

Rozdział I. Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych według obowiązującego prawa

1. Wprowadzenie

Od początku funkcjonowania na skalę masową stosunków pracy kwestia długości czasu pracy była jednym z najistotniejszych problemów społecznych oraz głównym przedmiotem walki robotników i kapitalistów. Wielu uczestników demonstracji przypłaciło życiem udział w walce o skrócony czas pracy. Zachodzi bowiem ścisły związek między długością dnia pracy a wydajnością pracowników. Kilkunastogodzinny dzień pracy prowadzi do przemęczenia, zwiększa podatność na choroby oraz częstotliwość wypadków przy pracy. To z kolei powoduje wzrost wydatków na produkcję i podnosi koszty pracy, co w konsekwencji staje się nieopłacalne dla pracodawców.

Czas pracy, jako **miernik ilości pracy**, jest czynnikiem wyznaczającym codzienny indywidualny rytm życia człowieka, w którym spletają się czas pracy oraz czas wolny od pracy. Czas wolny od pracy jest to okres, który pozostaje po wypełnieniu przez pracownika obowiązków zawodowych i którym może on dowolnie dysponować (wykorzystywać go) zgodnie z własnymi potrzebami i zainteresowaniami. I tak, czas wolny jest przeznaczany na potrzeby fizjologiczne organizmu, takie jak sen, odpoczynek, spożywanie posiłków i regeneracja sił, jak również na rozwój osobisty, kształtowanie osobowości, udział w życiu publicznym, rodzinnym oraz rozrywkę. Czas wolny, stanowiąc odwrotną stronę czasu pracy, jest nie tylko miarą odpoczynku, ale również jednym z mierników dobrobytu społeczeństwa¹. Przyjmuje się, iż powinna istnieć równowaga pomiędzy zużyciem sił człowieka przy pracy a ich odnową w ciągu czasu wolnego.

¹ Już w latach 60. XIX w. *I. Steward* – jeden z przywódców robotników amerykańskich – sformułował teorię, że skrócenie czasu pracy, pobudzając postęp techniczny, stwarza przesłanki wzrostu zamożności społeczeństwa i podniesienia płac realnych robotników – zob. *J. Rosner*, *Zagadnienia czasu pracy*, Warszawa 1962, s. 143. Na temat czasu pracy jako kategorii ekonomicznej zob. *J. Penc*, *Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania skracania czasu pracy*, Warszawa 1978, s. 11 i nast.

go, tak aby wyeliminować powstanie stałego ubytku sprawności pracy ludzkiej oraz uszczerbku na zdrowiu¹.

Prawna reglamentacja czasu pracy tworzy granice dyspozycyjności pracownika, konstruuje warunki sprawnej organizacji funkcjonowania pracodawcy oraz przepisy chroniące pracownika przed nadmiernym wysiłkiem². Przepisy dotyczące czasu pracy mają z jednej strony **charakter gwarancyjny** – co oznacza, iż bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę, to jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy, uważa się, że jest objęty czasem pracy – z drugiej zaś strony, mają **charakter ochronny**, co wyraża się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika norm czasu pracy³. Wskazuje się także na funkcję zarobkową i organizatorską przepisów o czasie pracy.

Ochronny charakter przepisów o czasie pracy wynika z art. 66 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Wskazany artykuł stanowi rozwinięcie zasady określonej w art. 24 („Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”) oraz z art. 14 KP, ustanawiającego prawo każdego pracownika do dobowego, tygodniowego i rocznego odpoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych. Ustawowe określenie maksymalnych norm czasu pracy ma na celu ograniczenie zakresu podporządkowania pracownika w procesie pracy do oznaczonych norm czasowych i tym samym umożliwienie mu korzystania z prawa do ochrony czasu wolnego, realizowanego poza zakresem podporządkowania pracodawcy. Konstrukcja ta pozostaje w korelacji z art. 47 Konstytucji, który kształtuje prawo każdego obywatela do ochrony prawnej życia prywatnego. Oznacza to, iż przepisy o czasie

¹ Zob. *G. Friedmann*, *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji przemysłowej* (tłum. *E. Kotyńska i I. Dłutek*), Warszawa 1966, s. 53; *G. Lehmann*, *Praktyczna fizjologia pracy* (tłum. *T. Klimowicz*), Warszawa 1960, s. 42 i nast., *W. Missiuro*, *Zarys fizjologii pracy*, Warszawa 1965, oraz *M. Winogradow*, *Procesy fizjologiczne w pracy człowieka*, Warszawa 1967, s. 20 i nast. oraz 296 i nast. Por. także: *W. Masewicz*, *Czas pracy. Zagadnienia prawne organizacji pracy*, Warszawa 1977, s. 7; *W. Sanetra*, *Uwarunkowania instytucji czasu pracy*, [w:] *Czas pracy*, (red.) *L. Florek*, Warszawa 2011, s. 13 i nast. oraz *H. Strzezińska*, *Czas pracy i czas wolny w polityce społecznej*, Warszawa 1988, s. 5–6. Na temat granic elastyczności czasu pracy zob. *A. Sobczyk*, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 260 i nast.

² Zob. *M. Hasiec*, *T. Liszcz*, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Rzeszów 1977, s. 252, oraz *U. Jackowiak*, *W. Uziak*, *A. Wypych-Żywicka*, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009, s. 370.

³ Z uzasadnienia wyroku SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 662. Na ochronny charakter przepisów o czasie pracy wskazywał m.in. *T. Zieliński*, *Prawo pracy – zarys systemu*, cz. I, Warszawa–Kraków 1986, s. 39. Zob. także: *W. Masewicz*, *Czas pracy. Zagadnienia...*, s. 43, oraz *A. Sobczyk*, *Ewolucja przepisów o czasie pracy a tendencja do liberalizacji prawa*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) *A.M. Świątkowski*, Kraków 2003/2004, s. 190.

pracy muszą być tak skonstruowane, aby jednoznacznie z nich wynikało, w jakim okresie pracownik jest podporządkowany pracodawcy, a jaki stanowi jego prywatny czas, podlegający ochronie na podstawie art. 47 Konstytucji. Prawo do prywatności wyraża się m.in. w prawie do prowadzenia własnego życia z minimum ingerencji osób trzecich¹.

Czas pracy² jako element każdego stosunku pracy wyznacza zakres pozostawania przez pracownika do dyspozycji pracodawcy. Określenie jego wymiaru ma nie tylko zapewnić pracodawcy osiągnięcie wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, ale ma także służyć regeneracji sił każdego pracownika oraz ochronie jego życia prywatnego³. Dla osiągnięcia tego celu przepisy prawa pracy precyzyjnie określają maksymalny czas, w jakim pracodawca może wymagać pracy od pracownika, ograniczając w tym zakresie swobodę stron stosunku pracy⁴. Większość tych przepisów ma charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny).

Już autorzy w starożytnej Grecji i Rzymie dostrzegali zależności między wykonywaną pracą a stanem zdrowia człowieka. Wskazywano, iż długość dnia pracy wpływa na kondycję psychofizyczną robotnika, jego chęć do pracy, aktywność, postawy i zachowania w pracy. Czas wolny pojmowano wówczas jako czas przeznaczony na podnoszenie poziomu wiedzy i doskonalenie ducha. Arystoteles wyraźnie oddzielał „prawdziwy” czas wolny, przeznaczony na kontemplację, od rozrywki. Anacharsis wskazywał, iż „człowiek potrzebuje wypoczynku, ponieważ nie może pracować bez przerwy”, oraz że „wypoczynek jest (...) środkiem do celu, którym jest działanie”⁵. Mojżesz w Księdze Powtórzonego Prawa (Deuteronomium, z hebr. – Tora), ostatniej części biblijnego Pięcioksięgu, nawoływał do poszanowania dnia świętego, którym był siódmy dzień

¹ Zob. *T. Nycz*, Czas pracy i wynagrodzenie w zakładach opieki zdrowotnej, Kraków 2000, s. 23–24.

² Szerzej na ten temat: *R. Bessaraba*, *A. Różańska*, Czas pracy, Warszawa 2002; *A. Chobot*, Czas pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy, Poznań 2003; *W. Masewicz*, Czas pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, Warszawa 1996, oraz *M. Oleksyn*, Czas pracy w praktyce, Warszawa 2003. Zob. także: *J. Penc*, W poszukiwaniu optymalnego czasu pracy, PiZS Nr 11/1979, s. 13 i nast.

³ Zob. wyrok SN z 21.6.1977 r., I PR 63/77, niepubl. oraz *K. Rączka*, Nowa regulacja czasu pracy, PiZS Nr 4/1996, s. 27.

⁴ Tak: *Z. Fenichel*, Prawo pracy. Komentarz. Przepisy związkowe. Orzecznictwo – Okólnik, Kraków–Warszawa, 1939, s. 750 i *T. Nycz*, Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia, PiZS Nr 3/1999, s. 4. Zob. także: wyroki SN: z 2.6.1995 r., I PR 1/95, OSNAPiUS Nr 3/1996, poz. 48, oraz z 30.6.2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS Nr 1/2002, poz. 22 oraz uzasadnienie uchwały z 12.4.1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS Nr 3/1994, poz. 39. *T. Nycz* ujmuje czas pracy jako część czasu zawodowego pracownika, który obejmuje także inne obciążenia czasowe, np. dyżur – Czas pracy od 1.1.2004 r., Kraków–Tarnobrzeg 2004, s. 13.

⁵ Zob. Etyka nikomachejska. Księga X (tłum. *D. Gromska*), Warszawa 1956, s. 376–377 oraz 380.

każdego tygodnia (szabat)¹. Warto wskazać, iż w tamtych czasach długość dnia pracy była wyznaczana jedynie przez brak środków do oświetlenia.

Alfred Wielki, książę Esseksu (ok. X w.), jest przez historyków uważany za twórcę formuły „trzech ósemek”, która realizuje „naturalną harmonię” pomiędzy okresami pracy, odpoczynku i rozrywki. Książę podzielił dzień na trzy części: 8 godzin na pracę, 8 godzin na odpoczynek i 8 godzin na modlitwę. Podział ten przetrwał około tysiąca lat, z tym że czas przeznaczony na modlitwę wypełniano stopniowo bardziej urozmaiconą treścią świecką, tj. rozrywką i nauką.

Okres wzmoczonego uprzemysłowienia, przypadający na przełom XIX i XX w., wywarł ogromny wpływ na podjęcie szczegółowych i zakrojonych na szeroką skalę badań na temat zagrożeń mających swoje źródło w środowisku pracy w celu stworzenia nowej formuły ustalającej wzajemne proporcje czasu pracy i czasu wolnego². Od tamtego okresu, również w społeczeństwach współczesnych, czas wolny jest pojmowany szeroko jako przeznaczony pierwotnie na odpoczynek, życie rodzinne i czynności rekreacyjne.

Zabezpieczeniem przed nadmierną eksploatacją sił pracownika są przepisy określające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, zakazy jej stosowania oraz limity godzin nadliczbowych. Zwłaszcza przepisy regulujące dopuszczalność zlecenia pracownikom pracy nadliczbowej spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nieprzemęczonych pracą, wydajnych pracowników³. W głosie do uchwały SN z 14.3.1978 r.⁴ *W. Masewicz* wskazał, iż „uznając, że stosowana w nadzwyczajnych wypadkach praca w godzinach nadliczbowych jest zjawiskiem nieuchronnym, społeczna krytyka przedłużenia normalnego czasu pracy skierowana jest nie przeciwko godzinom nadliczbowym jako instytucji prawnej i kategorii ekonomicznej, lecz przeciwko anomalii i wynaturzeniom, które sprawiają, że przedłużony czas pracy z wyjątku staje się regułą, stałym systemem dezorganizującym życie osobiste pracownika, redukującym społeczne korzyści czasu wolnego, ujemnie oddziałującym

¹ Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu, Księga Powtórzonego Prawa, (red. nauk.) o. A. Jankowski, (red. księgi) ks. *W. Borowski*, Poznań–Warszawa 1971, s. 178.

² Za „ojca medycyny i higieny pracy” uważa się włoskiego lekarza *Bernardina Ramazziniego* (Rozprawa o chorobach rzemieślników z XVII–XVIII w.) – zob. *T. Wýka*, *Ochrona zdrowia i życia pracownika*, Warszawa 2003, s. 13–14. Por. także: *J. Pietrucha*, *Czas pracy w przemyśle PRL*, Warszawa 1969, s. 19 i nast.; *A. Raczyński*, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 96; *J. Rosner*, *Zagadnienia czasu...*, s. 33, oraz *J. Tober*, *Czas wolny*. Główne aspekty ekonomiczno-społeczne, *PiZS* Nr 10–11/1972, s. 17.

³ Zob. wyrok SN z 20.9.1973 r., II PR 246/73, NP Nr 9/1974, s. 1200, wydany przed uchwaleniem Kodeksu pracy, na tle ustawy z 18.12.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (t.jedn.: Dz.U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734), oraz wyrok SN z 12.3.1976 r., I PR 13/76, OSNCP Nr 10/1976, poz. 230. Zob. także: *Z. Fenichel*, *Problem godzin nadliczbowych*, PPH 1931, s. 260.

⁴ I PZP 1/78, OSNCP Nr 9/1978, poz. 155.

na zdrowie pracownika i możliwości jego intelektualnego rozwoju¹. A zatem ustanowione granice dopuszczalnego czasu pracy opierają się w dużym stopniu na fizjologicznych badaniach potencjału człowieka, którego nadmierna eksploatacja może powodować nieodwracalne zmiany chorobowe oraz uniemożliwiać regenerację psychofizycznej zdolności do pracy². Chodzi również o realizację zasady, iż prawo każdego pracownika do czasu wolnego może być ograniczone jedynie przez przepisy o charakterze wyjątkowym, które *expressis verbis* na to zezwalają. Wykładnia rozszerzająca lub analogia do przepisów przewidujących odstępstwa od zasady 8-godzinnego dnia pracy są niedopuszczalne³. Przepisy te chronią dobro wyższej wartości w relacji do doraźnego interesu pracownika (uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia kosztem nadmiernego wysiłku) oraz interesu podmiotu zatrudniającego. W związku z tym na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego organizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania poza ustawowym czasem pracy⁴.

2. Definicja pracy w godzinach nadliczbowych

A. Prawne pojęcie czasu pracy

W celu prawidłowego zdefiniowania terminu „praca w godzinach nadliczbowych” konieczne jest ustalenie zakresu pojęciowego czasu pracy.

Początkowo definicję czasu pracy (*working time*) zawierała dyrektywa UE 93/104 z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (*Concerning certain aspects of the organization of working time*)⁵. Jej zakres przedmiotowy został rozszerzony na mocy dyrektywy 2000/34 z 22.6.2000 r.⁶.

Dnia 2.8.2004 r. dyrektywa 93/104 została uchylona i zastąpiona przez nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88 z 4.11.2003 r. dotyczącą

¹ Zob. NP Nr 4/1979, s. 125. Autor wyraził również pogląd, iż „praca nadliczbowa nie jest zmorem nowoczesnego przemysłu” – wykład wygłoszony na seminarium „Czas pracy – podstawowe dylematy” 15.6.2005 r. w Warszawie, MoPr Nr 7/2005, s. 175.

² Tak: *W. Masewicz*, Czas pracy. Zagadnienia..., s. 71; *J. Rosner*, Zagadnienia czasu..., s. 41, oraz *K. Rączka*, Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy, PiZS Nr 1/2004, s. 13.

³ Z uzasadnienia wyroku SN z 27.7.1955 r., I CR 276/55, PZS Nr 6/1956, s. 52.

⁴ Z uzasadnienia uchwały SN z 11.7.1975 r., I PZP 19/75, OSNCP Nr 4/1976, poz. 76. Na temat ryzyka pracodawcy związanego z organizacją czasu pracy zob. *A. Sobczyk*, Zasady prawnej regulacji..., s. 184 i nast.

⁵ O.J. L 93/307/18. Zob. *R. Bessaraba*, Niektóre aspekty czasu pracy w ujęciu dyrektywy UE a Kodeks pracy, Prac. i Pr. Nr 11/2000, s. 32; *L. Florek*, Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w prawie europejskim, PiZS Nr 2/1999, s. 12 i nast.; *B. Krzyżków*, *W. Sanetra*, Zmiany w Kodeksie pracy w aspekcie regulacji czasu pracy w dyrektywie Wspólnoty Europejskiej, PiZS Nr 10/1996, s. 11 i nast., i *A.M. Świątkowski*, Europejskie prawo socjalne. T. II – Europejskie prawo pracy, Warszawa 1999, s. 207 i nast.

⁶ O.J. L 2000/195/41.

niektórych aspektów organizacji czasu pracy (*Concerning certain aspects of the organization of working time* – art. 27 ust. 1)¹. W gruncie rzeczy nowy dokument powiela postanowienia dyrektywy 93/104 i został wydany w celu lepszego wyjaśnienia regulowanych nią kwestii.

Dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy we wszystkich sektorach działalności, zarówno publicznym, jak i prywatnym w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (*On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work*)², z wyłączeniem marynarzy (art. 1 pkt 1 i 3 dyrektywy)³. Jej przepisy nie pozbawiają państw członkowskich prawa do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, jak również prawa do ułatwiania stosowania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników są dla nich bardziej korzystne (art. 15 dyrektywy).

Zgodnie z art. 2 pkt 1d dyrektywy w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy **czas pracy jest to każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub wykonuje swoje czynności albo obo-**

¹ O.J. L 2003/299/9. Zob. także: *A. Sobczyk*, Zasady prawnej regulacji..., s. 53 i nast., oraz *K. Walczak*, Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w uregulowaniach UE – część I, MoPr Nr 5/2004, s. 126. Na temat zmian we wspólnotowej definicji czasu pracy zob. *M. Biernat*, Zmiany we wspólnotowej definicji czasu pracy, MoPr Nr 11/2004, s. 291. Bezpośrednim impulsem do dyskusji na temat zmian stały się dwa wyroki Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, z 3.10.2000 r., C-303/98 w sprawie SIMAP (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*) i z 9.9.2003 r., C-151/02 w sprawie Jaeger (*Landeshauptstadt Kiel gegen Norbert Jaeger*) – *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung*, Bruksela 2004, s. 2–4. Komisja Europejska 22.9.2004 r. przyjęła wniosek Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczący zmiany dyrektywy 2003/88. Z kolei 11.5.2005 r. Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Parlament Europejski w pierwszym czytaniu wydali opinię w sprawie wniosku Komisji. Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie UE został zakończony 24.3.2010 r. – zob. *W. Sanetra*, Uwarunkowania..., s. 26 i nast. oraz *J. Skoczyński*, Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej, [w:] *Czas pracy*, (red.) *L. Florek*, s. 35 i nast.

² O.J. L 1989/183/1.

³ Dyrektywa 99/63/EC z 21.6.1999 r. dotycząca umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) – *Directive Council concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)* – O.J. L. 1999/167/33.

wiązki, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową¹. *A contrario*, okresem odpoczynku jest każdy okres, który nie jest czasem pracy (pkt 2). Podobnie czas pracy określa Konwencja Nr 30 MOP z 10.6.1930 r. dotycząca uregulowania czasu pracy w handlu i biurach, stwierdzając, że za czas pracy uważa się okres, podczas którego personel pozostaje do dyspozycji pracodawcy². Konwencja nie ustala norm czasu pracy, pozostawiając to przepisom powszechnie obowiązującym lub porozumieniom partnerów socjalnych przy zachowaniu zasady, iż przeciętny czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.

Kodeks pracy zawiera definicję czasu pracy w art. 128. Definicję tę – w zmiennej redakcyjnie postaci – oparto na **zasadzie dyspozycyjności**³. Zgodnie z art. 128 § 1 KP czasem pracy jest **czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy**⁴. Oznacza to, że jest to zarówno **czas rzeczywistego wykonywania przez pracownika jego obowiązków**, jak i **pewne okresy nieświadczenia pracy**, w których pozostaje on w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, a pracodawca może rozporządzać jego osobą⁵. Artykuł 128 § 1 KP ogranicza przestrzeń poza zakładem do „innego miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy”. Zwrot „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” oznacza zarówno wykonywanie konkretnej pracy, jak i stan gotowości do jej wykonywania⁶. Takie ujęcie czasu

¹ Dyrektywa 93/104 zawierała podobną definicję czasu pracy. Ostatnio Komisja Europejska zaproponowała wprowadzenie dwóch pojęć: „czas dyżuru” i „nieaktywna część czasu dyżuru”. Szerzej patrz: *J. Skoczyński*, Pojęcie czasu pracy..., [w:] *Czas pracy*, (red.) *L. Florek*, s. 35 i nast.

² Konwencja weszła w życie 29.8.1933 r. i nie została przez Polskę ratyfikowana. Z konwencji wynika minimalna wysokość dodatku za godziny ponadwymiarowe na poziomie 25% oraz obowiązek pracodawcy prowadzenia rejestru godzin nadliczbowych. Zob. *E. Szemplińska*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) *T. Zieliński*, Warszawa 2000, s. 715.

³ Zob. *W. Muszalski*, Zadaniowy czas pracy i aktualne problemy regulacji czasu pracy, *PiZS* Nr 5/2001, s. 29.

⁴ *W. Masewicz* w wykładzie wygłoszonym na seminarium określa tę definicję jako „koncepcję zastępczą czasu pracy” – *Czas pracy...*, s. 173–174. Autor przyjmuje szerokie rozumienie pojęcia czasu pracy, na który składa się „okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, umożliwiających kontrolę zachowania pracownika, jak i okresy pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze, oraz te, w których nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy”.

⁵ Zob. *J. Pacho*, *Czas pracy. Zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1986, s. 7; *W. Masewicz*, *Czas pracy jako pojęcie prawne*, PIP Nr 3/1977, s. 86; *J. Strusińska-Żukowska*, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, PP Nr 9/2000, s. 3 i nast., oraz *U. Jackowiak*, *W. Uziak*, *A. Wypych-Żywicka*, *Prawo pracy...*, s. 370–371.

⁶ Zob. *A. Kijowski*, *Pracownicy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 54 i *W. Masewicz*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) *J. Jończyk*, Warszawa 1977, s. 506. Analogiczną definicję opartą na pozostawianiu pracownika „do dyspozycji pracodawcy” zawiera prawo belgijskie, fińskie, irlandzkie, norweskie, portugalskie i szwajcarskie – *H. Strzezińska*, *Innowacje w zakresie organizacji czasu pracy w krajach zachodnioeuropejskich*, Warszawa 1982, s. 145–146.

pracy wykazuje związek z konstrukcją stosunku pracy, w ramach którego pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę określonego rodzaju na rzecz i ryzyko pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania go za wynagrodzeniem (art. 22 KP).

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest utożsamiane z faktyczną (rzeczywistą) 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**¹. Dyspozycyjności nie przerywa odmowa świadczenia pracy z powodów prawnie uzasadnionych (art. 210 KP)², niemożność bieżącego kierowania sposobem zachowania się podwładnego w procesie pracy (np. z uwagi na przebywanie w terenie, poza siedzibą zakładu) ani znaczny stopień samodzielności przyznany pracownikowi, który wykonuje pracę stale bez bieżącej kontroli ze strony przełożonych³. Okres ten może jednak zostać przerwany w ciągu dnia roboczego przez wprowadzenie przerwy niewliczanej do czasu pracy (np. art. 139 KP).

Zamiar oznacza wolę (chęć) wykonywania pracy (zamiar bezpośredni), która trwa nieprzerwanie, jest uzewnętrzniona wobec podmiotu zatrudniającego oraz ujawnia dążenie pracownika do wykonywania pracy. Możliwość wykonywania pracy przejawia się w tym, iż pracownik jest przygotowany pod względem fizycznym i intelektualnym do spełnienia podstawowego celu stosunku pracy, a pracodawca może rozporządzać w tym względzie jego osobą. Zatem **gotowość do pracy** – jako określony stan psychiczny pracownika świadczący o jego zamiarze wykonywania pracy – **charakteryzuje się fizyczną obecnością w oznaczonym miejscu, wolą wykonywania pracy oraz obiektywną możliwością jej podjęcia**⁴.

¹ W doktrynie wskazuje się, iż pojęcie „dyspozycyjność” ma zakres węższy od sformułowania „gotowość do pracy” – zob. m.in.: *A. Józefowicz*, Świadczenie pracy a jej wykonywanie, NP Nr 4/1977, s. 538 i nast. Autor podaje, że czwartym elementem dopełniającym stan gotowości pracownika jest spełnienie czynności przygotowawczych do wykonywania pracy – Charakterystyka gotowości do pracy, NP Nr 7–8/1970, s. 1151. Zob. także *A. Kijowski*, Pracowniczy obowiązek gotowości..., s. 10 i *W. Masewicz*, Czas pracy..., s. 174. *M. Barzycka-Banaszczyk* wskazuje, iż „czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą przekroczenia granic zakładu”. Nie jest pewne, co Autorka rozumie przez pojęcie „granic” – czy przekroczenie bramy, czy też wejście do budynku zakładu – Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2008, s. 275.

² Tak: *A. Sobczyk*, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) *B. Wagner*, Gdańsk 2010, s. 663.

³ Tak: *W. Masewicz*, Czas pracy jako..., s. 87.

⁴ Tak: SN w wyroku z 9.5.1959 r., 2 Cr 262/59, PiZS Nr 7/1960, s. 82. Zob. także: *M. Barzycka-Banaszczyk*, Prawo pracy, Warszawa 2004, s. 205; *A. Józefowicz*, Charakterystyka gotowości..., s. 1152 i nast., oraz *W. Masewicz*, Czas pracy jako..., s. 90, i *Czas pracy. Zagadnienia...*, s. 46 i nast. *A. Kijowski* wskazuje jedynie na dwa elementy składowe gotowości do pracy: przejawianie zamiaru wykonywania oraz zachowanie stanu psychofizycznej możliwości wykonania pracy – Pracowniczy obowiązek gotowości..., s. 47 i nast. Por. także: *Z. Sabwa*, [w:] Kodeks pracy z komentarzem, (red.) *M. Piekarski*, Warszawa 1979, s. 374.