

ELASTYCZNY CZAS PRACY

Krzysztof Stefański

MONOGRAFIE



Wolters Kluwer

ELASTYCZNY CZAS PRACY

Krzysztof Stefański

MONOGRAFIE

Stan prawny na 20 stycznia 2016 r.

Recenzent

Dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne

Joanna Ośka

Łamanie

Wolters Kluwer

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN 978-83-264-9965-4

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 9

Wstęp / 11

Rozdział I

Elastyczność czasu pracy – zagadnienia ogólne / 17

1. Pojęcie czasu pracy / 17
2. Pojęcie elastyczności czasu pracy / 24
3. Ekonomiczne aspekty uelastyczniania czasu pracy / 28
4. Społeczne aspekty uelastyczniania czasu pracy / 33
5. Prawne aspekty uelastyczniania czasu pracy / 39

Rozdział II

Elastyczny czas pracy w prawie europejskim i porównawczym / 47

1. Elastyczny czas pracy w prawodawstwie i polityce Unii Europejskiej / 47
2. Elastyczny czas pracy w prawie niemieckim / 57
 - 2.1. Modele ruchomego czasu pracy / 62
 - 2.2. *Sabbatical* / 64
 - 2.3. Konta czasu pracy / 66
 - 2.4. Inne elastyczne formy czasu pracy / 71
 - 2.5. Podsumowanie / 73
3. Elastyczny czas pracy w prawie austriackim / 74
 - 3.1. Elastyczność a normy czasu pracy / 76
 - 3.2. Ruchomy czas pracy / 77
 - 3.3. Przedłużenie okresów rozliczeniowych / 78
 - 3.4. Praca w godzinach nadliczbowych / 79
 - 3.5. Przedłużenie czasu pracy w szczególnych sytuacjach / 80
 - 3.6. Elastyczna regulacja okresów odpoczynku / 81
 - 3.7. Inne metody uelastyczniania czasu pracy / 82

- 3.8. Podsumowanie / 83
- 4. Elastyczny czas pracy w prawie holenderskim / 84
 - 4.1. Elastyczność a normy czasu pracy / 88
 - 4.2. Dyżur i praca na wezwanie / 91
 - 4.3. Przedłużanie okresów rozliczeniowych / 92
 - 4.4. Inne rozwiązania uelastyczniające zarządzanie czasem pracy / 93
 - 4.5. Podsumowanie / 95
- 5. Elastyczny czas pracy w prawie brytyjskim / 97
 - 5.1. Normy czasu pracy / 99
 - 5.2. Odstępstwa i wyjątki od norm czasu pracy / 99
 - 5.3. Szczególne regulacje czasu pracy niektórych pracowników / 103
 - 5.4. Podsumowanie / 105

Rozdział III

Polskie doświadczenia we wprowadzaniu elastycznego czasu pracy / 108

- 1. Kształtowanie się regulacji czasu pracy w Polsce / 108
 - 1.1. Okres przed rokiem 1918 / 108
 - 1.2. Czas pracy w II Rzeczypospolitej / 111
 - 1.3. Czas pracy w latach 1945–1989 / 119
 - 1.4. Czas pracy po 1989 r. / 127
- 2. Instrumenty elastycznego czasu pracy w polskim ustawodawstwie / 131
 - 2.1. Systemy czasu pracy / 131
 - 2.1.1. Podstawowy system czasu pracy / 133
 - 2.1.2. Równoważny system czasu pracy / 134
 - 2.1.3. System przerywanego czasu pracy / 141
 - 2.1.4. Zadaniowy czas pracy / 145
 - 2.1.5. System skróconego tygodnia pracy i system pracy weekendowej / 149
 - 2.2. Przedłużanie okresów rozliczeniowych / 150
 - 2.3. Ruchomy czas pracy / 158
 - 2.4. Elastyczne zasady pracy w godzinach nadliczbowych / 164
 - 2.5. Podsumowanie / 175

Rozdział IV

Uelastycznianie czasu pracy *de lege ferenda* / 178

1. Zmiany umożliwiające rozłożenie obowiązku świadczenia pracy / **179**
 - 1.1. Rezygnacja z ustawowego pojęcia doby i tygodnia / **179**
 - 1.2. Zmiana katalogu wyjątków od obowiązku udzielenia okresów odpoczynku / **182**
 - 1.3. Wprowadzenie kont czasu pracy / **197**
2. Zmiany pozwalające na modyfikację wymiaru świadczenia pracy / **204**
 - 2.1. Zmiany w zakresie norm czasu pracy / **204**
 - 2.2. Możliwość zawierania porozumień *opt-out* / **212**
 - 2.3. Liberalizacja zasad pracy w godzinach nadliczbowych / **220**
 - 2.4. Inne zmiany / **223**

Zakończenie / **229**

Bibliografia / **233**

Wykaz aktów prawnych / **245**

Wykaz orzeczeń / **251**

Wykaz skrótów

Akty prawne

dyrektywa 2003/88/WE	dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 381)
Konstytucja	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
ustawa antykryzysowa	ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.).

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

Dz. Pr.P.P.	Dziennik Praw Państwa Polskiego
ECR	European Court Reports
M.P.Pr.	Monitor Prawa Pracy
OSA	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN(C)	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Cywilna)
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Zb. Orz.	Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji

Inne skróty

ETS	Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej)
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
SN	Sąd Najwyższy

Wstęp

Problematyka czasu pracy należy do kluczowych zagadnień prawa pracy. Warto też zauważyć, że ma ona istotne znaczenie nie tylko dla relacji między stronami stosunku pracy, lecz także dla efektów prowadzenia działalności przez pracodawcę, a szerzej również dla funkcjonowania całej gospodarki. Wiąże się ona także, a może przede wszystkim, z kwestią ochrony podstawowych interesów pracownika, jego zdrowia i bezpieczeństwa oraz jego potrzeb związanych z wypełnianiem funkcji rodzinnych czy społecznych. Nie może zatem dziwić rosnące zainteresowanie tą problematyką, zarówno ze strony prawników, jak i ekonomistów czy socjologów.

Początki prawa pracy na świecie łączą się z normowaniem kwestii czasu pracy. Pierwsze regulacje poświęcone temu zagadnieniu pojawiły się w Anglii i Austrii już na przełomie XVIII i XIX wieku, stając się pierwszym wyłomem w zasadach liberalizmu gospodarczego. W XIX i początkach XX wieku przepisy określające czas pracy rozpowszechniły się w większości krajów rozwiniętych, obejmując także coraz szersze grupy pracowników. Stanowiły one wyraz funkcji ochronnej, jako pierwotnej funkcji prawa pracy. Przez wiele lat główną tendencją rozwojową takich przepisów było skracanie norm czasu pracy. Jednakże, wraz z rozwojem ekonomicznym i zmianami społecznymi, w latach 70. i 80. w krajach Europy Zachodniej, a 90. XX wieku w Europie Środkowej, pojawiła się tendencja do dopasowywania świadczenia pracownika do potrzeb obu stron stosunku pracy. Postulowano zwiększenie w przepisach o czasie pracy roli funkcji organizacyjnej prawa pracy. Zauważono, że regulacje czasu pracy powstałe w trakcie rozwoju przemysłu nie są odpowiednie dla epoki poindustrialnej, w której najważniejszą gałęzią go-

spodarki stają się usługi. Ponadto postęp technologiczny z jednej strony ogranicza ilość dostępnej pracy przez zastępowanie pracy ludzkiej działaniami maszyn, a z drugiej strony wymusza ciągłe podnoszenie kwalifikacji pracowników. Osoby lepiej wykształcone w większym stopniu zwracają uwagę na swoje potrzeby, także te pozazawodowe, i oczekują takiej organizacji pracy, która umożliwi im godzenie obowiązków pracowniczych z powinnościami rodzinnymi i osobistymi. Ponadto ciągłe wahania koniunktury na rynku wymuszają podejmowanie odpowiednich działań po stronie pracodawców. W okresie dynamicznego wzrostu gospodarczego zapotrzebowanie na pracę rośnie, w trakcie recesji spada. Powoduje to konieczność dopasowania poziomu świadczenia pracowników do aktualnej sytuacji rynkowej i potrzeb pracodawcy.

Wszystkie te powody stały się przyczyną poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie zarządzania czasem pracy. Mają one różny charakter i zakres, można jednak uznać, że ich wspólną cechą jest dążenie do zapewnienia większej elastyczności. Elastyczność w najszerszym znaczeniu oznacza możliwość szybkiego dostosowania ilości pracy do bieżących potrzeb pracodawcy i pracownika oraz minimalizację kosztów tego dostosowania. Tendencja do uelastycznienia czasu pracy jest często utożsamiana z realizacją interesów pracodawców. Takie spostrzeżenie można uznać w dużym stopniu za uzasadnione, jednakże nie zawsze musi oznaczać to uszczuplenie praw pracowniczych. Warto dostrzec, iż wiele z instrumentów, które służą uelastycznieniu czasu pracy, ma na celu dostosowanie pracy do potrzeb pracowników. Potrzeby te także nie są jednolite w trakcie całej kariery zawodowej – istnieją wszak okresy wzmożonej podaży pracy oraz okresy, w których poziom świadczenia powinien być ograniczony ze względu na sytuację rodzinną czy osobistą pracownika. Dopasowanie czasu pracy do potrzeb pracownika jest jednym z elementów szerszego zjawiska, które związane jest z godzeniem różnych sfer życia człowieka – zawodowej, osobistej, rodzinnej czy społecznej, a w polityce europejskiej nazywane jest *work-life balance*.

Dlatego też pisząc o elastycznym czasie pracy, należy mieć na uwadze realizację interesów obu stron stosunku pracy. Jestem przekonany, że można tak ukształtować unormowania prawa pracy, aby zapewniały większą elastyczność czasu pracy przy zachowaniu równowagi między uprawnieniami

pracowników i pracodawców, w równym stopniu realizując funkcję ochronną i organizacyjną.

W doktrynie prawa pracy problematyka czasu pracy jest dość często podejmowana. Jednak kwestia uelastycznienia czasu pracy nie stała się dotychczas przedmiotem głębszej refleksji. Kilka lat temu ukazała się monografia odnosząca się jedynie do jednego aspektu – elastyczności pojęcia czasu pracy, autorstwa S. Driczńskiego. Warto dostrzec kilka opracowań o węższym zakresie, jak artykuły M. Latos-Miłkowskiej, K. Rączki, Ł. Pisarczyka czy A. Sobczyka, jednakże brakuje całościowej monografii poświęconej tym kwestiom. Monografia taka, skupiająca się na prawnym aspekcie tego zjawiska, wydaje się ze wszech miar potrzebna, zwłaszcza że istnieją na rynku pozycje opisujące tę problematykę ze strony ekonomicznej czy społecznej (warto tu zwłaszcza wymienić opracowania H. Strzemińskiej). Praca niniejsza stanowi próbę wypełnienia tej luki.

Książka została podzielona na cztery rozdziały, z których każdy ma spełniać inne zadanie.

Pierwszy zawiera uwagi o charakterze terminologicznym, a także ma za zadanie wskazać tło do dalszych rozważań. Pisząc o elastycznym czasie pracy, nie można zawężać tej problematyki do kwestii prawnych, należy zwrócić uwagę na szeroki kontekst ekonomiczny i społeczny. Stąd też w tej części pracy znaleźć można uwagi odnoszące się do tych aspektów elastyczności czasu pracy.

W drugim rozdziale zostały przedstawione doświadczenia państw obcych w ich drodze do uelastyczniania czasu pracy. Rozważania poprzedza analiza działalności prawotwórczej oraz polityki Unii Europejskiej, zmierzającej do stworzenia ram umożliwiających uelastycznienie regulacji w tym zakresie przy zachowaniu uprawnień pracowniczych. Wśród krajów, których doświadczenia zdecydowałem się opisać, znalazły się Niemcy, Austria, Holandia i Wielka Brytania. Wybór ten nie jest przypadkowy. Są to kraje reprezentujące różne podejście do problematyki czasu pracy, różne systemy prawa i różną mentalność. Łączy je bogate doświadczenie we wprowadzaniu różnych instrumentów mających na celu elastyczne zarządzanie czasem pracy. Niemcy stanowią od wielu lat przykład wprowadzania nowych metod zarzą-

dzania czasem pracy. Są one powszechnie uznawane za „ojczyznę” wielu instrumentów, które następnie są transponowane w systemach prawnych innych krajów, czego najlepszym przykładem są konta czasu pracy. Siła i konkurencyjność niemieckiej gospodarki świadczy m.in. o właściwym wykorzystaniu takich instrumentów. Austria jest państwem, które nie tylko we właściwy sposób wdrożyło wiele rozwiązań niemieckich, ale i doskonale potrafiło te instrumenty dostosować do wewnętrznych potrzeb. Może stanowić to przykład dla polskiego ustawodawcy i wskazywać, w jaki sposób, opierając się na obcych wzorcach, ukształtować własne rozwiązania prawne. Nie wolno jednak utożsamiać Austrii jedynie z krajem kopiującym rozwiązania z innych państw. Przeciwnie, w Austrii wypracowano unormowania, które stanowią wartościowy i samodzielny wkład tego kraju w rozwój prawa pracy w tym zakresie. Przykładem może być podział norm na standardowe i maksymalne. Holandia odbyła długą drogę w kierunku uelastycznienia przepisów o czasie pracy. Ciekawy wydaje się sposób wprowadzania zmian, polegający na bardzo szerokich konsultacjach społecznych. Ponadto holenderską regulację charakteryzuje z jednej strony wysoki poziom elastyczności, a z drugiej znaczne wyczulenie na potrzeby pracowników. Po zmianach dokonanych w bieżącym roku, polegających na wprowadzeniu uprawnienia pracownika do żądania dostosowania czasu pracy do jego potrzeb, Holandia może stać się europejskim liderem pod tym względem. Wielką Brytanię charakteryzuje bardzo liberalne podejście do unormowań z zakresu czasu pracy. Kraj ten wielokrotnie podnosił zarzut zbytowego usztywnienia unormowań prawa europejskiego, przez co miał duży wpływ na kształtowanie *acquis communautaire*, dość późno też dostosował swoje wewnętrzne przepisy do regulacji wspólnotowych. W Wielkiej Brytanii wykorzystuje się niemal wszystkie dozwolone prawem unijnym odstępstwa od sztywnej regulacji, przez co kraj ten postrzegany jest jako jeden z liderów liberalizacji prawa w tym zakresie.

Trzeci rozdział zawiera omówienie polskich doświadczeń we wprowadzaniu elastycznych metod czasu pracy. W jego pierwszej części znajduje się analiza działalności polskiego ustawodawcy w zakresie regulowania czasu pracy od czasów początków polskiej regulacji prawnej po odzyskaniu niepodległości po okresie rozbiorów do czasów współczesnych. W analizie tej szczególny nacisk położony jest na problematykę elastyczności w zmieniających się na przestrzeni lat regulacjach prawnych. Druga część poświęcona została opi-

sowi poszczególnych instrumentów, które w polskim prawie mogą być wykorzystywane do zwiększenia elastyczności czasu pracy. Zwrócono tu uwagę zarówno na regulacje nowe – jak np. wprowadzony w 2013 r. ruchomy czas pracy, jak i te, które obowiązują od dłuższego czasu, jednak dostrzegalna staje się tendencja do ich uelastyczniania – przykładem mogą być zmiany regulacji odnoszącej się do pracy w godzinach nadliczbowych.

Czwarty rozdział poświęcony został analizie możliwości zmian w polskim prawie pracy w celu zwiększenia elastyczności czasu pracy. W pierwszej części opisano te zmiany, które wpływają na rozłożenie w czasie pracowniczego obowiązku świadczenia pracy. Wśród nich można wymienić rezygnację ze sztywnej regulacji doby i tygodnia, rozszerzenie katalogu odstępstw od obowiązku udzielania okresów odpoczynku, a także unormowania służące wprowadzeniu kont czasu pracy. W drugiej części poddano analizie rozwiązania służące modyfikacji wymiaru świadczenia. Wśród rozwiązań, które do tego zmierzają, wymienić można unormowania służące rezygnacji z ustawowych norm czasu pracy, wprowadzenie możliwości zawierania porozumień *opt-out* oraz zmiany w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych. Rozdział ten zawiera wiele postulatów *de lege ferenda* pod adresem ustawodawcy i jednocześnie, w zamyśle autora, ma stać się elementem dyskusji nad kształtem polskiej regulacji prawnej dotyczącej czasu pracy.

W monografii uwzględniono stan prawny na dzień 20 stycznia 2016 r.

Rozdział I

Elastyczność czasu pracy – zagadnienia ogólne

1. Pojęcie czasu pracy

Prawne pojęcie czasu pracy zostało zdefiniowane w art. 128 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.). Stosownie do treści tego przepisu przez czas pracy należy rozumieć czas, w jakim pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Przy tak unormowanej definicji na pierwszy plan wysuwa się kwestia dyspozycyjności. Ustawodawca wiąże pojęcie czasu pracy nie tylko z okresem faktycznego świadczenia pracy, lecz także z okresami jej nieświadczenia, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Pracownik realizuje zatem swoje zobowiązanie przez oddanie pracodawcy swojej zdolności do wykonywania pracy¹. Warto dostrzec tu korelację z konstrukcją stosunku pracy wyrażoną w art. 22 § 1 k.p., w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jasne jest, że zobowiązanie pracownika nie polega na ciągłym świadczeniu pracy, lecz na umożliwieniu korzystania z tej pracy przez pracodawcę. Czy pracodawca skorzysta z tej możliwości, zależy od okoliczności i warunków, a całe ryzyko spoczywa właśnie na barkach pracodawcy. Warto podkreślić, że to z zasady podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie pracy wynika pozostawanie w dyspozycyjności. Kluczowe znaczenie ma zatem zasada podporządkowania pracownika wynikająca ze wskazanej konstrukcji stosunku pracy. To w niej należy upatrywać źródła poszczególnych obowiązków

¹ Por. K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 814.

pracownika, m.in. obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy. W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy polega na faktycznej gotowości pracownika do świadczenia pracy i możliwości wydawania mu poleceń przez przełożonych. Pracownik powinien zatem pozostawać w miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy z zamiarem i możliwością jej wykonywania². W orzecznictwie wskazuje się na cztery warunki, których łączne wystąpienie wskazuje na pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie z nimi pracownik powinien mieć wolę wykonywania pracy i dać tej woli zewnętrzny wyraz, powinien być dyspozycyjny wobec pracodawcy, a ponadto powinna istnieć faktyczna możliwość wykonywania pracy³. Od pozostawania w dyspozycji pracodawcy odróżnić należy gotowość pracownika do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Pojęcie gotowości do pracy ma szersze znaczenie. Pracownik może bowiem być gotowy do pracy, nawet jeśli nie przebywa w miejscu właściwym do wykonywania pracy. Jak wskazuje orzecznictwo, gotowości do pracy nie wyklucza nawet podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy⁴. Sąd Najwyższy traktuje pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Uznaje przy tym, że pozostawanie w dyspozycji oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę⁵.

W doktrynie dostrzega się, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wiąże się z ograniczeniami swobody dysponowania własnym czasem przez pracownika w takim stopniu, jakiego wymaga potrzeba wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy⁶. Wskazuje się także na dwojakie rozumienie pozostawania w dyspozycji. Pierwsze z nich, o charakterze faktycznym, odnosi się właśnie do ograniczenia swobody zachowania pracownika w takim zakresie i stopniu, jaki jest determinowany koniecznością wykonywania swoich obowiązków wobec pracodawcy. Drugie znaczenie, o charakterze

² Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. II, Warszawa–Kraków 1986, s. 213.

³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 16 lutego 1996 r., III APr 64/95, OSA 1998, z. 2, poz. 4.

⁴ Por. wyroki SN: z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308; z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 367; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 347.

⁵ Wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.

⁶ S. Driczinski, *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin 2002, s. 55.

prawnym, kwalifikowane jest jako pozostawanie w dyspozycji poprzez brak zobowiązań prawnych wobec innego podmiotu niż pracodawca w stopniu uniemożliwiającym lub ograniczającym wykonanie obowiązków ze stosunku pracy. Jednak nie można pominąć faktu, że pozostawanie w dyspozycji w zaprezentowanym znaczeniu faktycznym mieścić się musi także w szeroko rozumianym prawnym znaczeniu tego pojęcia⁷.

Warto dostrzec także wykładnię semantyczno-etymologiczną, która koncentruje się na etymologii znaczenia słów „pozostawać w dyspozycji”. Prowadzi to do wniosku, że czas pracy to okres, w którym pracodawca może rozporządzać osobą pracownika za pomocą dostępnych mu środków komunikacji wzajemnej⁸. Jednak taka koncepcja jest w literaturze odrzucana jako zbyt uproszczona, nie obejmuje bowiem licznych przypadków świadczenia pracy w warunkach uniemożliwiających bezpośrednią kontrolę i wydawanie poleceń. Stąd też W. Masewicz przyjmuje za właściwą koncepcję, zgodnie z którą czasem pracy jest zarówno okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, które umożliwiają kontrolę pracownika, jak i okres pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze, a także okres, w którym nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy. Wydaje się, że brak możliwości kontroli nie powinien rozstrzygać o niepozostawaniu w dyspozycji pracodawcy. Dotyczy to zwłaszcza pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy czy innych pracowników, którzy samodzielnie decydują o porze czy sposobie wykonywania pracy. Pracownicy tacy także mogą pozostawać w dyspozycji pracodawcy i do nich także odnosić się będą przepisy o czasie pracy, choć z wyjątkami wskazanymi wyraźnie przez ustawodawcę⁹. Nie można zatem uznać, że w przypadku stosunku pracy

⁷ S. Driczinski, *Elastyczność pojęcia...*, s. 57.

⁸ W. Masewicz, *Definicja czasu pracy*, referat wygłoszony na seminarium „Czas pracy – podstawowe dylematy” w Warszawie w dniu 15 czerwca 2005 r., dostępny na stronie <http://czasopisma.beck.pl/nc/aktualnosc/czas-pracy-podstawowe-dylematy/> (dostęp: 16.11.2015).

⁹ Odmienne tę kwestię interpretuje A. Chobot, który uważa, że ustawodawca wyłączył ze stosowania regulacji o czasie pracy niektóre grupy pracowników, ze względu na znaczny stopień ich samodzielności. Dotyczy to zwłaszcza pracowników zarządzających oraz zatrudnionych w zadaniowo-wynikowej formule pracy. Por. A. Chobot, *Czas pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy*, Poznań 2003, s. 61 i n. Krytykę takiego stanowiska wyraziła M. Czerniak, wskazując na konieczność odnoszenia przepisów o czasie pracy, a zwłaszcza definicji czasu pracy do wszystkich pracowników,

takich pracowników nie istnieje podporządkowanie, jest ono bowiem warunkiem koniecznym dla istnienia stosunku pracy. Niekiedy w doktrynie postuluje się przyjęcie szerokiego rozumienia pojęcia pozostawania w dyspozycji. Zdaniem A. Sobczyka, powinno ono obejmować także okresy niewykonywania pracy przez pracownika w wymiarze czasu pracy uzgodnionym w umowie o pracę, jeżeli jest to wynikiem niezaplanowania pracy przez pracodawcę. Takie rozumienie opisywanego pojęcia wywodzi się z założenia, że przejawem gotowości do pracy jest oczekiwanie na polecenie pracodawcy jej wykonywania w wymiarze czasu pracy określonym w umowie. Brak polecenia stanowi przeszkodę w wykonywaniu pracy, leżącą po stronie pracodawcy¹⁰.

Drugim, obok pozostawania w dyspozycji pracodawcy, elementem definicji czasu pracy przyjętej w art. 128 § 1 k.p. jest miejsce, w którym pracownik ma świadczyć pracę. Przepis ten wyraźnie wskazuje, że pracownik ma pozostawać w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy. Miejsce to określa pracodawca. Należy tu zwrócić uwagę, iż art. 29 § 1 k.p. wśród elementów umowy o pracę wskazuje miejsce pracy. Nie zawsze jednak miejsce pracy, które strony przewidziały w umowie o pracę, będzie stanowić faktycznie miejsce wykonywania pracy. Niejednokrotnie nie jest możliwe precyzyjne określenie w umowie miejsca pracy. Dotyczy to zwłaszcza pracowników, którzy świadczą pracę poza siedzibą pracodawcy, np. w formie telepracy, a także pracowników zatrudnionych w transporcie. Pamiętać jednak należy, iż oprócz miejsca wskazanego w umowie o pracę pracownik związany jest poleceniami pracodawcy dotyczącymi pracy, oczywiście jeśli polecenia te są zgodne z prawem. Do poleceń związanych z pracą, mieszczących się w zakresie kierowniczych uprawnień pracodawcy, należy niewątpliwie określenie miejsca wykonywania pracy¹¹. Warto dodać, że Sąd Najwyższy przyjmuje, iż określenie w umowie o pracę siedziby pracodawcy jako miejsca pracy dla pracowników wykonujących

ze względu na ochronny i gwarancyjny charakter tych przepisów – por. A. Czerniak, *Podróż służbowa a pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy*, M.P.Pr. 2008, nr 5, s. 235.

¹⁰ Por. A. Sobczyk *W sprawie redefinicji pojęcia gotowości do pracy* (w) A. Patulski, K. Walczak (red.) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 169–170.

¹¹ Zob. więcej D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013, s. 141.

pracę w terenie należy uznać za nieważne (dotknięte wadą pozorności – art. 83 § 1 k.c.) bądź ulega zmianie w sposób dorozumiany. Dla takich pracowników miejscem wykonywania pracy jest bowiem pewien obszar geograficzny. W przypadku wskazanej grupy pracowników pozostawanie w dyspozycji wymaga zatem przebywania (fizycznej obecności) w danym obszarze geograficznym, na którym praca ma być świadczona¹².

Warto rozważyć, czy polska regulacja zbieżna jest z pojęciem czasu pracy w prawie Unii Europejskiej. Kluczowe unormowanie unijne w tym zakresie stanowi art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9). Stosownie do tego przepisu 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”. Jak można dostrzec, definicja ta określa trzy elementy czasu pracy. Pierwszym jest wykonywanie przez pracownika pracy, drugim pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, trzecim natomiast wykonywanie swoich działań lub obowiązków. Ponadto definicja unijna odsyła do stosowania przepisów lub praktyki krajowej, co może prowadzić do znaczących różnic w interpretacji tego pojęcia. Trzeba podkreślić, że brzmienie wskazanego unormowania nie jest jednoznaczne i pozwala na stosowanie różnych interpretacji. Trudności potęguje fakt, iż definicja została sformułowana w różny sposób w poszczególnych językach państw członkowskich. W niektórych wersjach językowych (m.in. w polskiej, angielskiej i niemieckiej) pierwszy element definicji wskazuje na konieczność wykonywania pracy, natomiast w innych (m.in. francuskiej, włoskiej i hiszpańskiej) dyrektywa wymaga jedynie, aby pracownik przebywał w miejscu pracy¹³. Wydaje się, że przyjąć należy to drugie brzmienie. Przyjęcie wariantu występującego w języku polskim czy angielskim sprowadzałoby się zatem do uznania, iż prawodawca powtórzył w ramach definicji to samo kryterium, pierwszy bowiem element definicji („pracownik pracuje”) i trzeci („wykonuje swoje działania”) byłyby tożsame¹⁴.

¹² Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567.

¹³ J. Skoczyński, *Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej* (w:) L. Florek (red.), *Czas pracy*, Warszawa 2011, s. 37.

¹⁴ Zwraca na to uwagę m.in. W. Uziak (w:) *Czas pracy – kilka uwag do dyskusji*, Gdańskie Studia Prawnicze 2007, t. XVII, s. 289.

Ponadto ten drugi wariant stał się o tyle istotniejszy, że na nim Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej oparł swoje orzecznictwo.

Ważnym zagadnieniem dla poprawnej interpretacji regulacji unijnej jest rozstrzygnięcie, czy trzy powyżej wskazane elementy definicji należy traktować łącznie, czy też oddzielnie. Kwestia ta stała się przedmiotem ożywionej dyskusji w doktrynie europejskiego prawa pracy oraz w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (obecnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej).

Trybunał w orzeczeniach w sprawach C-303/98 *SIMAP*¹⁵, C-151/02 *Jaeger*¹⁶ oraz C-14/04 *Dellas*¹⁷ uznał, iż elementy składowe definicji powinny być traktowane łącznie. Trybunał stwierdził, że wystarczającą przesłanką zaliczenia do czasu pracy jest fakt, że pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonywać odpowiednie czynności. Pracownik nie ma bowiem możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem wolnym. Konsekwencją takiego stanowiska jest uznanie, iż czas dyżuru pracowniczego pełnionego w miejscu pracy należy traktować jako czas pracy, niezależnie od tego, czy i w jakim wymiarze pracownik faktycznie wykonywał pracę, nawet jeśli pracownik miał w trakcie dyżuru możliwość odpoczynku. Trybunał, dokonując wykładni pojęć, opierał się na dychotomicznym podziale czasu na czas pracy oraz czas odpoczynku, przy czym czynił to zawsze w powiązaniu z przepisami prawa unijnego, dotyczącymi maksymalnych norm czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku¹⁸. Inaczej Trybunał zdecydował się potraktować dyżur pełniony poza miejscem pracy („pod telefonem”), uznając, że w takim przypadku pracownik w ograniczonym zakresie może dysponować własnym czasem,

¹⁵ Wyrok ETS z dnia 3 października 2000 r., C-303/98 *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, ECR 2000, s. I-07963.

¹⁶ Wyrok ETS z dnia 9 września 2003 r., w sprawie C-151/02 *Norbert Jaeger v. Landeshauptstadt Kiel*, ECR 2003, s. I-08389.

¹⁷ Wyrok ETS z dnia 1 grudnia 2005 r., w sprawie C-14/04 *Abdelkader Dellas v. Premier Ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Zb. Orz. 2005, s. I-10253.

¹⁸ J. Skoczyński, *Analiza zagadnień prawnych występujących przy wykładni i stosowaniu przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej* (w:) *Studia i Analizy Sądu Najwyższego*, red. K. Ślęzak, W. Wróbel, t. 2, Warszawa 2008, s. 296.

wprawdzie może bowiem przebywać w wybranym przez siebie miejscu, jednak musi być gotowy do podjęcia czynności zawodowych w razie wezwania. Stopień swobody pracownika w trakcie takiego dyżuru jest, zdaniem Trybunału, na tyle znaczący, że jedynie czas, w którym faktycznie świadczy pracę, należy uznać za czas pracy¹⁹.

Zauważyć trzeba, że Trybunał skupił się głównie na dwóch pierwszych elementach definicji, dużo mniej uwagi poświęcił wykonywaniu działań i obowiązków. Uznał bowiem, iż znajdowanie się pracownika w miejscu pracy i pozostawanie do dyspozycji pracodawcy może być uznane za wypełnianie przez niego obowiązków. Ponadto Trybunał nie odniósł się do odsłania, zawartego w końcowej części art. 2 pkt 1 dyrektywy, do prawa i praktyki krajowej²⁰.

Pojęcie czasu pracy w prawie polskim, które jak wcześniej zauważono, opiera się na kryterium pozostawania pracownika w miejscu pracy w dyspozycji pracodawcy, jest co do zasady zgodne z zaprezentowaną wyżej definicją unijną. Jednak na przeszkodzie stwierdzenia pełnej zgodności stoją niektóre rozwiązania szczegółowe. Z pewnością należy do nich regulacja dyżuru pracowniczego występująca w art. 151⁵ k.p., która przewiduje, iż okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy poza godzinami pracy wlicza się do czasu pracy jedynie w granicach rzeczywistego wykonywania pracy przez pracownika. Stanowi to wyjątek od definicji czasu pracy określonej w art. 128 k.p., a także może zostać uznane za niezgodne z pojęciem czasu pracy przewidzianym w dyrektywie 2003/88/WE, zwłaszcza przy przyjęciu interpretacji sformułowanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Podobną refleksję można odnieść do polskiej regulacji pracy w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w art. 151 k.p. wskazuje, że pracę w godzinach nadliczbowych jest „praca wykonywana” ponad normy obowiązujące pracownika. Odpowiada temu wykładnia prezentowana przez Sąd Najwyższy²¹

¹⁹ Por. M. Derlacz, *Pojęcie czasu pracy na tle orzecznictwa ETS*, *Polityka Społeczna* 2008, nr 5–6, s. 25.

²⁰ Szerzej o dorobku TSUE w formułowaniu pojęcia czasu pracy – zob. L. Mitrus, *Pojęcie czasu pracy w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości* (w:) Z. Góral (red.) *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007, s. 171.

²¹ Wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 150.

i część doktryny²², zgodnie z którą samo pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie wystarcza, aby uznać, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, zdaniem sądu, nie może zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych²³. Zawężenie pracy nadliczbowej jedynie do pracy wykonywanej stanowi kolejny wyjątek od pojęcia czasu pracy wyrażonego w art. 128 k.p., a także nie jest zgodne z definicją unijną²⁴. Stąd też wydaje się, że aby nie narazić się na zarzut niewłaściwej implementacji przepisów unijnych, nasz ustawodawca powinien zatroszczyć się o dokonanie nowelizacji kodeksu pracy w tym zakresie.

2. Pojęcie elastyczności czasu pracy

W języku prawnym nie występuje pojęcie elastyczności ani w odniesieniu do czasu pracy ani – szerzej – do prawa pracy. Jest to pojęcie języka prawniczego. Odzwierciedla ono wiele tendencji zmierzających do zastąpienia modelu czasu pracy przyjętego tradycyjnie, a wywodzącego się z początków kształtowania się prawa pracy, który opierał się na względnie stałej liczbie godzin pracy w poszczególnych dniach i tygodniach oraz stosunkowo stabilnych i przewidywalnych ramach czasowych świadczenia²⁵. W najbardziej ogólnym ujęciu elastyczność jest postrzegana jako swoboda szybkiego dostosowywania ilości pracy pozyskiwanej przez pracodawcę do bieżących potrzeb, przy czym wskazuje się na konieczność minimalizacji kosztów tego dostosowywania²⁶.

²² S. Samol, *Prawna problematyka pracowniczej podróży służbowej*, Toruń 2002, s. 94.

²³ Więcej zob. K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013, s. 104 i n.

²⁴ Warto jednak wskazać, że większość przedstawicieli doktryny przyjęła odmienną interpretację i uznaje, że pozostawanie w dyspozycji powinno być uznawane za pracę nadliczbową – por. m.in. E. Szempińska (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 846; B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2011, s. 18; W. Uziak, *Czas pracy...*, s. 291.

²⁵ Ł. Pisarczyk, „Uelastycznienie” czasu pracy jako element przemian stosunku pracy (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 180.

²⁶ M. Skąpski, *Funkcje regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości*. Referat wygłoszony w ramach XX Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Lublin 28–30 maja 2015 r., s. 3.

Pojęcie elastycznego czasu pracy jest niekiedy definiowane w doktrynie od strony negatywnej jako obejmujące wszystkie formy organizacji czasu pracy odbiegające od tradycyjnego, sztywnego unormowania czasu pracy w skali doby i tygodnia²⁷. W kontekście tak sformułowanej definicji należy określić, co znaczy występujące w niej pojęcie tradycyjnego unormowania czasu pracy. Wydaje się, że pomocna będzie tu definicja opracowana w Instytucie ISO w Kolonii, zgodnie z którą pod pojęciem normalnego czasu pracy rozumiane jest zatrudnienie w pełnym wymiarze, odpowiadającym 35–40 godzinom tygodniowo, który dzieli się na 5 dni w tygodniu przy niezmiennym rozkładzie czasu, a praca wykonywana jest w dzień od poniedziałku do piątku²⁸. W podobny sposób tradycyjny czas pracy definiuje Europejska Fundacja Warunków Życia i Pracy, która zwraca uwagę na trzy elementy standardowej organizacji pracy, w której pracuje się tyle samo godzin każdego dnia, pracuje się taką samą liczbę dni każdego tygodnia oraz pracę rozpoczyna się i kończy każdego dnia o tej samej porze²⁹.

Pojęcie elastycznego czasu pracy można definiować także w odniesieniu do innych aspektów. Można bowiem uznać, że elastyczny czas pracy polega na możliwości dostosowania czasu wykonywania pracy do potrzeb pracodawcy lub pracownika przy wykorzystaniu rozmaitych instrumentów, takich jak: ruchome godziny pracy, konta czasu pracy, skrócenie lub wydłużenie norm czasu pracy czy wprowadzenie pracy na wezwanie. Podkreśla się, że idea elastyczności sprowadza się do możliwości dokonywania zmian przez strony stosunku pracy bez konieczności zawierania dodatkowych porozumień czy zmiany umowy o pracę³⁰. Warto zauważyć, że ten sposób definiowania elastycznego czasu pracy odnosi się do tego, kto posiada wpływ na wprowadzenie wymienionych instrumentów. Dodać trzeba, że warto uwzględnić także kwestię szerszą – komu służą wprowadzone instrumenty czasu pracy.

Dostrzec można, że do pojęcia elastycznego czasu pracy zaliczanych jest wiele instrumentów, które różnią się charakterem czy skalą stosowania.

²⁷ M. Latos-Miłkowska, *Elastyczność czasu pracy*, M.P.Pr. 2009, nr 3, s. 117.

²⁸ H. Strzeмиńska (red.), *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne*, Warszawa 2008, s. 74.

²⁹ H. Strzeмиńska (red.), *Czas pracy w nowych krajach...*, s. 74.

³⁰ Por. A. Goudswaard, S. Verbiest, P. Preenen, S. Dhondt, *Creating Successful Flexible Working-Time Arrangements: Three European Case Studies*, *Employment Relations Today* 2013, nr 40, s. 20.

Należą do nich formy, które stanowią tradycyjne, znane od lat sposoby dostosowywania czasu pracy do potrzeb stron stosunku pracy – takie jak: praca w godzinach nadliczbowych, praca w niepełnym wymiarze czy zadaniowy oraz równoważny system czasu pracy. Formy te są obecnie często modyfikowane, tak aby lepiej spełniały swoje zadanie. Inną grupę stanowią instrumenty nowoczesne, które powstały na skutek potrzeb stron (a zwłaszcza pracodawców) w okresie ostatnich lat. Wymienić tu można zarówno formy, które w Polsce już istnieją, jak ruchomy czas pracy, jak i takie, których obowiązywanie w naszym kraju jest kwestią przyszłości – jak konta czasu pracy³¹.

W literaturze dostrzega się podział na modele elastycznego czasu pracy, które uwzględniają głównie potrzeby pracodawców, oraz takie, które są zorientowane na potrzeby pracowników. Pierwszy model zakłada wprowadzenie takich instrumentów, których wykorzystanie może prowadzić do dostosowania poziomu świadczenia pracowników do aktualnych, zmieniających się potrzeb pracodawcy. Pozwala to, przy zachowaniu niezmiennego poziomu zatrudnienia w lepszym stopniu organizować pracę i dzięki temu realizować więcej zadań niż w tradycyjnej organizacji pracy. Instrumenty elastycznego czasu pracy powodują zatem wydłużenie (lub skracanie) zakładowego czasu pracy, rozumianego jako czas funkcjonowania zakładu³². Są one wprowadzane głównie, choć nie zawsze wyłącznie, w interesie podmiotu zatrudniającego. Drugi model sprowadza się do stosowania rozwiązań, które mają za zadanie realizowanie potrzeb pracowników. Potrzeby te również mogą ulegać zmianom w poszczególnych fazach życia, w zależności od sytuacji osobistej i rodzinnej pracowników. Dzięki instrumentom elastycznego czasu pracy pracownicy mogą współdecydować zarówno o wymiarze świadczenia, jak i – a może przede wszystkim – o rozłożeniu ich zobowiązania w poszczególnych dniach i tygodniach. Oczywiście istnieje problem rozmijania się potrzeb pracodawcy i pracowników, jednak, jak podkreśla się w piśmiennictwie,

³¹ Por. H. Strzeżnińska, *Elastyczny czas pracy – funkcje gospodarcze, dochodowe i socjalne na przykładzie Niemiec, Francji i Holandii* (w:) K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Warszawa 2003, s. 132.

³² Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne* (w:) E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 80.