkowego powinien służyć – przynajmniej w założeniu – regeneracji sił fizycznych i psychicznych pracownika, więc korzystanie z niego wykluczają okoliczności uniemożliwiające realizację tego celu. Z drugiej strony sprawa jest bardziej skomplikowana, gdy nieudzielenie urlopu miałoby być motywowane względami dotyczącymi pracodawcy. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę w szczególności na niebezpieczeństwo dezorganizacji procesu świadczenia pracy czy ryzyko nadużywania omawianego prawa przez pracowników[308] – chociażby poprzez traktowanie urlopu na żądanie jako swego rodzaju alternatywy dla strajku[309].

307 Wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, Lex nr 551013, wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509 i wyrok SN z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, Lex nr 2196710. Zob. też J. Czerniak-Swędzioł, Zdolność do pracy jako przesłanka udzielenia urlopu wypoczynkowego, SPPiPS 2014, Vol. 21, s. 131–136.

308 Zob. m.in. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 191–192, M. Latos-Miłkowska, Ochrona interesu pracodawcy, s. 151 i M. Mędrala, Instytucja urlopu na żądanie, s. 266.

309 W doktrynie prawa pracy nie ma zgodności co do prawnej kwalifikacji działania polegającego na umówieniu się przez pracowników co do równoczesnego korzystania z urlopu na żądanie w celu wywarcia presji na pracodawcy, aby spełnił ich żądania. Zważywszy, że uczestniczący w takiej akcji pracownicy powstrzymują się w sposób skoordynowany od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego z pracodawcą, wydaje się, że można tutaj mówić o strajku. Podobnie m.in. Z. Hajn, Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2013, s. 198 i M. Kurzynoga, Warunki legalności strajku, Warszawa 2011, s. 229 i n. Odmiennie np. G. Orłowski, Urlop na żądanie jako pozastrajkowa forma protestu, MPP 2007, nr 9, s. 452. Inną sprawą jest natomiast ocena zgodności z prawem zbiorowego korzystania przez pracowników z urlopu na żądanie w celu skłonienia pracodawcy do realizacji żądań pracowniczych. Takie zachowanie pracowników jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do urlopu na żądanie i co za tym idzie – stanowi nadużycie tego uprawnienia niekorzystające z ochrony (art. 8 k.p.). Dodatkowo niezgodność takiego strajku z prawem może wynikać z niespełnienia warunków jego legalności przewidzianych ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 123).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 111 15.12.2021 09:55:27

Analizując tę kwestię, należy w pierwszej kolejności podkreślić, że zgodnie z przepisem art. $167^2$ k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić 4 dni urlopu na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym. Obowiązek ten nie jest ograniczony jakimikolwiek warunkami. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwaliła się linia orzecznicza, zgodnie z którą obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie ma bezwzględnego charakteru, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy[310].

W doktrynie oceniono, że takie zapatrywanie jest „wyrazem nadinterpretacji prawa i oznacza wprowadzenie dodatkowej przesłanki udzielania urlopu na żądanie nieprzewidzianej w Kodeksie pracy"[311]. Ponadto wskazano, że tam gdzie ustawodawca chce widzieć dodatkowe przesłanki, to je wyraźnie wprowadza[312]. Jako przykład można podać ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej[313]. Wzorując się na art. $167^2$ k.p., przewiduje ona, że kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany udzielić na żądanie funkcjonariusza i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, przy czym funkcjonariusz zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (art. 216 ust. 2). Dodatkowo jednak ustawa ta zawiera wyraźny przepis, zgodnie z którym odmowa udzielenia wskazanego urlopu może mieć miejsce w sytuacji, gdy nieobecność funkcjonariusza w służbie wpłynie na ciągłość wykonywania zadań w jednostce organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej (ust. 3).

Nieudzielenie urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym zagrożone karą grzywny od 1000 do 30000 zł (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.). Jeżeli jednak pracodawca wykaże, że odmowa udzielenia urlopu nastą-

310 Zob. np. wyrok SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, Lex nr 558190 i wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509.

311 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 194.

312 Tamże.

313 Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 422.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 112 15.12.2021 09:55:27

piła z powodu ochrony dobra o wyższej wartości, to może znaleźć zastosowanie kontratyp stanu wyższej konieczności[314]. Pracodawca może też niekiedy powołać się na zarzut nadużycia prawa przez pracownika, uznając, że jego wniosek o urlop jest niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego i z tego względu takie działanie nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.).

Poza urlopem na żądanie Kodeks pracy przewiduje także inne przypadki, w których to pracownik decyduje o terminie korzystania z urlopu wypoczynkowego. Warto w tym kontekście przywołać art. 163 § 3 i art. 205 § 3 k.p. Pierwszy ze wskazanych przepisów stanowi, że na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Wniosek w tej sprawie – wiążący pracodawcę – może złożyć także pracownik-ojciec wychowujący dziecko lub pracownik–inny członek najbliższej rodziny, który korzysta z urlopu macierzyńskiego. Analogiczne rozwiązanie dotyczy urlopu rodzicielskiego (art. $182^{1g}$ k.p.) i ojcowskiego (art. $182^{3}$ § 3 k.p.). Z kolei według art. 205 § 3 k.p. młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Pracodawca może nawet, na jego wniosek, udzielić w tym okresie urlopu zaliczkowo[315].

W świetle przeprowadzonych wyżej rozważań widać, że poza nielicznymi wyjątkami to pracodawca decyduje o terminie wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez poszczególnych pracowników. Z jednej strony jest to w pełni zrozumiałe, skoro to pracodawca organizuje proces świadczenia pracy i musi godzić sprzeczne interesy poszczególnych pracowników. Z drugiej strony jednak cel, jakiemu służy urlop wypoczynkowy, uzasadniałby większą rolę pracowników w procesie planowania urlopu. Pracownicy wiedzą przecież najlepiej, kiedy potrzebują czasu na regenerację sił psychofizycznych. Poza tym nieuwzględnienie ich preferencji co do terminu urlopu może nie być obojętne dla jakości odpoczynku. Mając to na względzie, warto zastanowić się, czy pracownicy nie powin-

314 A. Sobczyk, Urlop na żądanie, PiZS 2004, nr 7, s. 15.

315 Generalnie zaliczkowe udzielanie urlopu wypoczynkowego jest niedopuszczalne. Szerzej na ten temat zob. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 674.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 113 15.12.2021 09:55:27

ni mieć większego wpływu na określenie terminu wykorzystania urlopu. Nie negując bowiem tego, że pracodawca musi mieć decydujący głos w kwestii wyznaczenia terminu urlopu, gdy preferencje pracowników kolidują z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy zakładu, nie do końca przekonuje możliwość odrzucenia przez pracodawcę propozycji pracowników w innych przypadkach. Jak zwrócono już na to uwagę wyżej, judykatura wprowadza wprawdzie ograniczenie, dopuszczając odmowę udzielenia urlopu w terminie zaproponowanym przez pracownika jedynie wówczas, gdy jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie, niemniej jednak wydaje się, że takie ograniczenie powinno wynikać wprost z przepisu prawnego.

Dla skutecznej realizacji głównego celu urlopu wypoczynkowego znaczenie ma nie tylko to, jak ustala się termin wykorzystania urlopu, ale także to, jak reguluje się przypadki, w których dopuszczalna jest zmiana tego terminu. Przypadki te powinny być ograniczone do niezbędnego minimum. We wcześniejszych rozważaniach odniesiono się już kilkakrotnie do fakultatywnego i obligatoryjnego przesunięcia terminu urlopu, jego obowiązkowego przerwania, a także odwołania pracownika z urlopu, więc w tym miejscu nie ma potrzeby ponownego omawiania i oceny tych instytucji. Uzupełniając jednak dotychczasowe uwagi, warto zauważyć, że zmiana pierwotnie ustalonego terminu urlopu może nastąpić także w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. $167^1$ k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli. Dotyczy to nie tylko urlopu bieżącego (w wymiarze proporcjonalnym), ale także urlopu zaległego[316]. Co istotne, pracownik nie może sprzeciwić się woli pracodawcy[317], który – co również warto podkreślić – udziela urlopu w terminie jednostronnie przez siebie wyznaczonym[318]. Długość udzielanego urlopu powinna być

316 Zob. np. wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, Lex nr 121426 i wyrok SN z dnia 29 września 2005 r., II PK 34/05, Lex nr 829115.

317 Zob. np. L. Mitrus, Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010, nr 8, s. 4, a także wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, Lex nr 1217279.

318 Nie znajduje tutaj zastosowania wymóg ustalenia terminu urlopu po porozumieniu z pracownikiem.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 114 15.12.2021 09:55:27

tak ustalona, aby pracownik nie był pozbawiony możliwości skorzystania w okresie wypowiedzenia z prawa do określonych zwolnień od pracy, np. dwóch lub trzech dni wolnych na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). Jeżeli natomiast pracownik najpierw jest zwalniany z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (czy to w oparciu o porozumienie stron stosunku pracy, czy to na podstawie jednostronnej decyzji pracodawcy, np. na warunkach art. $36^2$ k.p.), można mu udzielić urlopu wypoczynkowego dopiero po zakończeniu zwolnienia. Należy bowiem wykluczyć dopuszczalność korzystania z urlopu wypoczynkowego w czasie, w którym pracownik jest już zwolniony z obowiązku wykonywania pracy z innego tytułu[319]. Udzielenie urlopu jest w takiej sytuacji bezprzedmiotowe. Dotyczy to także pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, który jest odwoływany ze stanowiska, gdy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę – taki pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, więc udzielenie mu wówczas urlopu byłoby sprzeczne z jego istotą (chyba że na wniosek pracownika lub za jego zgodą zatrudniono by go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy)[320].

Rozwiązanie przyjęte w art. $167^1$ k.p. nie do końca przekonuje. W literaturze przedmiotu wskazuje się wprawdzie, że u jego podstaw leży najprawdopodobniej zasada urlopu w naturze – urlop ma zostać wykorzystany w postaci dni wolnych od pracy tak, aby pracodawca nie miał obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop[321]. Równocześnie jednak zarzuca się ustawodawcy niekonsekwen-

319 Podobnie m.in. A. Kosut, Komentarz do art. $167^1$ k.p., s. 1268, J. Witkowski, Relacja pomiędzy art. $36^2$ a art. $167^1$ KP, MPP 2016, nr 12, s. 634 i P. Prusinowski, Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – czynność jednostronna czy porozumienie stron, MPP 2012, nr 4, s. 177. Odmiennie np. K. Jaśkowski, Komentarz do art. $36^2$ k.p., Lex 2021, pkt 6.

320 Odmiennie wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, Lex nr 1217279. Sąd Najwyższy orzekł w tym wyroku m.in., że „pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik – zachowując prawo do wynagrodzenia – nie ma obowiązku świadczenia pracy".

321 A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, s. 234.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 115 15.12.2021 09:55:27

cję polegającą na tym, że w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop udzielony przez pracodawcę, ale pracodawca nie ma obowiązku udzielenia pracownikowi urlopu na jego wniosek, i to nawet wówczas, gdy nie stoją temu na przeszkodzie problemy z zapewnieniem sprawnego przebiegu procesu pracy[322]. Regulacja art. $167^1$ k.p. spotyka się z krytyką także dlatego, że okres wypowiedzenia, zwłaszcza wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, nie do końca sprzyja wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego zgodnie z jego przeznaczeniem[323]. Nie sposób przecież oczekiwać, że pracownik będzie odpoczywał i regenerował siły, gdy wie, że w krótkiej perspektywie czasu straci pracę.

Abstrahując od specyfiki sytuacji pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia, generalnie uznaje się, że podstawowy cel urlopu wypoczynkowego może zostać osiągnięty tylko wówczas, gdy urlop jest wykorzystywany w naturze, czyli w postaci dni wolnych od pracy. Dlatego też dopóki omawiane uprawnienie nie ulega przedawnieniu, pracownik może dochodzić przed sądem pracy zobowiązania pracodawcy do udzielenia mu urlopu w naturze. Dotyczy to urlopu zarówno bieżącego, jak i zaległego[324].

Przyjęciu jako reguły korzystania z urlopu wypoczynkowego w postaci dni wolnych od pracy towarzyszy jednoczesne ograniczenie możliwości zastosowania wyjątków w postaci wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Podobnie jak w przypadku zasady niezbywalności prawa do urlopu chodzi tutaj o ochronę pracownika „zarówno przed pokusą większego zarobku kosztem odpoczynku, jak i potencjalnymi naciskami ze strony pracodawców w kierunku zamia-

322 M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System, s. 797–798.

323 Tamże, s. 798. Zob. też J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 147–148, E. Chmielek-Łubińska, Urlopy wypoczynkowe po nowelizacji kodeksu pracy, Służba Pracownicza 1997, nr 1, s. 4 i A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, s. 234.

324 Warto zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 1974 r. (III PRN 41/73, Lex nr 15381) uznał za słuszny pogląd, zgodnie z którym urlop wypoczynkowy ze względu na jego cel powinien być z reguły wykorzystywany w naturze. Przyjął jednocześnie, że zasada ta dotyczy także urlopów zaległych. Podobnie np. wyrok SN z dnia 7 maja 2008 r., II PK 313/07, Lex nr 516814 i wyrok SA w Szczecinie z dnia 4 listopada 2016 r., III APa 5/16, Lex nr 2284863.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 116 15.12.2021 09:55:27

ny urlopu na finansową postać rekompensaty”[325]. Jak słusznie zauważył Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden*, „możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za przeniesiony coroczny urlop (…) stworzyłaby zachętę (…) do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do namawiania pracowników do takiej rezygnacji”[326].

Artykuł 171 § 1 k.p. przewiduje – analogicznie do art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 – że ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Na tle tej regulacji nasuwa się kilka uwag. Po pierwsze, prawo do ekwiwalentu pieniężnego jest prawem pochodnym wobec prawa do urlopu. Jeżeli więc pracownik nie nabywa prawa do urlopu w roku kalendarzowym, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, nie nabywa również prawa do ekwiwalentu pieniężnego[327]. Po drugie, przesłanką prawa do ekwiwalentu jest niewykorzystanie przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Spełnienia tej przesłanki nie wyklucza sam w sobie fakt wyznaczenia urlopu przez pracodawcę – mogą bowiem zaistnieć okoliczności niepozwalające pracownikowi na skorzystanie z urlopu w wyznaczonym przez pracodawcę terminie[328]. Po trzecie, ekwiwalent pieniężny przysługuje, gdy obiektywnie rzecz biorąc, pracownik nie może już zrealizować urlopu w naturze, bo dochodzi do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy[329]. W tym kontekście nasuwa

325 M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System, s. 810–811.

326 C-124/05, Lex nr 226501, pkt 32.

327 Zob. uchwała SN z dnia 25 września 1980 r., V PZP 2/80, Lex nr 12670. Stosownie do niej w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w czasie bezpłatnego urlopu udzielonego na podstawie art. 174 § 1 k.p., a trwającego dłużej niż miesiąc, pracownikowi nieświadczącemu pracy od dnia 1 stycznia z powodu urlopu bezpłatnego nie przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego za rok kalendarzowy, w którym ustało zatrudnienie, a zatem i prawo do ekwiwalentu za ten urlop, i to zarówno wówczas, gdy rozpoczął urlop bezpłatny w dniu 1 stycznia, jak i wtedy, gdy urlop był rozpoczęty i kontynuowany w roku następnym.

328 Zob. wyrok SN z dnia 7 maja 2008 r., II PK 313/07, Lex nr 516814 i wyrok SN z dnia 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05, Lex nr 214273.

329 Dla nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nie ma przy tym znaczenia przyczyna ustania zatrudnienia – rozwiązanie lub wygaśnię-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 117 15.12.2021 09:55:27

się pytanie, czy taka sytuacja ma miejsce również wtedy, gdy pracownik na skutek odwołania od wadliwego rozwiązania lub ustania stosunku pracy zostaje przywrócony do pracy i następuje restytucja stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2007 r. uznał, że powstaje wówczas „możliwość udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, także urlopu zaległego, i jeżeli pracodawca udzieli pracownikowi całego przysługującego mu urlopu (…), a pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego”[330]. Po czwarte, w literaturze przedmiotu i orzecznictwie słusznie zauważa się, że przepis art. 171 § 1 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący[331], co powoduje, że wskazanie okoliczności uzasadniających wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyczerpujące i nie podlega wykładni rozszerzającej[332] – ani akty autonomicznego prawa pracy, ani umowa o pracę czy odrębne porozumienie nie mogą zawierać dodatkowych okoliczności uprawniających do zastąpienia urlopu w naturze ekwiwalentem pieniężnym[333]. Także rada gminy nie jest uprawniona do podjęcia uchwały przyznającej wójtowi-pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy poza przypadkami określonymi w art. 171 § 1 i 2 k.p.[334]

Kodeks pracy przewiduje jeden wyjątek od obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z ustaniem zatrudnienia. Chodzi mianowicie o sytuację,

cie stosunku pracy może nastąpić nawet na podstawie art. 52 czy 66 k.p. Podobnie Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 171 k.p., Lex, pkt 2. W odniesieniu do wygaśnięcia umowy o pracę z powodu trzymiesięcznej nieobecności w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem zob. też uchwała SN z dnia 18 lutego 1976 r., I PZP 51/75, Lex nr 12380.

330 I PK 261/06, Lex nr 509048.

331 Zob. np. A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze, s. 31, M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 274, a także wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, Lex nr 509048 oraz wyrok NSA (do 2003.12.31) w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 1996 r., SA/Bk 538/95, Lex nr 26398.

332 Wyrok SA w Szczecinie z dnia 4 listopada 2016 r., III APa 5/16, Lex nr 2284863.

333 A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze, s. 31, M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 274 oraz wyrok SN z dnia 21 października 2015 r., I PK 303/14, Lex nr 2000272.

334 Wyrok NSA (do 2003.12.31) w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 1996 r., SA/Bk 538/95, Lex nr 26398.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 118 15.12.2021 09:55:27

gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą (art. 171 § 3 k.p.). Do zastosowania tego wyjątku konieczne jest porozumienie pracownika i pracodawcy co do tego, że urlop wypoczynkowy zostanie wykorzystany w trakcie trwania kolejnej umowy o pracę, a także zawarcie przez nich takiej umowy o pracę „bezpośrednio" po ustaniu poprzedniej umowy. W odniesieniu do drugiego z wymienionych warunków w literaturze przedmiotu wyrażane są wątpliwości, jak należy rozumieć „bezpośredniość" kolejnego zatrudnienia. Zgodnie z jednym ze stanowisk „bezpośrednie" zawarcie nowej umowy o pracę między pracownikiem i pracodawcą oznacza jej zawarcie w tym samym roku kalendarzowym, w którym doszło do ustania poprzedniego zatrudnienia[335]. Biorąc jednak pod uwagę skutki tak daleko idącej interpretacji[336], należy opowiedzieć się raczej za poglądem, według którego omawiana przesłanka jest spełniona, gdy kolejna umowa zostaje zawarta pierwszego dnia roboczego po rozwiązaniu dotychczasowej umowy o pracę lub w krótkim czasie po tej dacie[337].

Prawo pracownika do urlopu w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym też dniu roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop staje się wymagalne i rozpoczyna bieg termin jego przedawnienia[338]. Jak wynika z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, wysokość ekwiwalentu powinna być ustalona tak, aby pracownik znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej znajdowałby się, gdyby skorzystał z urlopu w trak-

335 K. Rączka, Urlopy wypoczynkowe po zmianach, s. 26.

336 Szerzej zob. A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze, s. 32–33 i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 276.

337 Tak A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze, s. 33. Podobnie M. Nowak, Urlopy wypoczynkowe, w: System, s. 813–814.

338 Zob. np. wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2109281, wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, Lex nr 53538 i postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, Lex nr 29183.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 119 15.12.2021 09:55:27

cie trwania stosunku pracy, co oznacza, że punkt odniesienia powinno stanowić „zwykłe wynagrodzenie pracownika”[339]. Na gruncie prawa polskiego szczegółowe reguły obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop[340]. Generalnie reguły te odpowiadają standardom unijnym[341]. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło ustanie stosunku pracy[342].

Kontynuując rozważania na temat zasad prawa urlopowego, należy podkreślić, że za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Zasada odpłatności jest wyrażona wprost zarówno w prawie międzynarodowym, jak i unijnym (art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88), w którym prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu są traktowane jako dwa aspekty jednego prawa[343]. Również prawo krajowe wyraźnie stanowi o odpłatności za urlop wypoczynkowy (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 152 § 1 i 172 k.p.). Zasada ta jest niezwykle ważna dla stworzenia warunków do korzystania z urlopu w sposób zgodny z jego przeznaczeniem[344]. Gwarantuje ona bowiem możliwość rzeczywistego odpoczynku

339 Zob. C-350/06, Lex nr 469626, pkt 61.

340 Szerzej na temat sposobu obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop zob. np. A. Kosut, Komentarz do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., s. 192–202.

341 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 171 k.p., Lex, pkt 8.

342 Wyrok SN z dnia 15 października 1976 r., I PRN 1/76, Lex nr 14330.

343 Zob. np. C-350/06, Lex nr 469626, pkt 60 i wyrok TS UE z dnia 22 maja 2014 r. w sprawie *Z. J. r. Lock v. British Gas Trading Limited,* C-539/12, Lex nr 1466221, pkt 17.

344 Zob. np. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, s. 203. Autor postrzega sens powyższego świadczenia w dążeniu do zapewnienia efektywnej realizacji prawa do urlopu – brak odpłatności za urlop powodowałby bowiem, że efektywność tego prawa byłaby teoretyczna, a pracownik nie byłby zainteresowany korzystaniem z niego.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 120 15.12.2021 09:55:27

bez obaw, że może to mieć niekorzystny wpływ na sytuację majątkową pracownika i jego rodziny[345].

Konieczność zapewnienia wynagrodzenia pracownikowi przebywającemu na urlopie wypoczynkowym stanowi zasadniczo obowiązek o charakterze bezwzględnym. Tylko w jednym przypadku pracodawca może odstąpić od wypłaty wynagrodzenia urlopowego. Chodzi mianowicie o sytuację, gdy pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu i świadczenie to nie jest niższe od wynagrodzenia urlopowego (art. $172^1$ k.p.). W przeciwnym razie pracodawca musi wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.

Jeżeli chodzi o wysokość wynagrodzenia urlopowego, Trybunał Sprawiedliwości UE podkreśla, że celem zasady odpłatności za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która w odniesieniu do wynagrodzenia jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy[346]. W związku z tym pracownik powinien otrzymywać w okresie urlopu swoje zwykłe wynagrodzenie za pracę[347]. W prawie krajowym zagadnienie to reguluje w pierwszej kolejności art. 172 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

345 Zdaniem NSA ogólne standardy dotyczące wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego mają zapewniać niepogorszenie sytuacji majątkowej pracownika korzystającego z tego urlopu. Tak wyrok NSA z dnia 29 września 2017 r., I OSK 500/17, Lex nr 2404462.

346 Wyrok TS UE z dnia 16 marca 2006 r. w sprawie *C.D. Robinson-Steele (C-131/04) v. R.D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke (C-257/04) v. Frank Staddon Ltd oraz J.C. Caulfield, C.F. Caulfield, K.V. Barnes v. Hanson Clay Products Ltd, wcześniej Marshalls Clay Products Ltd*, C-131/04 i C-257/04, Lex nr 226471, pkt 58, C-350/06, Lex nr 469626, pkt 60 i C-539/12, Lex nr 1466221, pkt 17.

347 Zob. C-131/04 i C-257/04, Lex nr 226471, pkt 50, C-350/06, Lex nr 469626, pkt 58 i C-539/12, Lex nr 1466221, pkt 16.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 121 15.12.2021 09:55:27

Przyjęty sposób uwzględniania zmiennych składników wynagrodzenia przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego powoduje, że wynagrodzenie to jest niekiedy w praktyce wyższe niż wynagrodzenie, jakie byłoby pracownikowi wypłacone, gdyby świadczył pracę. Okazuje się więc, że pracownik może czasami zyskać finansowo na korzystaniu z urlopu wypoczynkowego. Dodatkowo mogą mu przysługiwać z tytułu urlopu określone świadczenia socjalne, w szczególności z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Problematyka ta zostanie przedstawiona w końcowej części opracowania.

Artykuł 172 k.p. przewiduje jedynie ogólne reguły ustalania wysokości wynagrodzenia urlopowego. Szczegółowe warunki obliczania tego wynagrodzenia określa rozporządzenie urlopowe[348]. Rozporządzenie przewiduje, że przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy[349], jednak niektóre świadczenia nie są brane pod uwagę (§ 6). Należą do nich m.in. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy czy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. Judykatura dodatkowo uzupełnia ten katalog o świadczenia o charakterze fakultatywnym. W wyroku z dnia 20 lipca 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie mieści się ani w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 k.p. i § 6 rozporządzenia urlopowego, ani w pojęciu „innych świadczeń ze stosunku pracy", o których mowa w drugim z tych przepisów[350]. Warto też podkreślić, że przy ustalaniu wysokości

348 Co do szczegółowej analizy regulacji rozporządzenia w przedmiocie reguł ustalania wysokości wynagrodzenia urlopowego zob. np. A. Kosut, Komentarz do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., s. 175––192.

349 W tym zakresie przewidziana w rozporządzeniu podstawa ustalenia wynagrodzenia urlopowego wykracza poza treść art. 172 k.p., który stanowi jedynie o wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zob. K. Rączka, Komentarz do art. 172 k.p., Lex, pkt 2.

350 I PKN 17/00, Lex nr 50320.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 122 15.12.2021 09:55:27

wynagrodzenia urlopowego prawnie obojętne jest otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia za pracę wykonywaną w trakcie urlopu w innym miejscu.

W doktrynie nie ma zgodności poglądów co do charakteru prawnego wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego[351]. Jak się wydaje, stanowi to konsekwencję zróżnicowanych ocen w kwestii charakteru prawnego samego urlopu wypoczynkowego, o czym była już mowa w innej części monografii. W zależności od tego, jak ujmuje się istotę urlopu, wynagrodzenie urlopowe jest uznawane za element wynagrodzenia *sensu largo*[352], świadczenie gwarancyjne[353], autonomiczne świadczenie socjalne o celach społecznych i cechach publicznoprawnych[354] czy świadczenie społeczne o bogatej aksjologii socjalnej[355].

Zdaniem judykatury wynagrodzenie urlopowe pełni podobne funkcje jak wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* i wymaga w związku z tym takiej samej ochrony[356]. Szczegółowe omówienie poszczególnych instrumentów ochrony wynagrodzenia wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Warto jednak zauważyć, że do wynagrodzenia urlopowego znajdują zastosowanie nie tylko przepisy Kodeksu pracy regulujące zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.), termin i formę wypłaty wynagrodzenia (art. 85–86 k.p.), ograniczenia dotyczące potrąceń (art. 87–91 k.p.) oraz odpowiedzialność wykroczeniową za niewypłacenie wynagrodzenia w ustalonym terminie, jego bezpodstawne obniżenie albo dokonanie bezpodstawnych potrąceń (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.), ale także przepisy ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń

351 Dyskusja na temat charakteru prawnego wynagrodzenia za czas urlopu jest prowadzona już od wielu lat. Zob. np. J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, s. 132–135.

352 Zob. np. M. Seweryński, Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie, Łódź 1976, s. 74–77 i Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 172 k.p., Lex, pkt 1.

353 Zob. np. K. Kolasiński, Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego, Toruń 2003, s. 293, a także wyrok SN z dnia 13 listopada 2018 r., II PK 214/17, Lex nr 2578223 i wyrok NSA z dnia 29 września 2017 r., I OSK 500/17, Lex nr 2404462.

354 A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, s. 202–204.

355 M. Mędrala, Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy, Warszawa 2019, s. 456–473.

356 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 283 i przywołane tam orzecznictwo.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 123 15.12.2021 09:55:28

pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. c i art. 12 ust. 3)[357], a niekiedy nawet regulacje Kodeksu cywilnego (w zakresie dotyczącym odsetek za nieterminową wypłatę wynagrodzenia czy odszkodowania za wyrządzoną pracownikowi szkodę).

Jak widać na podstawie przeprowadzonych wyżej rozważań, zasady prawa urlopowego są w przeważającej mierze ukształtowane w taki sposób, że stwarzają pracownikowi odpowiednie warunki do odpoczynku i regeneracji sił psychofizycznych. Niektóre rozwiązania jednak nie tylko nie sprzyjają realizacji głównego celu urlopu wypoczynkowego, ale wręcz utrudniają jego osiągnięcie, co przemawia za ich jak najszybszą zmianą.

## 2. Czas pracy

### 2.1. Prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego

Ważnym instrumentem realizacji prawa pracownika do wypoczynku jest odpoczynek dobowy i tygodniowy. Stał się on powszechnym uprawnieniem pracowniczym[358] na skutek nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 14 listopada 2003 r.[359] mającej na celu dostosowanie prawa krajowego do dyrektywy 93/104 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, poprzedniczki obecnie obowiązującej dyrektywy 2003/88 o tym samym tytule. Prawo pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi postać szczególnego, niepieniężnego świadczenia pracodawcy wynikającego z treści stosunku pracy[360]. Jest to dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[361], którego pracownik nie może się skutecznie zrzec[362].

357 Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 7.

358 Wcześniej uprawnienie to przysługiwało kierowcom. Przewidywała je ówcześnie obowiązująca ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 123, poz. 1354 ze zm.).

359 Zob. art. 1 pkt 36 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

360 Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, Lex nr 558295.

361 Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Lex nr 1212768.

362 Zob. wyrok SN z dnia 3 lutego 2011 r., III PK 32/10, Lex nr 1375430 oraz wyrok SN z dnia 10 marca 2011 r., III PK 50/10, Lex nr 901624.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 124 15.12.2021 09:55:28

Przyznanie pracownikowi prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego ma na celu umożliwienie mu regeneracji sił. Chodzi przede wszystkim o to, aby przeciwdziałać długim okresom świadczenia pracy bez odpoczynku i co za tym idzie – zapobiegać nadmiernemu zmęczeniu i przepracowaniu pracownika, które mogą mieć negatywny wpływ na jego zdrowie, a w skrajnych przypadkach nawet zagrażać jego życiu. Zapewnienie w ten sposób bezpieczniejszych i bardziej higienicznych warunków pracy zarówno jemu, jak i jego współpracownikom powinno w założeniu przekładać się na mniejsze ryzyko wypadków przy pracy[363]. Poza tym odpoczynek dobowy i tygodniowy pełni ważną rolę w zakresie ochrony prywatności i życia rodzinnego pracownika[364].

Co istotne, dla skutecznej realizacji wskazanego celu nie wystarczy tylko przyznać pracownikowi prawo do odpoczynku. Ważne jest także nadanie temu uprawnieniu optymalnego kształtu. Mając to na względzie, warto poddać analizie i ocenie przepisy Kodeksu pracy dotyczące odpoczynku dobowego i tygodniowego.

W pierwszej kolejności warto zwrócić uwagę na brak definicji okresu odpoczynku w Kodeksie pracy. Uzasadnione jest w związku z tym odwołanie się do dyrektywy 2003/88, która w art. 2 pkt 2 wyjaśnia, że okres odpoczynku oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się dodatkowo, że jest to okres, w którym pracownik pozostaje poza zakresem dyspozycji wobec pracodawcy, czyli ma pełną swobodę osobistą, swobodę decydowania o sobie i sposobie wykorzystania swojego czasu oraz, co do zasady, miejscu, w jakim to prawo będzie realizowane[365]. W świetle przyto-

363 Wskazany cel znajduje odzwierciedlenie także w dyrektywie 2003/88. Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy ustala ona minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

364 Zob. np. M. Wujczyk, Prawo pracownika do ochrony prywatności, Warszawa 2012, s. 284–285 i M. Rycak, Czas pracy a ochrona życia rodzinnego pracowników, w: Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 316.

365 Tak M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 25. Zob. też A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, Warszawa 2005, s. 228 oraz K. Jaśkowski, Komentarz do art. 132 k.p., Lex 2021, pkt 2.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 125 15.12.2021 09:55:28

czonych definicji mogłoby się wydawać, że pojęcie okresu odpoczynku nie budzi większych wątpliwości. Problem polega jednak na tym, że na gruncie prawa unijnego przyjmuje się dychotomiczny podział na czas pracy i czas odpoczynku, podczas gdy w polskim prawie pracy niektóre okresy (np. dyżur czy podróż służbową) nie tak łatwo jednoznacznie zakwalifikować do którejś z tych kategorii[366]. Zagadnienie to będzie przedmiotem rozważań w dalszych częściach monografii. W tym miejscu warto jednak zauważyć, że wątpliwości w tak podstawowej kwestii, jak ustalenie, kiedy pracownik korzysta z okresu odpoczynku, a kiedy pozostaje w czasie pracy, mogą wpływać negatywnie na praktykę realizacji omawianego prawa.

Pracownikowi zapewnia się odpoczynek dobowy i tygodniowy. Odpoczynek dobowy jest uregulowany w art. 132 k.p. Analogicznie do art. 3 dyrektywy 2003/88 paragraf 1 tego artykułu stanowi, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Jak widać, w przytoczonym przepisie wprost wymaga się, aby udzielany pracownikowi odpoczynek był regularny i nieprzerwany. Jest to szczególnie istotne dla stworzenia właściwych warunków do skutecznej regeneracji sił. Odpoczynek ma przysługiwać w każdej dobie, przez którą należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.), i w tak ujętym przedziale czasowym ma on trwać nieprzerwanie co najmniej 11 godzin[367]. Wymogi te pełnią ważną rolę w wyznaczeniu maksymalnego czasu, w jakim pracownik może być zobowiązany do pozostawania w dyspozycji pracodawcy – czy to w ramach świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, czy to w ramach dyżuru lub odbywania podróży służbowej.

366 Zob. np. W. Uziak, Czas pracy – kilka uwag do dyskusji, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa, Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII, s. 289–294.

367 Wymogi te nie są spełnione zarówno wtedy, gdy odpoczynek dobowy trwa krócej niż 11 godzin (co może stanowić konsekwencję nie tylko ograniczenia czasu trwania tego odpoczynku, lecz także jego wykroczenia poza daną dobę), jak i w przypadku zapewnienia wprawdzie 11-godzinnego odpoczynku, ale bez zachowania jego ciągłości.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 126 15.12.2021 09:55:28

Z punktu widzenia zarówno celu odpoczynku dobowego, jak i dóbr, których ochronie służy, istotne znaczenie ma zakres podmiotowy tego prawa. Jak podkreślono już wyżej, nowelizacja Kodeksu pracy z listopada 2003 r. nadała analizowanemu uprawnieniu charakter powszechny – odpoczynek dobowy przysługuje co do zasady wszystkim pracownikom niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, rodzaju pracy, wymiaru czasu pracy, świadczenia pracy stacjonarnie lub zdalnie czy innych okoliczności[368]. Ustawodawca skorzystał jednak z możliwości, jakie stwarza dyrektywa 2003/88, i przewidział w tym zakresie kilka odstępstw.

Pierwszą grupą pracowników, którym pracodawca nie musi zapewniać w każdej dobie co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, są pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, czyli pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Ze względu na specyfikę pozycji zajmowanej w zakładzie pracy pracownicy ci są objęci szeregiem odrębności w obszarze czasu pracy[369]. Nieposiadanie przez nich prawa do minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego wpisuje się w bardziej ogólną tendencję do zapewnienia im większej elastyczności czasu pracy[370].

Kolejną grupę pracowników bez prawa do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie stanowią osoby biorące udział w akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo w usunięciu awarii.

368 Odpoczynku dobowego nie zapewnia się natomiast osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W doktrynie przywołuje się argumenty – przede wszystkim aksjologiczne i konstytucyjne – na rzecz rozszerzenia tego prawa na niepracowników. Zob. np. K. Kulig, Aksjologiczne podłoże pracowniczego prawa do odpoczynku dobowego, SPPiPS 2015, Vol. 22, s. 381–382 i K. Stefański, Prawo do wypoczynku (nie)pracowników, s. 99–126.

369 Zob. art. $151^4$ i $151^5$ § 4 k.p.

370 Warto zauważyć, że zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny niezapewnienie pracownikom zarządzającym zakładem pracy minimalnego odpoczynku dobowego jest dyskusyjne. Zob. P. Prusinowski, Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika, PiZS 2019, nr 4, s. 40.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 127 15.12.2021 09:55:28

Nie ulega wątpliwości, że konieczność prowadzenia wskazanej akcji ratowniczej albo usunięcia awarii uzasadnia świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych nawet w wymiarze, który uniemożliwia udzielenie pracownikowi odpoczynku dobowego. Jak słusznie zauważa się w doktrynie, dobro ratowane (zwłaszcza życie i zdrowie ludzkie) posiada wówczas wyższą wartość niż dobro, jakim jest wypoczynek pracownika[371]. Biorąc pod uwagę, że chodzi tutaj o sytuacje nadzwyczajne, które mają miejsce wyjątkowo, nie ma obaw o zbyt częste wykorzystywanie tej regulacji do pozbawiania pracowników prawa do minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W pełni uzasadnione jest także wyłączenie z zakresu odniesienia prawa do odpoczynku dobowego pracowników zatrudnionych przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Do pracowników tych stosuje się system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 13 godzin (a dokładnie do 16 lub 24 godzin), co w konsekwencji powoduje, że jest obiektywnie niemożliwe udzielenie im 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Wskazane odstępstwo wynika zatem ze specyfiki zatrudnienia w systemie równoważnego czasu pracy.

Co istotne, w wymienionych wyżej przypadkach pracownicy nie tracą prawa do odpoczynku. Pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz uczestniczącym w akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo w usunięciu awarii zapewnia się równoważny okres odpoczynku, a pracownikom objętym systemami równoważnego czasu pracy określonymi w art. 136 i 137 k.p. – odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

Równoważenie okresu odpoczynku sprowadza się do jego wydłużenia w innej dobie o tyle godzin, o ile wcześniej odpoczynek został

371 K. Stefański, Komentarz do art. 132 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304[5], red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 1083.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 128 15.12.2021 09:55:28

skrócony. W istocie chodzi więc o zobowiązanie się przez pracodawcę do nieprzedłużania pracownikowi w danej dobie czasu pozostawania w jego dyspozycji w takim wymiarze, który uniemożliwiałby pracownikowi skorzystanie z odpoczynku dobowego powiększonego o okres odpoczynku równoważnego[372]. Wprowadzenie obowiązku równoważenia okresu odpoczynku należy ocenić generalnie pozytywnie, choć wydaje się, że równoważny odpoczynek nie stwarza pracownikowi tak samo korzystnych warunków do skutecznej regeneracji sił, jak 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy.

Negatywny wpływ na regenerację sił pracownika może mieć znaczne odsunięcie w czasie udzielenia równoważnego odpoczynku. Zgodnie z art. 132 § 3 k.p. odpoczynek ten przysługuje „w okresie rozliczeniowym". Z jednej strony zauważa się, że udzielenie pracownikowi równoważnego odpoczynku w trakcie trwania okresu rozliczeniowego „ma (…) sens z punktu widzenia zagwarantowania mu możliwości zregenerowania sił i uniknięcia przemęczenia", a także może być uznane za zgodne z celami dyrektywy 2003/88[373]. Z drugiej strony jednak zwraca się uwagę, że zrównoważenie okresu odpoczynku może nastąpić wiele dni, a niekiedy nawet tygodni po tym, jak pracownikowi nie zapewniono 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego[374]. Jest to tym bardziej prawdopodobne, że w każdym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy może zostać przedłużony do 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.). W tym kontekście otwarte pozostaje pytanie, czy tak późne zrównoważenie okresu odpoczynku jest jeszcze w stanie spełnić cel omawianej instytucji[375].

372 Niekiedy prezentowana jest także inna interpretacja, według której równoważenie okresu odpoczynku polega na obniżeniu czasu pracy w innym dniu okresu rozliczeniowego. Wykładnia ta jest „bardziej korzystna dla pracownika i lepiej wpisująca się w zasadę prawa pracownika do odpoczynku", niemniej jednak trudno ją zaakceptować ze względu na brak jej oparcia w przepisach Kodeksu pracy. Szerzej na ten temat zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 109–111 i przywołane tam źródła.

373 Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Lex nr 1212768.

374 K. Kulig, Prawo pracownika do odpoczynku dobowego, PiZS 2015, nr 2, s. 15.

375 Niektórzy przedstawiciele doktryny mają co do tego wątpliwości. Zob. np. K. Kulig, Aksjologiczne podłoże, s. 391.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 129 15.12.2021 09:55:28

Mając na względzie powyższe uwagi, wydaje się, że termin udzielenia równoważnego odpoczynku powinien być tak wyznaczony, aby długie okresy świadczenia pracy bez koniecznego odpoczynku zdarzały się możliwie rzadko. Stąd optymalnym rozwiązaniem byłoby wyraźne zobowiązanie pracodawcy do jak najszybszego udzielenia równoważnego okresu odpoczynku[376], najlepiej bezpośrednio po zakończeniu wykonywania pracy, która nie pozwoliła na skorzystanie z 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego[377], a dopiero wtedy, gdy byłoby to z obiektywnych przyczyn niemożliwe – do końca okresu rozliczeniowego. Za taką regulacją przemawiają również standardy unijne. Potwierdza to chociażby wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (obecnie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej) z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, w którym podkreślono, że „okresy odpoczynku powinny następować bezpośrednio po okresie wykonywania pracy, który mają rekompensować, aby uniknąć wystąpienia stanu zmęczenia lub przepracowania pracownika w wyniku skumulowania kolejno następujących po sobie okresów pracy" (pkt 94)[378]. Jednocześnie zauważono, że udzielenie równoważnych okresów odpoczynku wyrównawczego „dopiero 'w innym czasie', niemającym już bezpośredniego związku z przedłużeniem czasu pracy w wyniku pracy w nadgodzinach nie uwzględnia w należyty sposób wymogu przestrzegania zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, które stanowią fundament wspólnotowego systemu organizacji czasu pracy" (pkt 97).

Z kolei pracownikom zatrudnionym przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także

376 Zdaniem K. Stefańskiego pracodawca już dzisiaj ma obowiązek jak najszybszego udzielenia równoważnego okresu odpoczynku (obowiązek ten wynika z ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności ze spoczywającego na pracodawcy obowiązku właściwej organizacji pracy), jednak zasadne wydaje się wyraźne wyeksponowanie wskazanej zasady w przepisach prawnych. Zob. K. Stefański, Dobowy okres odpoczynku, w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013, Lex.

377 Zob. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 111.

378 C-151/02, Lex nr 166714.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 130 15.12.2021 09:55:28

pracownikom zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych gwarantuje się odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin. Nie jest to odpoczynek „dobowy" z art. 132 § 1 k.p., ponieważ nie mieści się w ramach tej samej doby, lecz częściowo lub całkowicie poza nią wykracza, przechodząc na kolejną dobę. Inny jest także wymiar tego odpoczynku. Każdorazowo determinuje go liczba przepracowanych godzin. Co istotne, odmiennie niż w odniesieniu do równoważnego odpoczynku ten odpoczynek ma zostać zapewniony bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy. Jest to rozwiązanie jak najbardziej trafne, bowiem umożliwia skuteczne przeciwdziałanie zmęczeniu i przepracowaniu pracownika.

Poza minimalnym odpoczynkiem dobowym pracownikowi zapewnia się również odpoczynek tygodniowy. Zgodnie z art. 133 § 1 k.p., zasadniczo odpowiadającym treścią art. 5 dyrektywy 2003/88, pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Jak widać, także odpoczynek tygodniowy cechuje wymóg regularności i ciągłości jego trwania.

Pewne wątpliwości budzi to, jak na gruncie art. 133 k.p. należy rozumieć tydzień. *Prima facie* może się wydawać, że zastosowanie znajduje tutaj definicja z art. 128 § 3 pkt 2 k.p., w myśl której za tydzień należy uważać 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego[379]. Przyjęcie takiej wykładni ma jednak kilka słabych punktów. W literaturze przedmiotu dostrzega się np. problem zróżnicowania sposobów ustalania ram czasowych odpoczynku tygodniowego, co może niekorzystnie wpływać na praktykę udzielania tego odpoczynku. Chodzi mianowicie o to, że w przypadku stosowania definicji tygodnia z art. 128 § 3 pkt 2 k.p. nie zawsze jest do końca jasne, kiedy przypada początek i koniec odpoczynku tygodniowe-

379 Za takim rozumieniem tygodnia na gruncie art. 133 k.p. opowiada się np. K. Rączka (Doba i tydzień, w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 643) i W. Sanetra (Komentarz do art. 133 k.p., w: J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, Lex).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 131 15.12.2021 09:55:28

go pracownika[380]. Wiąże się to z występującą niekiedy kolizją między obowiązkiem udzielenia odpoczynku tygodniowego w ramach 7 kolejnych dni kalendarzowych, liczonych od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego, a wymogiem, aby odpoczynek ten przypadał w niedzielę rozumianą na ogół jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny $6^{00}$ w tym dniu[381]. Poza tym stosowanie w omawianym zakresie definicji tygodnia z art. 128 § 3 pkt 2 k.p. oznaczałoby utratę przez pracownika prawa do okresu odpoczynku za niepełne tygodnie w ramach okresu rozliczeniowego i w konsekwencji zmniejszenie liczby tygodniowych okresów odpoczynku w stosunku do liczby tygodni w roku kalendarzowym[382]. Mając na względzie powyższe zastrzeżenia, uzasadnione wydaje się rozważenie przyjęcia, że na gruncie art. 133 k.p. chodzi o tydzień w znaczeniu kalendarzowym[383]. Jak się wydaje, takiemu rozumieniu tygodnia nie sprzeciwia się dyrektywa 2003/88, która stanowi o „okresie siedmiodniowym".

Omawiany odpoczynek ma być zapewniony „w każdym tygodniu". Wymóg ten gwarantuje regularność odpoczynku, co – jak już o tym wspomniano – nie pozostaje bez znaczenia dla skutecznego przeciwdziałania zmęczeniu i przepracowaniu pracownika oraz efektywnej regeneracji przez niego sił, niemniej jednak w połączeniu z wymogiem odpoczynku niedzielnego również przyczynia się do wskazanych wyżej problemów interpretacyjnych i praktycznych w zakresie udzielania odpoczynku tygodniowego. W tym kontekście warte rozważenia jest wprowa-

380 W piśmiennictwie podaje się przykład pracownika, którego okres rozliczeniowy rozpoczyna się w poniedziałek. Rozważa się, czy odpoczynek tygodniowy takiego pracownika powinien trwać od godz. 13.00 w sobotę do godz. 24.00 w niedzielę, czy od godz. 19.00 w sobotę do godz. 6.00 w poniedziałek. Szerzej zob. K. Stefański, Okresy odpoczynku w kodeksie pracy, PiZS 2006, nr 1, s. 28–29, A. Sobczyk, Kilka uwag na tle nowelizacji czasu pracy, PiZS 2003, nr 12, s. 23 i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 113–114.

381 Jw.

382 K. Stefański, Tygodniowy okres odpoczynku, w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013, Lex, tenże, Komentarz do art. 133 k.p., s. 1087 i Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 133 k.p., Lex, pkt 2.

383 Por. A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, s. 233, Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 133 k.p., Lex, pkt 2 i K. Stefański, Komentarz do art. 133 k.p., s. 1087.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 132 15.12.2021 09:55:28

dzenie krótkiego okresu rozliczeniowego na udzielanie pracownikowi odpoczynku tygodniowego[384]. Nadanie analizowanym regulacjom pewnej elastyczności pozwoliłoby uniknąć wspomnianych problemów przy jednoczesnym zachowaniu warunków umożliwiających efektywny odpoczynek i regenerację sił. Poza tym byłoby to zgodne ze standardami unijnymi. Należy bowiem zauważyć, że dyrektywa 2003/88 dopuszcza możliwość wprowadzenia okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego 14 dni, w celu realizowania tygodniowego okresu odpoczynku (art. 16 lit. a).

Odpoczynek tygodniowy ma co do zasady przypadać w niedzielę, co jest zapewne związane z tym, że niedziela stanowi generalnie dzień wolny od pracy (art. $151^9$ § 1 k.p.). Wniosek ten zdaje się potwierdzać przepis art. 133 § 4 k.p., z którego wynika, że odpoczynek tygodniowy może przypadać w innym dniu niż niedziela jedynie w przypadkach pracy dozwolonej w niedzielę. Omawiany wymóg można w tym kontekście traktować jako przejaw polityki państwa[385], nie jest on już natomiast przewidziany w prawie unijnym[386]. Warto zauważyć – wspomniano zresztą o tym wyżej – że na gruncie analizowanej regulacji nie chodzi o niedzielę w znaczeniu kalendarzowym, lecz o 24 kolejne godziny, poczynając od godziny $6^{00}$ w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina (art. 133 § 3 zd. 2 k.p.).

Podobnie jak w przypadku odpoczynku dobowego, także w odniesieniu do odpoczynku tygodniowego przewiduje się pewne odstępstwa. Są one nawet częściowo zbieżne, obejmują bowiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadki konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Dodatkowe odstępstwo, nieprzewidziane przy odpoczynku dobowym, dotyczy zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, przy czym zastosowanie tego odstępstwa jest obiektywnie uzasadnione tylko w tym tygodniu, w którym pracownik przechodzi na inną zmianę.

384 Taka regulacja już obowiązuje, ale ma ograniczony zakres podmiotowy – zob. art. 97 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej.

385 K. Stefański, Okresy odpoczynku w kodeksie pracy, s. 28.

386 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 133 15.12.2021 09:55:28

W wymienionych wyżej przypadkach pracodawca nie jest całkowicie zwolniony z obowiązku udzielenia pracownikowi odpoczynku tygodniowego. Może on jedynie skrócić ten odpoczynek, maksymalnie do 24 godzin. Dokonanie takiej modyfikacji nie pociąga za sobą konieczności późniejszego zapewnienia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku.

Kontynuując dotychczasowe rozważania, warto zauważyć, że Kodeks pracy nie określa, jak na prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego wpływa pozostawanie przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy u tego samego lub różnych pracodawców[387]. W literaturze przedmiotu wyrażane są różne poglądy na ten temat. Najbardziej kontrowersyjne wydaje się odnoszenie prawa pracownika do odpoczynku do konkretnego stosunku pracy[388]. Oznaczałoby to bowiem, że pracownik zatrudniony u danego pracodawcy na podstawie dwóch stosunków pracy mógłby zostać faktycznie pozbawiony odpoczynku, chociaż formalnie zostałby on mu udzielony, tyle tylko, że w ramach każdego ze stosunków pracy odrębnie. Taki kierunek interpretacji jest sprzeczny z celem prawa pracownika do odpoczynku i z tego względu nie może zostać zaakceptowany[389]. Pogląd ten podzielił Trybunał Sprawiedliwości UE, który w wyroku z dnia 17 marca 2021 r. w sprawie *Academia de Studii Economice din Bucureşti v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* stwierdził, że świadczenie przez pracownika pracy na rzecz danego pracodawcy na podstawie kilku umów o pracę oznacza stosowanie minimalnego okresu odpoczynku dobowego do wszystkich tych umów rozpatrywanych łącznie, a nie do każdej z nich z osobna[390].

Skuteczną realizację celu prawa pracownika do odpoczynku nie zawsze zapewnia też dominujące w praktyce stanowisko, według któ-

387 Jeszcze innym zagadnieniem, pozostającym jednak poza zakresem niniejszego opracowania, jest wpływ dodatkowego zatrudnienia niepracowniczego na prawo pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Zob. np. K. Kulig, Aksjologiczne podłoże, s. 390–391.

388 Tak, jak się wydaje, B. Cudowski, Dodatkowe zatrudnienie, Warszawa 2007, s. 148.

389 Zob. Z. Kubot, Praca rotacyjna w dwóch stosunkach pracy, PiZS 2004, nr 12, s. 13–20.

390 C-585/19, Lex nr 3147631.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 134 15.12.2021 09:55:28

rego omawiane uprawnienie należy odnosić do zatrudnienia u danego pracodawcy[391]. Pracownik niekoniecznie bowiem musi być zatrudniony tylko u jednego pracodawcy. Co do zasady nie jest on ograniczony w możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Nie ma także obowiązku wykorzystywania udzielanego mu czasu wolnego faktycznie na odpoczynek[392]. Tym samym nie można wykluczyć wykorzystywania przez pracownika okresu odpoczynku udzielonego u jednego pracodawcy na świadczenie pracy u innego pracodawcy, a nie na regenerację sił.

Jak się wydaje, najlepiej byłoby przyjąć wyraźną regulację przewidującą, że dla potrzeb udzielania odpoczynku dobowego i tygodniowego pozostawanie przez pracownika w różnych stosunkach pracy należy traktować łącznie[393]. Takie ujęcie w pełni odpowiadałoby celowi prawa do odpoczynku, stwarzając optymalne warunki do jego realizacji, choć jednocześnie wymagałoby rozstrzygnięcia pewnych kwestii szczegółowych[394].

Dla skutecznego zagwarantowania pracownikowi prawa do odpoczynku istotny jest również sposób uregulowania sankcji za naruszenie tego prawa. Kodeks pracy zawiera wyjątkowo skromną regulację w tym przedmiocie. Nie sposób bowiem uznać, że przewidziana w art. 281 pkt 5 k.p. możliwość pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności za wykroczenie polegające na naruszeniu przepisów o czasie pracy i związana z tym kara grzywny jest wystarczającą sankcją za nierespektowa-

391 Jak słusznie zauważa się w doktrynie, taka wykładnia „oznacza, iż Kodeksowa regulacja nie prowadzi do osiągnięcia zasadniczego celu stawianego przed instytucją okresu odpoczynku i zaświadcza o wyraźnym rozdźwięku pomiędzy prawem w znaczeniu normatywnym a prawem w działaniu". Tak J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 92. Zob. też T. Liszcz, Aksjologiczne podstawy prawa pracy, s. 146.

392 Swobodę pracownika w zakresie dysponowania okresem odpoczynku ogranicza jednak obowiązek stawienia się do pracy w stanie fizycznej i psychicznej gotowości do jej wykonywania. Zob. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 132 k.p., Lex 2021, pkt 2.

393 Zob. Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 132 k.p., Lex, pkt 2.

394 W literaturze przedmiotu proponuje się np. nałożenie na pracownika obowiązku udzielania pracodawcy informacji, czy pozostaje w innym stosunku pracy i w jakim wymiarze. Chodzi o to, aby „pracodawca dodatkowy" miał świadomość konieczności zapewnienia prawa do odpoczynku z uwzględnieniem czasu pracy u „pierwszego pracodawcy". Tak K. Kulig, Aksjologiczne podłoże, s. 388.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 135 15.12.2021 09:55:28

nie prawa pracownika do odpoczynku, zwłaszcza biorąc pod uwagę cel tego prawa i dobra, których ochronie służy. Także prawo pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § $1^1$ k.p.) trudno rozpatrywać w kategorii skutecznej sankcji za nieprzestrzeganie omawianego uprawnienia.

W doktrynie i judykaturze podejmowane są próby znalezienia dodatkowych środków służących zapewnieniu przestrzegania przez pracodawcę prawa pracownika do odpoczynku. Najbardziej odpowiadające istocie (naturze) i celowi omawianego uprawnienia wydaje się roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego[395]. Zasądzenie bowiem na rzecz pracownika czasu wolnego pozwala mu mimo wszystko skorzystać z odpoczynku i zregenerować siły. Poza tym pracownik nie powinien być pozbawiony odpoczynku tylko dlatego, że wbrew prawu mu go nie zapewniono we właściwym terminie[396]. Mając to na względzie, judykatura przyjmuje, że pracownik, któremu niezgodnie z prawem nie został udzielony 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy, jest uprawniony do „równoważnego okresu odpoczynku" do końca okresu rozliczeniowego[397].

Przedstawione wyżej zapatrywanie nie jest pozbawione wad. W literaturze przedmiotu podnosi się, że roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego nie znajduje oparcia w przepisach prawnych[398]. Artykuł 132 k.p. przewiduje wprawdzie obowiązek udzielenia odpoczynku w razie jego wcześniejszego niezapewnienia, ale obowiązek ten dotyczy równoważnego odpoczynku, a nie kompensacyjnego czasu wolnego i odnosi się tylko do enumeratywnie wymienionych przypadków, w których pracodawca nie musi gwarantować pracownikowi 11-godzin-

395 Szerzej o pojęciu kompensacyjnego czasu wolnego zob. Z. Kubot, Kompensacyjny czas wolny – analiza pojęcia, PiZS 2008, nr 9, s. 26–32.

396 Zob. K. Stefański, Elastyczny czas pracy, Warszawa 2016, s. 187.

397 Zob. np. wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037 i wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Lex nr 1212768.

398 Zob. np. P. Prusinowski, Okresy odpoczynku, s. 42. Autor wskazał, że „poza przypadkiem z art. 132 § 3 k.p. przepisy nie sankcjonują uprawnienia do równoważnego okresu odpoczynku", co skłania do twierdzenia, że „Sąd Najwyższy wykreował nieznaną systemowi normę prawną".



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 136 15.12.2021 09:55:28

nego nieprzerwanego odpoczynku dobowego[399]. Poza tym podaje się w wątpliwość, czy zasądzenie na rzecz pracownika kompensacyjnego czasu wolnego prowadzi do skutecznej realizacji celu prawa do odpoczynku[400]. Podobnie bowiem jak w przypadku udzielania równoważnego okresu odpoczynku, także tutaj podkreśla się znaczenie korzystania z odpoczynku bezpośrednio po każdym okresie intensywnej pracy powodującej zmęczenie i przepracowanie. Warto w tym kontekście zauważyć, że judykatura szerzej wyznacza granice czasowe wykorzystania w naturze niezrealizowanego w terminie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Odnosi je do czasu trwania okresu rozliczeniowego, uznając, że przyznanie pracownikowi kompensacyjnego czasu wolnego ma wtedy jeszcze sens z punktu widzenia zagwarantowania mu możliwości zregenerowania sił i uniknięcia przemęczenia, w przeciwieństwie do późniejszego udzielenia skumulowanego okresu wolnego[401].

Doktryna i judykatura są bardziej zgodne w kwestii dochodzenia przez pracownika świadczenia pieniężnego (ekwiwalentu) za nieudzielenie przez pracodawcę prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Generalnie nie dopuszczają takiej możliwości, zarówno w trakcie

399 Regulacji tej nie należy interpretować rozszerzająco, obejmując nią inne przypadki nieudzielenia pracownikowi odpoczynku dobowego. Tak m.in. A. Sobczyk, Glosa do uchwały SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSP 2010, nr 4, poz. 38, s. 271–272, Z. Kubot, Dni wolne od pracy za dyżury medyczne, PiZS 2007, nr 11, s. 21–24 oraz wyrok z dnia 25 maja 2010 r. (I PK 192/09, Lex nr 585693), w którym SN stwierdził, że wyłącznie pracownicy zarządzający zakładem pracy albo pracownicy zatrudnieni przy usuwaniu awarii, jeśli nie otrzymali minimalnego okresu odpoczynku, mogą go uzyskać w innym czasie w okresie rozliczeniowym (art. 132 § 3 k.p.), a w innych przypadkach, nieobjętych tą szczegółową normą, nie ma możliwości udzielania „zaległego" czasu odpoczynku w tym samym okresie rozliczeniowym. Odmiennie np. Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 132 k.p., Lex, pkt 4.

400 K. Kulig, Prawo pracownika do odpoczynku dobowego, s. 16.

401 Zob. wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, Lex nr 558295, wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Lex nr 1212768, wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 21/09, Lex nr 560861 i wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 22/09, Lex nr 578139. Zob. też P. Prusinowski, Okresy odpoczynku, s. 42. Dodatkowo podkreśla się, że udzielenie pracownikowi skumulowanego czasu wolnego narusza jego interesy majątkowe, ponieważ za ten czas nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia. Tak m.in. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 132 k.p., Lex 2021, pkt 4.2 i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 114.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 137 15.12.2021 09:55:28

trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu[402], słusznie podkreślając, że pozwalałoby to na zastępowanie prawa do odpoczynku prawem do świadczenia pieniężnego – czy to z inicjatywy pracodawcy, czy na wniosek samego pracownika – a to z kolei byłoby w sposób ewidentny sprzeczne z celem, dla którego wprowadzono odpoczynek dobowy i tygodniowy[403]. Cel ten może być bowiem zrealizowany tylko wówczas, gdy uprawnienie do odpoczynku jest wykorzystywane w naturze.

Zamianie odpoczynku na świadczenie pieniężne sprzeciwia się także brak przepisów, które stwarzałyby taką możliwość. Ani dyrektywa 2003/88, ani Kodeks pracy nie zawierają regulacji, które mogłyby stanowić podstawę do żądania przez pracownika świadczenia pieniężnego zamiast odpoczynku dobowego lub tygodniowego[404]. Ponadto w doktrynie nie bez racji podnosi się, że „przyznanie pracownikowi prawa do dodatkowego wynagrodzenia za nieudzielenie okresu odpoczynku (…) jest niewłaściwe, skoro nie udzielono tego odpoczynku dlatego, że pracownik w tym czasie pracował lub pełnił dyżur zakładowy i za te godziny otrzymał stosowne wynagrodzenie”[405].

Odrzucenie możliwości zasądzenia na rzecz pracownika świadczenia pieniężnego (ekwiwalentu) za nieudzielony odpoczynek dobowy lub tygodniowy nie oznacza, że całkowicie wyklucza się obciążenie pracodawcy negatywnymi skutkami finansowymi z tego tytułu. Zamiast jednak dochodzenia świadczenia pieniężnego (ekwiwalentu) dopuszcza się możliwość wystąpienia z roszczeniami na podstawie Kodeksu cywilnego. W grę wchodzi tutaj roszczenie odszkodowawcze na podstawie art. 471

402 Zob. m.in. uchwała SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Lex nr 357237, wyrok SN z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, Lex nr 794849, wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 21/09, Lex nr 560861 i wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 22/09, Lex nr 578139. Odmiennie np. wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Lex nr 157492.

403 M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 115–116, a także uchwała SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Lex nr 357237, wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 21/09, Lex nr 560861 i wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 22/09, Lex nr 578139.

404 Zob. m.in. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 115, K. Stefański, Komentarz do art. 132 k.p., s. 1082 oraz wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 21/09, Lex nr 560861.

405 K. Jaśkowski, Komentarz do art. 132 k.p., Lex 2021, pkt 4.2.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 138 15.12.2021 09:55:28

lub 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. albo żądanie zadośćuczynienia pieniężnego, którego celem jest wyrównanie uszczerbku w prawnie chronionych dobrach i przywrócenie ich poprzedniego stanu, lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny na podstawie art. $11^1$ k.p. w zw. z art. 23, 24 oraz 448 k.c.[406] Bliższa analiza wymienionych roszczeń prowadzi do wniosku, że nie są one do końca adekwatne do przypadków nierespektowania prawa pracownika do odpoczynku. Nie wdając się w szczegóły, można np. zauważyć, że pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności kontraktowej czy deliktowej na podstawie Kodeksu cywilnego wymaga udowodnienia przez pracownika powstania po jego stronie szkody majątkowej pozostającej w związku przyczynowym z bezprawnym zachowaniem pracodawcy, przy czym samo nieudzielenie odpoczynku nie stanowi szkody[407]. Z kolei przesłankami roszczeń o zadośćuczynienie i zapłatę odpowiedniej sumy na cel społeczny są bezprawność zachowania sprawcy i jego zawinienie.

W świetle poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że przestrzeganie przez pracodawcę prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego nie jest do końca właściwie zabezpieczone, co stanowi poważny mankament przepisów regulujących to prawo. W doktrynie i judykaturze nie ma jednomyślności co do tego, jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku nierespektowania przez pracodawcę prawa do odpoczynku. To, że poza możliwością nałożenia grzywny, Kodeks pracy nie przewiduje wprost żadnych innych sankcji za naruszanie tego prawa, pozwala na stosowanie w tym zakresie Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. Warto jednak zauważyć,

406 Uchwała SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Lex nr 357237, uchwała SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, Lex nr 379845, wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037, wyrok SN z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, Lex nr 794849, wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, Lex nr 558295 i wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, Lex nr 599822. Zob. też P. Prusinowski, Okresy odpoczynku, s. 40–44.

407 Zob. wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r. (II PK 228/09, Lex nr 599822), w którym dodatkowo wskazano, że szkoda pracownika może polegać na utracie korzyści majątkowych w związku z nieudzieleniem nieprzerwanego odpoczynku lub na rozstroju zdrowia, jakiego doznał pracownik wskutek niedostatecznych przerw w pracy.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 139 15.12.2021 09:55:28

że w literaturze przedmiotu podchodzi się raczej sceptycznie do możliwości skutecznego zapewnienia realizacji odpoczynku dobowego i tygodniowego w granicach ustawowych przez Kodeks cywilny[408].

W tym kontekście wydaje się, że wskazane byłoby wyraźne wprowadzenie do Kodeksu pracy sankcji, które byłyby bardziej adekwatne niż rozwiązania Kodeksu cywilnego i skuteczniej gwarantowałyby przestrzeganie przez pracodawcę prawa pracownika do odpoczynku. Warto np. rozważyć przyznanie pracownikowi wprost prawa do kompensacyjnego czasu wolnego (z ograniczeniem czasu jego możliwej realizacji), co ostatecznie rozwiałoby obecne wątpliwości co do posiadania przez pracownika tego prawa, a dodatkowo także roszczenia odszkodowawczego z tytułu nieterminowego udzielenia odpoczynku. W przeciwieństwie jednak do przesłanek odpowiedzialności przyjętych na gruncie Kodeksu cywilnego zasądzenie takiego odszkodowania nie powinno być uwarunkowane powstaniem szkody po stronie pracownika.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że o ile samo wprowadzenie minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego zasługuje na jednoznacznie pozytywną ocenę – ma bowiem na celu przede wszystkim ochronę zdrowia pracownika i zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – o tyle regulacja obowiązująca w tym obszarze nie jest wystarczająco kompleksowa i jednoznaczna, co w konsekwencji utrudnia osiągnięcie tego celu. Wskazane wydaje się w związku z tym rozważenie wprowadzenia zmian do regulacji kodeksowej, które usunęłyby te mankamenty.

### 2.2. Normy czasu pracy

Właściwej realizacji prawa pracownika do wypoczynku służą również inne regulacje prawne zawarte w dziale szóstym Kodeksu pracy, w tym przede wszystkim przepisy statuujące normy czasu pracy. Rozważania w tym zakresie muszą jednak zostać poprzedzone próbą ustalenia znaczenia, w jakim polski ustawodawca posługuje się pojęciem

408 Zob. np. P. Prusinowski, Okresy odpoczynku, s. 44, K. Stefański, Komentarz do art. 132 k.p., s. 1083 i M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 118.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 140 15.12.2021 09:55:28

czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. jest nim czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Czasu pracy nie należy zatem utożsamiać wyłącznie z okresami rzeczywistego świadczenia pracy. Są nim również okresy, w których pracownik pozostaje w stanie fizycznej obecności w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania[409], będąc jednocześnie w faktycznej gotowości do świadczenia pracy oraz mając zamiar jej podjęcia[410]. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy można także rozumieć jako ograniczenie swobody pracownika do dysponowania własnym czasem[411].

Z kolei w tym, jak rozumieć pojęcie gotowości do pracy, pomóc może wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy na gruncie art. 81 § 1 k.p. (przestój). Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 2 września 2003 r., jest to „stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę"[412]. Stąd nie można uznać za gotowego do świadczenia pracy, a tym samym za pozostającego w dyspozycji pracodawcy, pracownika będącego w stanie nietrzeźwości[413]. Jest to wykluczone z uwagi na nieodpowiedni stan psychofizyczny, w jakim się on wówczas znajduje.

W przypadku pracowników mobilnych, których jednym z głównym obowiązków wynikających z rodzaju umówionej pracy jest pozostawanie w bezpośrednim kontakcie z kontrahentami i przemieszczanie się po określonym obszarze geograficznym, czasem pracy będzie również czas poświęcony na niezbędne przejazdy, np. do miejsca spotkania z klientem[414]. Jak trafnie przekonuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

409 Wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 marca 2018 r., III AUa 2547/16, Lex nr 2978702.

410 Zob. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 89 i K. Stefański, Komentarz do art. 128 k.p., Lex.

411 S. Driczinski, Elastyczność pojęcia czasu pracy, Szczecin 2002, s. 55 i K. Stefański, Elastyczny czas pracy, Lex.

412 Wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.

413 Zob. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 586/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 556 oraz Z. Salwa, Prawo pracy PRL w zarysie, Warszawa 1989, s. 246.

414 Wyrok SN z dnia 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, Lex nr 3123165. Podobnie w postanowieniu z dnia 19 sierpnia 2020 r. (II PK 96/19, Lex nr 3049019) SN stwierdził, że „poruszanie się pracownika w granicach umownego miejsca wyko-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 141 15.12.2021 09:55:28

24 września 2020 r., również czas poświęcony na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p.[415]

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest jednym z głównych desygnatów definicji czasu pracy także na gruncie unijnej dyrektywy 2003/88. Zgodnie z art. 2 pkt 1 dyrektywy czasem pracy jest każdy okres „podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową". Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z dnia 4 marca 2011 r. w sprawie *Nicusor Grigore v. Regia Natională A Pădurilor Romsilva – Directia Silvică Bucuresti* uznał, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, jeśli jest w stanie w razie potrzeby bezzwłocznie wypełnić odpowiednie zadania[416]. Przy czym to na państwach członkowskich spoczywa obowiązek podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w tym zakresie i ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy w drodze regulacji krajowych (art. 6 lit. a dyrektywy 2003/88). Prawodawca unijny przyjął jednak, że przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć 48 godzin (art. 6 lit. b dyrektywy). Rozwiązanie to znalazło swój wyraz także w polskim ustawodawstwie pracy, w art. 131 k.p., zgodnie z którym „tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym". Z zakresu podmiotowego tego ograniczenia wyłączono jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Do czasu pracy wlicza się niekiedy, z mocy wyraźnego wskazania ustawodawcy, okresy, w których pracownik co prawda nie świadczył

nywania pracy, w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, mieści się w zakresie desygnatów pojęcia pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p."

415 Wyrok SN z dnia 24 września 2020 r., III PK 38/19, Lex nr 3066700.

416 Postanowienie TS UE z dnia 4 marca 2011 r. w sprawie *Nicusor Grigore v. Regia Natională A Pădurilor Romsilva – Directia Silvică Bucuresti*, C-258/10, Dz.U. UE C z 2011 r. Nr 186, poz. 9.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 142 15.12.2021 09:55:28

pracy ani nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, ale za które należy mu się wynagrodzenie. Przykładem jest 15-minutowa przerwa w pracy uregulowana w art. 134 k.p., czas odbywania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. $237^3$ § 3 k.p.) oraz czas niezawinionego przez pracownika przestoju, tj. sytuacji, w której wskutek doznania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik nie mógł wykonywać pracy, mimo iż był do tego gotów (art. 81 § 1 k.p.).

Polski ustawodawca, chcąc jak najpełniej chronić interesy pracownika w sferze czasu pracy, ograniczył swobodę stron w kształtowaniu warunków pracy w tym zakresie. W rezultacie czas pracy musi odpowiadać określonym w przepisach prawa pracy normom: maksymalnej dobowej, przeciętnej tygodniowej oraz przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy[417]. Warto wspomnieć, że historycznie obszar ten był jednym z pierwszych, które stały się przedmiotem ingerencji państwa w sferę stosunków pracy[418]. Jako pierwszy został również objęty zakresem przedmiotowym gwarancji międzynarodowych[419]. Wprowadzenie ograniczeń w tym zakresie jest uznawane za kluczowy instrument ochrony pracy, którego głównym celem jest zabezpieczenie pracownika przed nadmierną eksploatacją jego sił psychofizycznych w pracy[420]. Służy również właściwej realizacji prawa pracownika do wypoczynku, zapobiegając nadmiernemu wydłużaniu jego czasu pracy[421]. W obowiązującym stanie prawnym kwestia ta została uregulowana w art. 129 k.p., zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (począwszy od 1 stycznia 2003 r.[422], wcześniej tygodniowa norma czasu pracy nie mogła przekraczać 46, a następnie 42 godzin).

417 Wyrok TK z dnia 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76 i M. Florczak-Wątor, Komentarz do art. 66 Konstytucji RP, w: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, red. P. Tuleja, Lex 2021.

418 Z. Salwa, Prawo pracy PRL, s. 244–245 i L. Florek, Wymiar a norma czasu pracy, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 61–62.

419 Tamże.

420 M. Latos-Miłkowska, Czas pracy. Między gospodarką a ochroną pracy, s. 219.

421 M. Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, Kraków–Warszawa 2008, s. 49.

422 Ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 143 15.12.2021 09:55:29

W kodeksowych regulacjach czasu pracy występują obok siebie (ze zmieniającym się na przestrzeni lat natężeniem) dwa terminy: norma oraz wymiar czasu pracy. O ile, jak wskazuje się w doktrynie, sposób ich używania przez ustawodawcę wydaje się dość przypadkowy i niekonsekwentny, o tyle brzmienie niektórych przepisów Kodeksu pracy, jak i sam tytuł rozdziału II działu szóstego (Normy i ogólny wymiar czasu pracy) może sugerować, że ustawodawca chciał rozróżnić ich znaczenie[423]. Wśród różnych poglądów na relację pomiędzy tymi pojęciami najbardziej przekonuje stanowisko, zgodnie z którym są to terminy bliskoznaczne, nierozerwalnie ze sobą związane, w wielu wypadkach możliwe do stosowania zamiennie (choć nie zawsze będzie to uprawnione, jak. np. na gruncie pracy w godzinach nadliczbowych), gdzie wymiar czasu pracy jest pewną długością tego czasu, a norma jego granicą[424].

Maksymalna dobowa norma czasu pracy ma charakter sztywny. Oznacza to, że ustalenie dłuższej dobowej normy czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy w danym dniu nie jest dopuszczalne, a praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych i jest rozliczana według reguł określonych w art. 151 k.p. Jednak dokonanie już korzystniejszych ustaleń dla pracownika w tym zakresie będzie możliwe, o ile nie okaże się dyskryminujące zgodnie z regułą wyrażoną w art. 18 § 3 k.p.[425] Praca zgodnie z tak uzgodnioną, niższą normą czasu pracy jest wówczas dla pracownika pracą w pełnym wymiarze czasu pracy[426]. Z kolei 40-godzinna norma tygodniowa jest normą przeciętną, przez co możliwe jest jej przekroczenie w niektórych tygodniach pod warunkiem jej zbilansowania poprzez obniżenie w pozostałych tygodniach okresu roz-

423 L. Florek, Wymiar a norma czasu pracy, s. 63. Autor przypisuje tym pojęciom taką samą treść, tamże, s. 67. Zob. też. K. Rączka, Normy i wymiar czasu pracy, w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne Prawo Pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 636–637.

424 M. Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, s. 55–57; taż, Pojęcie wymiaru i normy czasu pracy, MPP 2007, nr 10, s. 516.

425 W. Uziak, Czas pracy – kilka uwag do dyskusji, s. 287–300, O szczególnym charakterze norm prawa pracy zob. szerzej G. Goździewicz, Szczególne właściwości norm prawa pracy, Toruń 1988.

426 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 144 15.12.2021 09:55:29

liczeniowego. Również pięciodniowy tydzień pracy jest tygodniem przeciętnym w przyjętym okresie rozliczeniowym[427]. Stąd pracownik może pracować przez sześć dni w jednym tygodniu i cztery dni w innym tygodniu. Ważne, by w ostatecznym rozrachunku przeciętny tydzień pracy w danym okresie rozliczeniowym nie przekraczał pięciu dni[428]. W konsekwencji zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nie daje podstaw do uznania soboty jako dnia ustawowo wolnego od pracy[429].

Istotny wpływ na realizację prawa do wypoczynku ma również obowiązujący pracownika system czasu pracy, rozumiany jako: „konstrukcja prawna wyznaczająca nominał i sposób organizacji czasu pracy"[430]. Analizowane dotychczas normy są charakterystyczne dla podstawowego systemu czasu pracy. Jednak w przypadkach wskazanych w ustawie, uzasadnianych najczęściej rodzajem wykonywanej pracy bądź jej organizacją, możliwe jest wprowadzenie jednego z systemów czasu pracy przewidzianych w rozdziale IV działu szóstego Kodeksu pracy. Określone w art. 129 § 1 k.p. normy czasu pracy stają się wówczas punktem odniesienia dla ustalania ram czasu pracy w innych systemach[431]. Dla przykładu: w równoważnym systemie czasu pracy ustawodawca dopuścił możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest wówczas równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1 k.p.). Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy ustawodawca dokonał modyfikacji systemu równoważnego czasu pracy, dopuszczając przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż

427 Zob. uwagi o przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy sformułowane przez SN na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego (sprzed nowelizacji z 2003 r.) w uchwale SN 7 sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.

428 Tamże.

429 Wyrok NSA z dnia 30 marca 2006 r., II GSK 401/05, Lex nr 197607.

430 K. Rączka, System i rozkład czasu pracy, w: System, s. 632.

431 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 145 15.12.2021 09:55:29

do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca, z zastrzeżeniem, że pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, równoważny okres odpoczynku (przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133 k.p.). Również w przypadku pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Z kolei w systemie zadaniowego czasu pracy to pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, w dalszym ciągu uwzględniając jednak wymiar czasu pracy wynikający z norm przewidzianych w art. 129 § 1 k.p. (art. 140 k.p.). Należy jednak mieć na uwadze, że ten system czasu pracy może być stosowany jedynie w wąskim zakresie, tylko wtedy, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy[432]. Natomiast zadania pracownika powinny być ustalone w taki sposób, by pracownik przy dołożeniu należytej staranności i sumienności mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym[433].

432 Wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 r., III AUa 1262/16, Lex nr 2272095.

433 Tamże. Zob. też wyrok SN z dnia 22 września 2020 r. (I PK 126/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 61), w którym SN doprecyzował, że „Zadaniowy czas pracy może być wprowadzony, gdy dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia, gdy niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy, wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, zapotrzebowanie na daną pracę jest nierytmiczne, decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie jego uczestnictwo w kolektywie pracy skooperowanej i bezpośrednie podporządkowanie kierownictwu pracy".



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 146 15.12.2021 09:55:29

W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy w 2013 r. wprowadzono do porządku prawnego nowy sposób organizacji czasu pracy, tzw. ruchomy czas pracy[434]. W pierwszym wariancie zakłada on różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy (art. $140^1$ § 1 k.p.). Co ważne, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi w tym wypadku pracy w godzinach nadliczbowych (art. $140^1$ § 4 k.p.). Powyższy sposób regulacji może budzić uzasadnione obawy pod kątem efektywności wypoczynku pracownika, który w kolejnym dniu rozpoczyna pracę wcześniej aniżeli w dniu poprzednim[435]. W drugim wariancie, korzystniejszym dla pracownika, ruchomy rozkład czasu pracy przewiduje wprowadzenie przedziału czasu, w którym pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy (art. $140^1$ § 2 k.p.). Ustawodawca podkreślił, że wykonywanie pracy w oparciu o powyższe reguły nie może naruszać prawa pracownika do okresów odpoczynku (dobowego i tygodniowego). Z tego względu przedział czasu, w którym pracownik może rozpocząć pracę w ruchomym czasie pracy, nie powinien przekraczać 5 godzin, w przeciwnym wypadku powstaje ryzyko naruszenia 11-godzinnego nieprzerwanego okresu odpoczynku dobowego.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 150 § 1 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Dla niektórych systemów i rozkładów czasu pracy ustawodawca przewidział jednak odmienny tryb ich wprowadzenia. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, a w odniesieniu do pewnej kategorii pracodawców (osób fizycznych prowadzących działalność w zakre-

434 Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych.

435 Tak M. Rycak, Komentarz do art. $140^1$ k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Walczak, Legalis 2021.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 147 15.12.2021 09:55:29

sie rolnictwa i hodowli) także na podstawie umowy o pracę (art. 139 § 3 i 4 k.p.). Również rozkłady ruchomego czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielstwem pracowników (jeśli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, art. 150 § 3 k.p.). Możliwe jest także wprowadzenie rozkładu ruchomego czasu pracy na pisemny wniosek pracownika (art. 150 § 5 k.p.). Zastosowanie systemów: skróconego tygodnia pracy oraz pracy weekendowej następuje z kolei na podstawie umowy o pracę (art. 150 § 6 k.p.). Wątpliwości na gruncie powyższych rozważań budzi stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r., zdaniem którego nie ma przeszkód, by rozkład czy systemy czasu pracy były ustalane na podstawie umowy o pracę lub odrębnego porozumienia między pracodawcą a pracownikiem[436]. Pogląd prezentowany przez Sąd Najwyższy spotkał się z różnym odbiorem wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy, zyskując swoich zarówno zwolenników, jak i przeciwników[437]. Wydaje się on jednak trudny do zaakceptowania w obliczu przyjętego przez ustawodawcę sposobu regulacji, polegającego na określeniu w art. 150 § 1 k.p. ogólnej reguły i wyraźnym wskazaniu w dalszych przepisach przypadków odstępstw od niej. Tym bardziej że, jak wskazuje się w literaturze przedmiotu przy okazji rozważań o ruchomym czasie pracy, wzmocnienie pozycji zakładowych organizacji związkowych oraz przedstawicielstwa pracowników w toku jego wprowadzania ma służyć przede wszystkim równoważeniu interesu gospodarczego pracodawcy z potrzebą zapewnienia odpowiedniej ochrony pracownikom[438]. W nauce prawa pracy zwraca się również w tym kontekście uwagę na brzmienie art. 142 k.p., stwarzającego możliwość ustalenia na wniosek pracownika indywidualnego rozkładu czasu pracy, a który znacznie straciłby na znaczeniu w razie zaaprobowania poglądu prezentowanego przez Sąd Najwyższy w analizowanym wyroku[439].

436 Wyrok SN z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 72.
437 Zob. K. Stefański, Komentarz do art. 150 k.p., Lex. Odmiennie M. Rycak, Wymiar i rozkład, s. 127–128.
438 Zob. M. Madej-Kaleta, Nowoczesne technologie w gospodarce, Lex.
439 K. Stefański, Komentarz do art. 150 k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 148 15.12.2021 09:55:29

W trybie określonym w art. 150 § 1 k.p. ustala się również okresy rozliczeniowe czasu pracy. Przez okres rozliczeniowy należy rozumieć wyrażony w tygodniach lub w miesiącach przedział czasu, na który planowana jest praca pracownika. W podstawowym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 miesiące (art. 129 § 1 k.p.). Oznacza to, że na zbilansowanie ewentualnie przekroczonych przeciętnych norm czasu pracy (tygodniowej i pięciodniowego tygodnia pracy) pracodawca ma czas wyłącznie do upływu przyjętego okresu, nieprzekraczającego jednak 4 miesięcy. Z kolei w systemie równoważnego czasu pracy maksymalny wymiar okresu rozliczeniowego został ograniczony do jednego miesiąca, co ma zapobiegać przede wszystkim nadmiernemu kumulowaniu pracy w przedłużonym dobowym wymiarze[440]. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres ten może zostać wydłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych do 4 miesięcy (art. 135 § 2 i 3 k.p.) z zachowaniem trybu przewidzianego w art. 150 § 2 k.p.

W 2013 r., wskutek nowelizacji Kodeksu pracy[441], ustawodawca wprowadził do porządku prawnego regulację umożliwiającą przedłużenie okresu rozliczeniowego w każdym systemie czasu pracy do 12 miesięcy, jeśli przemawiają za tym uzasadnione przyczyny obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji pracy (art. 129 § 2 k.p.). Jego wprowadzenie wymaga jednak uzgodnienia z zakładową organizacją związkową lub z pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników (gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa) oraz przekazania kopii zawartego w tej sprawie porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia. Równolegle przyjęto także regulację gwarantującą wynagrodzenie (nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę) pracownikowi, który ze względu na przyjęty rozkład czasu pracy nie ma obowiązku wykonywania pracy w danym miesiącu (art. 129 § 5 k.p.).

440 M. Latos-Miłkowska, Okresy rozliczeniowe czasu pracy, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 171 i K. Stefański, Komentarz do art. 135 k.p., Lex.

441 Na mocy ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 149 15.12.2021 09:55:29

Jak trafnie zauważa się w doktrynie prawa pracy, ewolucja kodeksowych przepisów o czasie pracy w kierunku ich uelastycznienia odbywa się coraz większym kosztem ochrony pracy[442]. Odbija się to niekorzystnie także na jakości realizacji zasady prawa do wypoczynku pracownika, który w wielu wypadkach musi w tym zakresie dostosowywać się do promowanych przez ustawodawcę potrzeb pracodawcy. Wprowadzenie szczególnych systemów czasu pracy oraz stworzenie możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego aż do 12 miesięcy w połączeniu z przeciętnym charakterem tygodniowej normy czasu pracy i pięciodniowego tygodnia pracy może bowiem prowadzić do sytuacji, w których pracownik przez bardzo długi okres będzie pracować przez 6 dni w tygodniu w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy[443]. Ogólny charakter przesłanek warunkujących możliwość skorzystania z takich rozwiązań czyni ten katalog dość pojemnym, jednocześnie ograniczając uprawnionym organom możliwość weryfikacji ich prawdziwości.

Podobne wątpliwości jak na gruncie okresów odpoczynku budzi także sposób odnoszenia norm czasu pracy do pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców lub, w trudniejszej konfiguracji, u jednego pracodawcy na podstawie większej liczby umów o pracę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2002 r.: „w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy”[444]. Przyjęcie takiego domniemania może być jednak poczytywane jako zbyt duże uproszczenie[445], zwłaszcza w obliczu wcześniejszych poglądów judykatury na tę kwestię. W wyroku z dnia 13 marca 1997 r. Sąd Najwyższy uznał za wyjątek od zasady ogólnej dopuszczalność zawarcia z pracownikiem drugiej, odrębnej umowy o pracę jako kreującej kolejny stosunek pracy, pod warunkiem, że jej przedmiotem byłaby praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona[446]. Współistniejące stosunki pracy powinny

442 M. Latos-Miłkowska, Czas pracy. Między gospodarką a ochroną pracy, s. 224.
443 Tamże.
444 Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 60.
445 B. Cudowski, Glosa do wyroku SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSP 2005, nr 2, s. 115.
446 Wyrok SN z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 494.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 150 15.12.2021 09:55:29

podlegać odrębnemu monitorowaniu w sferze czasu pracy[447], co może budzić uzasadnione wątpliwości pod kątem realizacji celu zasady prawa do wypoczynku, o czym była już mowa w poprzednim podrozdziale. Przepisy Kodeksu pracy w obecnym brzmieniu nie dają jednak podstaw do sumowania czasu pracy z różnych stosunków pracy i nie przewidują żadnego instrumentu, który pozwalałby na skuteczniejsze egzekwowanie ochrony interesów pracowników w tym zakresie.

Również dyrektywa o czasie pracy nie określa w tym wypadku jednoznacznie, czy zawarte w niej limity należy odczytywać w sposób bezwzględny w przeliczeniu na pracownika, czy też mają one zastosowanie do każdego stosunku pracy oddzielnie. Próbę rozstrzygnięcia tej kwestii podjęła Komisja Europejska. W sprawozdaniu w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy o czasie pracy Komisja uznała, że: „(…) w świetle celu dyrektywy zakładającego poprawę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników limity w zakresie średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy, jak również dobowego i tygodniowego odpoczynku powinny w miarę możliwości obowiązywać w przeliczeniu na pracownika”[448]. Jak pokazuje sprawozdanie, praktyka państw członkowskich znacznie różni się w tym zakresie. Do krajów stosujących przepisy dyrektywy w przeliczeniu na pracownika należą m.in.: Austria, Francja, Niemcy czy Włochy. Polska znalazła się w grupie państw stosujących przepisy dyrektywy w przeliczeniu na umowę (zgodnie z oficjalnym tłumaczeniem dokumentu) obok m.in. Danii, Węgier, Hiszpanii, Portugalii, Rumunii czy Słowacji[449].

Analizowane do tej pory przepisy o czasie pracy odnosiły się do powszechnego modelu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jednak w przypadku niektórych kategorii pracowników, wyodrębnionych

447 A. Sieńko, Zawarcie z pracownikiem więcej niż jednej umowy o pracę. Komentarz praktyczny, Lex.

448 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 kwietnia 2017 r. Sprawozdanie w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, COM/2017/0254 final, pkt III B, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0254 (dostęp: 20.10.2021 r.).

449 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 151 15.12.2021 09:55:29

w oparciu o dział zatrudnienia, branżę czy rodzaj wykonywanej pracy, pewne aspekty zatrudnienia regulowane są odrębnie, w drodze przepisów szczególnych[450]. Kodeks pracy znajduje wówczas zastosowanie wyłącznie w zakresie nieunormowanym tymi przepisami (art. 5 k.p.). Z racji tego, że było to już przedmiotem szerszych rozważań w podrozdziale poświęconym podstawom prawa do wypoczynku w prawodawstwie polskim, w tym miejscu przypomnieć należy tylko konkluzję: gdy przyjęty dla ogółu pracowników kodeksowy sposób regulacji nie odpowiada w pełni specyfice zatrudnienia w określonych zawodach czy na pewnych stanowiskach, kwestie te podlegają odrębnym unormowaniom prawnym, które z kolei mają pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy niezależnie od tego, czy są one bardziej, czy mniej korzystne od przepisów kodeksowych[451].

Również w obszarze czasu pracy obowiązują przepisy prawne, które regulują tę kwestię w sposób szczególny. Wśród grup zawodowych, których czas pracy podlega w większym lub mniejszym zakresie odrębnym unormowaniom, wymienić można m.in. wspominanych już nauczycieli akademickich i sędziów, członków korpusu służby cywilnej[452], urzędników państwowych[453], pracowników samorządowych[454], nauczycieli[455], kierowców w rozumieniu przepisów ustawy o czasie pracy kierowców. Potrzeba odrębnego unormowania czasu pracy zwłaszcza w przypadku tej ostatniej grupy zawodowej wynika z konieczności skuteczniejszego przeciwdziałania nadmiernej eksploatacji i zmęczeniu kierowców. Wszelkie zaniedbania w tym obszarze mogą mieć bowiem katastrofalne skutki dla bezpieczeństwa osób uczestniczących w transporcie. Z tego względu ustawa o czasie pracy kierowców wprowadza m.in. bardziej rozbudowaną i dostosowaną do charakteru pracy kierowców definicję czasu pracy, zgodnie z którą jest nim czas od rozpoczęcia do

450 Wyrok SN z dnia 22 lutego 2018 r., II PK 354/16, OSNP 2018, nr 10, poz. 135.
451 Szerzej w tym przedmiocie zob. J. Piątkowski, Modele zatrudniania pracowników, POr. 2010, nr 3, s. 35–39.
452 Zob. art. 97 ustawy o służbie cywilnej.
453 Zob. art. 29 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.
454 Zob. art. 42 ustawy o pracownikach samorządowych.
455 Zob. art. 42 Karty Nauczyciela.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 152 15.12.2021 09:55:29

zakończenia pracy obejmującej wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w tym w szczególności: prowadzenie pojazdu; załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem; nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym; czynności spedycyjne; codzienna obsługa pojazdów i przyczep; inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy; niezbędne formalności administracyjne oraz utrzymanie pojazdu w czystości (art. 6 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców). Czasem pracy kierowców jest także czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, gdy kierowca pozostaje na stanowisku pracy w gotowości do jej wykonywania, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest mu znany przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu (art. 6 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

Czas pracy kierowcy zatrudnionego w ramach stosunku pracy w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców). Natomiast tygodniowy czas pracy kierowców łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców). Ustawodawca dopuścił możliwość wydłużenia tygodniowego czasu pracy do 60 godzin, pod warunkiem, że średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Z perspektywy realizacji prawa do wypoczynku największą uwagę skupia jednak rozwiązanie przyjęte w art. 12 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców, który zakłada, że uregulowany w niej wymiar czasu pracy obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy. Przepis ten daje zatem podstawę prawną do sumowania czasu pracy w przypadku wykonywania przez kierowcę pracy na rzecz różnych pracodawców[456].

456 Szerzej o czasie pracy kierowców zob. M. Rycak, Czas pracy kierowców. Zagadnienia prawne i praktyczne, Warszawa 2015.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 153 15.12.2021 09:55:29

Odrębne unormowania w zakresie czasu pracy obowiązują także w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W myśl art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej czas pracy w tej grupie zawodowej w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 3 miesięcy[457]. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją pracodawca może jednak wprowadzić rozkłady czasu pracy zakładające wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin z zachowaniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy przewidzianej dla tej grupy zawodowej (37 godzin 55 minut) w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym wówczas 1 miesiąca, a gdy znajduje to szczególne uzasadnienie – 4 miesięcy. Powyższe normy czasu pracy mogą być odnoszone wyłącznie do pracowników, a więc osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych w ramach stosunku pracy. Przepisy ustawy o działalności leczniczej dopuszczają jednak zróżnicowanie form prawnych zatrudnienia personelu medycznego[458], przez co częstą praktyką staje się jednoczesne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej bądź wyłącznie w oparciu o umowy prawa cywilnego. Stwarza to spore pole do nadużyć, a w konsekwencji prowadzi do niebezpiecznej marginalizacji znaczenia wypoczynku w tej sferze zatrudnienia. Powtarzające się, długotrwałe, ciągłe świadczenie pracy przez personel medyczny może prowadzić do przemęczenia i w rezultacie realnie wpływać na obniżenie jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych, potęgując ryzyko popełnienia błędu[459].

457 Z wyjątkiem pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przypadku których czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz pracowników niewidomych zatrudnionych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami, których czas pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 2 i 3 ustawy o działalności leczniczej).

458 Zob. art. 5 ustawy o działalności leczniczej.

459 Zob. Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli, Zatrudnienie w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, Nr ewid. 41/2015/P/14/065/KZD, 2015 r., s. 22 i n.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 154 15.12.2021 09:55:29

Kolejnym rozwiązaniem prawnym z obszaru czasu pracy, tym razem charakterystycznym dla zatrudnienia w podmiotach leczniczych, jest skorzystanie z przewidzianej w dyrektywie o czasie pracy możliwości zobowiązania pracowników do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, czyli tzw. klauzula *opt-out*. Przepis art. 96 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej ogranicza zakres podmiotowy tej instytucji do pracowników uprawnionych do pełnienia dyżurów medycznych, uzależniając jednocześnie jej skuteczność od uprzedniej pisemnej zgody pracownika na pracę przekraczającą maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy. Głównym celem tego rozwiązania jest usprawnienie procesu planowania czasu pracy wobec rosnących niedoborów kadrowych wśród personelu medycznego[460]. Nie dzieje się to jednak bez wpływu na zakres realizacji prawa pracownika do wypoczynku, zwłaszcza w obliczu braku wyraźnego określenia granic maksymalnego wymiaru czasu pracy, w jakim praca może być wówczas świadczona (z racji braku szczególnych unormowań w tym zakresie obecnie jest to limitowane wyłącznie przepisami o obowiązkowych okresach odpoczynku). Dlatego ustawodawca wyposażył organy Państwowej Inspekcji Pracy w uprawnienie do zakazania lub ograniczenia możliwości wydłużania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, gdyby miało to niekorzystny wpływ na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników, czy też na poziom udzielania świadczeń zdrowotnych (art. 96 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw przepis z art. 96 ustawy o działalności leczniczej, będący obecnie podstawą prawną do stosowania klauzuli *opt-out,* ma utracić moc z dniem 1 stycznia 2028 r.[461]

460 Według raportu OECD „Health at a Glance 2020" liczba lekarzy w Polsce w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wynosiła w 2018 r. 2,4, a pielęgniarek – 5,1 przy średniej dla UE na poziomie odpowiednio: 3,8 i 8,2, https://ec.europa.eu/health/state/glance_pl (dostęp: 22.09.2021 r.)

461 Art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1532 ze zm.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 155 15.12.2021 09:55:29

W szczególny sposób unormowany został również czas pracy nauczycieli akademickich. Zgodnie z brzmieniem regulacji obowiązujących od niedawna w nowym kształcie nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy *ex lege,* z mocy art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Takie kwestie jak zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, a także zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy[462].

Jak przyjmuje się w doktrynie prawa pracy, dawne pragmatyczne ujęcie tej kwestii zostało obecnie zastąpione wyraźną regulacją normatywną, przypominając, że w odróżnieniu od kodeksowej regulacji systemu zadaniowego czasu pracy, system ten został narzucony nauczycielom akademickim z mocy prawa i nie wymaga porozumienia między stronami stosunku pracy[463]. Ustawodawca reguluje czas pracy nauczycieli akademickich poprzez odwołanie się do kategorii rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, określając jego maksymalny wymiar w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników. Szczególna regulacja czasu pracy nauczycieli akademickich ma charakter częściowy, tzn. nie odnosi się kompleksowo do wszystkich kwestii związanych z czasem pracy tej grupy zawodowej i w nieunormowanym zakresie wymaga stosowania przepisów Kodeksu pracy. Jak trafnie zauważa się w doktrynie, nie wszystkie z tych przepisów odpowiadają specyfice pracy nauczycieli akademickich, jak np. przepisy o okresach rozliczeniowych[464].

Regulacja szczególną objęty został również czasu pracy sędziów. Zgodnie z art. 83 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych czas pracy sędziego określany jest wymiarem jego zadań. W orzecznictwie Sądu Najwyższego precyzuje się, że: „Regulacja wiążąca czas pracy sędziego z wymiarem jego zadań nie jest rozwiązaniem okre-

462 M. Lekston, Komentarz do art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w: Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex.

463 Tamże.

464 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 156 15.12.2021 09:55:29

ślającym jedynie sferę uprawnień związanych z wykonywaniem funkcji sędziego, ale wyznacza także zakres jego obowiązków. Punktem odniesienia dla tych ostatnich nie jest przy tym jakieś abstrakcyjne przeciętne obciążenie, lecz realne potrzeby wynikające z bieżącej sytuacji istniejącej w konkretnej jednostce organizacyjnej wymiaru sprawiedliwości"[465].

Na zakończenie rozważań w przedmiocie norm czasu pracy i ich znaczenia na gruncie prawa pracownika do wypoczynku warto wskazać, że coraz większym zainteresowaniem w wielu krajach cieszy się koncepcja skrócenia czasu pracy. Dostrzega się wiele korzyści płynących z redukcji godzin pracy, w tym przede wszystkim pozytywny wpływ takiego rozwiązania na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Jak ukazują badania, wielogodzinna praca może prowadzić do przewlekłego zmęczenia, chorób układu krążenia, rozwoju stanów depresyjnych, odczuwania lęku czy pogorszenia jakości snu, zwiększając również prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku w pracy[466]. W literaturze przedmiotu podkreśla się przy tym, że krótszy czas spędzony w pracy pobudza pracowników do kreatywnego myślenia, zwiększa ich wydajność oraz poczucie samorealizacji, równie korzystnie wpływając na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym (tzw. *work-life balance*)[467]. Przeprowadzone dotychczas w tym obszarze próby i eksperymenty napawają optymizmem na przyszłość. Warto zatem obserwować dalszy rozwój tego trendu, choć nie wydaje się, aby wprowadzenie podobnych rozwiązań do polskiego ustawodawstwa pracy względem ogółu pracowników było w najbliższym czasie możliwe. W obecnym stanie regulacji redukcję godzin pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 k.p. przewiduje m.in. system skróconego czasu pracy dedykowany pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (art. 145 § 1 k.p.). Również regulacje szczególne wprowadzają skrócone normy czasu pracy dla określonych kategorii pracowników, jak np. w przypadku analizowa-

465 Wyrok SN z dnia 11 maja 2018 r., SNO 12/18, Lex nr 2490334.

466 S. De Spiegelaere, A. Piasna, Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy, European Trade Union Institute 2020, s. 29 i n. oraz powoływana tam literatura.

467 Tamże. Zob. także E. Ignaciuk, Dłużej – nie znaczy efektywniej. Problem czasu pracy w Unii Europejskiej, Współczesna Gospodarka 2010, Vol. 1, nr 1, s. 21–28.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 157 15.12.2021 09:55:29

nego już zatrudnienia w podmiotach leczniczych lub w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności[468]. Ponadto wspominany już jednostronnie obowiązujący charakter normy wyrażonej w art. 129 § 1 k.p. pozwala na wprowadzenie korzystniejszych dla pracowników rozstrzygnięć w tym zakresie także na gruncie prawa zakładowego czy w drodze czynności prawnej.

### 2.3. Dyżur i podróż służbowa a prawo pracownika do wypoczynku

W ścisłym związku z prawem pracownika do wypoczynku pozostają również przepisy prawa pracy o dyżurze oraz o podróży służbowej. Przyjęty przez ustawodawcę sposób unormowania tych instytucji ma istotny wpływ na zakres realizacji prawa do wypoczynku. Wspólną cechą dyżuru pracowniczego oraz podróży służbowej jest bowiem wyposażenie pracodawcy jako organizatora procesu pracy w dodatkowe uprawnienia do dysponowania czasem pracownika i zobowiązania go do określonych aktywności.

Instytucja dyżuru została uregulowana w art. $151^5$ k.p. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pierwszym z elementów składających się na kodeksową definicję dyżuru jest pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Jak tłumaczy Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 13 października 2016 r., jest to jeden z obowiązków pracownika, jego dodatkowe

468 Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej „czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo". Szerzej o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zob. M. Szabłowska-Juckiewicz, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów, Studia Prawnoustrojowe 2015, nr 28, s. 215–234.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 158 15.12.2021 09:55:29

zadanie realizowane poza normalnymi godzinami pracy[469]. To ostatnie odróżnia dyżur od charakterystycznej dla zmodyfikowanego systemu równoważnego czasu pracy instytucji pozostawania w pogotowiu do pracy (art. 136 k.p.), które, pomimo faktycznego podobieństwa do dyżurowego pozostawania w gotowości, odbywa się w normalnych godzinach pracy i jest przez to odmiennie kwalifikowane[470]. Czas dyżuru nie wlicza się bowiem do czasu pracy, jeśli pracownik podczas dyżuru nie wykonywał pracy (art. $151^5$ § 2 k.p.). Jak przyznał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 19 lipca 2017 r., takie odmienne traktowanie podobnych okresów pozostawania w gotowości do pracy „razi sztucznością i zasługuje na krytykę"[471].

Drugi człon pojęcia dyżuru odnosi się do miejsca jego wykonywania. Pracownik może pełnić dyżur w zakładzie pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, także w domu pracownika. W tym ostatnim wypadku o kwalifikacji dyżuru za „domowy" decyduje więź łącząca pracownika z miejscem dyżurowania, zwłaszcza traktowanie go przez pracownika za jego centrum życiowe, miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale[472]. Wówczas pracownikowi nie przysługuje jednak w zamian czas wolny ani wynagrodzenie, chyba że co innego wynika z prawa zakładowego lub z umowy o pracę. Dostrzec tu można pewną niekonsekwencję prawodawcy, który, normując system przerywanego czasu pracy, zapewnił pracownikowi prawo do wynagrodzenia za czas przerwy (w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju), mimo że nie jest ona wliczana do czasu pracy, a pracownik nie pozostaje w trakcie jej trwania w dyspozycji pracodawcy (art. 139 § 1 k.p.).

Natomiast pracownikowi, który pełni dyżur w zakładzie pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę poza domem pracownika, ustawodawca gwarantuje już czas wolny od pracy w wymiarze odpo-

469 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2191586.

470 K. Stefański, Komentarz do art. $151^5$ k.p., Lex.

471 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 lipca 2017 r., III AUa 2126/16, Lex nr 2412856.

472 Wyrok SN z dnia 13 maja 2009 r., III PK 8/09, Lex nr 509014.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 159 15.12.2021 09:55:29

wiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia (art. $151^5$ § 3 k.p.). W wyroku z dnia 9 grudnia 2011 r. Sąd Najwyższy uznał, że dyżurem w innym wyznaczonym miejscu jest również pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość („pod telefonem"), jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w wyznaczonym czasie[473].

Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (art. $151^5$ § 2 k.p.). W wyroku z dnia 18 lutego 2014 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku jednoznacznie stwierdził, że zobowiązanie pracownika do odbierania telefonu w czasie wolnym i stawienie się w razie potrzeby w wyznaczonym miejscu pozostaje w opozycji do odpoczynku i stanowi w istocie tzw. dyżur pozazakładowy[474]. W konkluzji Sąd Apelacyjny stwierdził, że „niezapewnienie pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy stanowi naruszenie dóbr osobistych zatrudnionego. W takim wypadku pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zapłacenia pracownikowi zadośćuczynienia"[475]. Nie należy również utożsamiać prawa do odpoczynku z prawem do czasu wolnego z tytułu dyżuru. Są to dwa odrębne byty prawne, więc udzielnie takiego czasu wolnego nie może pomniejszać prawa pracownika do odpoczynku[476].

473 Wyrok SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 115/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 103. O dyżurze pełnionym „pod telefonem" zob. także K. Stefański, Dyżur, w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 24. Autor zwraca uwagę, że pracownik ma większą swobodę w przemieszczaniu się podczas pełnienia takiego dyżuru, przemieszczając się musi jednak mieć na względzie możliwość stawienia się do pracy na wypadek wezwania.

474 Podobnie stwierdził SN w wyroku z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 115/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 103.

475 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 lutego 2014 r., III APa 3/14, Lex nr 1451550.

476 K. Rączka, Czas pracy a dyżur pracowniczy, w: System, s. 629.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 160 15.12.2021 09:55:29

Zaprezentowana powyżej kodeksowa regulacja dyżuru budzi wątpliwości przede wszystkim pod kątem sposobu pojmowania instytucji dyżuru na gruncie unijnej dyrektywy o czasie pracy[477]. Nie przewiduje ona co prawda legalnej definicji dyżuru, jednak zagadnienie to było przedmiotem licznych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE, który wypracował w tym obszarze jednolite stanowisko. Jednym z najbardziej reprezentatywnych w tym zakresie jest wyrok w sprawie *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, w którym Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że dyżur stacjonarny pełniony w trybie fizycznej obecności w miejscu pracy (w tym wypadku przez lekarza w szpitalu) należy w całości uważać za czas pracy, nawet jeśli podczas tego dyżuru pracownikowi wolno odpoczywać, gdy pracodawca nie wymaga od niego świadczenia pracy[478]. Innymi słowy, dyżur stacjonarny jest w całości czasem pracy niezależnie od tego, czy pracownik faktycznie wykonuje w tym czasie czynności zawodowe, czy też nie. W konsekwencji uregulowania państw członkowskich traktujące okresy bezczynności pracownika w ramach takiego dyżuru stacjonarnego jako czas odpoczynku stoją w sprzeczności z dyrektywą o czasie pracy.

Dyrektywa 2003/88 nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy czasem pracy a odpoczynkiem[479]. O kwalifikacji danego okresu za czas pracy nie powinny zwłaszcza decydować takie czynniki jak natężenie pracy wykonanej przez pracownika ani jego wydajność, bowiem nie mieści się to wśród elementów definiujących czas pracy według art. 2 dyrektywy. Pojęcie te powinny być jednolicie pojmowane przez państwa członkowskie, jakakolwiek inna wykładnia w tym zakresie unicestwia skuteczność dyrektywy i przeczy jej celom. Takie stanowisko zaprezentował Trybunał Sprawiedliwości UE m.in. w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie *Abdelkader Dellas i Inni v. Premier Ministre I Mini-*

477 Zob. np. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 85, A.M. Świątkowski, Dyżur pracowniczy. Zagadnienia prawne dotyczące relacji pojęć „czas pracy" i „okres wypoczynku" w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, PS 2018, nr 11–12, s. 7–18.

478 C-151/02, Lex nr 166714.

479 Przeciwnie J. Skoczyński, Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 52–53.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 161 15.12.2021 09:55:29

*stre Des Affaires Sociales, Du Travail et De La Solidarité*[480], przypominając utrwaloną już na szczeblu unijnym wykładnię, że dyżur zakładowy, zakładający fizyczną obecność pracownika w zakładzie pracy, musi być w całości uznawany za czas pracy, a okoliczność, że dyżur zakładowy obejmuje także pewne okresy niewykonywania pracy, nie ma żadnego znaczenia w tym kontekście. W kolejnych latach stanowisko to zostało jeszcze powtórzone m.in. w postanowieniu Trybunał Sprawiedliwości UE z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, w którym zaakcentowano, że już samo fizyczne przebywanie pracownika podczas dyżuru w miejscu pracy i pozostawanie w jego dyspozycji tak, by mógł niezwłocznie świadczyć pracę, gdy zajdzie taka potrzeba, wyczerpuje zakres pojęciowy unijnej definicji czasu pracy[481]. Przepisy dyrektywy 2003/88 nie sprzeciwiają się jednak różnicowaniu przez państwa członkowskie sposobu wynagradzania składających się na dyżur zakładowy okresów rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresów, w których pracownik tej pracy nie świadczy[482].

W obliczu zaprezentowanej wykładni Trybunału Sprawiedliwości UE przepisy Kodeksu pracy o dyżurze pracowniczym są sprzeczne z regulacją unijną w zakresie, w jakim nie zaliczają do czasu pracy tzw. nieaktywnych okresów dyżuru zakładowego[483]. Można jedynie domniemywać, że zaniechanie ustawodawcy w tym obszarze wynika z obaw przed problemami, jakie mogłyby powstać, gdyby cały okres dyżuru zakładowego zaliczać do czasu pracy. Wymagałoby to bowiem zmiany podejścia w zarządzaniu czasem pracy pracowników pełniących takie dyżury, jak choćby z koniecznością uwzględniania w całości czasu dyżurów zakładowych przy obliczaniu maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy z art. 131 k.p. Kwestia ta stanowi problem nie tylko na gruncie ustawodawstwa polskiego. W sprawozdaniu Komisji Europejskiej

480 Wyrok TS UE z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie *Abdelkader Dellas i Inni v. Premier Ministre I Ministre Des Affaires Sociales, Du Travail et De La Solidarité,* C-14/04, Lex nr 225989.

481 Postanowienie TS UE z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, Lex nr 227195.

482 Tamże.

483 W. Ostaszewski, M. Raczkowski, Konstrukcja instytucji dyżuru pracowniczego i jej praktyczne wykorzystanie, PiZS 2012, nr 4, s. 25–26.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 162 15.12.2021 09:55:29

w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy o czasie pracy z 2010 r. wskazane zostały liczne przykłady państw, których regulacje prawne sprzeciwiają się unijnemu pojmowaniu dyżuru zakładowego[484]. W sprawozdaniu z 2017 r. Komisja Europejska zauważyła, że zgodność prawa państw członkowskich z wymogiem traktowania czasu dyżuru jako czasu pracy ulega poprawie, jednak nadal odnotowuje się w tym obszarze pewne problemy[485].

Odmiennie należy już ocenić instytucję dyżuru medycznego uregulowaną w ustawie o działalności leczniczej, której brzmienie w tym zakresie, w przeciwieństwie do przepisów kodeksowych, zostało dostosowane do regulacji unijnej[486]. W konsekwencji czas pełnienia dyżuru medycznego w pełni wlicza się do czasu pracy, a pracownik otrzymuje w zamian wynagrodzenie obliczane na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów art. 151 § 1–3 k.p. (z wyjątkiem lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy). Maksymalny okres trwania dyżuru medycznego musi zamykać się w obrębie 24 godzin od momentu rozpoczęcia pracy (maksymalna długość dyżuru w dniu wolnym od pracy wynosi 24 godziny, a w dniu pracy – 16 godzin i 25 minut), z zastrzeżeniem, że naruszony w ten sposób 11-godzinny okres odpoczynku dobowego powinien zostać udzielony pracownikowi bezpośrednio po zakończeniu dyżuru (art. 97 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej)[487]. Pracownicy uprawnieni do pełnienia dyżuru medycz-

484 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 21 grudnia 2010 r. Sprawozdanie w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy 2003/88/WE („dyrektywy w sprawie czasu pracy"), COM/2010/0802 final, pkt 3.2., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52010DC0802 (dostęp: 20.10.2021 r.).

485 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 kwietnia 2017 r. Sprawozdanie w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, COM/2017/0254 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0254 (dostęp: 20.10.2021 r.).

486 Szerzej w tym zakresie zob. J. Jaskulska, M. Jaskulski, Dyżur medyczny a kodeksowa regulacja dyżuru pracowniczego w świetle standardów pozakrajowych, SPPiPS 2021, nr 3, Vol. 28, s. 221–231.

487 Stanowisko Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie charakteru prawnego dyżuru medycznego po 1 stycznia 2008 r., https://www.pip.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 163 15.12.2021 09:55:29

nego[488] mogą zostać ponadto zobowiązani do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (art. 98 ust. 1 u.dz.l.). Wówczas za każdą godzinę pozostawania w takiej gotowości przysługuje im wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku wezwania pracownika do podmiotu leczniczego stosuje się reguły obowiązujące na gruncie dyżuru medycznego.

Podkreślić należy, że w obecnym stanie prawnym przepisy o dyżurze medycznym odnoszą się wyłącznie do pracowników podmiotów leczniczych, a więc osób wykonujących pracę w ramach stosunku pracy. Dyżur medyczny nie jest jednak kategorią zastrzeżoną wyłącznie dla osób mających status pracownika. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2019 r., dyżury medyczne mogą być realizowane także na podstawie kontraktów cywilnoprawnych wykonywanych przez osoby prowadzące indywidualne praktyki w samodzielnych zawodach medycznych i na podstawach cywilnoprawnych poza stosunkiem pracy z podmiotem zatrudniającym[489]. Zróżnicowanie form prawnych wykonywania pracy w ramach dyżuru medycznego wiąże się z kolei ze stosowaniem odmiennych środków ochrony prawnej interesów osób go pełniących, spośród których interesy jednych chronione są bardziej,

gov.pl/pl/porady-prawne/czas-pracy/16083,stanowisko-departamentu-prawnego-w-sprawie-charakteru-prawnego-dyzuru-medycznego-po-1-stycznia-2008-r-.html (dostęp: 20.09.2021 r.).

488 Pracownikami uprawnionymi do pełnienia dyżuru medycznego są pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego mogą być także pracownicy wykonujący zawód medyczny w jednostkach systemu Państwowego Ratownictwa Medycznego (z wyłączeniem lotniczych zespołów ratownictwa medycznego). W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii dyżur medyczny mogą pełnić także osoby wykonujące zawód medyczny (tj. osoby uprawnione na podstawie odrębnych przepisów do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osoby legitymujące się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny) zatrudnione w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym (art. 47a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 2069 ze zm.).

489 Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., III PK 128/17, Lex nr 2607242.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 164 15.12.2021 09:55:30

a innych mniej przy faktycznym podobieństwie wykonywanych w tym czasie czynności.

Najnowsze orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE rzuca nowe światło także na dyżury pełnione poza zakładem pracy. Zgodnie z ogólnie przyjmowaną do tej pory regułą czasu tzw. dyżuru pod telefonem, gdy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, ale nie ma obowiązku przebywania w zakładzie pracy, nie wlicza się do czasu pracy. Uznaje się bowiem, że pracownik zachowuje wówczas możliwość rozporządzania swoim czasem i zajmowania się swoimi sprawami. Jednak, jak stwierdził Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie *Ville De Nivelles v. Rudy Matzak*, okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut należy już traktować jako czas pracy[490]. Obowiązek ten, jak wyjaśnia Trybunał Sprawiedliwości UE, znacząco ogranicza już możliwość skupienia się przez tego pracownika na własnych sprawach i czyni jego sytuację odmienną od sytuacji pracownika, który, pełniąc dyżur pod telefonem, ma być po prostu osiągalny dla pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości UE przypomniał przy tym, że pojęcia czasu pracy i okresu odpoczynku są na gruncie dyrektywy o czasie pracy pojęciami rozłącznymi, w związku z czym okres dyżuru może być albo czasem pracy, albo okresem odpoczynku i nie przewiduje się w tym zakresie żadnych kategorii pośrednich[491].

Zapoczątkowaną w ten sposób linię orzeczniczą Trybunał Sprawiedliwości UE powielił także w wyroku z dnia 9 marca 2021 r., w sprawie *D. J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija*[492]. Zgodnie z prezentowanym w nim stanowiskiem pojęcie czasu pracy obejmuje: „wszystkie okresy dyżuru, w tym dyżuru pozazakładowego, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania pod-

490 Wyrok TS UE z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie *Ville De Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15, Lex nr 2443991.

491 Tamże.

492 Wyrok TS UE z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie *D. J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, Lex nr 3144370.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 165 15.12.2021 09:55:30

czas tych okresów czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom". Natomiast, jeśli ograniczenia te nie są na tyle uciążliwe, by oddziaływać na zdolność pracownika do zarządzania swoim czasem i zajmowania się swoimi sprawami, czasem pracy będzie wyłącznie czas poświęcony na efektywną pracę po stawieniu się do pracy na wezwanie pracodawcy[493].

W analizowanym wyroku Trybunał Sprawiedliwości UE odniósł się również do kwestii dyżurów pozazakładowych niekwalifikowanych do czasu pracy. Z racji wspominanego już braku kategorii pośrednich dyżury te traktowane są na gruncie dyrektywy o czasie pracy jako okresy odpoczynku (oczywiście z wyjątkiem czasu poświęconego na rzeczywistego wykonywanie pracy). Trybunał Sprawiedliwości UE zauważył jednak, że pełnienie takich dyżurów, zwłaszcza bez przerwy, przez długie okresy lub w krótkich odstępach czasu, może być dla pracownika dużym obciążeniem psychicznym. Może to także utrudniać odseparowanie się pracownika od środowiska pracy. Trybunał podkreśla, że w takiej sytuacji to na pracodawcach ciąży obowiązek ochrony pracowników przed zagrożeniami psychospołecznymi, które mogą występować w środowisku pracy[494].

Poza możliwością zobowiązania pracownika do pełnienia dyżuru pracodawca może także polecić mu wykonanie zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (art. $77^5$ § 1 k.p.). Pracownikowi przysługują wówczas należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, których wysokość oraz warunki ustalania dla pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej[495]. Warunki wypłacania należności

493 Tamże.

494 Tamże.

495 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 166 15.12.2021 09:55:30

z tytułu podróży służbowej pracownikom zatrudnionym u pozostałych pracodawców określane są natomiast w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania)[496]. Generalizując, niezależnie od sektora zatrudnienia zasadą jest ponoszenie kosztów podróży przez pracodawcę i niemożność obciążania tymi kosztami pracownika[497]. Poniżej zaprezentowane zostaną te spośród zagadnień skupionych wokół instytucji podróży służbowej, które w ocenie autorek mają najistotniejszy wpływ na zakres realizacji prawa pracownika do wypoczynku.

Ustawodawca w żadnym miejscu w Kodeksie pracy nie odnosi się wprost do tego, w jaki sposób kwalifikować czas podróży służbowej, czy też w jaki sposób rozumieć stałe miejsce pracy, a ma to fundamentalne znaczenie z perspektywy realizacji prawa pracownika do wypoczynku. W celu ustalenia tych kwestii należy zatem sięgnąć zarówno do poglądów przedstawicieli nauki prawa pracy, jak i do dorobku judykatury. W pierwszej kolejności trzeba wskazać na ugruntowane już w orzecznictwie sądów stanowisko, ostatnio zaprezentowane m.in. przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 12 września 2019 r., zgodnie z którym „Oparte na poleceniu służbowym wykonywanie pracy poza ustalonym w umowie miejscem musi mieć charakter wyjątkowy, co charakteryzuje się incydentalnością i co do zasady – krótkotrwałością takiej zmiany miejsca pracy”[498]. Zmianę miejsca pracy, której nie można przypisać powyższych kryteriów, zwłaszcza gdy wykonywanie pracy w innym miejscu staje się regułą i przekracza zakres incydentalności, należy, zdaniem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, poczytywać już jako umowną zmianę warunków zatrudnienia[499]. Sąd Najwyższy, w postanowieniu z dnia 18 czerwca 2020 r. dodaje, że instytucja podróży służ-

496 Nie mogą one jednak ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona w rozporządzeniu.

497 Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 61/19, Lex nr 2775618.

498 Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 12 września 2019 r., III AUa 472/19, Lex nr 2773714.

499 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 167 15.12.2021 09:55:30

bowej nie może być wykorzystywana dowolnie czy instrumentalnie, dla ukrycia wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, czy też w celu zmniejszenia związanych z tym obciążeń podatkowych i składkowych[500]. Z charakteru podróży służbowej wynika także, że poleconych do zrealizowania w jej trakcie zadań służbowych nie można stawiać na jednej linii z wykonywaniem pracy wynikającej z umówionego rodzaju pracy[501]. Zadania służbowe należy traktować jako zdarzenia incydentalne w stosunku do pracy zwykle wykonywanej z racji określonego w umowie o pracę rodzaju pracy[502].

Istotą podróży służbowej jest wykonywanie zadań służbowych w określonych okolicznościach – poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Podróżą służbową nie będzie zatem polecenie pracownikowi wykonania zadania służbowego poza siedzibą pracodawcy, ale w tej samej miejscowości czy choćby w innej miejscowości, jeśli nie wykracza to poza obszar stałego miejsca pracy pracownika[503]. Z uwagi na to, że ustawodawca posługuje się pojęciem stałego miejsca pracy, nie definiując go, należy zastanowić się, czy uprawnionym jest odwołanie się w tym zakresie do sposobu rozumienia miejsca wykonywania pracy w brzmieniu art. 29 § 1 pkt 2 k.p., jako jednego z elementów treści umowy o pracę. Miejsce wykonywania pracy określa jednostkę przestrzeni, w obrębie której pracownik rozpoczyna i kończy pracę[504]. Może nim być stały, oznaczony punkt, jak np. siedziba pracodawcy, ale też pewien obszar geograficzny, jeśli ze specyfiki danego rodzaju pracy wynika konieczność ciągłego przemieszczenia się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach[505]. Dla przykładu, miejscem wykonywania pracy pracownika budowlanego może być każdorazowe miejsce realizacji inwestycji przez przedsiębiorstwo budowla-

500 Postanowienie SN z dnia 18 czerwca 2020 r., II UK 336/19, Lex nr 3212827.
501 Zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 kwietnia 2016 r., III AUa 1659/14, Lex nr 2062008 oraz powoływane tam orzecznictwo.
502 Uchwała SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.
503 Postanowienie SN z dnia 4 czerwca 2019 r., III UK 247/18, Lex nr 2683405.
504 Wyrok SN z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16, Lex nr 2329471.
505 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 168 15.12.2021 09:55:30

ne, w którym jest zatrudniony[506], z kolei miejscem pracy przedstawiciela handlowego – wskazany w umowie obszar geograficzny, w obrębie którego ma on pozyskiwać i obsługiwać kontrahentów (np. obszar województwa)[507]. W podróży służbowej nie przebywa również osoba, która wykonuje swą stałą pracę za granicą na podstawie umowy o pracę czy też na jakiejkolwiek innej podstawie.[508]. Jako odrębną instytucję prawną należy również traktować możliwość delegowania pracownika do stałej pracy za granicą na rzecz swojego pracodawcy[509].

Zdaniem Sądu Najwyższego, zaprezentowanym w uchwale z dnia 19 listopada 2008 r., „Kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. $77^5$ § 1 k.p." Sąd Najwyższy wyprowadził powyższy wniosek z założenia, że rozróżnienie na stałe miejsce pracy i miejsce wykonywania pracy pozbawione jest doniosłości normatywnej. Relacja obu pojęć opiera się bowiem na założeniu, że oznaczone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy jest punktem odniesienia dla stałego miejsca pracy z art. $77^5$ § 1 k.p.[510] Z rozwiązania zaproponowanego przez Sąd Najwyższy w analizowanej uchwale wynika, że o tym, kiedy wykonywanie zadań służbowych może być kwalifikowane jako podróż służbowa, decydować ma sposób oznaczenia miejsca wykonywania pracy w umowie o pracę. Jeśli miejscem wykonywania pracy oznaczonym w umowie o prace jest określony obszar geograficzny, to obszar ten jest stałym miejscem pracy na gruncie art. $77^5$ k.p., a przemieszczanie się pracownika w jego granicach w celu wykonywania umówionej pracy mieści się w zakresie jego zwykłych czynności pracowniczych i nie stanowi podróży służbowej, co znalazło również potwierdzenie w późniejszym orzecznictwie sądów[511]. Stałym miejscem

506 Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Lex nr 1226636.
507 Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, Lex nr 491567.
508 Wyrok SA w Białymstoku z dnia 8 stycznia 2020 r., III AUa 348/19, Lex nr 2937459.
509 Wyrok SN z dnia 12 września 2018 r., III UK 134/17, Lex nr 2549428.
510 Uchwała SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.
511 Zob. wyrok SN z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, Lex nr 558591, wyrok SN z dnia 21 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, Lex nr 3123165 i wyrok SA w Krakowie z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2166595. Zob. też



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 169 15.12.2021 09:55:30

pracy w rozumieniu art. $77^5$ § 1 k.p. wspominanego już pracownika budowlanego będzie zatem każdorazowo miejsce budowy realizowanej aktualnie przez jego pracodawcę[512]. Należy zaznaczyć, że powyższa kwestia nie zawsze była jednolicie pojmowana przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 19 marca 2008 r. Sąd Najwyższy uznał, że różnice w określeniach, jakimi posłużył się ustawodawca w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. oraz w art. 77 § 1 k.p., nie są przypadkowe. Sąd Najwyższy stwierdził, że zakres wyrażenia „miejsce wykonywania pracy" jest szersze aniżeli zakres „stałego miejsca pracy". Określone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy nie musi mieć cechy stałości i wtedy, zdaniem Sądu Najwyższego prezentowanym w komentowanym wyroku, punktem odniesienia w przypadku rozstrzygnięcia dotyczącego polecenia podróży służbowej jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy[513]. Taki pogląd spotkał się jednak z krytyką ze strony przedstawicieli doktryny prawa pracy. Zarzuca mu się niewłaściwą wykładnię art. 29 § 1 pkt 2 k.p. poprzez pominięcie celu tej regulacji. Przyjmuje się bowiem, że określane w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy jest ze swej istoty miejscem stałym, choćby było wskazane poprzez odwołanie się do określonego obszaru geograficznego, a nazywanie go w tej sytuacji mianem „ruchomego" może być mylące[514].

Zróżnicowanie poglądów w tym obszarze stało się szczególnie widoczne na gruncie ustalania zakresu przedmiotowego podróży służbowej wśród kierowców[515]. Z tego powodu ustawodawca zdecydował się na stworzenie legalnej definicji podróży służbowej dedykowanej tylko tej grupie zawodowej (art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców).

M. Mędrala, Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę, MPP 2009, nr 3, s. 135.

512 Wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 lutego 2015 r., III AUa 582/14, Lex nr 1766045.

513 Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176.

514 A. Drozd, Podróż służbowa – miejsce wykonywania pracy i stałe miejsce pracy – prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowej kierowcy w transporcie międzynarodowym – zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu. Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSP 2010, nr 2, poz. 21, pkt IV.

515 M. Miąsko, Propozycja nowelizacji definicji legalnej podróży służbowej w kontekście uregulowań w wybranych krajach Unii Europejskiej, Roczniki Administracji i Prawa 2017, nr XVII, s. 461. O czasie pracy kierowców zob. także M. Rycak, Czas pracy kierowców. Zagadnienia prawne i praktyczne.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 170 15.12.2021 09:55:30

Natomiast w odniesieniu do pozostałych pracowników w dalszym ciągu duże znaczenie ma uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r.[516] Ukształtowana w tym zakresie linia orzecznicza wciąż ewoluuje i, jak wskazuje Sąd Najwyższy w niedawnym, przywoływanym już postanowieniu z dnia 18 czerwca 2020 r., dokument umowy o pracę nie zawsze będzie miał w tym wypadku przesądzające znaczenie. Z dorozumianego porozumienia stron stosunku pracy może bowiem wynikać, że pracownik będzie wykonywał pracę w innym miejscu, niż zostało to pierwotnie ustalone w umowie o pracę. Z tego względu podjęcie przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą należy traktować jako umowną zmianę miejsca pracy, które w obliczu art. $77^5$ § 1 k.p. traci wówczas status miejsca „poza stałym miejscem pracy"[517]. Zatem z samego faktu, że pracownik wykonuje pracę w innym miejscu niż ustalone w umowie o pracę, nie wynika jeszcze, że znajduje się on w podróży służbowej, ponieważ określone w umowie o pracę miejsce pracy może nie odpowiadać rzeczywistości. Zdaniem Sądu Najwyższego w takiej sytuacji: „Punktem ciężkości jest więc to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej (art. $77^5$ § 1 k.p.), która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas (niekrótko) w innym miejscu (nawet za granicą), niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie".

Powracając do legalnej definicji podróży służbowej w ustawie o czasie pracy kierowców i wpływu, jaki na podjęcie w tym zakresie inicjatywy ustawodawczej wywarła uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., wskazać należy, że w ustawie tej pojawił się jeszcze jeden przepis, zakładający, że z tytułu nowo zdefiniowanej podróży służbowej kierowcy przysługiwały należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na za-

516 M. Miąsko, Propozycja nowelizacji definicji legalnej podróży służbowej, s. 462 oraz wyrok TK z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15, OTK-A 2016, nr 93.

517 Zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 kwietnia 2016 r., III AUa 1659/14, Lex nr 2062008.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 171 15.12.2021 09:55:30

sadach określonych w przepisach art. $77^5$ § 3–5 k.p. (art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców). W wyroku z dnia 24 listopada 2016 r. Trybunał Konstytucyjny uznał jednak ten przepis w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, za niezgodny z art. 2 Konstytucji RP przede wszystkim ze względu na jego kaskadowość, jak i nieadekwatność przyjętego środka do regulowanej dziedziny[518]. Z perspektywy prawa do wypoczynku największe znaczenia mają jednak ustalenia poczynione w judykaturze przy okazji rozstrzygania tego wątku. Zarówno Trybunał Konstytucyjny, jak i Sąd Najwyższy zwrócili uwagę na problem zapewnienia pracownikowi – kierowcy odpowiednich warunków do wypoczynku, zwłaszcza czy stworzenie przez pracodawcę kierowcy transportu międzynarodowego możliwości spędzenia noclegu w kabinie samochodu może być postrzegane za zapewnienie mu bezpłatnego noclegu[519]. Trybunał Konstytucyjny odniósł się w swoich rozważaniach m.in. do wyroku z dnia 10 września 2013 r., w którym Sąd Najwyższy zaakcentował znaczenie odpoczynku nocnego dla bezpieczeństwa wszystkich uczestników ruchu drogowego. Pewnych wskazań co do tego, jakim warunkom powinien odpowiadać bezpłatny nocleg, by mógł spełniać swoje funkcje, dostarczył wyrok z dnia 1 kwietnia 2011 r., w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg – poza hotelem – jeżeli umożliwia mu spędzenie nocy (przenocowanie) w warunkach podobnych do warunków hotelowych, w budynku ewentualnie w wyodrębnionej części samochodu odpowiednio przystosowanej do noclegu, a nie na leżance wstawionej do kabiny kierowcy (umieszczonej za siedzeniem kierowcy)[520]. Jak jednak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r., ustawodawca europejski nie postrzega wyboru kierowcy co do spania w kabinie wyposażonej

518 Wyrok TK z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15, OTK-A 2016, nr 93.

519 Uchwała SN 7 sędziów z dnia 26 października 2017 r., III PZP 2/17, OSNP 2018, nr 3, poz. 28, wyrok SA w Lublinie z dnia 10 października 2019 r., III APa 12/19, Lex nr 2732320 i wyrok SA w Katowicach z dnia 4 lipca 2019 r., III APa 48/18, Lex nr 2758651.

520 Wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012, nr 9–10, poz. 119.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 172 15.12.2021 09:55:30

w odpowiednie do tego miejsce jako sytuacji zagrażającej życiu i zdrowiu tego kierowcy i innych uczestników ruchu[521]. Dodatkowych wymagań w tym zakresie nie stawia również polski ustawodawca (art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców).

W nauce prawa pracy napotkać można rozróżnienie na typową podróż służbową i podróż związaną z realizacją powierzonych zadań i rodzajem pracy (określaną jako „nietypowa" podróż służbowa)[522]. Rozróżnienie to nie ma jednak znaczenia normatywnego[523]. Jak wyjaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r., nie jest podróżą służbową w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy permanentne przemieszczanie się z jednego miejsca do innego miejsca w celu wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania[524]. Podróż służbową w ujęciu kodeksowym charakteryzuje się natomiast tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zdarzenie nadzwyczajne. Na czas jej odbywania składają się czas przejazdu do miejsca docelowego i z niego (miejsca wykonywania zadań służbowych) oraz czas faktycznego wykonywania zadania. Czas, który pracownik poświęca na podróż, będąc w toku wykonywania wynikających z umowy o pracę obowiązków pracowniczych, jest w pełni zaliczany do czasu pracy. Natomiast czas dojazdu do miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej i powrotu z niej, a także czas pobytu w tej miejscowości (gdy pracownik faktycznie nie wykonuje zadania), jak przyjmuje się w orzecznictwie, nie są pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w rozumieniu kodeksowej definicji czasu pracy (art. 128 § 1 k.p.). W zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają jednak wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile

521 Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12, Lex nr 1341269.

522 D. Książek, Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, Warszawa 2013, Lex oraz powoływany tam A. Kijowski, Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej, PiZS 1979, nr 8–9.

523 D. Książek, Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, Lex.

524 Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 76.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 173 15.12.2021 09:55:30

uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku[525]. W orzecznictwie przyjmuje się zatem pewien rodzaj fikcji prawnej, która pozwala pracownikowi będącemu w podróży w nominalnych godzinach pracy nie tracić prawa do wynagrodzenia, mimo iż uznaje się, że nie wykonuje on w tym czasie pracy, za które przysługiwałoby mu wynagrodzenie w rozumieniu art. 80 k.p. Natomiast w przypadku, gdy czas spędzony w drodze z delegacji narusza kodeksową normę 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę, wówczas, jak przyjął Sąd Najwyższy, pracownikowi należą się dni wolne albo dodatkowe wynagrodzenie[526]. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, czas ten nie może zostać jednoznacznie zakwalifikowany jako okres odpoczynku. Sposób jego wykorzystania wynika bowiem bezpośrednio lub pośrednio z decyzji pracodawcy, ograniczającej swobodę dysponowania tym czasem przez pracownika[527]. W doktrynie prawa pracy podnosi się jednak wątpliwości co do zasadności odnoszenia do podróży służbowej równoważnego okresu odpoczynku czy ekwiwalentu pieniężnego, a to wobec braku w tym zakresie wyraźnej podstawy prawnej[528]. Zdaniem zwolenników tego stanowiska ustalenie prawa do dodatkowych świadczeń za czas podróży po upływie dobowej normy czasu pracy i jeszcze przed naruszeniem gwarantowanego ustawowo czasu odpoczynku prowadziłoby do przyznania pracownikom, którzy nie przejawiają w tym czasie aktywności zawodowej, takich samych świadczeń, co pracownikom pełniącym dyżur, których zobowiązuje się do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy przez cały czas jego pełnienia, dodatkowo przeciwdziałając obchodzeniu przez pracodawców przepisów o czasie pracy[529]. W rezultacie czasu tego nie można zakwalifikować ani w pełni do okresu odpoczynku, ani też jako czasu pracy czy pozostawania w gotowości do wykonywania pracy. Jednak już gdy celem podróży staje się przewóz

525 Tamże.
526 Tamże.
527 K. Kulig, Prawo pracownika do odpoczynku dobowego, s. 13.
528 S. Driczinski, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, PiZS 2006, nr 7, s. 36–37 i K. Rączka, Czas pracy a podróż służbowa, w: System, s. 625.
529 S. Samol, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, nr 11, s. 137.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 174 15.12.2021 09:55:30

innych pracowników tak, że pracownik zyskuje dodatkowe obowiązki kierowcy poza normalnymi godzinami pracy, to czas przejazdu jest czasem pracy dla takiego pracownika[530].

Uwagę zwraca również rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, zgodnie z którym oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny jest dowodem usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 3 pkt 5 rozporządzenia). W literaturze przedmiotu z jednej strony przyjmuje się, że to właśnie ten przepis jest gwarancją zapewnienia pracownikowi odbywającemu podróż służbową minimalnego okresu odpoczynku, jednak w obniżonym wymiarze co najmniej 8, a nie 11 godzin[531]. Z drugiej strony, rozwiązanie to budzi szereg wątpliwości, od niespójności terminologicznej począwszy[532]. Za wadę tego rozwiązania uznaje się również przerzucenie na pracownika obowiązku stwierdzenia w oświadczeniu, czy warunki podróży uniemożliwiały mu wypoczynek, czy też nie, co może być przecież sprawą subiektywną[533]. Najpoważniejszym zarzutem jest jednak uznanie, że przepis rozporządzenia jest sprzeczny z kodeksową regulacją o dobowym 11-godzinnym okresie odpoczynku[534]. Co jednak, gdy ze względu na odbywanie podróży służbowej pracownik nie miał możliwości wykorzystania w danej dobie 11 godzin odpoczynku, a do rozpoczęcia pracy od powrotu z podróży pozostało np. 7 godzin? Przepisy rozporządzenia uprawniałyby go wówczas do dnia wolnego. Natomiast, jeśli odrzucić to rozwiązanie, pomimo naruszenia dobowego okresu odpoczynku pracownik musiałby się stawić do pracy po upływie tych 7 godzin[535]. Choć faktycznie sposób oraz miej-

530 Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 30/79, OSNC 1979, nr 10, poz. 202.
531 K. Rączka, Komentarz do art. 132 k.p., Lex.
532 K. Kulig, Prawo pracownika do odpoczynku dobowego, s. 14.
533 Tamże.
534 Tamże.
535 Tamże. Autor zajmuje stanowisko, zgodnie z którym „Zakończenie poprzedniej doby harmonogramowej i rozpoczęcie nowej nie powoduje, że pracownik traci



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 175 15.12.2021 09:55:30

sce tego unormowania mogą budzić uzasadnione wątpliwości, zwłaszcza w zakresie, w jakim określają niższy wymiar okresu odpoczynku, to w obecnym stanie prawnym brak lepszego rozwiązania. Nadal nierozwiązany pozostaje bowiem, sygnalizowany w poprzednim podrozdziale, problem sankcji z tytułu nierespektowania prawa do odpoczynku.

Warto wskazać, że poglądy prezentowane dawniej przez Sąd Najwyższy ujmowały kwestię kwalifikacji czasu podróży służbowej w odmienny sposób. Przypomina o tym K. Stefański, przywołując uchwałę z dnia 8 grudnia 1976 r., w której Sąd Najwyższy przyjął, że „Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości w końcowych godzinach dnia pracy bądź bezpośrednio po ich zakończeniu przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, do których wlicza się także czas przejazdu związany z wykonaniem pracy". Sąd Najwyższy stanął bowiem na stanowisku, że pracownik nie może w tym czasie postępować swobodnie, według własnego uznania, lecz pozostaje w dyspozycji pracodawcy[536]. K. Stefański zwraca przy tym uwagę na pewną niekonsekwencję w aktualnym podejściu Sądu Najwyższego do kwestii czasu podróży służbowej, a mianowicie na to, że pracownik odbywający podróż służbową częściowo w godzinach pracy, a częściowo poza nimi znajduje się *de facto* w dwóch różnych sytuacjach prawnych[537], pomimo że jego sytuacja faktyczna nie ulega żadnej zmianie. Pracownik nie wykonuje co prawda w tym czasie świadczeń związanych z przedmiotem jego zatrudnienia, ale, jak już wspominano, nie może też swobodnie dysponować swoim czasem[538]. K. Stefański zauważa, że Sąd Najwyższy pomija w swojej wykładni sposób, w jaki czas pracy i okresy odpo-

prawo do odpoczynku dobowego. Tym samym pojęcie odpoczynku dobowego odrywa się od doby pracowniczej. Sens regulacji o odpoczynku dobowym jest taki, by między zakończeniem a rozpoczęciem pracy w tym samym lub kolejnym „harmonogramowym" dniu pracy upłynęło co najmniej 11 godzin. Bez znaczenia pozostaje to, czy owe 11 godzin upłynie w tej samej, czy w kolejnej dobie harmonogramowej lub kalendarzowej".

536 K. Stefański, Podróż służbowa a czas pracy, w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013, Lex oraz przywoływana tam uchwała SN z dnia 8 grudnia 1976 r., I PZP 59/76, OSP 1977, z. 9, poz. 150.

537 Tamże.

538 A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, s. 131.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 176 15.12.2021 09:55:30

czynku pojmowane są na gruncie dyrektywy 2003/88[539]. Analogicznie zatem jak było to już przedstawiane przy okazji rozstrzygania o kwalifikacji czasu dyżuru pracowniczego, jeżeli dany okres nie może być jednoznacznie zakwalifikowany jako okres odpoczynku, którym pracownik może swobodnie dysponować i zarządzać, to powinien być postrzegany jako czas pracy, bez tworzenia w tym zakresie kategorii pośrednich. Dyrektywa nie stoi jednak na przeszkodzie, by w takiej sytuacji różnicować sposób wynagradzania okresów rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresów, w których pracownik tej pracy nie świadczy. Największą wadą obecnego sposobu kwalifikacji czasu podróży służbowej jest jednak to, że wobec braku jasnej regulacji prawnej, tak istotna kwestia jak naruszenie prawa do odpoczynku kompensowana jest w oparciu o wykładnię dokonywaną przez sądy na potrzeby konkretnych spraw. Ustawodawca, nie podejmując w tym zakresie żadnych działań ustawodawczych, w istocie przerzuca obowiązek ochrony interesów pracownika na sądy.

Podsumowując dotychczasowe ustalenia, należy stwierdzić, że większość wątpliwości powstałych na gruncie instytucji podróży służbowej wynika ze zbyt ogólnego charakteru jej kodeksowej regulacji. Daje to pole do różnych interpretacji, często diametralnie różnych, co z kolei należy ocenić niekorzystnie przede wszystkim z perspektywy postulatu pewności prawa. Całkowicie pozbawione regulacji prawnej pozostają przy tym tak kluczowe kwestie, jak zasady wliczania czasu podróży służbowej do czasu pracy pracownika czy następstwa wykonywania podróży służbowej z naruszeniem dobowego bądź tygodniowego okresu wypoczynku[540]. Kwestie te nie mogą zostać pozostawione do rozstrzygania w toku rozpatrywania konkretnych spraw i wymagają podjęcia przez ustawodawcę odpowiedniej inicjatywy.

### 2.4. Ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych

Praca w godzinach nadliczbowych została unormowana w rozdziale V działu szóstego Kodeksu pracy. Podobnie jak w przypadku ana-

539 K. Stefański, Podróż służbowa a czas pracy, Lex.

540 S. Samol, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2005 r., s. 137.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 177 15.12.2021 09:55:30

lizowanych do tej pory instytucji czasu pracy również w tym obszarze wskazać można zagadnienia, które z perspektywy realizacji prawa pracownika do wypoczynku budzą wątpliwości i trudności interpretacyjne. Kluczowe znaczenie w ich rozwiązaniu będą miały ponownie poglądy prezentowane w tym zakresie przez przedstawicieli doktryny prawa pracy oraz orzecznictwo sądów ukształtowane w toku rozstrzygania konkretnych spraw z zakresu prawa pracy.

Ustawodawca zdefiniował pracę w godzinach nadliczbowych jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). We wspominanym rozdziale V działu szóstego Kodeksu pracy, zatytułowanym: Praca w godzinach nadliczbowych, znalazły się również regulacje poświęcone dyżurowi pracowniczemu. Już na wstępie należy wyjaśnić, że instytucji tych pomimo bliskiego umiejscowienia nie można ze sobą utożsamiać. Pracę w godzinach nadliczbowych od dyżuru odróżnia rodzaj aktywności, do jakiej zobowiązywany jest pracownik poza normalnymi godzinami pracy. Podczas dyżuru ma on pozostawać w gotowości do wykonywania pracy na wezwanie pracodawcy (art. $151^5$ § 1 k.p). Natomiast pracując w godzinach nadliczbowych, pracownik wykonuje pracę z dodatkowym obciążeniem, bo powyżej limitu wynikającego z obowiązującej go dobowej normy czasu pracy[541]. *A contrario*, jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 r., czasu, w którym pracownik poza normalnymi godzinami pozostaje w dyspozycji pracodawcy (lecz pracy nie świadczy) albo jedynie przebywa w zakładzie pracy, nie zalicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych[542]. Nie budzi to większych wątpliwości w sytuacji, gdy pracownik np. bierze udział w uroczystościach o charakterze reprezentacyjnym czy rozrywkowym i nie spoczywają na nim w tym czasie żadne obowiązki związane z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy. W takim wypadku, choćby jego udział w tego

541 Postanowienie SN z dnia 15 lipca 2020 r., III PK 56/19, Lex nr 3151506.

542 Wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 150.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 178 15.12.2021 09:55:30

typu wydarzeniu był wymagany przez pracodawcę, nie stanowi wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 § 1 k.p.[543] Jednak już wykluczenie z czasu pracy w godzinach nadliczbowych czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy, zdaniem przedstawicieli doktryny prawa pracy, stoi w sprzeczności z kodeksową definicją czasu pracy i nie znajduje uzasadnienia w materiale normatywnym[544]. Poza tym może to prowadzić do absurdalnych wniosków, że skoro ustawodawca wprowadza ograniczenia wyłącznie na gruncie faktycznego wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, to pracodawca może już bez żadnych ograniczeń polecać pracownikowi pozostawanie w dyspozycji po zakończeniu pracy w danym dniu w dowolnym wymiarze[545]. Wskazać przy okazji należy, że okres przerwy w pracy zaliczany jest już w orzecznictwie Sądu Najwyższego do czasu wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. Wynika to z przyjętej na gruncie instytucji przerwy w pracy fikcji prawnej, nakazującej traktować ten czas za czas pracy ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami[546].

Z mocy art. 151 § $2^1$ k.p. pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowywanie zwolnienia nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku.

Możliwość zobowiązania pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy i odbywa się w drodze jego polecenia (art. 100 § 1 k.p.). Ustawodawca nie określa, w jakiej formie powinno być wydane to polecenie, stąd może być ono określone w dowolny sposób: pisemny, ustny, a także dorozumiany[547]. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r, Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków przez pracownika może być uznany za

543 Wyrok SA w Szczecinie z dnia 10 marca 2011 r., III APa 14/10, Lex nr 1103482.
544 Zob. np. K. Stefański Komentarz do art. 151 k.p., Lex.
545 K. Stefański, Elastyczny czas pracy, Lex.
546 Wyrok SA w Warszawie z dnia 4 lipca 2006 r., III APa 37/05, Lex nr 1645636 i wyrok SN z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 151/04, Lex nr 154214.
547 Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, Lex nr 2740948.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 179 15.12.2021 09:55:30

polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, w wyroku z dnia 22 sierpnia 2019 r., idąc jeszcze dalej, uznając, że w niektórych wypadkach sama wiedza przełożonych może być traktowana jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych[548]. Jednak, jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 1998 r., nie ma podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych świadczenia przez pracownika niewynikających z umowy o pracę usług kierowcy na rzecz innych współpracowników dobrowolnie, w czasie wolnym od pracy[549].

Pracownik ma z kolei obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych. Nieuzasadniona odmowa wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę może wiązać się z pociągnięciem go do odpowiedzialności porządkowej, a nawet z rozwiązaniem z tego powodu umowy o pracę[550]. Pracownik będzie jednak mógł odmówić wykonania polecenia zobowiązującego go do świadczenia pacy w godzinach nadliczbowych, jeśli w myśl ogólnej reguły z art. 100 § k.p. byłoby ono sprzeczne z przepisami prawa, np. naruszałoby zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych. Odmowę wykonania polecenia uzasadnia również jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego. K. Jaśkowski uważa z kolei, że również ważny własny interes pracownika może uzasadniać odmowę wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych[551]. W literaturze przedmiotu jako podstawę do odmowy wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych wskazuje się niekiedy również art. 210 § 1 k.p., przyznający pracownikowi prawo do powstrzymywania się od

548 Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343 i wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, Lex nr 2740948. Zob. też wyrok SN z dnia 10 września 2019 r., II PK 55/18, Lex nr 2779940, w którym SN stwierdził, że „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza nawet niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania".

549 Wyrok SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 239/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 7.

550 B. Bury, Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika, Warszawa 2007, s. 204 i B. Cudowski, Dodatkowe zatrudnienie, s. 271–272.

551 K. Jaśkowski, Komentarz do art. 151 k.p., Lex 2021.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 180 15.12.2021 09:55:30

wykonywania pracy w warunkach stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom[552].

W tym miejscu pojawia się jednak pytanie o dopuszczalność zobowiązania pracownika do wykonywania w godzinach nadliczbowych pracy wykraczającej poza ustalony w umowie o pracę rodzaj pracy. W doktrynie prawa pracy przeważa pogląd, zgodnie z którym zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiąże pracownika także wtedy, gdy zlecono mu wykonywanie w tym czasie pracy innego rodzaju[553]. Uwagę zwraca również stanowisko zaprezentowane przez M. Rycak, której zdaniem zlecenie pracy innego rodzaju w godzinach ponadliczbowych jest możliwe w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, a także wtedy, gdy towarzyszy jednoczesnej zmianie rodzaju pracy w przypadkach wskazanych w art. 42 § 4 k.p. (czasowe powierzenie innej pracy) oraz w art. 81 § 3 (powierzenie innej pracy w czasie przestoju)[554].

Punktem odniesienia dla uznania, że praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych, jest obowiązująca pracownika dobowa norma czasu pracy. Jak była już o tym mowa w ramach rozważań o normach czasu pracy, w odróżnieniu od tygodniowej normy czasu pracy nie ma ona charakteru przeciętnego i nie podlega uśrednieniu[555]. Ustawodawca wskazał także, jak rozumieć pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku pracowników pracujących w systemach i rozkładach czasu pracy umożliwiających wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy. Będzie nią wówczas praca wykonywana ponad ten wydłużony wymiar. Natomiast w dni, w których przedłużenie czasu nie zostało przewidziane, za normą graniczną dla pracy w godzinach nadliczbowych uznaje się 8-godzinną normę przewidzianą w art. 129 § 1 k.p.[556] W rezultacie

552 K. Stefański, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.

553 Zob. np. M. Nałęcz, Komentarz do art. 151 k.p., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.

554 M. Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, s. 153–154 i K. Rączka, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.

555 Wyrok SN z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17, OSNP 2019, nr 11, poz. 131.

556 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 181 15.12.2021 09:55:30

praca w wymiarze niższym niż 8 godzin nie będzie pracą nadliczbową, choćby przekraczała obowiązujący pracownika w danym dniu wymiar czasu pracy[557]. Formułowany jest w tym obszarze także pogląd przeciwny, zgodnie z którym normy czasu pracy nie mogą być interpretowane w oderwaniu od obowiązującego pracownika systemu czasu pracy. Stąd, jeśli wskutek wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy w określonym dniu, w innym dniu zaplanowano pracownikowi pracę w wymiarze niższym, to już przekroczenie tego wymiaru powinno być traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych[558]. Warto wskazać, że powstałe na tym polu wątpliwości spotęgowała nowelizacja przepisów Kodeksu pracy z 2003 r. Dawne brzmienie art. 129 § 2 k.p. zakładało bowiem, że pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi praca w granicach nieprzekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym[559]. Powyższe wątpliwości wynikają natomiast z niejednolicie pojmowanego wpływu tej zmiany na definicję pracy w godzinach nadliczbowych. Niezależnie od przyjętego stanowiska należy mieć na względzie, że niezrównoważenie dłuższego wymiaru dobowego krótszym wymiarem czy dniem wolnym w inne dni okresu rozliczeniowego doprowadzi do powstania tzw. średniotygodniowych godzin nadliczbowych, które będą musiałby być pracownikowi zrekompensowane odpowiednim (100%) dodatkiem do wynagrodzenia.

Pewne wątpliwości mogą jednak pojawić się, gdy dobowa norma czasu pracy podlega obniżeniu, jak np. w systemie skróconego czasu pracy (art. 145 § 1 k.p.) czy też z mocy przepisów szczególnych. Ustawodawca nie reguluje już tej kwestii bezpośrednio, tak jak uczynił to na gruncie pracy w wydłużonym dobowym wymiarze, stąd należy zasta-

557 Tamże oraz powoływana tam literatura, M. Gersdorf, O pojęciu pracy w godzinach nadliczbowych polemicznie, PiZS 2004, nr 3, s. 23 i n. Takie stanowisko prezentuje także Państwowa Inspekcja Pracy. Zob. Państwowa Inspekcja Pracy, Nadgodziny w praktyce, https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/165676/ul%20NadgodzinyW-Praktyce%20Internet.pdf (dostęp: 20.09.2021 r.).

558 Tak K. Stefański, Komentarz do art. 151 k.p., Lex oraz przywoływany tam K. Rączka, Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, PiZS 2004, nr 3, s. 25. Zob. też K. Rączka, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.

559 Art. 1 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 182 15.12.2021 09:55:30

nowić się, czy pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca wykraczająca poza obniżony wymiar, czy dopiero praca po upływie 8 godzin, bo tyle wynosi przewidziana w art. 129 § 1 k.p. podstawowa dobowa norma czasu pracy. Próbę wyjaśnienia tej kwestii podjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2019 r., zgodnie z którym przyjęty przez ustawodawcę w art. 151 § 1 k.p. sposób regulacji pozwala przyjąć, że określona w tym przepisie linia demarkacyjna nie jest stała i nie odnosi się do jednego, uniwersalnego wzorca, lecz pozwala na zindywidualizowanie pułapu wyznaczającego powstanie godzin nadliczbowych do sytuacji konkretnego pracownika. Wykonywanie pracy ponad określony w ten sposób limit będzie już pracą w godzinach nadliczbowych[560]. Nie do końca jasne jest, czy w analogiczny sposób należy traktować sytuacje, w których obniżenie norm czasu pracy nie wynika bezpośrednio z brzmienia obowiązujących przepisów prawa pracy, lecz z korzystniejszych dla pracownika regulacji prawa zakładowego czy z postanowienia umownego stron stosunku pracy. Sąd Najwyższy w analizowanym wyroku określił tę kwestię jako wysoce dyskusyjną. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że obowiązująca pracownika ustawowa norma czasu pracy nie ulega w tym wypadku zmianie na gruncie art. 151 § 1 k.p., a w konsekwencji praca ponadwymiarowa, nieprzekraczająca tej normy nie będzie stanowić pracy w godzinach nadliczbowych[561].

W odmienny sposób unormowana została sytuacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Istotny wpływ na kształt obowiązującej w tym zakresie regulacji prawnej miały postanowienia dyrektywy 97/81/EC z 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)[562], której celem było m.in. uelastycznienie organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowni-

560 Wyrok SN z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17, OSNP 2019, nr 11, poz. 131.
561 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.
562 Dz.U. UE L z 1998 r. Nr 14, s. 9 ze zm.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 183 15.12.2021 09:55:30

ków. Zgodnie z art. 151 § 4 k.p. w przypadku zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin ponad określony w umowie wymiar, których przekroczenie będzie uprawniać pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, także do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjmuje się, ze dopuszczalna liczba godzin powinna być oznaczona powyżej indywidualnego, niepełnego wymiaru czasu pracy i poniżej maksymalnej normy czasu pracy w pełnym wymiarze[563]. W przypadku braku jej określenia pracownikowi nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia przewidziany w art. $151^1$ § 1 k.p.[564] Oznacza to, że praca ponadwymiarowa nie zawsze jest pracą w godzinach nadliczbowych, w innym wypadku ten przepis prawny byłby zbędny. Z perspektywy prawa pracownika do wypoczynku przyjęty przez ustawodawcę sposób regulacji nie do końca współgra z istotą pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i może utrudniać realizację jej celu, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę, że pracownicy decydują się często na taką formę zatrudnienia, by zyskać więcej czasu wolnego[565]. Nie przewiduje również rozwiązania na wypadek, gdyby strony zaniechały wskazania w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin, których przekroczenie uprawniałoby pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwagi wymaga także zagadnienie pracy nadliczbowej pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowego czasu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, zgodnie z którym występowanie godzin nadliczbowych jest możliwe także w przypadku pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. Z uwagi na jego szczególny charakter, wyrażający się m.in. w tym, że pracownik samodzielnie organizuje sobie pracę, wymaga to jednak dowiedzenia, że wykonanie powierzonych mu zadań nie było możliwe w normalnym czasie pracy[566].

563 Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 121.

564 Tamże.

565 Zob. uwagi w tym przedmiocie: K. Stefański, Realizacja prawa do wypoczynku w przepisach o czasie pracy, w: Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki *Laborem exercens* Jana Pawła II, red. A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk, Łódź 2014, s. 120–121.

566 Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, Lex nr 1994278.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 184 15.12.2021 09:55:30

To z kolei wiąże się z koniecznością ustandaryzowania trudnych do zmierzenia czynników, takich jak np. możliwość wykonania zadania przez pracownika. Z tego względu system zadaniowego czasu pracy powinien być stosowany, gdy czynności zlecane pracownikowi w ramach jego obowiązków pracowniczych mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się[567]. Tym bardziej że w przypadku ewentualnego sądowego dochodzenia roszczeń o wypłatę wynagrodzenia wraz z dodatkiem za prace w godzinach nadliczbowych dodatkową trudnością będzie brak ewidencjonowania czasu pracy pracownika pracującego w systemie zadaniowego czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Odrębnym unormowaniom w przedmiocie godzin ponadwymiarowych i nadliczbowych podlegają nauczyciele akademiccy. Problematykę tę reguluje art. 127 ust. 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którym w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym ¼ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych dla pracownika badawczo-dydaktycznego oraz ½ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w przypadku pracownika dydaktycznego. Ustawodawca stwarza możliwość podwyższenia tego wymiaru do dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, jednak wymaga to już zgody nauczyciela akademickiego (art. 127 ust. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Nie jest to jednak praca w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, bowiem, jak zgodnie przyjmuje się w doktrynie prawa pracy oraz w judykaturze, pensum nauczyciela akademickiego nie jest normą czasu pracy. Nie stanowi też maksymalnego wymiaru czasu pracy[568]. Nie oznacza to jednak, że przepisy Kodeksu pracy o pracy w godzinach

567 Wyrok SA w Krakowie z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2166595.

568 M. Latos-Miłkowska, Status prawny nauczycieli akademickich, w: System prawa pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, s. 994–995 oraz przywoływane tam orzecznictwo: wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r., I PZP 4/10, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 1, B. Bury, Praca ponadwymiarowa nauczycieli akademickich, MPP 2005, nr 12.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 185 15.12.2021 09:55:31

nadliczbowych w ogóle nie mogą być stosowane w odniesieniu do nauczyciela akademickiego. Wymaga to jednak stwierdzenia, że przydzielony mu wymiar zadań, zwłaszcza w obszarze obowiązków o charakterze naukowym lub organizacyjnym, został ustalony w taki sposób, że ich wykonanie w ramach obowiązujących norm czasu pracy, nawet przy dołożeniu należytej staranności, nie było możliwe[569].

Pozostając w obszarze odrębnych regulacji czasu pracy dla określonych grup zawodowych, należy wspomnieć jeszcze o szczególnym statusie sędziów w rozpatrywanym zakresie. W uchwale z dnia 8 kwietnia 2009 r. Sąd Najwyższy uznał, że sędziemu sądu powszechnego nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w rozmiarze wykraczającym poza określone w art. 129 § 1 k.p. normy czasu pracy[570]. Spór wokół tego zagadnienia wiąże się z interpretacją przywoływanego już art. 83 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, zgodnie z którym czas pracy sędziego określany jest wymiarem jego zadań. Stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w przywoływanej wyżej uchwale jest konsekwencją przyjęcia, że obowiązujący sędziów model czasu pracy nie jest tożsamy z systemem zadaniowego czasu pracy. Pogląd ten ma zarówno swoich zwolenników[571], jak i przeciwników, którzy postulują w tym wypadku posiłkowe stosowanie przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy w zakresie nieuregulowanym w sposób szczególny w ustawie Prawo o ustroju sądów powszechnych[572]. Spór ten był przedmiotem kontroli również ze strony Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 7 maja 2013 r. zaaprobował stanowisko prezentowane do tej pory przez Sąd Najwyższy[573]. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że specyfika pracy sędziego znacznie utrudnia ujęcie jego zadań

569 M. Latos-Miłkowska, Status prawny nauczycieli akademickich, s. 997.

570 Uchwała SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 249.

571 Podobnie W. Ostaszewski, Glosa do uchwały SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, PS 2009, nr 11–12, s. 214–219 i M. Kurzynoga, Czas pracy sędziego sądu powszechnego, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011 oraz powoływana tam literatura, s. 226–232.

572 B. Bury, Kilka refleksji na temat „zadaniowego" czasu pracy sędziów, SPPiPS 2019, nr 3, Vol. 26, s. 234 i 241–244.

573 Wyrok TK z dnia 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 40.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 186 15.12.2021 09:55:31

w sztywne ramy czasu pracy. Jest on kształtowany wymiarem jego zadań z uwzględnieniem jednak konstytucyjnej zasady prawa do wypoczynku. Statuuje ona obowiązek zapewnienia sędziemu odpowiedniego czasu wolnego, jednak przedmiotem tej gwarancji nie jest już objęta rekompensata za nadgodziny[574].

Stworzenie prawnej możliwości polecenia pracy w godzinach nadliczbowych sprawia, że pracodawca po raz kolejny wyposażony został w dodatkowe uprawnienie do dysponowania czasem pracownika poza normalnymi godzinami pracy. Jednak tym razem wymaga to od pracownika pełnego zaangażowania i całkowicie uniemożliwia mu swobodne zarządzanie czasem, który początkowo miał być wolny. Z tego względu ustawodawca wprowadził w tym zakresie pewne ograniczenia.

Po pierwsze, praca w godzinach nadliczbowych nie może być wykorzystywana bezwarunkowo. Jest ona dopuszczalna wyłącznie w dwóch przypadkach: w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). O ile zasadność zobowiązania pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku wystąpienia pierwszej z przesłanek nie ulega wątpliwości, o tyle sposób ujęcia drugiej może już budzić pewne obawy. W orzecznictwie przyjmuje się, że przez „szczególne potrzeby pracodawcy" należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością[575]. Zakres zastosowania tej przesłanki może być zatem bardzo szeroki. Ma to tym większe znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę, że to pracodawca decyduje o tym, że zachodzą okoliczności uzasadniające zobowiązanie pracowni-

574 Trybunał Konstytucyjny doprecyzował w prezentowanym wyroku, że „Trzeba podkreślić, że obowiązujący sędziów model czasu pracy jest w pełni spójny z przyjętymi zasadami wynagradzania. O godzinach nadliczbowych możemy mówić tylko wtedy, gdy świadczącego pracę (pełniącego służbę) obowiązują określone normy czasu pracy. Skoro sędziowie nie są związani określonym czasem pracy, logiczne jest, że obowiązujące ich zasady wynagrodzenia opierają się na ograniczonych przesłankach różnicowania płac – tylko w zależności od szczebla wymiaru sprawiedliwości, długości stażu i pełnionych przez sędziego funkcji".

575 Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 662.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 187 15.12.2021 09:55:31

ka do pracy w godzinach nadliczbowych, wydając mu w tym zakresie polecenie. W doktrynie prawa pracy sygnalizuje się, że w praktyce przesłanka ta jest wykorzystywana bardzo często, gdy tylko powstaje zapotrzebowanie na dodatkową pracę, również wtedy, kiedy była ona z góry do przewidzenia[576]. Ustawodawca nie wprowadził przy tym żadnych narzędzi, które umożliwiłyby skuteczną weryfikację, czy przesłanka taka faktycznie zachodzi.

Z powyższego wynika, że praca w godzinach nadliczbowych ma charakter wyjątkowy, nadzwyczajny[577]. W normalnych warunkach pracodawca powinien zarządzać czasem pracy tak, aby pracownicy mogli zrealizować powierzone im obowiązki pracownicze w zaplanowanym czasie[578]. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy pracodawca co do zasady nie może z góry planować pracy w godzinach nadliczbowych[579]. Postulat ten bywa jednak krytycznie oceniany w doktrynie prawa pracy. Podkreśla się, że nadzwyczajny charakter pracy w godzinach nadliczbowych nie powinien być rozumiany w ten sposób, że pracodawca musi dowiedzieć się o potrzebie jej wykorzystania w ostatniej chwili[580]. Nie należy jednak tracić z pola widzenia sygnalizowanych powyżej wątpliwości, zwłaszcza gdy pracodawca powołuje się w tym zakresie na zaistnienie przesłanki szczególnych potrzeb. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że ciężko zaplanować coś, co w swej istocie ma być szczególne, wykraczające poza normalne funkcjonowanie zakładu pracy[581]. Chodzi przede wszystkim o to, by poprzez umożliwienie pracodawcy planowania pracy w godzinach nadliczbowych nie stwarzać mu pola do przykrywania złej organizacji czasu pracy pracowników. Należy mieć w tym miejscu również na uwadze regulacje szczególne czasu pracy nauczycieli akademickich, w odniesieniu do których, w szczególnych przypad-

576 T. Liszcz, Kiedy pracownik nie powinien pracować, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. Ł. Pisarczyk, M. Latos-Miłkowska, Warszawa 2016, s. 249.

577 Wyrok SA w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2015 r., III AUa 681/14, Lex nr 1785931.

578 Postanowienie SN z dnia 18 marca 2020 r., I PK 46/19, Lex nr 3168919.

579 Państwowa Inspekcja Pracy, Nadgodziny w praktyce.

580 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 151 k.p., Lex.

581 M. Latos-Miłkowska, Czas pracy w pragmatykach urzędniczych, s. 216.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 188 15.12.2021 09:55:31

kach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, możliwe jest zaplanowanie pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Drugim z instrumentów prawnych mających przeciwdziałać nadmiernemu korzystaniu przez pracodawcę z uprawnienia do polecania pracy w godzinach nadliczbowych jest jej limitowanie. Ma to m.in. związek z wpływem pracy ponadwymiarowej na kondycję psychofizyczną pracownika. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1987 r.: „każda praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika”[582]. Zgodnie z art. 151 § 3 liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym dla poszczególnego pracownika. Ustawodawca stwarza jednak możliwość określenia w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) innej, zarówno większej, jak i mniejszej, liczby godzin nadliczbowych do przepracowania w roku kalendarzowym (art. 151 § 4 k.p.). Ponadto praca nadliczbowa wykonywana w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy ograniczona jest ustawowymi gwarancjami w przedmiocie prawa do odpoczynku dobowego z art. 132 § 1 k.p. Biorąc pod uwagę, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, pozostaje 13 godzin, w trakcie których może on wykonywać pracę. Oznacza to, że w podstawowym systemie czasu pracy maksymalna liczba godzin nadliczbowych, do których można zobowiązać pracownika wynosi 5 godzin.

Określony przez ustawodawcę w art. 151 § 3 limit godzin pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy został przypisany do poszczególnego pracownika. W literaturze przedmiotu wskazuje się niekiedy, że godziny nadliczbowe przepracowane ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy powinny być rozliczane niezależnie od zmian w obszarze zatrudnienia, tak, że przekroczenie określonej liczby godzin nadliczbowych u dotychczasowego pracodawcy czyniłoby niedopuszczalnym ich zlecenie przez nowego

582 Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1987 r., I PRN 68/87, OSNC 1989, nr 10, poz. 164.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 189 15.12.2021 09:55:31

pracodawcę lub ewentualnie uszczuplałaby tą pulę[583]. Proponuje się przy tym, by taką informację umieszczać w świadectwie pracy[584]. Nie do końca jasnym jest już jednak, co w sytuacji, gdy pracownik pozostaje równocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy u tego samego lub różnych pracodawców. W literaturze przedmiotu uznaje się, że roczne limity pracy w godzinach nadliczbowych nie podlegają wówczas sumowaniu i powinny być obliczane odrębnie dla każdego z tych stosunków[585]. Wydaje się, że istniejące na tym gruncie rozbieżności wynikają z użycia przez ustawodawcę w treści art. 151 § 3 k.p. sformułowania „dla poszczególnego pracownika". Słusznie zauważa się jednak w literaturze, że żaden przepis Kodeksu pracy nie nakłada na pracodawców obowiązku informowania się o wykorzystanej liczbie godzin nadliczbowych, co w przypadku zmiany zatrudnienia czy zatrudnienia u różnych pracodawców czyni ten przepis w tym zakresie nieegzekwowalnym[586]. Choć idea przyświecająca koncepcji sumowania rocznych limitów pracy w godzinach nadliczbowych wydaje się słuszna, to uznać należy, że brakuje w tym zakresie wyraźnej podstawy prawnej. Obecnie zbyt skromna regulacja znacznie utrudnia jej zrealizowanie. Reguły wykładni systemowej prowadzą do wniosku, że gdyby ustawodawca chciał wprowadzić takie rozwiązanie, wyraźnie by to uczynił, tak jak to ma miejsce na gruncie regulacji prawnej urlopu wypoczynkowego.

Limity te nie mają zastosowania do pracy nadliczbowej wykonywanej w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, jednak pomimo braku wyraźnej regulacji prawnej również w tym obszarze obowiązują pewne ograniczenia. Wynikają one z brzmienia art. 133 § 2 k.p. przyznającego wówczas pracownikom prawo do 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

583 K. Rączka, Praca w godzinach nadliczbowych, w: System, s. 690 oraz B. Bury, Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika, s. 239 i powoływana tam literatura.

584 Tamże.

585 B. Bury, Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika, s. 239 i powoływana tam literatura.

586 M. Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, s. 167.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 190 15.12.2021 09:55:31

Łączny tygodniowy wymiar czasu pracy wraz z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 k.p.). Przepis ten wyznacza zatem maksymalny limit godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym. Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wyrażonym w piśmie z dnia 13 listopada 2008 r., od puli tej należy odjąć 20- albo 26-dniowy wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, co daje odpowiednio: 384 lub 376 maksymalnego rocznego limitu godzin nadliczbowych[587].

Nie do końca jasne jest także, czy pracownikowi przysługują jakiekolwiek prawne narzędzia ochrony w przypadku przekroczenia limitu godzin nadliczbowych, w szczególności czy może w takiej sytuacji odmówić wykonania polecenia pracodawcy. Stanowiska prezentowane w tym zakresie przez przedstawicieli doktryny prawa pracy różnią się, jednak należy przyjąć, że takie polecenie nie odpowiada wymogom przewidzianym w art. 100 § 1 k.p. Pracownik powinien mieć możliwość odmowy jego wykonania i ochrony swoich interesów, nie narażając się przy tym na uznanie, że narusza w ten sposób swoje obowiązki[588]. Ponadto zgodnie z brzmieniem art. 281 § 1 pkt 5 naruszenie przepisów o czasie pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia obliczany według reguł przewidzianych w art. $151^1$ k.p. Jego wysokość różni się w zależności od pory i dnia, w jakich praca ponadwymiarowa była wykonywana. Jeśli pracodawca polecił pracownikowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy albo w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy dodatek ten wy-

587 Pismo z dnia 13 listopada 2008 r. wydane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Prawa Pracy, DPR-III-079-612/TW/08.

588 M. Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, s. 159–160 i powoływana tam literatura: W. Masewicz, Czas pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, Warszawa 1996 oraz A. Chobot, Czas pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy, Poznań 2003.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 191 15.12.2021 09:55:31

nosi 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej. Praca w godzinach nadliczbowych w każdym innym dniu rekompensowana jest dodatkiem w wysokości 50% wynagrodzenia. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wypłacany jest także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Podstawą do obliczenia dodatków jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Z kolei pracownikom wykonującym stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być wypłacane w formie ryczałtu, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Podstawą do rozliczenia godzin nadliczbowych i ustalenia należnego za nie dodatku do wynagrodzenia jest ewidencja czasu pracy. Obowiązek jej prowadzenia spoczywa na pracodawcy. Jak wyjaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., choć ewidencjonowanie czasu pracy służy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu pracy, w tym także z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, to jednak nie jest ustawowym warunkiem jego wypłaty[589]. Oznacza to, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie niezależnie od braku czy nierzetelnej ewidencji czasu pracy, jeśli tylko zdoła wykazać przy pomocy innych dowodów, że taką pracę wykonywał[590]. Wówczas to na pracodawcy, z racji braku prowadzenia lub nierzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, ze pracownik nie pracował w spornym czasie[591].

Czas pracy w godzinach nadliczbowych może być także rekompensowany czasem wolnym od pracy udzielanym na pisemny wniosek pracownika albo bez jego wniosku (art. $151^2$ § 1 i 2 k.p.). W pierwszym

589 Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15, Lex nr 2023156.
590 Tamże.
591 Wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 289.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 192 15.12.2021 09:55:31

przypadku wymiar czasu wolnego odpowiada czasowi przepracowanemu w godzinach nadliczbowych. W drugim, pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, z zastrzeżeniem, że nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

W szczególny sposób rekompensowana jest praca w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (a zatem innych dni wolnych niż niedziele, święta czy dni udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub święto, a także dni wolnych rekompensujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy). Niezależnie od liczby przepracowanych godzin nadliczbowych pracownikowi przysługuje w takim wypadku inny dzień wolny od pracy, udzielony mu do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Jak wyjaśnia Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z dnia 10 lipca 2013 r., przesłanką do zastosowania tego przepisu nie jest przekroczenie przeciętnej 40-godzinnej normy tygodniowej, a jego udzielenie będzie możliwe także, gdy do przekroczenia tej normy nie doszło[592].

Należy zauważyć, że przyjęty przez ustawodawcę w tym wypadku sposób kompensacji pracy w godzinach nadliczbowych jest z pewnością korzystny dla pracownika, który tego dnia pracował w niższym wymiarze, bo zyskuje w zamian cały dzień wolny, ale jednocześnie stawia w gorszej pozycji pracownika, który pracował tego dnia w wydłużonym wymiarze[593]. Przepis ten ma jeszcze jedną wadę. Nie przewiduje rozwiązania na wypadek, gdyby udzielenie dnia wolnego stało się z jakichś względów niemożliwe, np. wskutek choroby pracownika, braku chęci współdziałania w przedmiocie uzgodnienia jego terminu czy też wskutek rozwiązania stosunku pracy. W literaturze przedmiotu prezentowane są w tym zakresie różne stanowiska. Niekiedy dopuszcza się możliwość samodzielnego określenia przez pracodawcę terminu udzielenia dnia wolnego, gdy zbliża się koniec okresu rozliczeniowego, a pracownik nie

592 Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 10 lipca 2013 r., III APa 7/13, Lex nr 1339399.
593 K. Stefański, Komentarz do art. $151^3$ k.p., Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 193 15.12.2021 09:55:31

chce współdziałać w tym zakresie[594]. Z drugiej strony brak współdziałania poczytuje się za okoliczność uwalniającą pracodawcę od tego obowiązku[595]. Proponuje się także stosowanie w tym wypadku, w drodze analogii, reguł obowiązujących na gruncie kompensowania pracy wykonywanej w niedziele i święta z art. $151^{11}$ k.p.[596]

Ważnym instrumentem ochrony przed negatywnymi skutkami pracy wykraczającej poza normalne godziny pracy jest wprowadzenie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników. Bezwzględnym zakazem pracy w godzinach nadliczbowych objęci są pracownicy młodociani, kobiety w ciąży, pracownicy niepełnosprawni[597], pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (w tym wypadku zakaz dotyczy wyłącznie pracy nadliczbowej ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy). Ponadto w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że zakazem pracy w godzinach nadliczbowych objęci są pracownicy, których stan zdrowia nie pozwala na dodatkowe obciążenie pracą ponadwymiarową, a którzy przedstawią w tym zakresie zaświadczenie lekarskie o potrzebie wstrzymania się od pracy nadliczbowej. W tym przypadku ochrona interesu pracownika korzysta z pierwszeństwa przed interesem pracodawcy[598].

Ponadto ustawodawca wyróżnił kategorię pracowników, którzy objęci zostali względnym zakazem zatrudniania w godzinach nadliczbowych. Zalicza się do nich pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do lat 4 (art. 178 § 2 k.p.). Względny charakter zakazu przejawia się w konieczności uzyskania zgody takiego pracownika na pracę

594 K. Jaśkowski, Komentarz do art. $151^3$ k.p, Lex.
595 K. Stefański, Komentarz do art. $151^3$ k.p., Lex.
596 Tamże.
597 Art. 16 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej stanowi, że zakazu pracy w godzinach nadliczbowych nie stosuje się: 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
598 B. Bury, Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika, s. 233–234.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 194 15.12.2021 09:55:31

w godzinach nadliczbowych. Co ważne, bezprawne utrudnianie pracownikowi korzystania z uprawnień gwarantowanych przez ustawodawcę może być traktowane jako jeden z przejawów mobbingu[599].

Z drugiej strony, ustawodawca wyodrębnił także grupę pracowników, wobec której ze względu na charakter wykonywanych czynności (tj. zarządzanie czasem pracy podległych pracowników) stosowane są zaostrzone reguły wykonywania i kompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. $151^4$ § 1 k.p.). Jedynie w sytuacji, w której kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonywaliby pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, zyskają oni prawo do wynagrodzenia oraz do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pierwszeństwo ma jednak udzielenie im w zamian innego dnia wolnego od pracy (art. $151^4$ § 2 k.p.). W orzecznictwie sądów zwraca się uwagę na potrzebę dokonywania ścisłej wykładni tego przepisu, zwłaszcza w odniesieniu do przyjętego rozumienia pojęcia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a to z uwagi na brak w tym zakresie legalnej definicji. Istotne dla zakresu tej regulacji są dwa czynniki: po pierwsze, fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz po drugie, kierowanie zespołem pracowników[600]. Aktualna wykładnia tego przepisu zakłada przyznanie tej kategorii pracowników rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych tylko wtedy, gdy wykażą, że poza normalnymi godzinami pracy pracowali permanentnie, a ich niesystematyczna praca ponadwymiarowa niewyrównana czasem wolnym jest bezpłatna[601]. W pozostałym zakresie przepis art. $151^4$ § 1 k.p. „autoryzuje" instytucję nieodpłatnych godzin nadliczbowych[602].

599 Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 97.
600 Wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 grudnia 2019 r., III APa 11/19, Lex nr 3057540.
601 Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 24/20, Lex nr 3104778.
602 Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., III PK 42/17, Lex nr 2549229.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 195 15.12.2021 09:55:31

Skutecznego rozwiązania wymaga również problem łączenia umów o pracę bądź zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zatrudnieniem cywilnoprawnym i obchodzenie w ten sposób przepisów Kodeksu pracy o pracy w godzinach nadliczbowych. Co prawda ustawodawca w art. 22 § $1^2$ przeciwstawia się wszelkim praktykom prowadzącym do zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu charakterystycznych dla stosunku pracy cech zatrudnienia, uznając je za niedopuszczalne. Wymaga to jednak wniesienia odpowiedniego powództwa do sądu pracy i udowodnienia, że zatrudnienie ma w istocie cechy stosunku pracy. Dlatego pozytywnie w tym zakresie należy ocenić projekt zmian zakładający wyposażenie organów Państwowej Inspekcji Pracy w dodatkowe uprawnienie do ustalenia istnienia stosunku pracy w razie stwierdzenia, że łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, posiada cechy stosunku pracy, z jednoczesnym zagwarantowaniem pracodawcy prawa do odwołania się od tej decyzji do sądu pracy[603].

Powyższe rozważania ukazują, jak wiele problemów powstaje na tle obecnej regulacji prawnej. Duża cześć z nich nie pozostaje bez wpływu na praktykę realizacji prawa do wypoczynku. Pozostawienie tak wielu istotnych kwestii bez wyraźnej regulacji, przy jednoczesnym nadaniu pracodawcy dalece idących uprawnień w zakresie dysponowania czasem pracownika, należy ocenić negatywnie. Razi zwłaszcza nieprecyzyjność instrumentów, które mogłyby być wykorzystane do ochrony interesów pracownika w tym zakresie.

W ostatnim czasie niepokoi także niekorzystny wpływ pracy zdalnej na realizację prawa do wypoczynku. Praca zdalna jest nowym instrumentem prawnym, wprowadzonym do polskiego porządku prawnego w drodze ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Jej głównym celem było umożliwienie wykonywania pra-

603 Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 1134), https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=1134 (dostęp: 25.09.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 196 15.12.2021 09:55:31

cy w dobie pandemii COVID-19 z jednoczesnym zminimalizowaniem ryzyka związanego z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 odpowiedzialnego za rozwój tej choroby. W dłuższej perspektywie praca zdalna może jednak prowadzić do niebezpiecznego rozmycia granic pomiędzy czasem wolnym a czasem pracy oraz powodować trudności ze zidentyfikowaniem pracy w godzinach nadliczbowych[604]. Problem ten dostrzegł również Parlament Europejski, wraz z Komisją Zatrudnienia i Spraw Socjalnych podejmując inicjatywę zmierzającą do zapewnienia pracownikom w dyrektywie o czasie pracy prawa do bycia offline, zakładającego prawo do nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio[605]. Przy czym to na pracodawcy ciążyć miałby obowiązek związany z zagwarantowaniem pracownikowi skutecznej realizacji tego prawa.

### 2.5. Praca w porze nocnej oraz w niedziele i święta a prawo pracownika do wypoczynku

Praca może być wykonywana zarówno w ciągu dnia, jak i w nocy. Jeśli jednak pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie do rozkładu czasu pracy pracowników pracy w porze nocnej, musi liczyć się z pewnymi ograniczeniami wynikającymi z przepisów prawa pracy. W art. $151^7$ § 1 k.p. ustawodawca zdefiniował porę nocną jako okres obejmujący 8 godzin przypadających między godzinami 21.00 a 7.00. Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast określenie dokładnego przedziału czasowego pory nocnej, mieszczącego się we wskazanych przez

604 Zob. M. Gładoch, Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne, Warszawa 2020, s. 41–42.

605 Parlament Europejski i Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (2020), 'The right to disconnect', https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf (dostęp: 15.09.2021 r.). Szerzej w tym przedmiocie z uwzględnieniem konsekwencji udziału w cyfrowym świecie pracy dla kobiet zob. A. Franconi, K. Naumowicz, Praca zdalna podczas pandemii COVID-19 i prawo do bycia offline – konsekwencje dla udziału kobiet w cyfrowym świecie pracy, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 2021, nr 2.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 197 15.12.2021 09:55:31

ustawodawcę ramach. Dokonuje on powyższych ustaleń samodzielnie lub z udziałem zakładowej organizacji związkowej, w drodze regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy, obwieszczenia pracodawcy bądź pisemnej informacji przekazywanej pracownikom w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę[606]. W doktrynie prawa pracy podkreśla się przy tym, że przedział czasowy nie musi być ustalany jednolicie dla wszystkich pracowników danego zakładu pracy, jednak wszelkie zróżnicowanie w tym zakresie powinno opierać się na obiektywnych kryteriach i nie może stanowić przejawu dyskryminacji[607]. Natomiast w przypadku braku ustaleń co do godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pory nocnej przyjmuje się co do zasady, że u takiego pracodawcy pora nocna obejmuje okres 10 godzin, od godziny 21.00 do godziny 7.00[608]. Kodeksowy model regulacji koresponduje z definicją pracy nocnej przyjętą na gruncie dyrektywy o czasie pracy, zgodnie z którą jest to każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i godziną 5 rano (art. 2 pkt 3 dyrektywy o czasie pracy).

Dodatkowo, pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej bądź którego co najmniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracownikiem pracującym w nocy w rozumieniu art. $151^7$ § 2 k.p. Wiąże się z tym dodatkowy obowiązek po stronie pracodawcy, który na wniosek takiego pracownika powinien zawiadomić o jego zatrudnianiu właściwego okręgowego inspektora pracy. Jeśli pracownik pracujący w nocy wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, jego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Wykaz takich prac określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, w porozumie-

606 K. Rączka, Praca w porze nocnej, w: System, s. 203 i K. Jaśkowski, Komentarz do art. $151^7$ k.p., Lex 2021.

607 K. Stefański, Komentarz do art. $151^7$ k.p., Lex.

608 Tenże, Praca w nocy, niedziele i święta, w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 160 oraz powoływana tam literatura, A. Pawłowska, Praca nocna, PiZS 1997, nr 9, s. 29.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 198 15.12.2021 09:55:31

niu z przedstawicielami pracowników, wybranymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Stworzenie wykazu pracy wymaga również zasięgnięcia opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz uwzględnienia konieczności zapewnienia im bezpieczeństwa pracy i ochrony ich zdrowia. Dyrektywa 2003/88 stanowi w art. 8, że „pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana jest z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie pracują dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym, w których czasie wykonują pracę w porze nocnej". Przyjęte przez polskiego ustawodawcę rozwiązanie wydaje się zatem korzystniejsze w porównaniu z przywołanym brzmieniem dyrektywy, bowiem ograniczenie czasu pracy pracownika pracującego w nocy do 8 godzin na dobę, z braku podobnego zastrzeżenia w treści art. $151^7$ § 3 k.p., obowiązuje niezależnie od tego, czy w danej dobie pracownik ten wykonywał pracę w porze nocnej, czy też praca było wykonywana wyłącznie w porze dziennej[609]. Powyższe ograniczenie nie znajduje jednak zastosowania do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz w przypadkach konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Choć praca w porze nocnej jest jednym z elementów organizacji pracy, to rozpatrywana pod kątem realizacji prawa do wypoczynku stanowi dla pracownika większe obciążenie aniżeli praca wykonywana w ciągu dnia. Liczne badania potwierdzają negatywny wpływ pracy nocnej na zdrowie fizyczne oraz psychiczne pracowników. Sygnalizuje się m.in. niekorzystne oddziaływanie pracy w nocy na przebieg okołodobowych rytmów czynności fizjologicznych, a wśród najczęściej zgłaszanych przez pracowników w tym obszarze dolegliwości odnotowuje się zaburzenia snu[610]. Również w dyrektywie 2003/88 podkreśla

609 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. $151^7$ k.p., Lex.

610 K. Kwarecki, K. Zużewicz, Charakterystyka snu i dobowego wzoru aktywności lokomotorycznej u pracowników zmianowych, nocnych, Medycyna Pracy 2002, nr 1, s. 79. Zob. także P. Łach, J. Mazur-Różycka, D. Roman-Liu, Praca zmianowa – skutki zdrowotne i ich ograniczanie, Bezpieczeństwo pracy: nauka i prak-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 199 15.12.2021 09:55:31

się większą wrażliwość organizmu ludzkiego na zakłócenia środowiska i uciążliwe formy organizacji pracy w porze nocnej, a ponadto wskazuje się na szkodliwość długich okresów pracy w nocy dla zdrowia pracownika oraz na związane z tym zagrożenia dla bezpieczeństwa w miejscu pracy. Z tego względu w myśl dyrektywy za niezbędne uznaje się m.in.: ograniczenie okresów pracy w porze nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych; zapewnienie, że pracodawca korzystający z pracy pracowników wykonywanej w porze nocnej, przekazuje informacje o tym odpowiednim organom, jeśli się o nie zwrócą; uprawnienie pracowników wykonujących pracę w porze nocnej do bezpłatnych badań lekarskich w regularnych odstępach czasu oraz umożliwienie im przeniesienia do pracy dziennej w przypadku problemów ze zdrowiem; dostosowanie poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej do charakteru ich pracy.

Polski ustawodawca zdecydował o zrekompensowaniu pracownikowi dodatkowych uciążliwości związanych z pracą w nocy dodatkiem do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek ten przysługuje wszystkim pracownikom niezależnie od tego, czy wykonują oni pracę w nocy stale, czy tylko sporadycznie. Taki wniosek płynie m.in. z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r. Dodatkowo w przypadku polecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych obejmujących porę nocną pracownikowi przysługuje zarówno 100% dodatek do wynagrodzenia z art. $151^1$ § 1 k.p. (ewentualnie czas wolny z art. $151^2$ k.p.), jak i dodatek za pracę w porze nocnej. Natomiast w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek za pracę w porze nocnej może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiadać powinna przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

W odniesieniu do niektórych pracowników ustawodawca wprowadził bezwzględny albo względny zakaz pracy w porze nocnej. Bez-

tyka 2020, nr 1, s. 10–14, P.J. Stryjewski, A. Kuczaj, D. Domal-Kwiatkowska, U. Mazurek, E. Nowalany-Kozielska, Wpływ pracy nocnej i zmianowej na zdrowie pracowników, Przegląd Lekarski 2016, nr 7, s. 513 i n.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 200 15.12.2021 09:55:31

względny zakaz odnosi się do pracownic w ciąży (art. 178 § 1 k.p.) oraz pracowników młodocianych, dla których praca nocna przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00, a w przypadku osób, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową, niemających 15 lat lub osób, które ukończyły 15 lat i nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej – w godzinach 20.00 a 6.00 (art. 203 § 1 k.p.). W obu przypadkach zakaz jest uzasadniony szczególnymi cechami, jakimi w danym czasie charakteryzują się te osoby (w pierwszym jest to stan ciąży, a w drugim wiek pracownika). Pracodawca, który wcześniej zatrudniał pracownicę w porze nocnej, obowiązany jest na okres ciąży zmienić jej rozkład czasu pracy tak, by mogła wykonywać pracę poza porą nocną, a gdyby okazało się to niemożliwe lub niecelowe, przenieść ją do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej, z prawem do dodatku wyrównawczego w przypadku obniżenia wynagrodzenia. Jeśli i takie rozwiązanie byłoby niemożliwe, wówczas pracodawca powinien zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem przez nią prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

Z kolei względnym zakazem wykonywania pracy w porze nocnej objęci zostali: pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia 4. roku życia oraz pracownicy niepełnosprawni. W pierwszym wypadku względny charakter tego zakazu przejawia się w konieczności uzyskania zgody pracownika na zatrudnienie w porze nocnej. Z treści art. $189^1$ k.p. wynika jednak, że jeśli oboje rodzice dziecka lub jego opiekunowie są zatrudnieni w ramach stosunku pracy, z tego uprawnienia w danym czasie może korzystać tylko jedno z nich. W drugim, możliwość wykonywania pracy nocnej przez pracownika niepełnosprawnego uzależniona jest od jego wniosku oraz zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników bądź, w razie jego braku, lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą (art. 15 i 16 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej). Zakazu zatrudniania osób niepełnosprawnych w porze nocnej nie stosuje się do osób zatrudnianych przy pilnowaniu.

W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na zbyt liberalny sposób unormowania kwestii związanych z pracą nocną i pominięcie w tym zakresie ogólnej reguły „przystosowania pracy do pracownika" z pkt 11



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 201 15.12.2021 09:55:31

preambuły dyrektywy o czasie pracy[611]. Krytycznie ocenia się stawianie jej niemal na równi z pracą w ciągu dnia, przy nieporównywalnej skali niedogodności, jakie wiążą się z wykonywaniem pracy w nocy[612]. Warto wskazać, że dawniej, na gruncie ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, praca nocna miała charakter wyjątkowy, a regułą było wykonywanie pracy w ciągu dnia. Ma to tym większe znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę ryzyko związane z wykorzystywaniem tej instytucji sprzecznie z jej celem. W wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. Sąd Najwyższy uznał, że planowanie pracy pracownika przeważnie na zmianach popołudniowych oraz w porach nocnych może stanowić przejaw mobbingu, wpływając negatywnie na jego zdrowie psychiczne, wywołując u niego poczucie krzywdy, trudności adaptacyjne oraz poczucie zagrożenia, zwłaszcza gdy towarzyszy temu groźba zwolnienia z pracy w przypadku niesubordynacji pracownika w tym zakresie[613]. Dodać należy, że naruszenie przepisów o pracy w porze nocnej, w tym bezwzględnego lub względnego zakazu zatrudniania w porze nocnej, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.).

Poza pracą w porze nocnej Kodeks pracy reguluje również kwestie związane z pracą w niedziele i święta, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Regułą jest zakaz pracy w niedziele i święta, zwane dniami ustawowo wolnymi od pracy. Oznacza to, że pracownik jest w tych dniach zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i może swobodnie dysponować swoim czasem. Zakaz pracy w niedzielę i święta obowiązuje przez kolejne 24 godziny między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Okres ten nie pokrywa się z dobą kalendarzową, niedziela i święto mogą też nie pokrywać się z dobą pracowniczą[614].

611 T. Liszcz, Kiedy pracownik nie powinien pracować, s. 245–246.

612 Tamże. Zob. także A. Wiącek, Praca w nocy, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska 2015, nr 2, s. 275–284.

613 Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, Lex nr 2333062.

614 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. $151^9$ k.p., Lex, którego zdaniem zakaz pracy w niedziele i święta ma gwarantować pracownikowi wolne w określonych



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 202 15.12.2021 09:55:31

Zakaz ten nie ma jednak charakteru bezwzględnego i w wypadkach określonych przez ustawodawcę w art. $151^{10}$ k.p. praca w niedziele i święta jest dozwolona. Katalog ten ma charakter zamknięty i obejmuje pracę w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; w ruchu ciągłym; przy pracy zmianowej; przy niezbędnych remontach; w transporcie i w komunikacji; w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych; przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób; w rolnictwie i hodowli; przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w: zakładach świadczących usługi dla ludności, gastronomii, zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, w zakładach leczniczych podmiotów leczniczych i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę, zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku; w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta; przy wykonywaniu prac: polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni uznane za dni wolne od pracy na gruncie art. $151^{9}$ § 1 k.p. są u niego dniami pracy, zapewniającymi możliwość świadczenia usług, o których mowa powyżej. Wyjątki te powinny być interpretowane w sposób ścisły[615].

Pracownikowi, który wykonywał pracę w niedzielę lub święta, z wyjątkiem osób pracujących w systemie weekendowego czasu pracy,

dniach, podczas gdy doba pracownicza jest instrumentem rozliczania czasu pracy. Zob. także A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, s. 239.

615 A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, s. 240.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 203 15.12.2021 09:55:31

pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy. Jeśli pracownik wykonywał pracę w niedzielę albo w święto przypadające w niedzielę, dzień wolny powinien być udzielony w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po tej niedzieli, a jeśli jego wykorzystanie w tym terminie nie było możliwe – do końca okresu rozliczeniowego. Regulacja ta ma budowę sekwencyjną, co oznacza, że pracodawca nie może od razu przejść do planowania dnia wolnego w ciągu okresu rozliczeniowego, lecz w pierwszej kolejności powinien zapewnić pracownikowi dzień wolny w okresie odpowiednio poprzedzającym lub następującym po pracującej niedzieli. Z kolei w zamian za pracę w święto (przypadające w innym dniu niż niedziela) pracownikowi przysługuje inny dzień wolny udzielony w ciągu okresu rozliczeniowego. Przy tym pracownikowi przysługuje wówczas cały dzień wolny, niezależnie od liczby godzin przepracowanych w niedziele lub święto.

Jeśli wykorzystanie dnia wolnego w tych terminach nie byłoby możliwe, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Z zagadnieniem tym wiąże się problem tzw. podwójnego, 200% dodatku za pracę w niedziele i święta (w sytuacji, w której pracodawca nie udzielił pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę i święto, oraz doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy). Zdaniem większości przedstawicieli doktryny prawa pracy pracownik nabywa wówczas prawo do dwóch niezależnych od siebie dodatków: z tytułu nieudzielenia dnia wolnego oraz z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych[616]. Sąd Najwyższy podjął się rozstrzygnięcia tego problemu w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r.[617], zajmując odmienne stanowisko, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje wówczas tylko jeden dodatek przewidziany w art. $151^{11}$ § 2 *in fine* oraz § 3 k.p. w wysokości określonej w art. $151^{1}$ § 1 pkt 1 k.p.

616 Zob. A. Kwecko-Podświadek, Prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Warszawa 2020, s. 105–109 oraz powoływana tam literatura.

617 Uchwała SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 170. Zob. także M. Gersdorf, Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy, PiZS 2004, nr 10, s. 26–27.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 204 15.12.2021 09:55:31

Zdaniem Sądu Najwyższego regulacja z art. $151^{11}$ § 2 k.p. ma charakter regulacji szczególnej względem art. $151^{1}$ § 1 pkt 1 k.p. Stąd pracownik ma prawo do jednego dodatku za każdą godzinę pracy przypadającą w niedziele lub święta, za które pracodawca w okresie rozliczeniowym nie udzielił mu dni wolnych od pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można tego jednocześnie postrzegać jako prawa do dodatku za godziny takiej pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, tj. za „nadgodziny" przekraczające dobową maksymalną miarę czasu pracy w niedzielę lub święta[618]. Natomiast w sytuacji udzielenia przez pracodawcę dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto pracownikowi przysługiwać może dodatek za godziny nadliczbowe przepracowane ponad obowiązujący pracownika dobowy wymiar czasu pracy, które wpłynęły na przekroczenie przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i które są wynagradzane już wyłącznie na podstawie art. $151^{1}$ § 2 k.p.[619] Istniejący w tym zakresie rozdźwięk potęguje stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 2012 r., który, podobnie jak większość przedstawicieli doktryny prawa pracy, zarekomendował wypłatę pracownikowi w analizowanym przypadku dodatku (100%) do wynagrodzenia z tytułu niezrekompensowania pracy w niedzielę lub święto innym dniem wolnym od pracy oraz dodatku (100%) za pracę przekraczającą normę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Główny Inspektorat Pracy wskazał ponadto, że pracownikowi, który wykonywał pracę w niedziele i święta, będące dla niego dniami pracy zgodnie z jego rozkładem czasu pracy, w wyniku której doszło do przekroczenia dobowej normy czasu pracy, ma prawo do dodatku w wysokości 50% stawki godzinowej wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. W konkluzji Generalny Inspektorat Pracy stwierdził „Oznacza

618 OSNP 2006, nr 11–12, poz. 170. Przeciwnie A. Sobczyk, Glosa do uchwały SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, PiZS 2007, nr 3, s. 35, którego zdaniem pracownik wykonujący pracę w takich nadgodzinach w niedzielę będącą dla niego dniem pracy nabędzie prawo do 50% dodatku do wynagrodzenia, jeśli przekroczy normę dobową. Z uchwałą SN polemizuje również K. Rączka, Praca w niedziele i święta, w: System, s. 709–710.

619 OSNP 2006, nr 11–12, poz. 170.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 205 15.12.2021 09:55:32

to, że w takim wypadku pracownikowi powinno być wypłacone, poza normalnym wynagrodzeniem, łącznie – odpowiednio 200% lub 150% wynagrodzenia, wynikającego z jego osobistego zaszeregowania z tytułu dwóch autonomicznych dodatków". Wydaje się jednak, że o 50% dodatku do wynagrodzenia można mówić wyłącznie, gdy do przekroczenia dobowej normy czasu pracy doszło w niedziele i święta będące dniami roboczymi dla pracownika, za które udzielono mu dni wolnych od pracy, co właściwie czyni w tej sytuacji niemożliwym powstanie dodatku w wysokości 150%. Pomimo przewagi głosów przemawiających na rzecz wypłaty pracownikowi 200% dodatku realne możliwości inspektorów pracy są w tym zakresie mocno ograniczone. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem nie mogą oni nakazać pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę czy innego świadczenia związanego z pracą, gdy świadczenia pracownicze mają sporny charakter[620].

Niezależnie od zaprezentowanego powyżej sporu w kwestii wynagradzania pracy wykonywanej w pracujące niedziele i święta w doktrynie prawa pracy wskazuje się, że dopuszczalność wypłaty dodatku do wynagrodzenia w zamian za pracę w niedzielę lub święto, przy jednoczesnym wprowadzeniu w tym zakresie nazbyt ogólnie sformułowanej przesłanki braku możliwości udzielenia dnia wolnego, znacznie osłabiły prawo pracownika do wypoczynku[621]. Przesądziły również o braku dopuszczalności przyznania dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto w kolejnym okresie rozliczeniowym. Jak wskazuje J. Piątkowski, obecny sposób regulacji tej kwestii pozostaje także w oczywistej kolizji z art. 147 k.p. zakładającym, że w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie[622]. Nazbyt ogólny sposób

620 Wyrok NSA z dnia 3 lipca 2008 r., I OSK 1135/07, Lex nr 443777.
621 A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, s. 242.
622 J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 112–113.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 206 15.12.2021 09:55:32

sformułowania tego unormowania stwarza również ryzyko jego nadużywania przez pracodawców[623].

Niezależnie od powyższych reguł pracownik pracujący w niedziele, z wyjątkiem pracownika objętego systemem weekendowego czasu pracy, powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Dodatkowe ograniczenia w wykonywaniu pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych wprowadzają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni[624]. Zgodnie z art. 5 tej ustawy handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem, jak i powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele oraz święta jest zakazane, poza wyjątkami określonymi w art. 6 ustawy. Przepis ten przewiduje aż 32 wyjątki od tego zakazu, w tym m.in. w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek, czy w sklepach internetowych i na platformach internetowych[625]. Zakaz ten nie obowiązuje też w określone niedziele, wskazane w art. 7 ustawy, tj. w kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia, niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, ostatnie niedziele przypadające w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu. Przy czym za niedzielę i święto w rozumieniu przepisów tej ustawy, odmiennie aniżeli na gruncie Kodeksu pracy, uznaje się kolejne 24 godziny przypadające odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzie-

623 K. Stefański, Komentarz do art. $151^{11}$ k.p., Lex.

624 Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 936 ze zm.

625 W nauce prawa podkreśla się, że konstytucyjną zasadą jest wolność działalności gospodarczej, a wprowadzone analizowaną ustawą ograniczenia należy traktować jako wyjątek od tej zasady, stąd wszelkie powstałe na tym tle wątpliwości powinny być interpretowane zgodnie z zasadą wolności działalności gospodarczej. Szerzej zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Wolne niedziele w handlu – podstawowe zagadnienia, PiZS 2018, nr 9, s. 29–34, M. Głowacka, Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, Przegląd Prawa Publicznego 2019, nr 1, s. 22–35.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 207 15.12.2021 09:55:32

lę i między godziną 24.00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24.00 w święto. Sposób sformułowania tego zakazu budzi jednak poważne wątpliwości pod kątem zasad poprawnej legislacji. Zgodnie z § 3 ust. 1 zasad techniki prawodawczej[626] ustawa powinna być skonstruowana tak, aby od przyjętych w niej zasad nie trzeba było wprowadzać licznych wyjątków. W przeciwnym razie system prawny może stać się nieczytelny[627]. Co więcej, wprowadzenie licznych odstępstw od zakazu pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych doprowadziło do tak wielu nadużyć, że ustawodawca zdecydował o zaostrzeniu przepisów, zwłaszcza w odniesieniu do placówek handlowych, które uzasadniały działalność w niedzielę i święta świadczeniem usług pocztowych. Od 1 lutego 2022 r. będzie to możliwe pod warunkiem, że przeważająca działalność placówki polega na świadczeniu usług pocztowych[628].

Ponadto w dniu 24 grudnia oraz w sobotę przed pierwszym dniem Wielkiej Nocy zarówno handel oraz czynności związane z handlem, jak i powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu tych zadań po godzinie 14 są zakazane. Pracownik zachowuje jednak prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w te dni do godziny 14.00. Podobnymi gwarancjami nie zostały już objęte osoby zatrudnione w placówce handlowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Ustawa przewiduje sankcję za naruszenie określonych w niej reguł w postaci kary grzywny w wysokości od 1 000 do 100 000 zł. Z uzasadnienia do projektu tej ustawy wynika, że za jej wprowadzeniem przemawiały przede wszystkim względy społeczne, w tym zwłaszcza społeczne aspekty pracy, oraz potrzeba objęcia zakresem podmiotowym zakazu poza pracownikami, również osób zatrudnianych w placówkach handlowych na podstawie umów prawa cywilnego[629].

626 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 283).

627 G. Wierczyński, Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz, Warszawa 2016, Lex.

628 Ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 1891).

629 Projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, druk sejmowy nr 870 z dnia 22 września 2016 r.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 208 15.12.2021 09:55:32

## 3. Dni wolne od pracy

Prawo do dni wolnych od pracy ma rangę wartości chronionej w przepisach Konstytucji. Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP pracownik ma prawo m.in. do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Wskazaną wartość ustawodawca obejmuje więc ochroną konstytucyjną, ale konkretyzację tego pojęcia pozostawia się ustawodawstwu zwykłemu[630].

Zgodnie z art. 14 k.p. pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych, zgodnie natomiast z art. $151^9$ § 1 k.p. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

W odniesieniu do dni ustawowo wolnych od pracy w Kodeksie pracy wyraźnie wskazuje się na niedziele i święta, nie precyzując jednak dokładniej ani liczby świąt, ani ich rodzaju (święta religijne, państwowe). Konkretyzacja pojęcia „dni wolne od pracy" następuje w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, gdzie ustawodawca wskazuje wyraźnie, które dni są dla pracowników dniami wolnymi od pracy. Dni te należałoby zaliczyć do dni wolnych od pracy w rozumieniu ścisłym. Należy jednak zauważyć, że dla określonej kategorii osób niedziele i święta mogą być dniami roboczymi (np. w przypadku osób pracujących w ruchu ciągłym), co oznacza, że o niedzielach i świętach można mówić jako o dniach wolnych od pracy w rozumieniu ścisłym, ale także w kontekście dni roboczych dla niektórych pracowników (z czym łączy się prawo do określonej rekompensaty za pracę w niedziele i święta).

W ustawie o dniach wolnych od pracy do dni wolnych od pracy zalicza się wszystkie niedziele (nie dokonując w tym względzie żadnego różnicowania), jak również – poza niedzielami – określone święta religijne i państwowe, z przewagą tych pierwszych. Dniami wolnymi od pracy są: 1 stycznia – Nowy Rok; 6 stycznia – Święto Trzech Króli; pierwszy

630 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, Komentarz do art. 66 Konstytucji RP, Lex.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 209 15.12.2021 09:55:32

dzień Wielkiej Nocy; drugi dzień Wielkiej Nocy; 1 maja – Święto Państwowe; 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja; pierwszy dzień Zielonych Świątek; dzień Bożego Ciała; 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny; 1 listopada – Wszystkich Świętych; 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości; 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia; 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia[631].

Jak widać, wśród wymienionych wyżej świąt są zarówno takie, gdzie jest wskazana konkretna data (np. 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny), jak i takie, które mają charakter ruchomy (np. pierwszy dzień Wielkiej Nocy i analogicznie drugi dzień Wielkiej Nocy), choć te drugie tradycyjnie mogą występować w określony zawsze dzień, np. pierwszy dzień Wielkiej Nocy wypada zawsze w niedzielę, drugi dzień Wielkiej Nocy wypada zawsze w Poniedziałek Wielkanocny, zwany w tradycji „lanym poniedziałkiem".

Zgodnie z art. 1a ustawy o dniach wolnych od pracy w razie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii dniem wolnym od pracy jest również dzień określony w drodze rozporządzenia przez Prezesa Rady Ministrów, który, wydając takie rozporządzenie, uwzględnia zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego na terytorium Polski.

Warto zauważyć, że w przypadku dni ustawowo wolnych od pracy w Kodeksie pracy ustawodawca wyraźnie odróżnia niedzielę od święta. Podobnie jest to postrzegane w orzecznictwie, gdzie zwraca się uwagę na inną funkcję niedzieli, a inną świąt. W uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 14 listopada 2001 r. podniesiono, że: „Niedziela jako dzień wolny od pracy stanowi ustawową gwarancję prawa do wypoczynku. Dni świąteczne (święta) wolne od pracy służą – jak sama nazwa wskazuje – świętowaniu świąt państwowych lub religijnych. Jest to w przypadku świąt państwowych czas na udział w uroczystościach, celebrowaniu pewnych rocznic, a w przypadku świąt kościelnych czas na

631 Por. także art. 9 ust. 1 Konkordatu między Stolicą Apostolską i Rzecząpospolitą Polską podpisanego w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318) oraz art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1347).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 210 15.12.2021 09:55:32

udział w obrzędach religijnych”[632]. Ujęcie to jest aprobowane w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z dnia 2 października 2012 r. Trybunał Konstytucyjny również zwrócił uwagę na odmienną od dnia świątecznego funkcję niedzieli, podnosząc, że: „Funkcja niedzieli, w kręgu kultury chrześcijańskiej, nie była zasadniczo tożsama z rolą dnia wolnego od pracy. Wedle tradycji chrześcijańskiej istnieje odwieczny rytm dni roboczych i świąt, przy czym za święta uznawane były także niedziele, przez co niedzieli było bliżej do świąt chrześcijańskich niż do dni wolnych od pracy, jednakże przemiany społeczne, kulturowe i cywilizacyjne doprowadziły do stopniowego traktowania niedzieli jako dnia wolnego pracy (…)”[633]. Traktuje się więc niedzielę jako dzień wolny od pracy, ale już nie świąteczny, co budzi wątpliwości z punktu widzenia tradycji chrześcijańskiej.

W tym miejscu należy zauważyć, że istotną rolę niedzieli, uznawaną w ciągu liczącej 2000 lat historii, potwierdza Sobór Watykański II[634]. „Dzień Pański – jak nazywano niedzielę już w czasach apostolskich – cieszył się zawsze w dziejach Kościoła szczególnym poważaniem ze względu na swą ścisłą więź z samą istotą chrześcijańskiego misterium. W rytmie tygodnia, wyznaczającym upływ czasu, niedziela przypomina bowiem dzień zmartwychwstania Chrystusa”[635]. Niedziela jest „dla chrześcijan «najstarszym i pierwszym dniem świątecznym», ustanowionym nie tylko po to, aby wyznaczał upływ czasu, ale by objawiał jego głęboki sens”[636]. Odpoczynek człowieka w niedzielę uzyskuje więc cha-

632 Zob. uchwała SN 7 sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.

633 Zob. wyrok TK z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, Lex nr 1218182. Krytycznie M.A. Mielczarek, Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych, Państwo i Prawo 2014, z. 8, s. 56–57. Por. także tenże, Charakter prawny dni wolnych od pracy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2014, nr 4, s. 48–49.

634 Jan Paweł II, List apostolski Dies Domini, Do Biskupów, Kapłanów i Wiernych o świętowaniu niedzieli; https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/listy/dies_domini_0_31051998.html#p1 (dostęp: 25.10.2021 r.). Por. także Konstytucja o liturgii świętej – *Constitutio de Sacra Liturgia (Sacrosanctum Concilium)* uchwalona dnia 4 grudnia 1963 r.; tekst dostępny w zbiorze: Sobór Watykański II. Konstytucje. Dekrety. Deklaracje, Poznań 2012, s. 48 i n.

635 Jan Paweł II, List apostolski Dies Domini.

636 Por. tamże oraz Konstytucja o liturgii świętej, pkt 106.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 211 15.12.2021 09:55:32

rakter sakralny[637]. Warto przypomnieć, że także w przeszłości w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych niedziele były ujęte wśród dni świątecznych.

Do dni wolnych od pracy – poza wskazanymi dniami wolnymi od pracy w rozumieniu ścisłym (czyli wynikającymi z ustawy o dniach wolnych od pracy) – należy także zaliczyć dni wolne od pracy w szerokim tego słowa znaczeniu. Chodzi m.in. o dni wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W tym przypadku „określenie konkretnych dni wolnych od pracy w danym tygodniu zależy od decyzji pracodawcy"[638], nie musi to być zwłaszcza sobota, choć w większości przypadków to sobota będzie właśnie takim dniem. Jak zwraca uwagę Sąd Najwyższy: „Drugim – poza niedzielą – dniem wolnym od pracy może być każdy dzień tygodnia od poniedziałku do soboty. Nie musi być to również dzień stały w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego"[639].

Do dni wolnych od pracy w szerokim tego słowa znaczeniu należy także zaliczyć dni wolne od pracy wynikające z bilansowania przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. „W odróżnieniu od niedziel i świąt, które są ustanowione jako dni wolne od pracy jednolicie dla wszystkich pracowników i są nazywane dniami ustawowo wolnymi od pracy, dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy oraz z bilansowania przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, mogą być różne dla pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, a nawet dla poszczególnych grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy. Mogą też być różne w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego"[640].

W niektórych przypadkach mogą także występować dni wolne od pracy dla określonych branż czy zakładów (święta branżowe czy zakładowe)[641], dotyczące niektórych pracowników. Dni te również należy zaliczyć do dni wolnych od pracy w szerokim tego słowa znaczeniu.

637 Szerzej Jan Paweł II, List apostolski Dies Domini.
638 Zob. wyrok TK z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, Lex nr 1218182.
639 Zob. uchwała SN 7 sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.
640 Zob. tamże oraz K. Rączka, Dni wolne od pracy, PiZS 2001, nr 8, s. 23.
641 K. Rączka, Dni wolne od pracy, s. 23.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 212 15.12.2021 09:55:32

W Kodeksie pracy o dniach wolnych od pracy mowa także w kontekście rekompensaty za pracę w niedziele i święta (art. $151^{11}$ k.p.). Również pracownikowi, który ze względu na okoliczności wskazane w art. 151 § 1 k.p. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. $151^3$ k.p.). O dniach wolnych od pracy mowa także w razie przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy przy systemie równoważnego czasu pracy, co jest równoważone krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach albo dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1 k.p.). Zgodnie natomiast z art. 147 k.p. w każdym systemie czasu pracy, jeśli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele oraz święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających we wskazanym okresie[642].

Na zakończenie należy zgodzić się z poglądem, że stanowiąc o prawie pracownika do wypoczynku, ustawodawca wskazuje, że mają go zapewnić m.in. dni wolne od pracy, chodzi więc o wszystkie dni wolne od pracy, bez względu na ich charakter czy podstawę[643]. Wszystkie te dni – niezależnie od tego, że mogą pełnić także inne określone funkcje, np. religijne – służą realizacji prawa pracownika do wypoczynku i swobodnego dysponowania własnym czasem.

Jeśli chodzi natomiast o osoby należące do kościołów oraz innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, warto zauważyć, że stosownie do art. 42 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania[644] osoby takie mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy bądź nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Zwolnienie od pracy może być

642 Szerzej w tym zakresie por. J. Piątkowski, Aksjologiczne i normatywne podstawy, s. 101–102.

643 Tak M. Nowak, Urlop wypoczynkowy, s. 137.

644 Tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz. 1153.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 213 15.12.2021 09:55:32

udzielone pod warunkiem odpracowania czasu tego zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy bądź pracę w godzinach nadliczbowych[645].

## 4. Świadczenia socjalne przysługujące pracownikowi w związku z wypoczynkiem

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w art. 16 k.p., jest zaspokajanie przez pracodawcę, stosownie do możliwości i warunków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Również w art. 94 pkt 8 k.p. ustawodawca zobowiązał pracodawcę do zaspokajania, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 20 października 2015 r., przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na pracodawcę bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, a jedynie postulują prowadzenie takiej działalności[646]. Z tego względu nie mogą być podstawą roszczeń pracowniczych[647].

Bardziej sformalizowany charakter mają w tym zakresie przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS)[648]. Fundusz ten przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego, a ustawa

645 Szerzej Z. Hajn, Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII, s. 120 i n.

646 Wyrok SA w Szczecinie z dnia 20 października 2015 r., III AUa 32/15, Lex nr 1993231.

647 Zob. np. B. Tomaszewska, Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy. Część 2, Warszawa 2019, s. 182. Przeciwnie M. Mędrala, Społeczny charakter świadczeń, s. 180–181.

648 Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 746.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 214 15.12.2021 09:55:32

określa zasady gospodarowania tymi środkami. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, akt ten miał być początkowo wyłącznie regulacją przejściową, a jej głównym celem było wówczas przystosowanie zakładów pracy do zasad gospodarki wolnorynkowej[649]. Jednak otwarcie gospodarki i rosnący dostęp do różnego rodzaju dóbr i usług kontrastował z postępującym w kolejnych latach zubożeniem społeczeństwa. Względy te zadecydowały o utrzymanie w obrocie prawnym ustawy o ZFŚS[650]. Obecne znaczenie i cele ZFŚS różnią się od tych, które pierwotnie przyświecały tworzeniu jego ram prawnych. Wsparcie pracowników, którzy znajdują się w trudnej sytuacji materialnej, nadal jest oczywiście jednym z głównych celów ZFŚS, jednak nie jedynym. Coraz częściej fundusz ten staje się ważnym czynnikiem motywacyjnym oraz narzędziem wykorzystywanym do uatrakcyjnienia zatrudnienia u danego pracodawcy.

Obowiązek utworzenia ZFŚS uzależniony jest od liczby zatrudnianych przez pracodawcę pracowników. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mają ustawowy obowiązek tworzenia ZFŚS. Nieco inaczej wygląda sytuacja pracodawców zatrudniających mniej niż 50, ale więcej niż 20 pracowników, objętych działaniem zakładowej organizacji związkowej (według stanu na dzień 1 stycznia danego roku). Będą oni obowiązani do tworzenia ZFŚS, gdy z wnioskiem takim wystąpi zakładowa organizacja związkowa. W pozostałych przypadkach pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników na dzień 1 stycznia danego roku nie mają obowiązku tworzenia ZFŚS, choć mogą podjąć decyzję o jego tworzeniu, albo mogą zobowiązać się do wypłaty świadczenia urlopowego. Natomiast pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą ZFŚS obligatoryjnie, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby za-

649 I. Sierpowska, Nowe spojrzenie na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MPP 2010, nr 6, s. 288 i n.

650 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 215 15.12.2021 09:55:32

trudnionych. Wysokość tego odpisu na jednego zatrudnionego wynosi co do zasady 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W odniesieniu do niektórych kategorii pracowników bądź do określonych rodzajów usług świadczonych w ramach ZFŚS, kwota ta może się różnić. Osobami uprawnionymi do odbioru świadczeń z ZFŚS są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny – oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał takie prawo w regulaminie ZFŚS.

Pracodawcom spoza sfery budżetowej przysługuje prawo do dowolnego kształtowania odpisu na ZFŚS, jak i prawo do rezygnacji z tworzenia ZFŚS lub wypłaty świadczenia urlopowego. Warunkiem jest wprowadzenie stosownych zapisów w tym przedmiocie do układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania, a w przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników rezygnacja jest możliwa pod warunkiem, że ogłoszą ją w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy w pierwszym miesiącu danego roku. Na tym tle Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim orzekł w wyroku z dnia 26 stycznia 2012 r., że skoro spółka w zawartym układzie zbiorowym pracy, powołując się na art. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zrezygnowała z jego tworzenia, a w układzie postanowiono, że fundusz przeznacza się na dofinansowanie wypoczynku pracowników spółki, to obowiązek jego dofinansowania wynika z art. 94 pkt 8 k.p., a nie z przepisów ustawy o ZFŚS[651].

Jednym z najważniejszych elementów działalności socjalnej realizowanej w ramach ZFŚS jest dofinansowanie różnych form wypoczynku dla pracowników oraz członków ich rodzin. Ustawodawca nie dookreślił, na czym maja one polegać, pozostawiający w tym zakresie autonomię pracodawcom (i partnerom społecznym)[652]. Zgodnie z ogólną regułą

651 Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 26 stycznia 2012 r., I SA/Go 1178/11, Lex nr 1113390.

652 P. Prusinowski, w: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 25–26.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 216 15.12.2021 09:55:32

przyjętą w art. 8 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tych środków. To z kolei czyni świadczenia socjalne przyznawane w ramach ZFŚS uznaniowymi[653]. Co ważne, kryteria te nie konkurują ze sobą, ale wzajemnie się uzupełniają[654]. Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 8 lutego 2017 r., ZFŚS jest instytucją prawną mającą łagodzić różnice w poziomie życia pracowników oraz ich rodzin, a jego głównym adresatem są rodziny o najniższych dochodach[655]. Stąd przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy brać pod uwagę nie tylko wynagrodzenie tego pracownika, ale także dochody uzyskiwane poza zakładem pracy czy dochody członków rodziny pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Przyznanie świadczenia wyłącznie w oparciu o dochód uzyskiwany przez pracownika u danego pracodawcy nie spełnia kryteriów określonych w art. 8 ustawy o ZFŚS[656]. Z drugiej strony, przyznawanie świadczeń z ZFŚS nie powinno być uzależnione od kryteriów niewskazanych w treści ustawy o ZFŚS, zwłaszcza od wymiaru czasu pracy czy zaangażowania w wykonywaną pracę[657]. Z kolei, jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008 r., przepis art. 8 ustawy o ZFŚS nie odnosi się do całości działalności socjalnej określonej w art. 2 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług[658]. Regulamin ZFŚS może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych[659].

653 Tamże.

654 P. Prusinowski, Kryteria socjalne a dystrybucja środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, MPP 2010, nr 12, s. 622 i n.

655 Wyrok SA w Białymstoku z dnia 8 lutego 2017 r., III AUa 707/16, Lex nr 2249892. Podobnie wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lutego 2013 r., III AUa 1093/12, Lex nr 1312066.

656 Tamże.

657 P. Zyśk, Funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – dofinansowanie do wypoczynku pracowników, Doradztwo Podatkowe 2015, nr 2, s. 46–48.

658 Wyrok SN z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010, nr 7–8, poz. 88.

659 Tamże.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 217 15.12.2021 09:55:32

Szczegółowe zasady i warunki korzystania ze świadczeń i usług z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków z ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową w trybie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, a jeśli pracodawca nie jest objęty działaniem zakładowej organizacji związkowej, w uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. W literaturze przedmiotu wśród form wypoczynku, które mogą zostać objęte dofinasowaniem z ZFŚS, wymienia się m.in.: wczasy krajowe i zagraniczne; wycieczki krajowe i zagraniczne; wypoczynek połączony z nauką; pobyt w leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych; dofinansowanie do agroturystyki; dofinansowanie do wypoczynku weekendowego[660].

Jednym z najpopularniejszych obszarów działalności socjalnej finansowanej z ZFŚS jest dofinasowanie wypoczynku organizowanego przez pracownika we własnym zakresie, tzw. wczasy pod gruszą. Regulamin ZFŚS powinien określać podmioty uprawnione do tego świadczenia, jego wysokość, częstotliwość wypłat, a także liczbę dni nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, jaką pracownicy powinni wykorzystać, by móc ubiegać się o świadczenie. Świadczenie to może być przyznane na pokrycie kosztów wypoczynku spędzanego zarówno w Polsce, jak i poza granicami kraju. Dawne przepisy ustawy o ZFŚS, w zakresie, w jakim uniemożliwiały korzystanie z usług świadczonych w ramach ZFŚS, jeśli te miały być realizowane poza granicami kraju, zostały uznane przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 marca 2007 r. za niezgodne z art. 32 w zw. z art. 2 Konstytucji RP[661]. Trybunał Konstytucyjny słusznie uznał, że dalsze utrzymanie tego kryterium w przepisach ustawy o ZFŚS prowadziło do sytuacji, w której osoby uprawnione do korzystania z dopłat z funduszu do wypoczynku urlopowego ze względu na swoją sytuację życiową, rodzinną i materialną nie mogły skorzystać z tych dopłat tylko dlatego, że spędzają urlop poza granica-

660 B. Tomaszewska, Komentarz do art. 2 ustawy o ZFŚS, w: Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, Warszawa 2013, Lex.

661 Wyrok TK z dnia 28 marca 2007 r., K 40/04, OTK-A 2007, nr 3, poz. 33.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 218 15.12.2021 09:55:32

mi Polski[662]. W wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego kryterium to zostało zniesione. Przedmiotem dofinasowania z ZFŚS może być również wypoczynek dzieci pracownika, jak np. zorganizowane wczasy, kolonie, zimowiska czy obozy, które dodatkowo objęte zostały zwolnieniem z podatku dochodowego w myśl art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych[663].

Pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający mniej niż 50 pracowników mają możliwość nie tylko tworzenia ZFŚS, lecz także wypłacania pracownikom świadczeń urlopowych. Jego wysokość nie może przekroczyć wysokości określonego przez ustawodawcę odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika oraz wymiaru czasu pracy, w jakim pracuje. Pracodawca wypłaca świadczenie urlopowe raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, a jego wypłata następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie tego urlopu (art. 3 ust. 5 i 5a ustawy o ZFŚS).

Na zakończenie wspomnieć należy o regulacjach szczególnych dotyczących działalności socjalnej pracodawcy w dobie pandemii COVID-19. Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych daje pracodawcom, którzy odczuli negatywne skutki finansowe pandemii, możliwość zawieszenia obowiązków związanych z tworzeniem oraz funkcjonowaniem ZFŚS, dokonywaniem odpisu podstawowego czy wypłatą świadczeń urlopowych (art. 15ge ustawy)[664].

662 Tamże. Zob. także I. Sierpowska, Dofinansowanie wypoczynku pracowniczego w świetle zmian ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, MPP 2007, nr 6, s. 294 i n.

663 Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.).

664 Szerzej w tym przedmiocie zob. M. Latos-Miłkowska, Działalność socjalna pracodawcy w tarczy antykryzysowej, PiZS 2021, nr 1, s. 6–11.

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 220 15.12.2021 09:55:32

# IV. Rozdźwięk między pracowniczym prawem do wypoczynku w ujęciu normatywnym i w praktyce

W dotychczasowych rozważaniach przedstawiono normatywny kształt pracowniczego prawa do wypoczynku. Jak podkreślono to już wielokrotnie w różnych miejscach monografii, u podstaw tego prawa i poszczególnych instrumentów jego realizacji leży przede wszystkim ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownika. W tym kontekście nasuwają się dwa zasadnicze pytania: czy ustawodawca stworzył warunki (instrumenty prawne) umożliwiające osiągnięcie tych celów i czy korzystanie z prawa do wypoczynku w pełni odpowiada założeniom ustawodawcy. Jeżeli chodzi o pierwszy z wymienionych aspektów, obserwacja praktyki pokazuje, że niekiedy można mieć wątpliwości co do stworzonych przez ustawodawcę warunków realizacji pracowniczego prawa do wypoczynku. Pojawia się tu bowiem rozdźwięk pomiędzy tym, jak prawo to jest ujmowane w aktach normatywnych, a jak korzysta się z niego w praktyce. Co istotne, do takiego stanu rzeczy przyczyniają się – przynajmniej częściowo – same przepisy regulujące prawo pracownika do wypoczynku, które utrudniają, a niekiedy nawet wręcz uniemożliwiają realizację tego prawa i jego celów. Jak się wydaje, wadliwość tych przepisów można rozpatrywać przede wszystkim na trzech płaszczyznach: ich niedostatecznej precyzyjności, kształtowania danych rozwiązań jako wyjątkowych, jednak bez wprowadzenia instrumentów skutecznie przeciwdziałających przekształcaniu tych wyjątków w regułę w praktyce, a także braku kompleksowości.

Analizując przedmiotowe zagadnienie pod kątem pierwszej z wyróżnionych płaszczyzn, można zauważyć pewne słabości w sposobie, w jaki ustawodawca unormował niektóre z instrumentów prawnych służących realizacji prawa do wypoczynku. Uwagę zwraca zwłaszcza ich zbyt ogólne i nieprecyzyjne ujęcie, co daje z kolei pole do licznych,



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 221 15.12.2021 09:55:32

często diametralnie różnych, interpretacji. Najbardziej niepokoi jednak to, że powstałe w ten sposób rozbieżności nie zamykają się wyłącznie w obszarze naukowego dyskursu, ale przyjmują realną postać i wpływają istotnie na realizację uprawnień pracownika w praktyce.

Przykładem jest kodeksowa regulacja podróży służbowej. Ustawodawca ograniczył się w tym wypadku wyłącznie do stwierdzenia, że pracownik znajduje się w takiej podróży, gdy otrzymał polecenie wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której mieści się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (art. $77^5$ § 1 k.p.). Zaniechał już jednak doprecyzowania takich kwestii jak choćby to, jak rozumieć pojęcie stałego miejsca pracy czy jak kwalifikować czas takiej podróży. Pierwszy z niedoprecyzowanych obszarów jest jednym z elementów definiujących podróż służbową. To, w jaki sposób zostanie on zinterpretowany, decyduje o kwalifikacji danego zdarzenia jako podróży służbowej bądź jako wykonywania pracy w ramach umówionego jej miejsca. Warto wskazać, że rozbieżności powstałe na tym polu skłoniły ustawodawcę do szczegółowego unormowania tej kwestii w odniesieniu do kierowców. Natomiast w przypadku pozostałych pracowników w dalszym ciągu jest to zagadnienie pozbawione wyraźnego normatywnego rozstrzygnięcia. Drugi z niedoprecyzowanych obszarów ma znaczenie przy rozliczaniu czasu podróży zwłaszcza wtedy, gdy czas przejazdu do lub z miejsca wykonywania zadań służbowych wykracza poza normalne godziny pracy pracownika. Wobec ogólnikowej regulacji prawnej w orzecznictwie przyjmuje się, że czas ten powinien być zrekompensowany pracownikowi, o ile w pozanominalnym czasie pracy pracownik świadczy pracę. Nie jest to jednak pogląd przyjmowany w nauce powszechnie i bez zastrzeżeń. Nadal niejasne jest, na jakiej podstawie i w jaki sposób miałoby się to odbywać. Sytuację tę dodatkowo komplikuje brzmienie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, zgodnie z którym oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny jest dowodem usprawiedliwionej nieobecności w pracy.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 222 15.12.2021 09:55:32

Równie wiele problemów wywołuje ogólny sposób sformułowania przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Już samo określenie limitu godzin, po upływie których praca będzie uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych, może stwarzać trudności w sytuacji skrócenia norm czasu pracy z uwagi na przyjęcie, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

Jednym z bardziej jaskrawych przykładów wpływu nieprecyzyjności przepisów prawnych na realizację uprawnień pracowniczych jest jednak zagadnienie rekompensowania pracownikowi pracy w niedziele i święta. Przyjęty przez ustawodawcę sposób unormowania doprowadził w tym wypadku do sporych rozbieżności w pojmowaniu tej kwestii w doktrynie prawa pracy oraz w judykaturze. Stawka tego sporu jest wysoka, bo jego przedmiotem jest 100% lub 200% dodatek do wynagrodzenia. W orzecznictwie przyjmuje się, że w sytuacji, gdy pracownikowi nie udzielono dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto, a jednocześnie, gdy doszło z tego powodu do przekroczenia przeciętnie pięciodniowej normy czasu pracy, pracownikowi przysługuje tylko jeden, 100% dodatek do wynagrodzenia przewidziany w przepisach o pracy w niedziele i święta. W nauce prawa pracy przeważa jednak pogląd przeciwny, postulujący wypłacanie wówczas pracownikowi 200% dodatku z dwóch, zbiegających się tytułów prawnych. Przykład ten dobitnie obrazuje, jak ogólny sposób regulacji i powstały na jej gruncie chaos interpretacyjny mogą istotnie ograniczyć, a nawet pozbawić pracownika w pewnej części jego uprawnień, i to w wymiernej postaci. Sytuacja ta niepokoi tym bardziej, jeśli wziąć pod uwagę, że ze sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. wynika, że nieprawidłowości w zakresie udzielania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dni wolnych za pracę w niedziele i święta stanowiły największą liczbę naruszeń przepisów o czasie pracy w określonych obszarach pracowniczego zatrudnienia[665]. Brak

665 Chodzi w szczególności o członków korpusu służby cywilnej. Zob. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r., Warszawa 2020, s. 112, https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/229168/Sprawozdanie%202019.pdf (dostęp: 30.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 223 15.12.2021 09:55:32

rekompensaty za pracę w niedzielę czy święto innym dniem wolnym oraz brak rekompensaty za pracę w niedzielę czy święto dodatkowym wynagrodzeniem znalazły się w pierwszej dziesiątce nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli czasu pracy w korporacjach[666].

W kontekście podanych wyżej przykładów nie sposób nie zwrócić uwagi na naczelne zasady leżące u podstaw demokratycznego państwa prawnego, w tym przede wszystkim zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionych przez nie norm, wynikającej z niej zasady określoności norm prawnych oraz postulatu pewności prawa. Jak słusznie przekonuje Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 15 września 1998 r., przepisy prawa powinny być tworzone w taki sposób, by nie stanowiły „pułapki" dla obywateli – ci powinni mieć możliwość układania swoich spraw w zaufaniu, że nie spotkają ich skutki prawne niemożliwe do przewidzenia w momencie podejmowania decyzji[667]. Przepisy prawa powinny stanowić swoisty drogowskaz dla obywateli. Prawodawca powinien unikać wobec tego stanowienia przepisów w sposób nieprecyzyjny, niejednoznaczny i powodujący istotne wątpliwości prawne, a także takich regulacji, które posługują się niezdefiniowanymi pojęciami czy też mają niezrozumiałą treść[668]. Wymagają tego zasady techniki prawodawczej. Podkreśla się przy tym, że precyzyjność prawa jest jednym z tych elementów zasady określoności prawa, która pozwala adresatom norm na samodzielne ustalanie skutków naruszenia określonych przepisów[669]. W podobnym tonie należy interpretować zasadę pewności prawa, której głównymi desygnatami są przewidywalność działań organów państwa oraz prognozowanie własnych działań[670].

Wadliwość przepisów regulujących pracownicze prawo do wypoczynku polega też niekiedy na tym, że kształtują one określone rozwiązania jako wyjątkowe, ale nie przewidują jednocześnie instrumentów

666 Tamże, s. 108.
667 Wyrok TK z dnia 15 września 1998 r., K 10/98, OTK 1998, nr 5, poz. 64.
668 Wyrok TK z dnia 19 listopada 2008 r., Kp 2/08, OTK-A 2008, nr 9, poz. 157. Zob. także G. Koksanowicz, Zasada określoności przepisów w procesie stanowienia prawa, Vol. XXII, StIurLub 2014, s. 471 i n.
669 Wyrok WSA w Krakowie z dnia 25 lipca 2019 r., III SA/Kr 474/19, Lex nr 2706213.
670 Wyrok TK z dnia 14 czerwca 2000 r., P 3/00, OTK 2000, nr 5, poz. 138.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 224 15.12.2021 09:55:32

przeciwdziałających przekształcaniu tych wyjątków w regułę w praktyce. Tytułem przykładu można wskazać sposób uregulowania odstępstw od zasady coroczności urlopu wypoczynkowego. Jak była o tym mowa we wcześniejszych rozważaniach, poważne wątpliwości budzi zbyt szerokie ich ujęcie, które stwarza pracodawcy znaczną swobodę decydowania o przeniesieniu urlopu na kolejny rok kalendarzowy. To w połączeniu z brakiem skutecznych gwarancji przestrzegania zasady korzystania z urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, powoduje, że wyjątki od tej zasady stają się w praktyce coraz częściej regułą. Niekiedy dochodzi nawet do swoistego „kumulowania" zaległego urlopu wypoczynkowego[671]. Zjawisko to pozostaje w oczywistej sprzeczności z głównym celem, jakiemu służy urlop. Trudno bowiem przyjąć, że korzystanie z urlopu raz na kilka lat skutecznie przeciwdziała przepracowaniu i zmęczeniu pracownika, które mogą negatywnie wpływać na zdrowie i bezpieczeństwo jego samego, jak i jego współpracowników.

Jeszcze innym przykładem regulacji o charakterze wyjątkowym, która w praktyce może stać się regułą, jednak tym razem w obszarze czasu pracy, jest zbyt częste stosowanie odstępstwa od wspominanej już generalnej zasady udzielania dnia wolnego w zamian za pracę w niedziele i święta. Dopiero gdy udzielenie pracownikowi dnia wolnego w terminie i na zasadach określonych przez ustawodawcę nie jest możliwe, przysługuje mu dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie jest to jednak świadczenie alternatywne, a wyjątkowe, przez co nie powinno być wypłacane w sytuacji, w której istniała możliwość udzielenia pracownikowi dnia wolnego.

Wątpliwe wydaje się również wprowadzenie generalnego zakazu, a następnie ustalenie szeregu odstępstw od niego, tak, jak ma to miejsce w ustawie z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w nie-

671 Potwierdzają to chociażby dane dotyczące wykorzystywania urlopów wypoczynkowych przez przedstawicieli władz samorządowych zawarte w Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r., https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/211637/Sprawozdanie%202018%20r. (dostęp: 28.10.2021 r.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 225 15.12.2021 09:55:32

dziele i święta oraz w niektóre inne dni. Artykuł 6 tej ustawy określa aż 32 odstępstwa od generalnego zakazu handlu i czynności związanych z handlem w niedziele i święta. Jak już sygnalizowano, otwiera to furtkę do licznych nadużyć (co pokazała już praktyka), a ponadto pozostaje w sprzeczności z zasadami poprawnej legislacji, czyniąc system prawny mało czytelnym.

Poważnym mankamentem jest także brak kompleksowości regulacji dotyczących omawianego prawa. Nie jest to zgodne z jedną z zasad prawidłowej legislacji, według której ustawa powinna wyczerpująco regulować daną dziedzinę spraw, nie pozostawiając poza zakresem swego unormowania istotnych fragmentów tej dziedziny[672]. Odniesienie tego wymogu do Kodeksu pracy w części dotyczącej prawa pracownika do wypoczynku jest równoznaczne z przyjęciem powinności uregulowania w tej ustawie wszelkich kwestii, które w istotny sposób wpływają na praktykę korzystania z tego prawa i urzeczywistniania jego celów.

Kształtując instrumenty realizacji pracowniczego prawa do wypoczynku, ustawodawca uwzględnił niekiedy tylko sytuacje typowe, zupełnie pomijając sytuacje nietypowe, mimo że one również zdarzają się w praktyce, i to wcale nie tak rzadko. Tytułem przykładu można wskazać wpływ podjęcia przez pracownika pracy u dodatkowego pracodawcy na prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Przepisy regulujące odpoczynek dobowy i tygodniowy ukierunkowane są na sytuację typową, jaką jest zatrudnienie pracownika u jednego pracodawcy. W takim wypadku nie budzi wątpliwości interpretacja przyjmowana w doktrynie, według której punktem odniesienia prawa do odpoczynku jest zatrudnienie u danego pracodawcy. Ustawodawca nie uwzględnił jednak tego, że pracownik ma prawo podjąć dodatkowe zatrudnienie i co za tym idzie – nie stworzył w tym zakresie odpowiedniej regulacji[673]. Brak uwzględnienia tej okoliczności w przepisach prawnych w połączeniu ze wskazaną wyżej wykładnią przyjmowaną w doktrynie sprawia,

672 Zob. § 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej".

673 Ograniczenia lub zakazy podejmowania dodatkowego zatrudnienia przewiduje się jedynie w odniesieniu do wybranych grup pracowników.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 226 15.12.2021 09:55:32

że nie można wykluczyć wykorzystywania przez pracownika okresu odpoczynku udzielonego u dotychczasowego pracodawcy na świadczenie pracy u dodatkowego pracodawcy. W takim przypadku pracownik *de facto* nie odpoczywa, więc niemożliwe jest osiągnięcie celu, dla którego wprowadzono instytucję prawa do odpoczynku.

W tym kontekście można dostrzec pewną niekonsekwencję ustawodawcy, który z jednej strony przy normowaniu prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego nie wziął pod uwagę sytuacji nietypowej, jaką jest pozostawanie pracownika w stosunku pracy u więcej niż jednego pracodawcy, z drugiej strony jednak uwzględnił tę okoliczność, regulując urlop wypoczynkowy. Wskazane zróżnicowanie podejścia jest tym bardziej niezrozumiałe, że zapewnienie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego w większym stopniu służy ochronie zdrowia i bezpieczeństwa pracownika niż urlop wypoczynkowy.

Brak wyczerpującej regulacji wynikający z pominięcia sytuacji nietypowej, czyli zatrudnienia pracownika u więcej niż jednego pracodawcy, dotyczy także sposobu liczenia górnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym zleconych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Użycie w treści art. 151 § 3 k.p. zwrotu „dla poszczególnego pracownika" sugeruje wprawdzie przypisanie maksymalnej liczby nadgodzin do danego pracownika niezależnie od tego, u ilu pracodawców jest on jednocześnie zatrudniony, niemniej jednak sumowanie rocznych limitów pracy w godzinach nadliczbowych nie znajduje wyraźnego oparcia w przepisach prawnych, wobec czego byłoby trudne do zrealizowania. Poza tym nie odpowiadałoby regułom wykładni systemowej, ponieważ także tutaj daje się zauważyć wspomnianą wyżej niekonsekwencję ustawodawcy w podejściu do potrzeby uregulowania wpływu zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy na sposób liczenia górnego limitu nadgodzin rocznych oraz na prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego.

Jeszcze inny przykład niedostatecznie kompleksowej regulacji prawnej stanowi przepis dotyczący pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy, za którą przysługuje mu inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Ustawodawca pomi-



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 227 15.12.2021 09:55:32

nął w tym wypadku sytuację, w której liczba godzin pracy we wspomnianym dniu wolnym jest wyższa od nominalnego wymiaru dobowego, a także przypadek, gdy udzielenie dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego nie będzie z pewnych względów możliwe, np. gdy pracownik zachoruje lub gdy dojdzie w międzyczasie do rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji postuluje się wypłatę pracownikowi dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w niedziele i święta. Ustawodawca nie przewidział także rozwiązania na wypadek, gdyby pracownik nie chciał współpracować z pracodawcą w przedmiocie ustalenia terminu udzielenia tego dnia wolnego.

Przykładem swoistego braku kompleksowości regulacji jest jej niedostosowanie do standardów unijnych, jak w przypadku kodeksowego unormowania dyżuru pracowniczego. Wyraźne rozgraniczenie pomiędzy czasem pracy a okresem odpoczynku, przyjmowane przez Trybunał Sprawiedliwości UE, pomimo bogato ukształtowanej w tym obszarze linii orzeczniczej, nadal nie znajduje stosownego odzwierciedlenia w przepisach polskiego Kodeksu pracy. Do tej pory polskie prawo udało się w tym zakresie zharmonizować ze standardami prawa unijnego jedynie na gruncie instytucji dyżuru medycznego.

Wskazane wyżej regulacje obowiązują już od dłuższego czasu – niektóre od kilkudziesięciu lat – a ustawodawca nadal nie dostrzega potrzeby wprowadzenia w tym zakresie zmian. Stworzenie optymalnych warunków do realizacji analizowanego uprawnienia – także w tych obszarach, w których często występuje rozdźwięk pomiędzy prawem do wypoczynku w znaczeniu normatywnym i w praktyce – z pewnością nie jest proste, jednak nie usprawiedliwia to bierności ustawodawcy. W kontekście zgłoszonych wyżej zastrzeżeń do przepisów regulujących prawo pracownika do wypoczynku nie ulega wątpliwości, że wskazane byłoby doprecyzowanie lub uzupełnienie niektórych z nich. Pozwoliłoby to ograniczyć skalę rozdźwięku pomiędzy tym, jak prawo to jest ujmowane w przepisach, a tym, jak jest realizowane w praktyce.

Warto zauważyć, że wskazany rozdźwięk stanowi konsekwencję nie tylko mało precyzyjnego czy wyczerpującego uregulowania instrumentów realizacji pracowniczego prawa do wypoczynku, lecz także wadliwego stosowania czy nawet obchodzenia obowiązujących w tym



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 228 15.12.2021 09:55:33

obszarze regulacji przez strony stosunku pracy. Wcale nie tak rzadko zdarza się, że pracodawca formalnie udziela urlopu wypoczynkowego, a pracownik z niego nie korzysta, tylko wykonuje pracę u tego pracodawcy w okresie urlopu (urlop jedynie „na papierze"). Pracodawca uzależnia też niekiedy możliwość rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego przez pracownika od spełnienia pewnych przesłanek czy podjęcia określonych działań, które nie znajdują żadnego oparcia w przepisach prawnych. Jako przykład może posłużyć wymaganie od pracownika, aby przed pójściem na urlop znalazł zastępstwo na swoje stanowisko. Sprzeczne z prawem urlopowym jest również występujące niejednokrotnie w praktyce dzielenie urlopu na części bez wniosku lub zgody pracownika czy wypłacanie pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w innych przypadkach niż rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

Wymienione wyżej przykłady dowodzą potrzeby efektywnego zapewnienia przestrzegania pracowniczego prawa do wypoczynku, w tym poszczególnych instrumentów jego realizacji. Jak podkreślono to w różnych miejscach monografii, regulacja w tym przedmiocie jest niejednokrotnie zbyt skromna i wymaga uzupełnienia. Należałoby rozważyć wprowadzenie bardziej skutecznych gwarancji respektowania przepisów dotyczących pracowniczego prawa do wypoczynku tak, aby maksymalnie ograniczyć przypadki ich naruszania, np. poprzez przyznanie większych uprawnień podmiotom nadzorującym przestrzeganie prawa pracy.

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 230 15.12.2021 09:55:33

## ■ Wykaz literatury


Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., Wypalenie zawodowe, Postępy Psychiatrii i Neurologii 2005, nr 2.

Bigaj A., Charakter prawny urlopu wypoczynkowego, SPPiPS 2012, Vol. 19.

Bigaj A., Prawo do urlopu wypoczynkowego, Warszawa 2015.

Blanpain R., Matey M., Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993.

Brol J., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. J. Jończyk, Warszawa 1977.

Bury B., Praca ponadwymiarowa nauczycieli akademickich, MPP 2005, nr 12.

Bury B., Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika, Warszawa 2007.

Bury B., Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3.

Bury B., Kilka refleksji na temat „zadaniowego" czasu pracy sędziów, SPPiPS 2019, nr 3, Vol. 26.

Chmielek-Łubińska E., Urlopy wypoczynkowe po nowelizacji kodeksu pracy, Służba Pracownicza 1997, nr 1.

Chmielek-Łubińska E., Urlop na żądanie pracownika, PiZS 2003, nr 3.

Chmielek-Łubińska E., Urlop wypoczynkowy po nowelizacji, PiZS 2004, nr 1.

Chobot A., Czas pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy, Poznań 2003.

Cudowski B., Glosa do wyroku SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSP 2005, nr 2.

Cudowski B., Dodatkowe zatrudnienie, Warszawa 2007.

Cudowski B., Urlop wypoczynkowy i bezpłatny a dodatkowe zatrudnienie, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII.

Czerniak–Swędzioł J., Zdolność do pracy jako przesłanka udzielenia urlopu wypoczynkowego, SPPiPS 2014, Vol. 21.




Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 231 15.12.2021 09:55:33

De Spiegelaere S., Piasna A., Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy, European Trade Union Institute 2020.

Driczinski S., Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, PiZS 2006, nr 7.

Drozd A., Podróż służbowa – miejsce wykonywania pracy i stałe miejsce pracy – prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowej kierowcy w transporcie międzynarodowym – zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu. Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSP 2010, nr 2, poz. 21.

Dubowik A., Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów, PiZS 2003, nr 5.

Fenichel Z., Prawo pracy. Komentarz, Kraków Warszawa 1939.

Florczak-Wątor M., w: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, red. P. Tuleja, Lex 2021.

Florek L., Staż pracy, Warszawa 1980.

Florek L., w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988.

Florek L., Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w prawie europejskim, PiZS 1999, nr 2.

Florek L., Europejskie prawo pracy, Warszawa 2007.

Florek L., Wymiar a norma czasu pracy, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Florek L., Ewolucja Kodeksu pracy, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3.

Florek L., Prawo pracy, Warszawa 2017.

Franconi A., Naumowicz K., Praca zdalna podczas pandemii COVID-19 i prawo do bycia offline – konsekwencje dla udziału kobiet w cyfrowym świecie pracy, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 2021, nr 2.

Garlicki L., Jarosz–Żukowska S., Komentarz do art. 66 Konstytucji RP, w: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, Lex.

Gersdorf M., O pojęciu pracy w godzinach nadliczbowych polemicznie, PiZS 2004, nr 3.

Gersdorf M., Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy, PiZS 2004, nr 10.

Gładoch M., Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne, Warszawa 2020.

Głowacka M., Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, Przegląd Prawa Publicznego 2019, nr 1.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 232 15.12.2021 09:55:33

Godlewska-Bujok B., Work–life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach, PiZS 2020, nr 5.

Goździewicz G., Szczególne właściwości norm prawa pracy, Toruń 1988.

Góral Z., Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy w: System prawa pracy. Tom I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Góral Z., Komentarz do art. 129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w: Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020.

Hajn Z., Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII.

Hajn Z., Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2013.

Ignaciuk E., Dłużej – nie znaczy efektywniej. Problem czasu pracy w Unii Europejskiej, Współczesna Gospodarka 2010, Vol. 1, nr 1.

Jakimiuk B., Kształtowanie satysfakcji zawodowej w perspektywie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, Edukacja Zawodowa i Ustawiczna, Polsko-Ukraiński Rocznik Naukowy 2017, nr 2.

Jan Paweł II, List apostolski Dies Domini, Do Biskupów, Kapłanów i Wiernych o świętowaniu niedzieli.

Jaskulska J., Jaskulski M., Dyżur medyczny a kodeksowa regulacja dyżuru pracowniczego w świetle standardów pozakrajowych, SPPiPS 2021, nr 3, Vol. 28.

Jaskulska J., Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, Toruń 2021.

Jaśkowski K., Maniewska E., Wolne niedziele w handlu – podstawowe zagadnienia, PiZS 2018, nr 9.

Jaśkowski K., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex 2021.

Kijowski A., Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej, PiZS 1979, nr 8–9.

Koczur S., Faktyczne możliwości realizacji pracowniczego prawa do nieprzerwanego wypoczynku, MPP 2015, nr 9.

Koksanowicz G., Zasada określoności przepisów w procesie stanowienia prawa, StIurLub 2014, nr 22.

Kolasiński K., Podstawy prawa pracy, Toruń 1979.

Kolasiński K., Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego, Toruń 2003.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 233 15.12.2021 09:55:33

Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1919–2012, Tom I. 1919–1973, Warszawa 2014.

Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, 1919–2012, Tom II. 1974–2012, Warszawa 2014.

Kosut A., Przemiany regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy, w: Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, Vol. XXIV, StIurLub, Lublin 2015, nr 3.

Kosut A., Komentarz do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w: Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

Kosut A., w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304[5], red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Kryńska E., Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?, MPP 2007, nr 7.

Książek D., Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, Warszawa 2013.

Książek D., Intertemporalna kategoryzacja przepisów Kodeksu pracy, Warszawa 2020.

Kubot Z., Praca rotacyjna w dwóch stosunkach pracy, PiZS 2004, nr 12.

Kubot Z., Dni wolne od pracy za dyżury medyczne, PiZS 2007, nr 11.

Kubot Z., Kompensacyjny czas wolny – analiza pojęcia, PiZS 2008, nr 9.

Kulig K., Aksjologiczne podłoże pracowniczego prawa do odpoczynku dobowego, SPPiPS 2015, Vol. 22.

Kulig K., Prawo pracownika do odpoczynku dobowego, PiZS 2015, nr 2.

Kurzynoga M., Czas pracy sędziego sądu powszechnego, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Kurzynoga M., Warunki legalności strajku, Warszawa 2011.

Kwarecki K., Zużewicz K., Charakterystyka snu i dobowego wzoru aktywności lokomotorycznej u pracowników zmianowych, nocnych, Medycyna Pracy 2002, nr 1.

Kwecko-Podświadek A., Prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Warszawa 2020.

Latos-Miłkowska M., Okresy rozliczeniowe czasu pracy, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Latos-Miłkowska M., Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 234 15.12.2021 09:55:33

Latos-Miłkowska M., Czas pracy. Między gospodarką a ochroną pracy, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.

Latos-Miłkowska M., Czas pracy w pragmatykach urzędniczych, w: Powszechne a szczególne prawo pracy, red. L. Florek, Warszawa 2016.

Latos-Miłkowska M., Działalność socjalna pracodawcy w tarczy antykryzysowej, PiZS 2021, nr 1, s. 6–11.

Latos-Miłkowska M., Status prawny nauczycieli akademickich, w: System prawa pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021.

Lekston M., Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w: Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, Lex.

Liszcz T., Konstytucyjna zasada ochrony pracy, w: Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.

Liszcz T., Kiedy pracownik nie powinien pracować, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. Ł. Pisarczyk, M. Latos-Miłkowska, Warszawa 2016.

Liszcz T., Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki, Lublin 2018.

Loga J., Urlopy wypoczynkowe, Łódź 1963.

Loga J., Pracownicze urlopy wypoczynkowe, Nowe Prawo 1975, nr 3.

Łach P., Mazu-–Różycka J., Roman-Liu D., Praca zmianowa – skutki zdrowotne i ich ograniczanie, Bezpieczeństwo pracy: nauka i praktyka 2020, nr 1.

Madej-Kaleta M., Nowoczesne technologie w gospodarce a ochrona pracowników w prawie pracy, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.

Masewicz W., Czas pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, Warszawa 1996.

Mędrala M., Instytucja urlopu na żądanie z punktu widzenia interesów obu stron stosunku pracy, SPPiPS 2008, Vol. 15.

Mędrala M., Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy, Warszawa 2019.

Miąsko M., Propozycja nowelizacji definicji legalnej podróży służbowej w kontekście uregulowań w wybranych krajach Unii Europejskiej, Roczniki Administracji i Prawa 2017, nr XVII.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 235 15.12.2021 09:55:33

Mielczarek M.A., Charakter prawny dni wolnych od pracy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2014, nr 4.

Mielczarek M.A., Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych, Państwo i Prawo 2014, z. 8.

Mitrus L., Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków 2006.

Mitrus L., Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010, nr 8.

Mitrus L., w: Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, red. A. Wróbel, Warszawa 2020, Legalis.

Nałęcz M., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2013.

Nałęcz M., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021.

Nowak M., Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika, PiZS 2018, nr 10.

Nowak M., Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku, Łódź 2018.

Nowak M., Urlopy wypoczynkowe w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf i K. Rączka, Warszawa 2021.

Nycz T., Planowanie urlopów wypoczynkowych, PiZS 1999, nr 6.

Orłowski G., Urlop na żądanie jako pozastrajkowa forma protestu, MPP 2007, nr 9.

Ostaszewski W., Glosa do uchwały SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, PS 2009, nr 11–12.

Ostaszewski W., Raczkowski M., Konstrukcja instytucji dyżuru pracowniczego i jej praktyczne wykorzystanie, PiZS 2012, nr 4.

Patulski A., Nowe zjawiska na polskim rynku pracy a prawo pracy. Między elastycznością zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym, w: Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.

Piątkowski J., Modele zatrudniania pracowników, POr. 2010, nr 3.

Piątkowski J., Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy w: System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.

Piątkowski J., Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy, Toruń 2017.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 236 15.12.2021 09:55:33

Piątkowski J., Urlopy pracownicze w: System prawa pracy. Tom XIV. Historia polskiego prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

Pietras A., Satysfakcja z pracy w świetle koncepcji work–life balance: analiza zagadnienia z perspektywy ochrony pracy, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2017, nr 7.

Pisarczyk Ł., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017.

Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, wybór i opracowanie R.A. Henczel, J. Maciejewska, Warszawa 1997.

Porembska K., Chudzicka-Czupała A., Dbałość o pracownika jako istotny element społecznej odpowiedzialności biznesu. Wybrane obszary działania, Etyka biznesu i zrównoważony rozwój 2018, nr 1.

Prusinowski P., Kryteria socjalne a dystrybucja środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, MPP 2010, nr 12.

Prusinowski P., Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – czynność jednostronna czy porozumienie stron, MPP 2012, nr 4.

Prusinowski P., w: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, red. Z. Góral, Warszawa 2016.

Prusinowski P., Podmiotowe „rozdrabnianie" świadczenia pracy, w: Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017.

Prusinowski P., Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika, PiZS 2019, nr 4.

Prusinowski P., Czas pracy, w: System prawa pracy. Tom XIV. Historia polskiego prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

Przybyłowicz A., Komentarz do art. 15gc, w: Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Rączka K., Dni wolne od pracy, PiZS 2001, nr 8.

Rączka K., Urlopy wypoczynkowe po zmianach, PiZS 2002, nr 10.

Rączka K., Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, PiZS 2004, nr 3.

Rączka K., w: M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014.

Rączka K., Czas pracy członków korpusu służby cywilnej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda, w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 237 15.12.2021 09:55:33

Rączka K., Czas pracy, w: System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.

Rycak M., Pojęcie wymiaru i normy czasu pracy, MPP 2007, nr 10.

Rycak M., Wymiar i rozkład czasu pracy, Kraków–Warszawa 2008.

Rycak M., Czas pracy kierowców. Zagadnienia prawne i praktyczne, Warszawa 2015.

Rycak M., Czas pracy a ochrona życia rodzinnego pracowników, w: Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017.

Salwa Z., Prawo pracy PRL w zarysie, Warszawa 1989.

Salwa Z., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1995.

Salwa Z., Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, w: Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa 1997.

Samol S., Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, nr 11, poz. 137.

Sanetra W., Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji, PiZS 1997, nr 11.

Sanetra W., w: J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013.

Seweryński M., Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie, Łódź 1976.

Seweryński M., w: L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988.

Sierpowska I., Dofinansowanie wypoczynku pracowniczego w świetle zmian ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, MPP 2007, nr 6.

Sierpowska I., Nowe spojrzenie na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MPP 2010, nr 6.

Skąpski M., Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G 2015, nr 2.

Skoczyński J., Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej, w: Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Smoder A., Integracja czy oddzielenie życia zawodowego i prywatnego? Nowoczesne technologie komunikacyjne a godzenie pracy z zobowiązaniami pozazawodowymi, Szkoła–Zawód–Praca 2020, nr 20.

Sobczyk A., Kilka uwag na tle nowelizacji czasu pracy, PiZS 2003, nr 12.

Sobczyk A., Urlop na żądanie, PiZS 2004, nr 7.

Sobczyk A., Zasady prawnej regulacji czasu pracy, Warszawa 2005.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 238 15.12.2021 09:55:33

Sobczyk A., Glosa do uchwały SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, PiZS 2007, nr 3.

Sobczyk A., Glosa do uchwały SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSP 2010, nr 4, poz. 38.

Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013.

Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013.

Sobczyk A., Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe, MPP 2017, nr 5.

Sobczyk A., Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017.

Sobór Watykański II. Konstytucje. Dekrety. Deklaracje, Poznań 2012.

Stefański K., Okresy odpoczynku w kodeksie pracy, PiZS 2006, nr 1.

Stefański K., w: Czas pracy, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

Stefański K., Realizacja prawa do wypoczynku w przepisach o czasie pracy, w: Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki *Laborem exercens* Jana Pawła II, red. A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk, Łódź 2014.

Stefański K., Praca w godzinach nadliczbowych w latach 1974–2015, w: 40 lat kodeksu pracy, red. Z. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015.

Stefański K., Elastyczny czas pracy, Warszawa 2016.

Stefański K., Pojęcie miesiąca w kodeksie pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS 2016, nr 2.

Stefański K., Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy, w: Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018.

Stryjewski P.J., Kuczaj A., Domal-Kwiatkowska D., Mazurek U., Nowalany-Kozielska E., Wpływ pracy nocnej i zmianowej na zdrowie pracowników, Przegląd Lekarski 2016, nr 7.

Szabłowska-Juckiewicz M., Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów, Studia Prawnoustrojowe 2015, nr 28.

Szabłowska-Juckiewicz M., Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania, Warszawa 2019.

Szubert W., Zarys prawa pracy, Warszawa 1976.

Szubert W., Zarys prawa pracy, Warszawa 1980.

Święcicki M., Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939, Warszawa 1960.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 239 15.12.2021 09:55:33

Święcicki M., Prawo pracy, Warszawa 1968.
Święcicki M., Prawo dnia powszedniego, Warszawa 1971.
Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006.
Świątkowski A.M., Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa 2015.
Świątkowski A.M., Dyżur pracowniczy. Zagadnienia prawne dotyczące relacji pojęć „czas pracy" i „okres wypoczynku" w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, PS 2018, nr 11–12.
Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018.
Tomaszewska B., w: Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, Warszawa 2013.
Tomaszewska B., Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy. Część 2, Warszawa 2019.
Tuleja P., w: P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Lex 2021.
Uklejska A., Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego, PiZS 1974, nr 6.
Uziak W., Czas pracy – kilka uwag do dyskusji, w: Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, tom XVII.
Walentek D., Koncepcja Work Life Balance a efektywność pracy, Archiwum Wiedzy Inżynierskiej 2019, tom 4, nr 1.
Wiącek A., Praca w nocy, Annales Universitatis Marie Curie-Sklodowska 2015, nr 2.
Wiącek-Burmańczuk A., Konstytucyjne prawo do wypoczynku, Przegląd Sejmowy 2017, nr 5(142).
Wierczyński G., Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz, Warszawa 2016.
Witkowski J., Relacja pomiędzy art. $36^2$ a art. $167^1$ KP, MPP 2016, nr 12.
Wujczyk M., Prawo pracownika do ochrony prywatności, Warszawa 2012.
Wujczyk M., O konferencji – tytułem wstępu, w: Europejska Karta Społeczna: wyzwania i możliwości. 25. rocznica przystąpienia Polski do Rady Europy, Warszawa 2016.
Wyka T., Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa 2003.
Wypych-Żywicka A., Kilka uwag o urlopie wypoczynkowym z art. 153 § 1 k.p., PiZS 2004, nr 6.
Wypych-Żywicka A., w: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, M. Zieleniecki, Kodeks pracy. Komentarz, Gdynia 2004.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 240 15.12.2021 09:55:33

Zieliński T., Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986.

Zyśk P., Funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – dofinansowanie do wypoczynku pracowników, Doradztwo Podatkowe 2015, nr 2.

## ▪ Akty normatywne

Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.).

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

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1 ze zm.).

Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzecząpospolitą Polską podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318).

Dyrektywa Rady nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L z 1993 r. Nr 307, s. 18 ze zm.).

Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.U. UE L z 1994 r. Nr 216, s. 12 ze zm.).

Dyrektywa Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) (Dz.U. UE L z 1999 r. Nr 167, s. 33 ze zm.).

Dyrektywa Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (Dz.U. UE L z 2000 r. Nr 302, s. 57).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 241 15.12.2021 09:55:33

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz.U. UE C z 2007 r. Nr 303, s. 1 ze zm.).

Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. UE L z 2002 r. Nr 80, s. 35 ze zm.).

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9).

Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. UE L z 2006 r. Nr 102, s. 1 ze zm.).

Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. (Dz.U. Nr 33, poz. 232).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7).

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 40, poz. 334 ze zm.).

Ustawa z dnia 18 marca 1925 r. w przedmiocie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych (Dz.U. Nr 34, poz. 234).

Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 27, poz. 227).

Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 27, poz. 228).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1937 r. o Święcie Niepodległości (Dz.U. Nr 33, poz. 255).

Ustawa z dnia 20 marca 1950 r. zmieniająca ustawę o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 13, poz. 123).

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1920).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 242 15.12.2021 09:55:33

Ustawa z dnia 1 lipca 1958 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 44, poz. 219).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 372).

Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. Nr 12, poz. 85).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst ogłoszony: Dz.U. Nr 24, poz. 141).

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1762).

Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 537).

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1347).

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz. 1153).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.).

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 746).

Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1200 ze zm.).

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 573).

Ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301).

Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2072).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 243 15.12.2021 09:55:33

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 123, poz. 1354 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1563).

Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1412 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1233).

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 2069 ze zm.).

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 711 ze zm.).

Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 232, poz. 1378).

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

Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 422).

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 936 ze zm.).

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1532 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.).

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jednolity: Dz.U. poz. 1842 ze zm.).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 244 15.12.2021 09:55:33

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" (Dz.U. z 2016 r. poz. 283).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167).

Dekret z dnia 29 listopada 1918 r. o 8-mio godzinnym dniu pracy (Dz.U. Nr 17, poz. 42).

Dekret z dnia 16 maja 1945 r. w sprawie zmiany art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 21, poz. 117).

Dekret z dnia 29 września 1945 r. o zmianie ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 43, poz. 238).

Dekret z dnia 19 września 1946 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 51, poz. 285).

Dekret z dnia 28 lipca 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. Nr 36, poz. 258).

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz.U. Nr 2, poz. 11 ze zm.).

Dekret z dnia 20 lipca 1972 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 203).

Dekret z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 160).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 r. o dniach świątecznych (Dz.U. Nr 101, poz. 928).



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 245 15.12.2021 09:55:33

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).

Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.).

## ▪ Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok TS UE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, Lex nr 83325.

Wyrok TS UE z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02, Lex nr 166714.

Wyrok TS UE z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie *Abdelkader Dellas i Inni v. Premier Ministre I Ministre Des Affaires Sociales, Du Travail et De La Solidarité,* C-14/04, Lex nr 225989.

Wyrok TS UE z dnia 16 marca 2006 r. w sprawie *C.D. Robinson-Steele (C-131/04) v. R.D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke (C-257/04) v. Frank Staddon Ltd oraz J.C. Caulfield, C.F. Caulfield, K.V. Barnes v. Hanson Clay Products Ltd, wcześniej Marshalls Clay Products Ltd*, C-257/04, Lex nr 226471.

Postanowienie TS UE z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, Lex nr 227195.

Wyrok TS UE z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i inni v. Her Majesty's Revenue and Customs*, C-350/06 i C-520/06, Lex nr 469626.

Postanowienie TS UE z dnia 4 marca 2011 r. w sprawie *Nicusor Grigore v. Regia Natională A Pădurilor Romsilva – Directia Silvică Bucuresti*, C-258/10, Lex nr 824353.

Wyrok TS UE z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie *KHS AG v. Winfriedow Schulte*, C-214/10, Lex nr 1027016.

Wyrok TS UE z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie *Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*, C-282/10, Lex nr 1917884.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 246 15.12.2021 09:55:33

Wyrok TS UE z dnia 22 maja 2014 r. w sprawie *Z. J. r. Lock v. British Gas Trading Limited,* C-539/12, Lex nr 1466221.

Wyrok TS UE z dnia 10 września 2015 r. w sprawie *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, Lex nr 1785718.

Wyrok TS UE z dnia 21 lutego 2018 r. w sprawie *Ville De Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15, Lex nr 2443991.

Wyrok TS UE z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, C-178/15, Lex nr 2062824.

Wyrok TS UE z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych *QH v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria oraz CV v. Iccrea Banca SpA*, C-762/18 i C-37/19, Lex nr 3020801.

Wyrok TS UE z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie *D. J. przeciwko Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, Lex nr 3144370.

## ▪ Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

Wyrok TK z dnia 15 września 1998 r., K 10/98, OTK 1998, nr 5, poz. 64.

Wyrok TK z dnia 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76.

Wyrok TK z dnia 14 czerwca 2000 r., P 3/00, OTK 2000, nr 5, poz. 138.

Wyrok TK z dnia 28 marca 2007 r., K 40/04, OTK-A 2007, nr 3, poz. 33.

Wyrok TK z dnia 19 listopada 2008 r., Kp 2/08, OTK-A 2008, nr 9, poz. 157.

Wyrok TK z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, Lex nr 1218182.

Wyrok TK z dnia 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 40.

Wyrok TK z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15, OTK-A 2016, nr 93.

## ▪ Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Wyrok SN z dnia 7 lutego 1967 r., I PR 53/67, Lex nr 13403.

Uchwała SN z dnia 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, Lex nr 12116.

Wyrok SN z dnia 24 stycznia 1974 r., III PRN 41/73, Lex nr 15381.

Uchwała SN z dnia 18 lutego 1976 r., I PZP 51/75, Lex nr 12380.

Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 30/79, OSNC 1979, nr 10, poz. 202.

Wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, Lex nr 12663.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 247 15.12.2021 09:55:33

Wyrok SN z dnia 10 października 1980 r., I PRN 100/80, Lex nr 14555.
Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1987 r., I PRN 68/87, OSNC 1989, nr 10, poz. 164.
Uchwała SN z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, Lex nr 13161.
Uchwała SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, Lex nr 13187.
Uchwała SN 7 sędziów z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92, Lex nr 13253.
Uchwała SN z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95, Lex nr 12024.
Postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, Lex nr 29183.
Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, Lex nr 29850.
Wyrok SN z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 494.
Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, Lex nr 33483.
Wyrok SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 239/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 7.
Wyrok SN z dnia 10 lutego 1998 r., I PR 7/88, Lex nr 197781.
Wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, Lex nr 35834.
Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343.
Wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, Lex nr 38492.
Wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, Lex nr 46316.
Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 586/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 556.
Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 662.
Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, Lex nr 47769.
Wyroku z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, Lex nr 47528.
Wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, Lex nr 53538.
Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00, Lex nr 57134.
Uchwała SN 7 sędziów z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01, OSNP 2003, nr 6, poz. 141.
Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 60.
Wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.
Wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, Lex nr 121426.
Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 32/04, Lex nr 121149.
Wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97.
Wyrok SN z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 64/04, Lex nr 150087.
Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, Lex nr 154232.
Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Lex nr 157492.
Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, Lex nr 180262.
Wyrok SN z dnia 29 września 2005 r., II PK 34/05, Lex nr 829115.
Wyrok SN z dnia 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05, Lex nr 214273.
Uchwała SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 170.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 248 15.12.2021 09:55:33

Wyrok SN z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, Lex nr 234344.
Wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, Lex nr 551013.
Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, Lex nr 202605.
Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, Lex nr 360049.
Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, Lex nr 509048.
Uchwała SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Lex nr 357237.
Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176.
Wyrok SN z dnia 7 maja 2008 r., II PK 313/07, Lex nr 516814.
Uchwała SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, Lex nr 379845.
Wyrok SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, Lex nr 558190.
Wyrok SN z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010, nr 7–8, poz. 88.
Uchwała SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.
Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Lex nr 580233.
Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, Lex nr 491567.
Uchwała SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 249.
Wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 289.
Wyrok SN z dnia 13 maja 2009 r., III PK 8/09, Lex nr 509014.
Wyrok SN z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 72.
Wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037.
Wyrok SN z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, Lex nr 794849.
Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, Lex nr 558295.
Wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, Lex nr 823509.
Wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 150.
Wyrok SN z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, Lex nr 558591.
Postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, Lex nr 585777.
Wyrok z dnia 25 maja 2010 r., I PK 192/09, LEX nr 585693.
Wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r., I PZP 4/10, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 1.
Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, Lex nr 599822.
Wyrok SN z dnia 3 lutego 2011 r., III PK 32/10, Lex nr 1375430.
Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 213/10, Lex nr 1130836.
Wyrok SN z dnia 10 marca 2011 r., III PK 50/10, Lex nr 901624.
Wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012, nr 9–10, poz. 119.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 249 15.12.2021 09:55:33

Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, Lex nr 1217279.
Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Lex nr 1212768.
Wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 21/09, Lex nr 560861.
Wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2011 r., III PK 22/09, Lex nr 578139.
Wyrok SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 115/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 103.
Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Lex nr 1226636.
Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12, Lex nr 1341269.
Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 121.
Wyrok SN z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Lex nr 1746567.
Wyrok SN z dnia 21 października 2015 r., I PK 303/14, Lex nr 2000272.
Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, Lex nr 1994278.
Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15, Lex nr 2023156.
Wyrok SN z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, Lex nr 2196710.
Wyrok SN z dnia 8 marca 2017 r., II PK 26/16, Lex nr 2270901.
Wyrok SN z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16, Lex nr 2329471.
Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, Lex nr 2333062.
Uchwała SN 7 sędziów z dnia 26 października 2017 r., III PZP 2/17, OSNP 2018, nr 3, poz. 28.
Wyrok SN z dnia 22 lutego 2018 r., II PK 354/16, OSNP 2018, nr 10, poz. 135.
Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., III PK 42/17, Lex nr 2549229.
Wyrok SN z dnia 11 maja 2018 r., SNO 12/18, Lex nr 2490334.
Wyrok SN z dnia 12 września 2018 r., III UK 134/17, Lex nr 2549428.
Wyrok SN z dnia 13 listopada 2018 r., II PK 214/17, Lex nr 2578223.
Wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, Lex nr 2580542.
Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 97.
Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., III PK 128/17, Lex nr 2607242.
Wyrok SN z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17, OSNP 2019, nr 11, poz. 131.
Postanowienie SN z dnia 4 czerwca 2019 r., III UK 247/18, Lex nr 2683405.
Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, Lex nr 2740948.
Wyrok SN z dnia 10 września 2019 r., II PK 55/18, Lex nr 2779940.
Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 61/19, Lex nr 2775618.
Postanowienie SN z dnia 18 marca 2020 r., I PK 46/19, Lex nr 3168919.
Postanowienie SN z dnia 15 lipca 2020 r., III PK 56/19, Lex nr 3151506.
Postanowieniu z dnia 19 sierpnia 2020 r., II PK 96/19, Lex nr 3049019.
Wyrok SN z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 61.
Wyrok SN z dnia 24 września 2020 r., III PK 38/19, Lex nr 3066700.
Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 24/20, Lex nr 3104778.
Wyrok SN z dnia 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, Lex nr 3123165.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 250 15.12.2021 09:55:33

## Orzecznictwo sądów apelacyjnych

Wyrok SA w Warszawie z dnia 4 lipca 2006 r., III APa 37/05, Lex nr 1645636.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 176/05, Lex nr 310405.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 2 grudnia 2008 r., III AUa 449/08, Lex nr 575167.
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 10 marca 2011 r., III APa 14/10, Lex nr 1103482.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lutego 2013 r., III AUa 1093/12, Lex nr 1312066.
Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 10 lipca 2013 r., III APa 7/13, Lex nr 1339399.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 18 lutego 2014 r., III APa 3/14, Lex nr 1451550.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 lutego 2015 r., III AUa 582/14, Lex nr 1766045.
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2015 r., III AUa 681/14, Lex nr 1785931.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2109281.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 kwietnia 2016 r., III AUa 1659/14, Lex nr 2062008.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2191586.
Wyrok SA w Krakowie z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2166595.
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 4 listopada 2016 r., III APa 5/16, Lex nr 2284863.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 8 lutego 2017 r., III AUa 707/16, Lex nr 2249892.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 r., III AUa 1262/16, Lex nr 2272095.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 19 lipca 2017 r., III AUa 2126/16, Lex nr 2412856.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 marca 2018 r., III AUa 2547/16, Lex nr 2978702.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 4 lipca 2019 r., III APa 48/18, Lex nr 2758651.
Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 12 września 2019 r., III AUa 472/19, Lex nr 2773714.
Wyrok SA w Lublinie z dnia 10 października 2019 r., III APa 12/19, Lex nr 2732320.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 grudnia 2019 r., III APa 11/19, Lex nr 3057540.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 8 stycznia 2020 r., III AUa 348/19, Lex nr 2937459.

## Orzecznictwo sądów administracyjnych

Wyrok NSA (do 2003.12.31) w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 1996 r., SA/Bk 538/95, Lex nr 26398.



Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 251 15.12.2021 09:55:33

Wyrok NSA z dnia 30 marca 2006 r., II GSK 401/05, Lex nr 197607.
Wyrok NSA z dnia 3 lipca 2008 r., I OSK 1135/07, Lex nr 443777.
Wyrok NSA z dnia 29 września 2017 r., I OSK 500/17, Lex nr 2404462.
Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 26 stycznia 2012 r., I SA/Go 1178/11, Lex nr 1113390.
Wyrok WSA w Krakowie z dnia 25 lipca 2019 r., III SA/Kr 474/19, Lex nr 2706213.

TOWARZYSTWO NAUKOWE
ORGANIZACJI I KIEROWNICTWA

STOWARZYSZENIE WYŻSZEJ UŻYTECZNOŚCI

# DOM ORGANIZATORA

ul. Czerwona Droga 8
87-100 Toruń
tel. (56) 622 38 07, (56) 622 28 98

www.tnoik.torun.pl
e-mail: sekretariat@tnoik.torun.pl

www.wydawnictwo.tnoik.torun.pl/sklep/
e-mail: wydawnictwo@tnoik.torun.pl

**DZIAŁ WYDAWNICTW**

Wydajemy drukiem
poradniki, podręczniki akademickie i komentarze
z zakresu prawa, ekonomii, organizacji i zarządzania

**DZIAŁ EDUKACJI**

Organizujemy szkolenia, seminaria,
konferencje naukowe krajowe i międzynarodowe

Prawo pracownika - blok - dp - 2021-12-15.indd 253 15.12.2021 09:55:34

# Chcesz wiedzieć więcej?

zapraszamy
do naszej księgarni internetowej

**www.wydawnictwo.tnoik.torun.pl/sklep/**