

Tomasz Duraj

Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie czasu pracy – wybrane problemy

Zeszyty Prawnicze 12/4, 123-149

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

TOMASZ DURAJ

Uniwersytet Łódzki

PODPORZĄDKOWANIE PRACOWNIKA PRACODAWCY W ASPEKCIE CZASU PRACY – WYBRANE PROBLEMY

I. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Stosunek pracy jest stosunkiem o charakterze dwustronnie zobowiązującym łączącym pracownika z pracodawcą, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.¹). Powszechnie przyjmuje się, zarówno w literaturze przedmiotu,² jak

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

² Stanowisko to było obecne zarówno w okresie międzywojennym (Por. E. SISLE, *O istocie umowy o pracę*, Warszawa 1930, s. 63-64; A. RACZYŃSKI, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 35; Z. FENICHEL, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1939, s. 6-7), jak również po drugiej wojnie światowej (Zob. np.: W. JAŚKIEWICZ, *Pozaukłowne stosunki pracy*, «RPiE» 1/1958, s. 4; Z. SALWA, W. SZUBERT, M. ŚWIĘCICKI, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 52-53 i 75-76; T. ZIELIŃSKI, *Problem „swobodnego uznania” w prawie pracy*, «PiP» 11/1961, s. 704 i 715; M. ŚWIĘCICKI, *Umowa o pracę-istota i funkcje*, Warszawa 1964, s. 3-4 i 123-124; T. GLEIXNER, *Glosa do wyroku SN z 20.3.1965 r.*, III PU 28/64, «OSPika» 12/1965, poz. 253, s. 540; M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Problem obowiązków pracowniczych*, «PiZS» 1/1968, s. 16-17; Z. SALWA, *Systematyka stosunków pracy (ich rodzaje i podmioty)*, Warszawa 1970, s. 23; W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 86-87; R. MROCZKOWSKI, *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego*

i judykaturze³, iż podporządkowanie jest najważniejszą, najbardziej

kodeksu pracy, *Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976, s. 16 i 58-59; J. KUFEL, *Umowa agencyjna*, Warszawa-Poznań 1977, s. 48; J. JOŃCZYK, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 108-109; W. SANETRA, *Prawo pracy, Zarys wykładu*, Białystok 1994, s. 34; H. SZURGACZ, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis», 1770/1995, s. 150-151; K. RĄCZKA, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, «PiZS» 11/1996, s. 50; H. LEWANDOWSKI, Z. GÓRAL, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, «PiZS» 12/1996, s. 29; B. NABZDYK-KACZMAREK, *Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, pod red. B.M. ĆWIERTNIAKA, Opole 1998, s. 76; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 28; J. PIĄTKOWSKI, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 33-35; Z. HAJN, *Glosa do wyroku SN z 16.12.1998 r.*, II UKN 394/98, «OSP» 12/2000, poz. 177, s. 593; Z. KUBOT, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 233; W. MUSZALSKI [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. MUSZALSKIEGO, Warszawa 2007, s. 60; T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 143 i n.; M. GERSDORF, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, Warszawa 2010, s. 102; H. LEWANDOWSKI, *Możliwość kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2010, s. 29; J. STELINA, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, I, pod red. K.W. BARANA, Warszawa 2010, s. 101; A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 107-108; L. MITRUS, *Podporządkowanie pracownicz jako zmieniająca się cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. L. FLORKA, Ł. PISARCZYKA, Warszawa 2011, s. 123 i 129; U. TORBUS, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 138; A. DUBOWIK, *Funkcjonalna elastyczność zatrudnienia a ustalenie rodzaju pracy w umowie o pracę*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 201; A. MUSIAŁA, *Kilka uwag w zakresie zagadnienia stosunku pracy i jego przemian*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 240 i n.).

³ Taką opinię można zauważyć zarówno w orzecznictwie okresu międzywojennego (Zob. np.: wyrok SN z 27.10.1927 r., I.C.515/26, Zb.Urz. Nr 126 z 1927r.; wyrok SN z 4.4.1930 r., C.201/30, Zb. Urz. Nr 84 z 1930 r.; wyrok SN z 18.12.1931 r., I.C.705/31, Zb. Urz. Nr 244 z 1931 r.; wyrok SN z 19.4.1932 r., C. 2105/31, Zb. Urz. Nr 86 z 1932 r.), jak i orzecznictwie ukazującym się współcześnie, po drugiej wojnie

podstawową (wręcz konstrukcyjną, kategorialną) cechą stosunku pracy, odróżniającą go od innych stosunków zatrudnienia (w tym zwłaszcza tych o charakterze cywilnoprawnym). Również w innych krajach, zwłaszcza na kontynencie europejskim, pracownicze pod-

światowej (Zob. np.: wyrok SN z 4.6.1952 r., C 1011/51, nie publikowany; wyrok SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64, «OSPİKA» 12/1965, poz. 253; wyrok SN z 22.1.1970 r., II PR 298/69, nie publikowane; wyrok SN z dnia 2.12.1975 r., I PRN 42/75, «Służba Pracownicza» 2/1976, s. 28; postanowienie SN z 22.11.1979 r., III PZ 7/79, wyrok SN z 7.10.1980 r., IV PRN 8/80, «PiZS» 6/1982, s. 54; wyrok SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, «OSNAPİUS» 13/1998, poz. 407; wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, «OSN» 20/1998, poz. 595; wyrok SN z 28.1.1998 r., II UKN 479/97, «OSNP» 1/1999, poz. 34; wyrok SN z 3.6.1998 r., I PKN 170/98, «OSN» 11/1999, poz. 369; wyrok SN z 4.12.1998 r., I PKN 484/98, «OSNP» 2/2000, poz. 62; wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, «OSNP» 4/2000, poz. 138; wyrok SN z 21.1.1999 r., I PKN 551/98, «OSNP» 5/2000, poz. 184; wyrok SN z 9.2.1999 r., I PKN 562/98, «OSNP» 6/2000, poz. 223; wyrok SN z 17.2.1999 r., I PKN 568/98, «OSNP» 6/2000, poz. 229; wyrok SN z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, «OSNP» 11/2000, , poz. 417; wyrok SN z 7.9.1999 r., I PKN 277/99, «OSNP» 1/2001, poz. 18; wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, «OSNP» 7/2001, poz. 214; wyrok SN z 12.5.2000 r., II UKN 538/99, «OSNP» 21/2001, poz. 651; wyrok SN z 5.12.2000 r., I PKN 127/00, «OSNP» 15/2002, poz. 356, wyrok SN z 9.1.2001 r., I PKN 872/00, «Lex» nr 537007; wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 256/00, «OSNP» 23/2002, poz. 564; wyrok SN z 14.3.2001 r., II UKN 268/00, «Lex» nr 551026; wyrok SN z 22.1.2002 r., II UKN 110/00, «Lex» nr 558308; wyrok SN z 4.4.2002 r., I PKN 776/00, «OSNP» 6/2004, poz. 94; wyrok NSA z 6.11.2002 r., I SA/Gd 2386/99, «Lex» nr 76387; wyrok SN z 9.9.2004 r., I PKN 659/03, «OSNP» 10/2005, poz. 139; wyrok SN z 25.11.2004 r., I PK 42/04, «OSNP» 14/2005, poz. 209; wyrok SN z 4.8.2005 r., II PK 357/04, «OSNP» 11-12/2006, poz. 178; wyrok SN z 25.11.2005 r., I UK 68/05, «Wokanda» 4/2006, s. 26; wyrok NSA z 20.12.2005 r., II FSK 114/05, «Lex» nr 194937; wyrok SN z 11.1.2006 r., II UK 51/05, «PiZS» 9/2006, s. 34; wyrok SN z 5.10.2006 r., I UK 324/06, «MoPr» 1/2008, s. 40; wyrok SN z 23.10.2006 r., I PK 110/06, «MoPr» 1/2007, s. 43; wyrok SN z 18.4.2007 r., I UK 361/06, «Lex» nr 898850; postanowienie SN z 11.10.2007 r., III UK 70/07, «OSNP» 23-24/2008, poz. 366; wyrok SN z 11.1.2008 r., I PK 182/07, «OSNP» 5-6/2009, poz. 60; wyrok SN z 13.11.2008 r., II UK 209/08, «Lex» nr 737389; wyrok SN z 2.2.2010 r., II PK 157/09, «OSNP» 13-14/2011, , poz. 179; wyrok SN z 1.6.2010 r., II UK 34/10, «Lex» nr 619639; wyrok NSA z 27.7.2010 r., I GSK 1005/09, «Lex» nr 694334; wyrok SN z 12.5.2011 r., II UK 20/11, «OSP» 5/2012, poz. 53; wyrok SA we Wrocławiu z 3.4.2012 r., III AUa 1627/11, «Lex» nr 1163474).

porządkowanie uważa się za fundamentalny (kluczowy) element stosunku pracy⁴.

Jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w obszarze czasu świadczenia pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., pracodawca ma zagwarantowane uprawnienia w zakresie wyznaczania pracownikowi czasu świadczenia pracy. Mają one istotne znaczenie z punktu widzenia efektywności procesu pracy oraz wpływają na ograniczenie ryzyka pracodawcy w kontekście nieprzydatności pracy postawionej do jego dyspozycji przez pracownika.

2. POJĘCIE CZASU PRACY – POZOSTAWANIE W DYSPOZYCJI PRACODAWCY

Z punktu widzenia definicji czasu pracy, kluczowe znaczenie należy przypisać pojęciu „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”⁵.

⁴ Zob. *The employment relationship, An annotated guide to ILO Recommendation No.198*, Geneva 2008, s. 29. Por. też A. SUPIOT, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Międzynarodowe Stowarzyszenie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 143.

⁵ Od tego pojęcia trzeba odróżnić termin „dyspozycyjność pracownika”. W literaturze przedmiotu takie znaczenie przypisuje się uprawnieniom pracodawcy do jednostronnych zmian istotnych elementów treści stosunku pracy (rodzaju, miejsca i czasu pracy), wiążących dla pracownika. Dyspozycyjność pracownika w tym ujęciu najczęściej nie jest utożsamiana z pracowniczym podporządkowaniem, choć jest z nim blisko związana. O ile podporządkowanie wiąże się z uprawnieniami pracodawcy do konkretyzacji obowiązków pracownika, w ramach treści zobowiązania wynikającej z umowy o pracę, o tyle dyspozycyjność dotyczy jednostronnych decyzji podmiotu zatrudniającego wykraczających poza tę treść, zmieniających przejściowo umówione warunki pracy, najczęściej w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy. Na temat różnic pomiędzy dyspozycyjnością a podporządkowaniem zob. szerzej J.R. STRUGAŁA, *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, «RPEiS» 1/1977, s. 28-30. Por. też m. in.: TENZE, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad Kodeksem pracy, Seria Prawo nr 71*, pod red. W. JAŚKIEWICZA, Poznań 1975, s. 178; Z. SYPNIEWSKI, *Obowiązki pracowników podlegających przepisom szczególnym*, «RPEiS» 1/1977, s. 79; A. CHOBOT, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, [w:] *Studia nad Kodeksem pracy...*, s. 121 i n.; W. JAŚKIEWICZ, [w:] W. JAŚKIEWICZ, Cz. JACKOWIAK, W. PIOTROWSKI, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 148-149; T. ZIELIŃSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, pod

Zgodnie z art. 128 § 1 k.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy⁶. Oznacza to, iż do czasu pracy zalicza się zarówno czas, w którym pracownik faktycznie wykonuje pracę⁷, jak również okresy nie świadczenia pracy, w których pracownik zachowuje faktyczną gotowość do jej wykonywania⁸ w miejscu pracy określonym w umowie lub w innym

red. T. ZIELIŃSKIEGO, Warszawa 2003, s. 232-233. Osobiście skłaniam się jednak do poglądu, iż dyspozycyjność pracownika w powyższym rozumieniu, zwłaszcza w umownym stosunku pracy, stanowi jeden z elementów pracowniczego podporządkowania. Za takim ujęciem opowiadają się m. in.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 102 i n.; U. TORBUS, *op. cit.*, s. 146. Por. też Z. KUBOT, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 31-32.

⁶ Poza okresem pozostawania w dyspozycji pracodawcy, do czasu pracy wlicza się także niektóre przerwy w pracy, o ile przewiduje to *expressis verbis* konkretny przepis prawa. Zob. np.: przerwa na wypoczynek (art. 134 k.p.); przerwa w skróconym czasie pracy (art. 145 k.p.); przerwa na karmienie (art. 187 k.p.); przerwa dla pracowników młodocianych (art. 202 k.p.); przerwa dla pracowników niepełnosprawnych (art. 17 ustawy z 27.8.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – t.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.).

⁷ Dotyczy to również sytuacji, w których pracownik świadczy pracę z własnej inicjatywy, nawet bez wiedzy i zgody pracodawcy, jeśli realizowane przez pracownika zadania były wykonywane w interesie i dla dobra podmiotu zatrudniającego, np. w związku z usuwaniem awarii. Tak np. M.T. ROMER, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, «PP» 9/1998, s. 4; A. SOBczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 116-117.

⁸ Gotowość do pracy może, lecz nie musi, oznaczać pozostawania w dyspozycji pracodawcy. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż dyspozycyjność pracownika jest terminem węższym niż pojęcie gotowości do pracy. W tym drugim ujęciu mieszczą się także niektóre przypadki samego zgłoszenia się do pracy. Zob. szerzej S. DRICZINSKI, *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin 2002, s. 60. Por. też A. JÓZEFOWICZ, *Świadczenie pracy i jej wykonywanie*, «Nowe Prawo» 4/1977, s. 538. Ponadto gotowość do pracy nie wyklucza możliwości świadczenia pracy u innego pracodawcy. Zob. np.: wyrok SN z 2.9.2003 r., I PK 345/02, «OSNP» 18/2004, poz. 308; wyrok SN z 4.12.2003 r., I PK 109/03, «OSNP» 21/2004, poz. 367; wyrok SN z 11.1.2006 r., II PK 111/05, «OSNP» 23-24/2006, poz. 347.

miejscu wskazanym przez pracodawcę⁹. Zgodnie z uchwałą SN z dnia 18 marca 1998 r., okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy; kończy zaś z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych)¹⁰. W literaturze

⁹ Zob. np.: A. KIJOWSKI, *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 54; W. MASEWICZ, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. JOŃCZYKA, Warszawa 1977, s. 506; J. PACHO, *Zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1986, s. 7; J. STRUSIŃSKA-ŻUKOWSKA, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, «PP» 9/2000, s. 3 i n. Należy jednak pamiętać, iż nie każdy okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy zaliczany jest do czasu pracy. Przykładowo, dotyczy to dyżuru pracowniczego. Zgodnie z art. 151⁵k.p., 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, jednak czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik faktycznie nie wykonywał pracy. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy ponad ustalone normy czasu pracy. Okres ten – choć może to budzić pewne wątpliwości – nie jest kwalifikowany jako praca w godzinach nadliczbowych, jeżeli pracownik nie świadczył faktycznie pracy. Tak np.: A. JÓZEFOWICZ, *Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1982, s. 27; M. NAŁĘCZ, *Czas pracy w delegacji służbowej*, «Monitor Prawniczy» 6/2000, s. 406; TENŻE, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. MUSZAŁSKIEGO, Warszawa 2007, s. 652; J. STRUSIŃSKA-ŻUKOWSKA, *Praca w godzinach nadliczbowych*, «PP» 10/2000, s. 4; S. SAMOL, *Prawna problematyka pracowniczej podróży służbowej*, Toruń 2002, s. 94; R. BESSARABA, A. RÓŻAŃSKA, *Czas pracy*, Warszawa 2002, s. 67; wyrok SN z 20.5.1998 r., I PKN 143/98, «OSNP» 12/1999, poz. 389. Odmiennie m. in.: T. LISZCZ, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 361; K. RĄCZKA, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, «PiZS» 1/2004, s. 13-14; T. NYCZ, *Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*, «PiZS» 7-8/2000, s. 36 i n.; TENŻE, *Wybrane problemy czasu pracy – artykuł polemiczny*, «MoPr» 7/2004, s. 187-188; A. MAREK, *Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy*, «Monitor Prawniczy» 19/2004, s. 911; E. SZEMPLIŃSKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. ZIELIŃSKIEGO, Warszawa 2000, s. 711; A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 163 i n.; B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 12-13; M. CZERNIAK, *Praca w godzinach nadliczbowych w doktrynie, orzecznictwie i w praktyce*, «MPP» 9/2009, s. 461.

¹⁰ III ZP 20/97, «OSNP» 21/1998, poz. 619.

przedmiotu powszechnie przyjmuje się, iż pracownik, który nie świadczy pracy pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy znajduje się w odpowiednim stanie psychofizycznym umożliwiającym realizowanie powierzonych zadań (element obiektywny), mając przy tym zamiar świadczenia pracy (element subiektywny) oraz rzeczywistą możliwość jej wykonywania¹¹. Zdaniem B. Bury, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy należy utożsamiać z faktyczną „gotowością pracownika do pracy, na którą składa się jego fizyczna obecność (pozostawanie pod bezpośrednim wpływem pracodawcy, jak również utrzymywanie choćby pośredniego, kontaktu z przełożonym w oczekiwaniu na jego wskazówki i dyrektywy) oraz zachowanie wyrażające zamiar i możliwość świadczenia pracy”¹².

Zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i orzecznictwie sądowym widoczna jest tendencja do uznawania stanu „pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy” w rozumieniu art. 128 k.p., za istotny element jego podporządkowania w procesie pracy podmiotowi zatrudniającemu. Zdaniem Z. Kubota, „podporządkowanie pracownika wyraża się w obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.)”¹³. Według T. Liszcz, „pozostawanie do dyspozycji pracodawcy znaczy, że w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy pracownik nie może decydować samodzielnie o miejscu swojego pobytu ani o sposobie wykorzystania tego czasu, który odstąpił pracodawcy wraz z udostępnieniem mu do wykorzystania (w celu

¹¹ Tak np. Ł. PISARCZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. L. FLORKA, Warszawa 2011, s. 649. Zob. też W. SANETRA, [w:] J. IWULSKI, W. SANETRA, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 485; wyrok SN z 11.4.2000 r., I PKN 586/99, «OSNP» 18/2001, poz. 556.

¹² B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 6-7. Por. też S. DRICZINSKI, *Elastyczność pojęcia czasu pracy...*, s. 52; A. SOBCZYK, *Zasady prawnej...*, s. 115. Według A. JÓZEFOWICZA, *Charakterystyka gotowości do pracy*, «NP» 26.7-8/1970, s. 1151, kolejnym elementem składającym się na stan pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest warunek spełnienia czynności wstępnych (przygotowawczych) niezbędnych do świadczenia danego rodzaju pracy.

¹³ Z. KUBOT, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy...*, s. 236. Podobnie L. MITRUS, *op. cit.*, s. 125.

wykonywania pracy określonego rodzaju) swojej zdolności do pracy («siły roboczej»). Przez ten czas pracownik pozostaje pod władzą pracodawcy, która przejawia się w szczególności w kierowaniu przez niego procesem wykonywania pracy¹⁴. Z kolei A. Sobczyk uważa, że „przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy należy rozumieć taki stan rzeczy, w którym pracownik wykonuje polecenia pracodawcy bądź wprawdzie poleceń takowych nie wykonuje, jednakże jest zdolny do ich wykonywania, oczekuje na nie i chce je wykonać”¹⁵. Zdaniem K. Rączki, dyspozycyjność pracownika, w rozumieniu art. 128 k.p., oznacza przede wszystkim jego pełną zdolność psychofizyczną i gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń pracodawcy, zgodnie z zasadą podporządkowania¹⁶. W uchwale z dnia 17 lipca 1975 r. SN stwierdził, iż „czas pracy” wąsko pojmowany, jako wykonywanie podstawowych funkcji pracownika, nie stanowi pod rządem kodeksu pracy jedynego i wystarczającego kryterium określenia zasięgu podporządkowania pracownika kierownictwu zakładu pracy. Określenia zakresu podporządkowania pracowniczego nie można zacieśniać do bezpośredniego wykonywania jego zadań pracowniczych. Ich realizacja jest jednym z podstawowych, lecz nie wyłącznym składnikiem stosunku pracy. Podporządkowanie pracownicze w aspekcie czasu – zdaniem SN – „(...) obejmuje zachowanie się niezbędne do realizacji zadań leżących u podstaw stosunku pracy. Występuje ono najsilniej

¹⁴ T. LISZCZ, *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy...*, s. 115. Autorka ta słusznie zauważa, iż efektywne oddanie się przez pracownika do dyspozycji pracodawcy wymaga od niego również samoograniczenia się w czasie wolnym od pracy. Pracownik nie może bowiem wtedy oddalić się nadmiernie od miejsca wykonywania pracy czy też spożywać substancji o przedłużonym działaniu istotnie obniżających sprawność psychofizyczną organizmu (np. alkoholu) – *Ibidem*, s. 116. Por. też T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć...*, s. 152-153.

¹⁵ A. SOB CZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. B. WAGNER, Gdańsk 2004, s. 499. Por. też: TENŻE, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 114; A. CHOBOT, *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, Poznań 2003, s. 61-62.

¹⁶ K. RĄCZKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RĄCZKOWSKI, Warszawa 2009-2010, s. 641. Zob. też A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *op. cit.*, s. 639. Por. wyrok SN z 11.4.2000 r., I PKN 586/99, «OSNP» 18/2001, poz. 556.

w okresie bezpośredniego wykonywania w ramach tych zadań funkcji wyznaczonej pracownikowi zgodnie z umową o pracę; występuje także - poza czasem poświęconym na wykonywanie tej funkcji - w stanie gotowości do jej spełniania, czyli gotowości do pracy nie tylko w normalnym, nominalnym czasie pracy (art. 129 k.p.), lecz także w okresie przekraczającym ten czas, np. w godzinach nadliczbowych. Pracownik jest więc uzależniony od kierownika zakładu pracy w szerszych ramach czasowych w okresie pozostawania w ramach umowy o pracę do dyspozycji kierownika zakładu pracy (art. 128 k.p.)¹⁷. Zdaniem SN, to właśnie dyspozycyjność świadczy o tym, że zatrudnienie było realizowane w oparciu o stosunek pracy, nie zaś na podstawie umowy cywilnoprawnej¹⁸.

3. ISTOTA PODPORZĄDKOWANIA CO DO CZASU PRACY

W doktrynie prawa pracy i judykaturze podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie czasu pracy utożsamiane jest przede wszystkim z jego podległością w zakresie organizacji czasu pracy obowiązującej w danym zakładzie pracy. Według Z. Kubota, „przejawem podporządkowania pracownika jest obowiązek świadczenia pracy w określonym wymiarze i rozkładzie, czyli obowiązek pozostawania do dyspozycji pracodawcy”¹⁹. Z kolei J. Piątkowski za element podporządkowania uznaje, w szczególności, podległość pracownika co do wykorzystania czasu pracy przeznaczonego na wykonanie pracy

¹⁷ I PZP 9/75, «OSNC» 3/1976, poz. 45.

¹⁸ Tak w wyroku SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, «OSNP» 13/1998, poz. 407. W tej kwestii można także spotkać odmienne stanowisko, w ramach którego SN odróżnia podporządkowanie pracownika od stanu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem SN z 25.11.2005 r. (I UK 68/05, «Wokanda» 4/2006, s. 26), cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

¹⁹ Z. KUBOTA, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy...*, s. 247. Podobnie T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć...*, s. 148-150.

oraz podległość w zakresie konieczności ewidencjonowania czasu pracy w sposób charakterystyczny dla zobowiązania pracowniczego, do której zalicza przestrzeganie godzin rozpoczynania i kończenia pracy, ustalonych przerw w procesie pracy oraz obowiązek usprawiedliwiania nieobecności w pracy zgodnie ze sposobem przyjętym u danego pracodawcy²⁰. Oznacza to, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie czasu pracy silnie związane jest z wynikającym z art. 100 § 2 pkt 1 k.p. obowiązkiem pracownika przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Polega on na respektowaniu obowiązujących pracownika norm czasu pracy oraz określonego u pracodawcy wymiaru i rozkładu czasu pracy²¹. Zdaniem W. Masewicza, stosowanie się do powyższego obowiązku oznacza „punktualne stawienie się do pracy w ustalonym miejscu i czasie, zakaz opuszczenia ustalonego miejsca pracy w czasie godzin pracy bez zgody lub powiadomienia upoważnionego przełożonego, stosowanie się do ustalonych przerw w pracy, zakaz wcześniejszego opuszczania zakładu przed czasem określającym koniec pracy oraz stosowanie się do normatywów czasu pracy (...)”²².

Przedstawione powyżej ujęcie podporządkowania pracownika w zakresie czasu pracy znacznie wykracza poza obszar uprawnień kierowniczych pracodawcy dotyczących kształtowania czasu pracy w danym zakładzie pracy. Wynika to z faktu, iż organizacja czasu pracy (obowiązujące u danego pracodawcy systemy i rozkłady czasu pracy²³) najczęściej ustalana jest w układzie zbiorowym pracy lub re-

²⁰ J. PIĄTKOWSKI, *op. cit.*, s. 39-40. Podobnie SN w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 293/98, «OSNP» 18/1999, poz. 582. Por. też A. CHOBOT, *Obowiązki pracownicze...*, s. 120.

²¹ Na temat obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy zob. szerzej M.B. RYCAK, *Pracowniczy obowiązek przestrzegania czasu pracy*, «MoPr» 6/2009, s. 291 i n.

²² W. MASEWICZ, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 372.

²³ Rozkład czasu pracy zawiera w szczególności określenie: dni pracy, wymiaru czasu pracy w poszczególnych dniach, godzin jej rozpoczęcia i zakończenia przy uwzględnieniu zmianowego charakteru pracy, zasad przesuwania zmian oraz przerw wliczanych lub niewliczanych do czasu pracy. Zob. np. K. RĄCZKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 661.

gulinie pracy (art. 150 § 1 k.p.)²⁴, a zatem przy ograniczonym wpływie pracodawcy, który musi tu współpracować z działającymi u niego organizacjami związkowymi²⁵. Słusznie wskazuje się, że o ile kształtowanie ogólnych ram świadczenia pracy (w tym także czasowych) często wymaga współpracy z partnerami społecznymi, o tyle bieżąca organizacja czasu pracy, w tym również jej zmiany, mieści się zasadniczo w sferze uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego²⁶. Pracodawca musi mieć, przynajmniej w ograniczonym zakresie, zagwarantowaną możliwość wpływu na czasowe ramy świadczenia pracy, dostosowując je do swych potrzeb oraz aktualnej koniunktury istniejącej w obrocie gospodarczym, dzięki czemu wzmacnia się efektywność procesu pracy oraz łagodzi ryzyko niewykorzystania potencjału pracy dostępnego w danej chwili²⁷. Potwierdzeniem tego

²⁴ Jedynie wyjątkowo, gdy u danego pracodawcy nie obowiązuje układ zbiorowy pracy i nie ma regulaminu pracy z uwagi na zatrudnianie mniej niż 20 pracowników, podmiot zatrudniający może jednostronnie ustalić obowiązującą u niego organizację czasu pracy, bez konieczności współdziałania ze związkami zawodowymi, w drodze stosownego obwieszczenia, które w literaturze przedmiotu traktowane jest jako rodzaj polecenia pracodawcy. Zob. np.: A. DUBOWIK, *Regulamin pracy po nowelizacji kodeksu pracy. Sytuacja pracodawców niezobowiązanych do ustalania regulaminów*, «PiZS» 3/2004, s. 12-13; Ł. PISARCZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 719-720.

²⁵ Zawarcie układu zbiorowego pracy zawsze wymaga udziału związków zawodowych, natomiast – zgodnie z art. 104² § 1 k.p. – regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W przypadku systemu skróconego tygodnia pracy oraz systemu pracy weekendowej, ich zastosowanie do pracowników następuje na podstawie umowy o pracę, na pisemny wniosek pracownika (art. 150 § 3 k.p.). Niekiedy przyjmuje się dopuszczalność ustalenia organizacji pracy, w tym systemu i rozkładu czasu pracy, w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, albo w drodze odrębnego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem. Por. wyrok SN z 17.7.2009 r., BP 6/09, «OSNP» 5-6/2011, poz. 72. Takie stanowisko spotkało się jednak z krytyczną oceną w doktrynie prawa pracy. Wprowadzanie systemów czasu pracy w trybie indywidualnym rodzi bowiem ryzyko pozbawienia pracowników ochrony, jaką gwarantuje art. 150 § 1 k.p. Tak np. Ł. PISARCZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 720.

²⁶ Por. H. PAOLI-PELVEY, *Working Time*, [w:] *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer 1993, s. 410.

²⁷ Zob. Ł. PISARCZYK, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 63-68; A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 102.

jest art. 22 k.p., który w § 1 zapewnia pracodawcy, w ramach jego uprawnień kierowniczych, prawo do wyznaczania pracownikowi czasu pracy. W powszechnej opinii, ta kompetencja pracodawcy podlega ograniczeniom aktów (takich, jak choćby układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy), które wyznaczają – na poziomie konkretnego zakładu pracy – ogólne ramy organizacji czasu pracy²⁸.

Przechodząc do szczegółowej analizy uprawnień kierowniczych pracodawcy w aspekcie czasu pracy należy zauważyć, iż podmiot zatrudniający nie ma żadnego wpływu na długość norm czasu pracy²⁹. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że normą czasu pracy jest maksymalny dopuszczalny czas pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy w obrębie doby pracowniczej oraz tygodnia pracy³⁰. Wyróżnia się trzy rodzaje norm³¹, a mianowicie podstawowe³², przedłużone³³ oraz skrócone normy czasu pracy³⁴. Ponieważ wszystkie wy-

²⁸ Tak np. T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć...*, s. 146. Por. też M. GERSDORF, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, «PiZS» 10/2002, s. 20.

²⁹ Tak M. SKĄPSKI, *op. cit.*, s. 36.

³⁰ Z uwagi na brak ustawowej definicji normy czasu pracy konkretyzacja tego terminu nastęrcza sporych trudności w doktrynie prawa pracy. Zob. szerzej m. in.: M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, s. 41 i n.; A. SOBCZYK, *Zasady prawnej...*, s. 151-152; Ł. PISARCZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 661 i n. Por. też: C. PRZYMUSIŃSKI, *Pojęcie normy czasu pracy kodeksie pracy*, «PUG» 1/1975, s. 5 i n.; K. RĄCZKA, *Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, «PiZS» 3/2004, s. 24-25.

³¹ Por. M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy...*, s. 51.

³² Zgodnie z art. 129 § 1 k.p., jest to 8-godzinna norma dobową, przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa oraz przeciętnie pięciodniowa tygodniowa norma czasu pracy. Por. uchwałę SN z 14.11.2001 r., III ZP 20/01 «OSNP» 6/2003, poz. 141.

³³ Są to normy przedłużone obowiązujące w systemach czasu pracy określonych w art. 135-138, 143 i 144 k.p.

³⁴ Są to normy wynikające z przepisów szczególnych, które odnoszą się do określonych kategorii pracowników. Np.: do pracowników młodocianych w wieku do lat 16 (art. 202 § 1 k.p.), czy do pracowników niepełnosprawnych (art. 15 ust. 2 ustawy z 27.8.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

mienione tu normy są konkretyzowane przepisami rangi ustawowej, pracodawca nie może ich jednostronnie modyfikować³⁵.

Istotnie ograniczone są także uprawnienia kierownicze pracodawcy w zakresie modyfikacji wymiaru czasu pracy³⁶. Wynika to z faktu, iż wymiar ten – zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. – jest ustalany przez strony w treści umowy o pracę i – co do zasady – może być zmieniony tylko za zgodą obu jej stron³⁷. Jedynie w wyjątkowych przypadkach pracodawca ma możliwość – na mocy jednostronnej decyzji – zlecić pracownikowi wykonywanie pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy, obligując go do pracy w godzinach nadliczbowych³⁸ (tzw. praca ponadwymiarowa)³⁹. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., praca w godzinach

³⁵ Z uwagi na fakt, iż wskazane tu normy mają charakter norm maksymalnych, zgodnie z art. 18 k.p., dopuszcza się możliwość ich zmiany na korzyść pracownika w treści umowy o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy.

³⁶ Przez wymiar czasu pracy należy rozumieć liczbę godzin, które pracownik zobowiązany jest przepracować w ciągu dnia i tygodnia roboczego. Zob. szerzej m. in.: M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy...*, s. 20 i n.; A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 152 i n. Por. też: W. MASEWICZ, *Czas pracy. Zagadnienia prawne organizacji pracy*, Warszawa 1977, s. 51; T. ZIELIŃSKI, *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. II: Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 215; J. PACHO, *Czas pracy. Zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1986, s. 13.

³⁷ Strony ustalając w umowie o pracę wymiar czasu pracy ograniczone są określonymi przez ustawodawcę maksymalnymi normami czasu pracy (normą dobową i tygodniową).

³⁸ Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana przez pracownika ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych budzi liczne kontrowersje w doktrynie prawa pracy. Zob. np.: M. GERSDORF, *O pojęciu pracy w godzinach nadliczbowych polemicznie*, «PiZS» 3/2004, s. 22-23; K. RĄCZKA, *Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych...*, s. 24 i n.; A. SOB CZYK, *Do dyskusji o pracy w nadgodzinach*, «PiZS» 8/2004, s. 37-38. Por. też: B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 3 i n.; M. CZERNIAK, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 461 i n.

³⁹ Praca w godzinach nadliczbowych powszechnie traktowana jest jako obowiązek pracownika wynikający z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Oznacza to, iż pracownik nie tylko musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy w ustalonym wymiarze czasu pracy, ale także – na zasadach określonych w art. 151 k.p. – w godzinach

nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w sytuacji zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. W pierwszym przypadku chodzi o akcję ratowniczą prowadzoną w sytuacjach bezpośrednich zagrożeń dóbr prawnych określonych w art. 151 § 1 pkt 1 k.p. Tutaj o potrzebie pracy nadliczbowej oraz czasie jej trwania decyduje pracodawca (przełożony uprawniony do reprezentowania jego interesów), a praca tego rodzaju nie jest ograniczona żadnymi limitami dobowymi czy rocznymi. Powszechnie przyjmuje się, że pracodawca może tu powierzyć pracownikowi wykonywanie innego rodzaju pracy niż wynikająca z umowy o pracę, o ile mieści się ona w granicach możliwości konkretnego pracownika i nie zagraża jego życiu lub zdrowiu⁴⁰. Z kolei w drugiej sytuacji, zwrot „szczególne potrzeby pracodawcy” należy interpretować bardzo wąsko⁴¹. Chodzi o potrzeby specjalne, nadzwyczajne, wyjątkowe, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z realizowaną działalnością, najczęściej trudne do przewidzenia, a jednocześnie mające bezpośredni i istotny wpływ na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy⁴². W przypadku

przekraczających ten wymiar. Na to, że praca w godzinach nadliczbowych zaliczana jest do obowiązków pracowniczych wskazują m. in.: W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 217; K. RĄCZKA, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy...*, s. 17; B. BURY, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, «PiZS» 7/2005, s. 8-9; TAŻ, *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007, s. 70 i n.; M.B. RYCAK, [w:] *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne*, pod red. H. STRZEMIŃSKIEJ, Warszawa 2008, s. 218. Por. też H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 187 i n.

⁴⁰ Zob. szerzej B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 62-66; TAŻ, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, «PiZS» 7/2005, s. 10; M.B. RYCAK, [w:] *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej...*, s. 217-218.

⁴¹ Zob. szerzej: B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 66-69; Ł. PISAR-CZYK, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 737.

⁴² Odmienne K. RĄCZKA, *Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej*, «PiZS» 7/1996, s. 50, który uznał, iż szczególne potrzeby pracodawcy zachodzą również wtedy, gdy do realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwy-

zaistnienia „szczególnych potrzeb pracodawcy”, praca nadliczbowa jest ograniczona limitami dobowymi i rocznymi, a pracodawca może tu powierzyć pracownikowi jedynie wykonywanie czynności mieszczących się w rodzaju pracy wynikającym z umowy o pracę⁴³.

Poza wskazanymi wyżej ograniczeniami (konieczność akcji ratowniczej, szczególne potrzeby pracodawcy), podmiot zatrudniający, korzystając z uprawnień kierowniczych dotyczących zlecenia pracownikom pracy ponadwymiarowej, musi stosować się także do innych regulacji ustawowych limitujących dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, należy tu wskazać na przepisy przewidujące zakazy pracy w godzinach nadliczbowych dla konkretnych kategorii pracowników⁴⁴, wprowadzające limity pracy nadliczbowej⁴⁵,

miarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały konkretnej osoby.

⁴³ Tak np.: A. KLIŃSKI, *Glosa do uchwały SN z 17.2.1978 r.*, I PZP 2/78, «OSP-*KA*» 4/1979, poz. 66, s. 133; B. BURY, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 9; TAŻ, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 68-69; K. RĄCZKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 691-692; W. GUJSKI, *Praca w godzinach nadliczbowych*, «PP» 6/1995, s. 15; R. BESSARABA, A. RÓŻAŃSKA, *op. cit.*, s. 68. W doktrynie i orzecznictwie można jednak spotkać także przeciwny pogląd, z którym nie do końca się zgadzam, iż w przypadku wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy, może on zlecić pracownikowi pracę wykraczającą poza umówiony rodzaj. Tak np.: A. KRAJEWSKI, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pracownicze*, Warszawa 1994, s. 23; M.T. ROMER, *Praca w godzinach nadliczbowych*, «PP» 11/1998, s. 4. Por. też wyrok SN z 1.8.1990 r., I PRN 7/90, «Gazeta Prawna» 162/2004, s. 7.

⁴⁴ Bezwzględny zakaz pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy: kobiet w okresie ciąży (art. 178 § 1 k.p.); pracowników młodocianych (art. 203 § 1 k.p.); pracowników niepełnosprawnych (art. 15 ust. 3 ustawy z 27.8.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych); pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia – tylko ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 2 k.p.) oraz pracowników legitymujących się zaświadczeniem lekarskim o niemożności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z kolei względny zakaz pracy w godzinach nadliczbowych obejmuje pracowników opiekujących się dziećmi do lat 4 (art. 178 § 2 k.p.).

⁴⁵ Chodzi tu o roczny limit pracy nadliczbowej, w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, wynoszący 150 godzin dla konkretnego pracownika, który może być podwyższany w drodze układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo

czy ustanawiające gwarantowane pracownikom okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego⁴⁶. Jednostronne zlecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych – w sytuacjach opisanych powyżej – dokonywane jest w drodze polecenia pracodawcy, które dla swej skuteczności nie wymaga formy pisemnej i może być wydane w jakikolwiek sposób, poprzez każde zachowanie się przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę⁴⁷. Polecenie to może także wzywać pracownika – z uwagi na konieczności prowadzenia akcji ratowniczej bądź szczególne potrzeby podmiotu zatrudniającego – do pracy w dniu, który dla niego jest wolny od pracy, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Tego rodzaju uprawnienie kierownicze pracodawcy zostało przewidziane w art. 151³ k.p. Zgodnie z jego treścią, pracownikowi, który ze względu na konieczności prowadzenia akcji ratowniczej bądź szczególne potrzeby podmiotu zatrudniającego, wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym⁴⁸.

w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 151 § 3 i 4 k.p.). Ponadto należy też zauważyć maksymalny tygodniowy limit czasu pracy, który łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 k.p.). Zob. szerzej B. BURY, *Praca w godzinach nadliczbowych*, s. 98 i n.

⁴⁶ Chodzi tu o nieprzerwany odpoczynek dobowy, który przysługuje pracownikowi w wymiarze co najmniej 11 godzin (art. 132 k.p.) oraz nieprzerwany odpoczynek tygodniowy, w wymiarze co najmniej 35 godzin, obejmujących co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 133 k.p.).

⁴⁷ Zob. szerzej B. BURY, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 9-10; TEJŻE, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 79-80; K. RĄCZKA, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy...*, s. 17. Por. też: wyrok SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, «OSNC» 10/1976, poz. 223; wyrok SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, «Lex» nr 14466; wyrok SA w Katowicach z 16.2.1996 r., III Apr 64/95, «OSA» 2/1998, poz. 4; wyrok SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, «OSNP» 10/1999, poz. 343; wyrok SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, «OSNP» 22/2001, poz. 662; wyrok SN z 7.2.2001 r., I PKN 244/00, «OSNP» 21/2002, poz. 520.

⁴⁸ Na temat zlecenia pracownikowi przez pracodawcę pracy w dni dla niego wolne od pracy i problemów, jakie wiąże się z rekompensatą za tego typu pracę zob. sze-

Kolejnym przypadkiem kiedy to pracodawca może – na mocy jednostronnej decyzji – zlecić wykonywanie pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy, jest polecenie pracy ponadwymiarowej wydane pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 151 § 5 k.p., strony ustalają w umowie dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych⁴⁹. Pracodawca powierzając w tym trybie pracownikowi pracę ponadwymiarową korzysta ze swoich uprawnień kierowniczych i nie podlega w tym zakresie ograniczeniom charakterystycznym dla pracy w godzinach nadliczbowych (brak przesłanek dopuszczalności, limitów oraz ograniczeń podmiotowych)⁵⁰.

Jednostronna zmiana – na drodze decyzji kierowniczej pracodawcy – ustalonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy może nastąpić jeszcze w dwóch przewidzianych prawem sytuacjach. Pierwsza dotyczy polecenia wyjazdu służbowego, druga zaś wiąże się z wyznacze-

izej m. in.: M. GERSDORF, *Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy*, «PiZS» 10/2004, s. 25 i n.; A. SOBczyk, *Kilka uwag na tle nowelizacji czasu pracy*, «PiZS» 12/2003, s. 24.

⁴⁹ Przy czym przedział czasu pomiędzy niepełnym wymiarem ustalonym w umowie o pracę a pełnym wymiarem wynikającym z zastosowania norm czasu pracy, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, a jedynie tzw. pracą ponadwymiarową. Zob. szerzej: K. RAĆZKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 695-696; P. WĄŻ, *Problem pracy ponad niepełny wymiar wynikający z umowy o pracę*, «MoPr» 11/2009, s. 565 i n.

⁵⁰ W literaturze przedmiotu przyjmuje się jednak, iż pracodawca nie może stale zlecać pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonywania pracy ponad wymiar ustalony w umowie o pracę. Zdaniem P. WĄŻA, *op. cit.*, s. 568, polecenie pracodawcy świadczenia pracy ponadwymiarowej powinno być uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, które mają charakter nadzwyczajny, wyjątkowy i niecodzienny. Por. też A. TOMANEK, *Jednostronne kształtowanie czasu pracy przez pracodawcę. Referat przygotowany na konferencję nt. „Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości, granice”*, Wrocław 15-16 października 2011 r., s. 2 (maszynopis); E. SZEMPLIŃSKA, *Praca nadliczbowa pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Konsultacje i wyjaśnienia*, «PiZS» 5/2005, s. 42.

niem dyżuru, który – ze swej istoty – realizowany jest poza normalnymi godzinami pracy. Gdy chodzi o podróż służbową, zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p., polega ona na wykonywaniu zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego⁵¹. W wyniku polecenia wyjazdu służbowego modyfikacji podlega nie tylko miejsce świadczenia pracy, ale bardzo często wiąże się to z koniecznością wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Powszechnie przyjmuje się, że do czasu pracy wlicza się zarówno faktyczny czas wykonywania czynności będących celem podróży służbowej oraz – na zasadzie wyjątku⁵² – czas podróży pracownika do miejsca oddelegowania i z powrotem, o ile pokrywa się on z godzinami jego pracy wynikającymi z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy w stałym miejscu pracy bądź jeśli w czasie tym pracownik wykonywał zadania powierzone mu przez pracodawcę⁵³.

Drugą sytuacją, w której podmiot zatrudniający – na mocy jednostronnej decyzji – wpływa na wydłużenie wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę jest dyżur pracowniczy. Zgodnie z art. 151⁵ § 1 k.p., pracodawca może – na mocy polecenia – 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. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie

⁵¹ Zob. szerzej S. SAMOL, *op. cit.*, 2002.

⁵² Według T. NYCZA, *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia*, «PiZS» 3/1999, s. 5-6 do czasu pracy powinno się wliczać cały okres podróży służbowej, łącznie z czasem dojazdu do miejsca oddelegowania i z powrotem.

⁵³ Zob. np. M. NYCZ, *Czas pracy w delegacji służbowej*, «Monitor Prawniczy» 6/2000, s. 404 i n.; A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 127 i n.; K. RĄCZKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 643-644. Por też: uchwałę SN z 8.12.1976 r., I PZP 59/76, «OSP» 9/1977, poz. 150; wyrok SN z 4.7.1978 r., I PR 45/78, «OSNC» 1-2/1979, poz. 16; wyrok SN z 4.4.1979 r., I PRN 30/79, «OSNC» 10/1979, poz. 202; wyrok SN z 27.10.1981 r., I PR 85/81, «OSNC» 5-6/1982, poz. 76 z głosem A. CHOBOTA, «NP» 7-8/1983, s. 172 oraz z głosem W. MASEWICZA, «OSP i KA» 2/1983, poz. 43; wyrok SN z 21.9.1982 r., I PR 85/82, «Lex» nr 523777; wyrok SN z 23.6.2005 r., II PK 265/04, «OSNP» 5-5/2006, , poz. 76.

wykonywał faktycznie pracy (art. 151⁵ § 2 k.p.)⁵⁴. Ponieważ polecenie dyżuru najczęściej powoduje konieczność świadczenia pracy przez pracownika w godzinach nadliczbowych, należy przyjąć, że podmiot zatrudniający, wyznaczając dyżur, musi stosować się do ograniczeń w zakresie dopuszczalności pracy nadliczbowej, o których była mowa powyżej. W szczególności, zlecenie pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę winno być uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, a – zgodnie z art. 151⁵ § 2 k.p. – czas pełnienia dyżuru przez pracownika nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego⁵⁵.

Analizując kompetencje dyrektywne pracodawcy w aspekcie czasu pracy należy stwierdzić, iż ma on ograniczone możliwości w przedmiocie ustalania obowiązujących u niego w zakładzie systemów czasu pracy⁵⁶. Zdaniem A. Tomanka, przepisy Kodeksu pracy nie dają pod-

⁵⁴ Z zupełnie inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku dyżuru medycznego, który od 1 stycznia 2008 r. (na mocy ustawy z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym – Dz.U. Nr 176, poz. 1240) jest w całości wliczany do czasu pracy. Obecnie tę kwestię reguluje art. 95 ust. 3 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654 ze zm.). Na temat dyżurów medycznych zob. szerzej: Z. KUBOT, *Pojęcie dyżuru medycznego*, «PiZS» 4/2000, s. 13 i n.; TENŻE, *Dyżur medyczny a umowy cywilnoprawne z lekarzami – pracownikami zakładu opieki zdrowotnej*, «PiZS» 6/2000, s. 16 i n.; T. NYCH, *Dyżur medyczny i gotowość do udzielania świadczeń medycznych*, «PiZS» 10/2000, s. 27 i n.; TENŻE, *Praktyczne aspekty dyżuru medycznego*, «PiZS» 11/2000, s. 31 i n.; J. ONISZCZUK, *Problematyka dyżurów medycznych w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r.*, K. 12/2000, «PiZS» 1/2001, s. 25 i n.; H. LEWANDOWSKI, *Dyżur medyczny – uwagi na kanwie wyroku SN z 6.6.2006 r.*, «MoPr» 1/2008, s. 47 i n. Por. też wyrok SN z 6.6.2006 r., I PK 263/05, «MoPr» 9/2006, s. 489 z głosem M. RYCAK, *Rekompensata za czas pełnienia dyżurów w ośrodkach zdrowia*, «MoPr» 3/2008, s. 157 i n.

⁵⁵ A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 3, postuluje, aby na wzór niektórych uregulowań państw obcych, ustawodawca określił górny pułap ilości i (lub) długości dyżurów, które mogą być świadczone przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym.

⁵⁶ System czasu pracy to konstrukcja prawna wyznaczająca nominal i sposób organizacji czasu pracy. Jej elementami są przede wszystkim sposób określenia czasu pracy oraz norma dobow a i przeciętna tygodniowa norma czasu pracy. Elementami

staw do jednoznacznego stwierdzenia, że określenie systemu czasu pracy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy⁵⁷. W podobnym tonie wypowiada się M. Gersdorf, według której wyznaczenie pracownikowi przez podmiot zatrudniający czasu pracy, w rozumieniu art. 22 k.p., nie oznacza generalnego ustalenia „jakiego rodzaju systemy czasu pracy stosowane są u pracodawcy i w jakim z systemów pracownik pracuje”⁵⁸. Powyższe ograniczenie wynika z przyjętego przez ustawodawcę sposobu wprowadzania systemów czasu pracy w danym zakładzie pracy⁵⁹. Zgodnie z art. 150 § 1 k.p., podstawowym źródłem kształtowania systemów czasu pracy jest układ zbiorowy pracy⁶⁰, który zawsze wymaga porozumienia z organizacjami związkowymi oraz regulamin pracy uchwalany – co do zasady – przy współudziale tych organizacji (art. 104² k.p.)⁶¹. Jedynie u pracodawców nie objętych układem zbiorowym pracy oraz tych, którzy nie mają obowiązku ustalania regulaminu pracy (zatrudniających mniej

uzupełniającymi tej konstrukcji są: okresy rozliczeniowe, dopuszczalność stosowania przerwy w pracy nie wliczanej do czasu pracy oraz z góry założona praca w niedziele i święta. Ustawodawca wyróżnia następujące systemy czasu pracy: podstawowy czas pracy (art. 129 k.p.); równoważny czas pracy (art. 135-137 k.p.); czas pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.); przerywany czas pracy (art. 139 k.p.); zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.); system skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.); system pracy weekendowej (art. 144 k.p.); skrócony czas pracy (art. 145 k.p.). Zob. szerzej: K. RĄCZKA, *Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, «PiZS» 2/2004, s. 15 i n.; M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy...*, s. 60 i n.; A. SOBczyk, *Zasady prawnej...*, s. 158-159.

⁵⁷ A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 1.

⁵⁸ M. GERSDORF, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 101-102.

⁵⁹ Zob. szerzej K. RĄCZKA, *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy na gruncie kodeksu pracy*, «PiZS» 4/2004, s. 30 i n.

⁶⁰ Zgodnie z art. 139 § 3 k.p., układ zbiorowy pracy stanowi jedyne źródło wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy. Tylko wyjątkowo, 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 (art. 139 § 4 k.p.).

⁶¹ Zdaniem A. TOMANKA, *op. cit.*, s. 1, pracodawca powinien zachować uprawnienie do jednostronnego unormowania systemu czasu pracy, a także okresów rozliczeniowych, do czasu wypracowania konsensusu z przedstawicielstwem związkowym.

niż 20 pracowników), system czasu pracy może być ustanawiany na mocy obwieszczenia, które traktowane jest jako jednostronny sformalizowany akt ogólnego kierownictwa pracodawcy (rodzaj polecenia)⁶². Z kolei system skróconego tygodnia pracy oraz system pracy weekendowej można wprowadzać jedynie w drodze umowy o pracę (art. 150 § 3 k.p.), co wyłącza kompetencję pracodawcy do dyrektywnego ich kształtowania na poziomie konkretnego zakładu pracy.

Także w odniesieniu do rozkładu czasu pracy, kompetencje kierownicze pracodawcy nie mają charakteru absolutnego⁶³, a ich zakres zależy od tego, jaki rozkład mamy na myśli⁶⁴. Ograniczone uprawnienia dyrektywne przysługują podmiotowi zatrudniającemu w odniesieniu do ustalania zakładowego (ogólnego, grupowego) rozkładu czasu pracy⁶⁵, który dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, poszczególnych grup pracowników, czy też pracowników zatrudnionych w konkretnych jednostkach organizacyjnych należących do pracodawcy, bądź wykonujących u niego prace określonego rodzaju⁶⁶. Tutaj sytuacja pracodawcy kształtuje się podobnie, jak w przypadku ustalania systemów czasu pracy. Zgodnie z art. 150 § 1 k.p., zasadniczym źródłem precyzowania zakładowego rozkładu czasu pracy jest układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy, co wy-

⁶² Tak A. DUBOWIK, *Regulamin pracy po nowelizacji kodeksu pracy...*, s. 12.

⁶³ Na temat uprawnień kierowniczych pracodawcy w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy zob. szerzej H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 161 i n.

⁶⁴ Por. A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 1-2.

⁶⁵ Przez rozkład czasu pracy należy rozumieć zagospodarowanie nominału czasu pracy wynikającego z konkretnego systemu czasu pracy, z uwzględnieniem dopuszczonych w jego ramach maksymalnych norm czasu pracy, okresów rozliczeniowych oraz przerw w pracy. W treści zakładowego rozkładu czasu pracy ustala się: dni pracy z zachowaniem 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym; wymiar czasu pracy w poszczególnych dniach pracy; pracę jednozmianową lub wielozmianową; godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach oraz w ramach kolejnych zmian; zasady przesuwania zmian; przerwy w pracy oraz porę nocną. Zob. szerzej: K. RĄCZKA, *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy...*, s. 30-31; M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy...*, s. 57 i n.; A. SOBCZYK, *Zasady prawnej...*, s. 159.

⁶⁶ Por. K. RĄCZKA, *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy...*, s. 31.

maga najczęściej uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Jedynie u pracodawców nie objętych układem zbiorowym pracy oraz tych, którzy nie mają obowiązku ustalania regulaminu pracy, zakładowy rozkład czasu pracy może być wprowadzony w drodze jednostronnego obwieszczenia.

Ponieważ wskazany wyżej rozkład czasu pracy z reguły ma charakter ramowy (ogólne założenia organizacji czasu pracy) z uwagi na to, że odnosi się do zakładu pracy jako całości lub części bądź grupy pracowników i ustala się go w dłuższej perspektywie czasowej, bardzo często konieczne jest wprowadzanie szczegółowych rozkładów czasu pracy dotyczących poszczególnych pracowników. Takie rozwiązanie istotnie wpływa na uelastycznienie organizacji czasu pracy. Pracodawca bowiem – w zależności od potrzeb – może na bieżąco (zwłaszcza w równoważnych systemach czasu pracy) jednostronnie modyfikować czasowe ramy organizacji pracy w odniesieniu do konkretnych pracowników, bez potrzeby dokonywania zmian w zakładowym (ogólnym) rozkładzie czasu pracy, co najczęściej byłoby utrudnione z uwagi na konieczność modyfikacji układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy, przy udziale partnerów społecznych⁶⁷. Zarówno w doktrynie prawa pracy⁶⁸, jak i w orzecznictwie sądowym od dawna przyjmuje się, że ustalanie i zmiana szczegółowych rozkładów czasu pracy należy do kompetencji dyrektywnych podmiotu zatrudniającego⁶⁹ i ma

⁶⁷ Por. Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 176-177.

⁶⁸ Zob. np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 161 i n.; T. BIŃCZYCKA-MAJEWSKA, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 43; Z. KUBOT, *Praca rotacyjna w dwóch stosunkach pracy*, «PiZS» 12/2004, s. 15; M. CZERNIAK, *Indywidualny rozkład czasu pracy – granice modyfikacji*, «MoPr» 10/2008, s. 516; Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 66 i 177; M. GERSDORF, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 102; A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 1-2.

⁶⁹ Z uwagi na brak ustawowej regulacji w tym zakresie, w literaturze przedmiotu pojawił się problem co do tego, z jakim wyprzedzeniem pracownicy winni być informowani o wprowadzeniu i zmianie indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz, na jaki okres taki rozkład pracodawca powinien ustalać. Zdaniem A. SOBICYKA, *Zasady prawnej...*, s. 308, pracownicy powinni być informowani o wprowadzeniu lub modyfikacji obowiązującego ich harmonogramu czasu pracy z takim wyprzedzeniem, które umożliwi im normalne planowanie czasu wolnego. Dla zachowania elastyczności

on w tym zakresie daleko idącą swobodę⁷⁰. Rozkłady te określane są w literaturze przedmiotu mianem tzw. harmonogramów pracy (grafików)⁷¹. Dotyczą one konkretnego pracownika i precyzują, w granicach ustalonych w zakładowym rozkładzie czasu pracy⁷², dni i godziny rozpoczęcia przez niego pracy. Podstawą uprawnień pracodawcy do samodzielnego wprowadzania indywidualnych harmonogramów pracy mogą być postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu

kształtowania indywidualnych rozkładów czasu pracy postuluje się, aby były one ustalane na krótkie okresy (np. 2-tygodniowe lub miesięczne). Tak np. Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 177. Zob. też A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 307 i n. Innego zdania jest E. SZEMPLIŃSKA, *Zmiany w organizacji i wymiarze czasu pracy*, «Służba Pracownicza» 8/2001, s. 2, która twierdzi, iż rozkład czasu pracy należy określać na cały okres rozliczeniowy, a ustalenia w nim zawarte nie podlegają w tym okresie zmianie. Por. też TAŻ, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. FLORKA, Warszawa 2005, s. 802. Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 178, postuluje konieczność doprecyzowania w przepisach ustawowych zarówno okresu, na jaki maksymalnie pracodawca mógłby ustalać szczegółowy rozkład czasu pracy, jak i minimalnego czasu, w którym należałoby uprzedzić pracownika o fakcie wprowadzenia lub zmiany takiego rozkładu.

⁷⁰ Przeciwno możliwości samodzielnego ustalania przez pracodawcę indywidualnych rozkładów czasu pracy dla konkretnego pracownika, bez jego zgody, opowiada się M.B. RYCAK, [w:] *Prawne uwarunkowania elastycznego kształtowania czasu pracy w Polsce – propozycje zmian*, «MoPr» 1/2008, s. 14. Także T. LISZCZ, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 189, uważa, iż wykluczona jest bieżąca modyfikacja rozkładów czasu pracy, jeżeli w istotny sposób wpływałaby ona na organizację czasu pracy. Zdaniem autorki, każda taka zmiana wymagałaby zgody zainteresowanego pracownika.

⁷¹ Takiego określenia używa np.: A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 159 i 307 i n.; T. NY CZ, *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy*, Kraków-Tarnobrzeg 2000, s. 9; E. SZEMPLIŃSKA, *Zarządzanie czasem pracy – granice swobody pracodawcy*, «PiZS» 2/2007, s. 25-26; Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 177. Krytycznie do posługiwania się jednocześnie dwoma terminami – „rozkład czasu pracy” i „harmonogram czasu pracy” odnosi się M.B. RYCAK, *Wymiar i rozkład czasu pracy...*, s. 59. Według niej, są to synonimy, a mnożenie kolejnych pojęć nie przyczynia się do wzrostu zrozumiałości przepisów o czasie pracy.

⁷² Pracodawca ustalając szczegółowy harmonogram czasu pracy dla konkretnego pracownika musi mieścić się w ramach zakładowego (ogólnego) rozkładu czasu pracy, który wynika z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub z obwieszczenia. Tak A. SOB CZYK, *Zasady prawnej...*, s. 307. Granice swobody pracodawcy w zakresie jednostronnego ustalania harmonogramu czasu pracy szeroko opisuje M. CZERNIAK, *Indywidualny rozkład czasu pracy...*, s. 517 i n.

pracy lub obwieszczenia⁷³. Według PiP, pomimo iż harmonogramy czasu pracy właściwe są przede wszystkim dla równoważnych systemów czasu pracy oraz dla pracy zmianowej, nie ma przeszkód, aby pracodawca tworzył takie indywidualne grafiki także wobec pracowników objętych stałym rozkładem czasu pracy⁷⁴. Zdaniem M. Gersdorf, ustawodawca eksponując w art. 22 k.p. uprawnienie kierownicze pracodawcy w zakresie wyznaczania pracownikowi czasu pracy, miał na uwadze przede wszystkim ustalanie szczegółowych harmonogramów pracy dla konkretnego pracownika⁷⁵. W wyroku z dnia 11 listopada 1978 r. SN stwierdził, iż jednostronna decyzja pracodawcy w zakresie rozkładu czasu pracy wynika z istoty stosunku pracy i stanowi konieczny element umożliwiający realizację obowiązku świadczenia pracy⁷⁶. Możliwość samodzielnego kształtowania przez pracownika rozkładu czasu pracy należy traktować jako wyjątek, który dotyczy jedynie zadaniowego czasu pracy⁷⁷. Specyfika tego systemu polega na tym, iż pracownik sam ustala tu rozkład czasu pracy (nie czyni tego pracodawca)⁷⁸, z tym że podmiot zatrudniający może wyznaczyć mu ramy czasowe, w których powinien świadczyć pracę⁷⁹.

⁷³ Tak M. CZERNIAK, *Indywidualny rozkład czasu pracy...*, s. 516-517. Tam należałoby określić procedurę wprowadzania szczegółowych rozkładów czasu pracy u danego pracodawcy, okresy, na jakie będzie ustalany harmonogram oraz tryb informowania pracownika o ustanowieniu lub zmianie takiego rozkładu.

⁷⁴ Por. P. WOJCIECHOWSKI, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, «PiZS» 11/2007, s. 40.

⁷⁵ M. GERSDORF [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 102.

⁷⁶ I PRN 114/78, «OSNC» 6/1979, poz. 130.

⁷⁷ Zgodnie z art. 140 k.p., system zadaniowego czasu pracy może być wprowadzony jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, w których praca świadczona jest poza zakładem pracy, a pracodawca nie ma możliwości bezpośredniego kontrolowania wykonywanej przez pracownika pracy, względnie jest to nadmiernie utrudnione lub nieracjonalne ekonomicznie (np. praca dziennikarzy, telepracowników, listonoszy bądź przedstawicieli handlowych).

⁷⁸ Por. Z. KUBOT, *Praca rotacyjna...*, s. 15. Por. też Ł. PISARCZYK, *Ryzyko...*, s. 178.

⁷⁹ Na temat specyfiki zadaniowego czasu pracy zob. szerzej m. in.: S. DRICZINSKI, *Stosowanie definicji czasu pracy w czasie pracy określonym wymiarem zadań – ar-*

Od szczegółowych rozkładów czasu pracy ustalanych i zmienianych samodzielnie przez pracodawcę na mocy jednostronnej decyzji, należy odróżnić indywidualne rozkłady czasu pracy wprowadzane w trybie art. 142 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Możliwe jest tu określenie innych dni oraz godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, niż ma to miejsce wobec ogółu pracowników, a także wprowadzenie tzw. elastycznego czasu pracy, gdzie o godzinach rozpoczynania i kończenia pracy będzie decydował sam pracownik⁸⁰. Rozwiązanie to ułatwia godzenie obowiązków zawodowych ze sprawami osobistymi i rodzinnymi⁸¹. Ponieważ możliwość kształtowania w tym trybie rozkładu czasu pracy wymaga wniosku pracownika, uprawnienia kierownicze pracodawcy podlegają tu istotnemu ograniczeniu. Można powiedzieć, iż sprowadzają się one jedynie do decyzji podmiotu zatrudniającego co do uwzględnienia, bądź nie, niewiążącego wniosku pracownika⁸².

tytuł dyskusyjny, «PiZS» 2/2001, s. 17 i n.; TENZE, *Refleksje na temat istoty systemu zadaniowego czasu pracy w kształcie określonym w art. 140 k.p.*, «Przegląd Sądowy» 4/2006, s. 102 i n.; W. MUSZALSKI, *Zadaniowy czas pracy i aktualne problemy regulacji czasu pracy*, «PiZS» 5/2001, s. 28 i n.; G. ORŁOWSKI, *Zadaniowy czas pracy po zmianach w KP – uwagi*, «MoPr» 6/2004, s. 160 i n.; B. STANIBUŁA, *Ewolucja zasad stosowania zadaniowego czasu pracy*, «PiZS» 8/2005, s. 26 i n.; TEIŻE, *Przesłanki i tryb wprowadzania zadaniowego czasu pracy*, «MoPr» 12/2006, s. 639 i n. Por. też: wyrok SN z 12.1.1999 r., I PKN 526/98, «OSNP» 4/2000, poz. 147; wyrok SN z 4.8.1999 r., I PKN 181/99, «OSNP» 22/2000, poz. 810; wyrok SN z 5.2.2008 r., II PK 148/07, «OSNP» 7-8/2009, poz. 93; wyrok SN z 24.9.2009 r., II PK 72/09, «Lex» nr 558306; wyrok SN z 10.6.2010 r. I PK 6/10, «Lex» nr 589951.

⁸⁰ Por. M. GADOMSKA, *O ruchome godziny musi poprosić zatrudniony*, «Rzeczpospolita» z 1 czerwca 2007 r., «Dodatek Dobra Firma», s. 2.

⁸¹ Na temat indywidualnego rozkładu czasu pracy zob. szerzej M. CZERNIAK, *Indywidualny rozkład czasu pracy...*, s. 515 i n.

⁸² A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 2.

4. UWAGI KOŃCOWE

Przedstawione powyżej rozważania wskazują, iż podległość pracownika ustalonej u danego pracodawcy organizacji czasu pracy stanowi ważny element podporządkowania jako cechy charakterystycznej stosunku pracy odróżniającej go od innych prawnych form zatrudnienia. W tym obszarze zależności pracownika wobec pracodawcy wyraźnie widać, iż uprawnienia kierownicze pracodawcy są zdecydowanie węższe niż pracownicze podporządkowanie. Kompetencje podmiotu zatrudniającego w zakresie jednostronnego kształtowania organizacji czasu pracy obowiązującej w danym zakładzie pracy są istotnie ograniczone. Wynika to z faktu, iż organizacja ta (obowiązujące u danego pracodawcy systemy i rozkłady czasu pracy) najczęściej ustalana jest w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, a zatem przy ograniczonym wpływie pracodawcy, który musi tu współpracować z działającymi u niego związkami zawodowymi.

Na gruncie obowiązującej regulacji czasu pracy widoczna jest dyferencjacja uprawnień kierowniczych pracodawcy w zakresie jednostronnego kształtowania organizacji czasu pracy. Są one znacznie szersze u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników. W ich przypadku, z uwagi na brak obowiązku uchwalenia regulaminu pracy, podmiot zatrudniający może jednostronnie kształtować organizację czasu pracy (obowiązujące u niego systemy i rozkłady czasu pracy) w drodze obwieszczeń, które traktuje się jako sformalizowane akty ogólnego kierownictwa pracodawcy (rodzaj poleceń).

Najszerze uprawnienia kierownicze w przedmiocie organizacji czasu pracy podmiot zatrudniający posiada w obszarze wydawania pracownikom poleceń nakazujących im świadczenie pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy (praca w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych, z uwzględnieniem dyżuru oraz podróży służbowej) oraz w aspekcie kształtowania szczegółowych rozkładów czasu pracy. Zdaniem A. Tomanka, *de lege lata* mamy do czynienia z dominującą pozycją pracodawcy, gdy chodzi o jednostronne zlecenie pracownikom pracy ponadwymiarowej. Aby ją zrównoważyć konieczna jest bardziej rygorystyczna wykładnia istniejących ograniczeń pracy nadliczbowej

oraz wyeliminowanie wątpliwości, jakie obecnie występują na tle stosowania pracy ponadwymiarowej wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także wydawania wiążących poleceń podróży służbowej i dyżuru⁸³.

THE EMPLOYEE'S SUBORDINATION TO THE EMPLOYER AS
REGARDS WORKING HOURS. SELECTED PROBLEMS

Summary

The subject of this paper is a description of the characteristic features of an employee's subordination to his employer as regards working hours. An employer's management rights in this respect are particularly relevant as regards the efficiency of the employee's work and reduce the risk that any defective work on the employee's part could mean for the employer. The author analyses the management rights of employers relating to factors contributing to the organisation of working hours such as the standard, extent, system, and schedule of working hours. His deliberations on these issues show that an employer's rights pertaining to unilateral determination of working hours are in fact restricted. This is so because usually the system or schedule of working hours tends to be established in the context of a collective employment system or set of rules, in other words the employer's freedom to make decisions is limited since he is obliged to cooperate with the trade unions active in his company or business.

The widest scope of rights employers enjoy as regards the organisation of working hours concerns the right to order employees to work overtime and unscheduled time (but with consideration of any hours of duty on a rota system or duty travel); and as regards the compilation of detailed timetables of working hours.

⁸³ A. TOMANEK, *op. cit.*, s. 3.