

Podstawy aksjologiczne regulacji prawnej czasu pracy i ich realizacja w wybranych przepisach Kodeksu pracy

Streszczenie

Opracowanie dotyczy wybranych aksjologicznych aspektów regulacji czasu pracy w polskim Kodeksie pracy. Na wstępie zasygnalizowano podstawowe zagadnienia aksjologiczne. Kolejne uwagi dotyczą podłoża aksjologicznego poszczególnych rozwiązań przyjętych w regulacji czasu pracy. W szczególności autor odnosi się do takich zagadnień, jak pojęcie czasu pracy, poszczególne systemy czasu pracy, okresy rozliczeniowe, godziny nadliczbowe. Tekst zakończony jest wnioskami *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: czas pracy, aksjologia czasu pracy, Kodeks pracy

Wstęp

W ostatnich latach wzrosło zainteresowanie tematyką aksjologii w prawie. Jest to zapewne związane ze zmianą ustroju politycznego i koniecznością wypracowania założeń aksjologicznych przystających do zmienionych warunków. Dotyczy to również prawa pracy. Niewątpliwym wyrazem tej tendencji była tematyka konferencji, która odbyła się w dniach 15-17.05.2013 r. w Poznaniu¹. Wydaje się jednak, że pozostało sporo miejsca na rozważania w tym zakresie, zwłaszcza jeżeli chodzi o rozwiązania szczegółowe. Przedstawione opracowanie dotyczy wybranych wątków aksjologicznych powiązanych z instytucjami polskiej regulacji czasu pracy.

1. Ogólne inspiracje aksjologiczne

Teoretyczną ogólną bazę rozważań na temat aksjologii regulacji prawnej czasu pracy stanowią znane pozycje prawniczej literatury². Niecelowe jest w tym miejscu

¹ XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Poznań 15-17 maja 2013 r.

² Zob. m.in. Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990, passim.

całościowe powtarzanie przyjętych kanonów aksjologicznej analizy. W poniższych rozważaniach zostaną one zaprezentowane jedynie w kontekście podjętego tematu. Uzupełniają je opublikowane na stronie internetowej³ referaty konferencyjne. W szczególności warto wskazać te odnoszące się do prawa pracy w ogólności, mające odniesienie również do regulacji czasu pracy. Chodzi zwłaszcza o referaty W. Sanetry, T. Liszcz, Ł. Pisarczyka, M. Skąpskiego, A. Sobczyka oraz K. Ślebzaka.

Ten ostatni, mimo że odnosi się w założeniu do ubezpieczeń społecznych, zawiera wiele stwierdzeń ogólnych dotyczących zagadnień aksjologicznych, które mogą być wprost odniesione również do prawa pracy. Między innymi wskazuje na najczęstsze, na gruncie prawa, rozważania dotyczące aksjologicznego uzasadnienia normy prawnej oraz aksjologię stosowania prawa⁴. W opracowaniu zostaną ujęte obydwie opcje analizy z akcentem na pierwszy aspekt.

Dalej autor ten zwraca uwagę za Z. Ziemińskim⁵ na wartości, którym prawo ma służyć. Sięgając dalej do wywodów Z. Ziemińskiego z cytowanej pozycji, należy zaakcentować, że prawo może być środkiem dla osiągania stanów rzeczy korzystnych dla poszczególnych jednostek lub grup społecznych, ale również całego społeczeństwa⁶. Ten relatywizm jaskrawo jest widoczny na gruncie przepisów o czasie pracy. Występuje tu bowiem niejednokrotnie sprzeczność interesów pomiędzy pracodawcami i pracownikami⁷. Poszczególne regulacje czasu pracy dają w tej mierze pierwszeństwo jednemu lub drugiemu podmiotowi stosunku pracy. Powstaje jednak pytanie, czy w omawianym zakresie istnieje równowaga, a jeśli nie, to czy równowaga ta w ogóle jest możliwa do osiągnięcia i dalej, czy jej osiągnięcie jest w ogóle celowe.

Uzasadnieniem (i jednocześnie podłożem) tej regulacji są dyrektywy płynące z innych dziedzin nauki. W szczególności z psychologii, socjologii czy

³ <https://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/zaklad-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadaw-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 31.07.2016].

⁴ S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 40-42; L. Leszczyński, *Zagadnienia teorii stosowania prawa*, Kraków 2004, s. 57; cyt. za K. Ślebzak, *Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości – przyczynek do dyskusji*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadaw-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 6.05.2013], s. 1.

⁵ Z. Ziemiński, *Wstęp...*, op. cit., s. 97.

⁶ Ibidem, s. 98. Także L. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 98 i cytowana tam literatura.

⁷ Sprzeczność ta dostrzegana jest również w nauce kościoła katolickiego. Wskazuje na to między innymi treść *Encykliki Laborem Exercens*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/encykliki/laborem.html#m1 [dostęp: 31.07.2016]. W. Sanetra wskazuje, powołując się na tę encyklikę, wartość prawa pracy polegającą na pierwszeństwie pracy nad kapitałem. Dalej autor ten próbuje wywodzić ją również z Konstytucji RP (W. Sanetra, *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadaw-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 31.07.2013].

fizjologii pracy⁸. Regulując między innymi czas pracy, ustawodawca (a później pracodawca) powinien brać pod uwagę różne aspekty pracy. Chodzi o aspekt społeczny, energetyczny i regulacyjny⁹. Ponadto istotny jest rytm biologiczny i psychiczny. „Warunkiem zachowania zdrowia jest przestrzeganie zasady wzajemnego dopasowania rytmiki uwarunkowań egzogennych z endogenną rytmiką ustroju”¹⁰. Rytm ten nie jest jednakowy dla wszystkich ludzi¹¹. Bezdyskusyjne jest, że nierytmiczne, nieregularne lub przesunięte na inną porę godziny pracy stanowią czynnik stresogenny, który może doprowadzić, w zależności od właściwości osobniczych, do różnego typu rozstrojów zdrowia¹². W ostatnich latach bardzo istotny wątek aksjologiczny w aspekcie czasu pracy został zarysowany poprzez dyrektywy płynące z nauki o ekonomii. „Rynkowe uwarunkowania świadczenia pracy są jedną z podstawowych regulatorów świadczenia pracy w przedsiębiorstwach”¹³. Na organizację pracy składają się m.in. takie elementy, jak ekonomiczne działanie czy ciągłość pracy, które determinują konieczność dostosowania go do bieżącego zapotrzebowania na pracę¹⁴. „Istnieje wiele różnych rodzajów organizacji czasu pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości różnych branż i przedsiębiorstw”¹⁵. Uzasadnienie ostatnich proponowanych zmian w Kodeksie pracy opiera się przede wszystkim na argumentacji ekonomicznej, chociaż np. wprowadzenie ruchomego czasu pracy wydaje się powiązane bardziej z interesem pracownika¹⁶.

Nawet jednak opracowania ekonomiczne zwracają uwagę na społeczny wymiar pracy¹⁷ i kierują się w stronę respektowania go w kontekście wykonywania pracy. Zmiana godzin pracy może też być związana z prowadzeniem polityki

⁸ Na możliwość odwołania się do wartości płynących z innych źródeł niż teksty prawne zwraca uwagę w swoim referacie W. Sanetra (W. Sanetra, op. cit. Już wcześniej wskazywał to SN: „Pracodawca obowiązany jest stworzyć pracownikowi takie warunki pracy, by praca była bezpieczna i nie była ponad miarę uciążliwa. W tym celu pracodawca, przydzielając pracownikom konkretną pracę, powinien mieć na uwadze wskazania, jakie dyktuje fizjologia i psychologia pracy” (Wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 r., sygn. II PR 685/64).

⁹ K. Cheszel-Zgorzelewska, B. Lewskowicz, *Psychofizyczne właściwości człowieka a wykonywanie pracy*, Gdańsk 1999, s. 6.

¹⁰ A. Bańka, *Psychopatologia pracy*, Poznań 2001, s. 103.

¹¹ Ibidem, s. 105.

¹² Ibidem.

¹³ J. Fryca, *Kształtowanie systemów pracy w przedsiębiorstwach*, Gdańsk 2007, s. 66. Na konieczność zmiany regulacji dotyczących czasu pracy z przyczyn ekonomicznych zwraca się też uwagę w literaturze zagranicznej. Zob. np. S. Fiegerman, *The end of the 40-hour week*, „Eastern worker” 2011, nr 5, passim.

¹⁴ J. Stępień, *Wstęp do socjologii, psychologii i organizacji pracy*, Poznań 2000.

¹⁵ H. Strzemińska, *Analiza elastycznej organizacji czasu pracy na podstawie badań międzynarodowych*, [w:] *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej*, red. H. Strzemińska, Warszawa 2008, s. 75.

¹⁶ Uzasadnienie projektu zmian w Kodeksie pracy, druk sejmowy nr 1105.

¹⁷ R. Przybyszewski, *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*, Olsztyn 2004, s. 87 i n.

personalnej w przedsiębiorstwie. Tytułem przykładu można tu wymienić rotację pracy, poszerzanie pracy czy wzbogacanie pracy¹⁸.

Słusznie wskazują poszczególni autorzy, że elementy aksjologiczne, na których należy budować między innymi regulację prawną prawa pracy, stanowią zarówno regulacje krajowe, jak i te wykraczające poza krajowy porządek prawny¹⁹. Poszukując ogólnych wartości odnoszących się do regulacji czasu pracy zawartych w aktach prawnych, warto wskazać Konstytucję²⁰. Z przepisów bardziej szczegółowych prawa krajowego na uwagę zasługują niewątpliwie regulacje Kodeksu pracy²¹, a także przepisy ustaw szczególnych normujących tę problematykę. Na ważny aspekt wyrażonych w tekstach prawnych wartości zwraca uwagę K. Ślęzak, sygnalizując możliwość konfliktu wartości wywodzonych z poszczególnych regulacji²². Nie można uznać za wartości brane pod uwagę z punktu widzenia aksjologicznego tych odwołujących się do reguł moralnych wyznawanych przez określoną grupę społeczną lub określony światopogląd moralny lub religijny i traktować takich reguł w kategoriach systemu konkurencyjnego wobec prawa²³.

T. Liszcz wskazała na podstawowe regulacje konstytucyjne mające zastosowanie w prawie pracy²⁴. W aspekcie czasu pracy wyeksponowania wymaga zwłaszcza art. 66, wskazujący na prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i konieczność określenia maksymalnych norm czasu pracy przez ustawę.

¹⁸ Z. Jasiński, *Motywacyjne aspekty organizacji pracy*, [w:] *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności. Materialne, organizacyjne i psychologiczne motywatory*, red. Z. Jasiński, Warszawa 2001, s. 51.

¹⁹ K. Ślęzak, op. cit., s. 4.; W. Sanetra, op. cit. s. 9: „Prawa te są konkretyzowane i znajdują sformalizowany wyraz w dokumentach (aktach prawnych) ONZ, MOP, Rady Europy czy Unii Europejskiej.”

²⁰ Ibidem.

²¹ Chodzi zwłaszcza o podstawowe zasady prawa pracy. Tak również W. Sanetra, op. cit. A. Świątkowski słusznie podkreśla, że wartości, które legły u podstaw uchwalenia Kodeksu pracy zachowały swoją wartość (A. Świątkowski, *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (Wybrane zagadnienia)*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadaw-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 31.07.2016].

²² K. Ślęzak, op. cit. s. 4.

²³ M. Safjan, *Wyzwania dla państwa prawa*, System Informacji Prawnej LEX, s. 12.

²⁴ „W moim przekonaniu, prawo pracy powinno chronić (realizować) przede wszystkim następujące wartości: godność (art. 30 Konstytucji; art. 111 k.p.), wolność (art. 31, ust 1 i 3; art. 65, ust. 1 i 2 Konstytucji), sprawiedliwość (art. 2 w zw. z art. 1 i 30 Konstytucji), równość (art. 32 i 33 Konstytucji, art. 112 i art. 113 k.p.), solidarność (art. 20 Konstytucji), prawo do pracy (art. 65 ust. 4 w zw. z art. 67 ust. 2 Konstytucji, art. 10 k.p.), życie i zdrowie (art. 66, art. 68, ust. 1 Konstytucji, art. 15 k.p.), rodzina (art. 18 Konstytucji), praca (art. 24 Konstytucji)”. T. Liszcz, *W sprawie sprawiedliwości w prawie pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadaw-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 7.05.2013].

2. Analiza wybranych problemów aksjologicznych na gruncie regulacji czasu pracy

Na wstępie rozważań szczegółowych należy wskazać, że regulacja czasu pracy, podobnie jak wiele innych z zakresu prawa pracy, z punktu widzenia aksjologicznego, stanowi wypadkową różnych wspomnianych wcześniej wartości. Część regulacji ma charakter „techniczny”²⁵. Inne zawierają instytucje użyteczne dla pracodawcy czy pracownika²⁶.

2.1. Pojęcie czasu pracy

Na chwilę refleksji aksjologicznej zasługuje niewątpliwie definicja czasu pracy. W istocie od niej wychodzi się, kreując inne konstrukcje czasu pracy. Z przyjętego punktu widzenia warto zastanowić się nad sposobem zaliczania do czasu pracy pewnych okresów związanych z tą konstrukcją.

Na wstępie warto przypomnieć nienowemu już problem usunięcia z definicji czasu pracy elementu dotyczącego pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przed pracodawcą. W dobie nowych środków technicznych oraz przemian w sposobie wykonywania pracy utrzymywanie tego zapisu nie jest uzasadnione²⁷. Ponadto wąskie pojmowanie tego zapisu może prowadzić do paradoksalnych sytuacji, w ramach których pracownikowi z jednej strony będzie przysługiwało wynagrodzenie za świadczoną pracę, a z drugiej nie będzie można zaliczyć czasu wykonywania pracy do czasu pracy z uwagi na to, że pracownik nie pozostawał w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Inną kwestią związaną z pojęciem czasu pracy jest zaliczanie do niego podróży służbowej. Ustawodawca, mimo wielu okazji legislacyjnych²⁸, nie zdecydował się na wyraźną regulację tego zagadnienia w kontekście czasu pracy²⁹. Pozostaje

²⁵ Mający jednak niekiedy wpływ na kwestie aksjologiczne.

²⁶ Tytułem przykładu – kwestia możliwości wydłużenia okresów rozliczeniowych została wskazana w zasadzie w interesie pracodawcy. Natomiast unormowanie okresów odpoczynku zostało podyktowane głównie względami ochrony pracownika. Inni autorzy również dostrzegają możliwość rozpatrywania konstrukcji prawnych w kategoriach wartości (takm.in. W. Sanetra, *Ogólnie aksjologicznych podstawach prawa pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-rganizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadów-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 7.05.2013].

²⁷ Stanowisko takie zaprezentował autor opracowania kilkanaście lat temu: S. Dricziński, *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin 2002, s. 83.

²⁸ W tym ostatnio w ramach wydanego nowego rozporządzenia dotyczącego podróży służbowych.

²⁹ Ale zapisy w tym zakresie znalazły się w art. 192 projektu kodeksu indywidualnego prawa pracy: „§ 2. Podróż pracowniczą, obejmującą przejazd i pobyt pracownika w celu wykonania na polecenie pracodawcy zadania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika, wlicza się do czasu pracy w zakresie wynikającym z rozkładu czasu pracy oraz czasu

zatem zdefiniowane w art. 128 k.p. pojęcie czasu pracy oraz orzecznictwo sądowe, ukształtowane w omawianym zakresie w zasadzie na początku lat siedemdziesiątych XX w. Przyjmuje ono koncepcję niezaliczania tzw. typowej podróży służbowej do czasu pracy. Nietrudno zauważyć³⁰, że rozwój stosunków gospodarczych, politycznych, a także ogromny postęp techniczny w ostatnich dziesięcioleciach zaowocował między innymi całą rzeszą pracowników, wykonujących z mniejszą lub większą częstotliwością pracę w terenie o różnym zasięgu. W związku z tą tendencją pojawia się pytanie o celowość, a może konieczność głębszej refleksji nad zjawiskiem podróży służbowej. Niewątpliwie bowiem okres jej trwania jest ograniczeniem czasu wolnego pracownika. Tymczasem na gruncie obecnego stanu prawnego (a raczej linii orzeczniczej SN) pracownik w zakresie, w jakim ta podróż służbowa odbywa się poza jego rozkładem czasu pracy, nie posiada w zasadzie rekompensaty za jej wykonywanie. Zapisy we wskazanym wcześniej projekcie k.p. tylko w niewielkim stopniu odbiegają od aktualnej praktyki sądowej. Ponadto jego wejście w życie wydaje się na ten moment wątpliwe. Pozytywnym jednak aspektem wskazanego projektu jest dostrzeżenie zagadnienia i próba jego regulacji.

Kwestię zaliczania podróży służbowej do czasu pracy należy rozpatrywać na co najmniej dwóch płaszczyznach. Pierwsza dotyczy zasadności wliczania podróży służbowej do czasu pracy³¹, druga zaś opcji ustanowienia instytucji znajdującej się niejako pomiędzy czasem pracy a okresem pełnego wypoczynku (braku pozostawiania w dyspozycji) pracownika. Pomijając w tym momencie aspekt dogmatyczny, nie ulega wątpliwości, że podróż służbowa jest ograniczeniem dysponowania przez pracownika swoim czasem wolnym. Skoro tak się dzieje, powinien istnieć mechanizm rekompensowania tego czasu nie w pełni pozostawionego do dyspozycji pracownika.

W polskim ustawodawstwie znajdują się regulacje dotyczące rekompensowania okresów, kiedy pracownik/funkcjonariusz otrzymuje ekwiwalent za, ogólnie rzecz ujmując, okresy, kiedy mimo braku pracy/służby, otrzymuje się za nie jakiś ekwiwalent. Dotyczy to w szczególności art. 64 Ustawy o pracy na morskich statkach handlowych³², gdzie ustanawia się instytucję urlopu wyrównawczego. Interesujące w tej regulacji jest to, że ustawodawca zdecydował się

wykonywania tego zadania poza rozkładem czasu pracy. Jeżeli w danym miesiącu kalendarzowym pracownik spędza w podróżach więcej niż połowę dni przewidzianych w rozkładzie czasu pracy jako dni pracy, do czasu pracy wlicza się także czas przejazdów”.

³⁰ Abstrahując od wadliwości aksjologicznego podziału podróży służbowych na typowe i nietypowe.

³¹ Ustawodawca litewski zdecydował się na wyraźne wskazanie, że okres podróży służbowej stanowi czas pracy (M. B. Rycak, *Podstawowe instytucje prawne i pojęcia czasu pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] H. Strzezińska, op. cit., s. 148 i n.

³² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. z 1991 r., poz. 61.258).

w niej na podanie motywów aksjologicznych, dla których urlop wyrównawczy został ustanowiony. Może to okazać się przydatne przy promowaniu stanowiska o konieczności rekompensowania okresu podróży służbowej. Wskazany art. 64 ust. 1 wskazuje: „Podstawowy urlop wyrównawczy stanowi ekwiwalent za przedłużenie czasu pracy wykonywanej w uciążliwych warunkach morskich oraz za konieczność spędzania w podróży morskiej dziennego i tygodniowego czasu wolnego od pracy”³³. Oczywiście można wskazywać na dodatkowe przesłanki ustanowienia urlopu wyrównawczego związane z uciążliwością pracy i bardziej ograniczoną, niż w przypadku zwykłej podróży służbowej, możliwością spędzania wolnego czasu. Nie przeczy to jednak ogólnej tezie o dostrzeżeniu przez ustawodawcę problemu rekompensowania pracownikowi okresów, w których co do zasady on nie pracuje, ale jego czas wolny doznaje faktycznych ograniczeń.

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku dyżuru domowego. Pracownik jest w jego trakcie ograniczony w dysponowaniu swoim czasem, natomiast nie uzyskuje z tego tytułu właściwie żadnych profitów³⁴. Jedną, aczkolwiek ważną zmianą, w porównaniu ze stanem prawnym sprzed wejścia Polski do Unii Europejskiej jest konieczność zapewnienia pracownikowi dyżurującemu w domu okresów odpoczynku na ogólnych zasadach. Warto jednak zwrócić uwagę, że na gruncie instytucji dyżuru domowego możliwe jest w Polsce stosowanie coraz częściej praktykowanej (nie tylko w Polsce) tzw. pracy na wezwanie. Przyglądając się tej formie zatrudnienia przez pryzmat aksjologiczny, można mieć wiele wątpliwości odnoszących się do takich kwestii, jak możliwość związania pracownika długimi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia, kompetencja pracodawcy do „wołania” pracownika kilka razy dziennie na krótkie okresy pracy³⁵, co wywołuje sprzeciw co do zasady, a w przypadku dużych miast może doprowadzić do daleko idących absurdów związanych z jeżdżeniem pracownika tam i z powrotem do pracy, jeżeli pracodawca wyda takie polecenie. Abstrahując, jak zaznaczono wcześniej, od analizy dogmatycznej tego zagadnienia, warto wygłosić stanowisko o niedopuszczalności takiej opcji właśnie ze względów aksjologicznych. Co ciekawe, stosunkowo nowa Ustawa o działalności leczniczej³⁶ przewiduje instytucję

³³ Ibidem.

³⁴ Niekiedy przewidują to przepisy wewnątrzzakładowe. Szerzej na temat wątpliwości związanych z instytucją dyżuru zob. S. Dricziński, op. cit., s. 126 i n. Podobne stanowisko zajęła już wcześniej B. Błachowska na gruncie dyżurów lekarskich (B. Błachowska, *Problematyka prawna dyżurów zakładowych lekarzy (na podstawie materiałów z działalności Rzecznika Praw Obywatelskich)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 45). Problem dyżurów domowych w kontekście czasu pracy jest również znany literaturze zagranicznej. Zob. np. L. Schwartz, *Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work*, San Francisco 2005, passim.

³⁵ Jak to się ma do ograniczeń w stosowaniu przerywanego czasu pracy?

³⁶ Art. 98 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 o działalności leczniczej (Dz.U. z 2013 r., nr 0, poz. 217).

właściwie tożsamą koncepcyjnie, gdzie przyznaje się niektórym pracownikom medycznym prawo do wynagrodzenia w wysokości 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego za pozostawanie w gotowości do pracy. Oznacza to, że ustawodawca dostrzegł problem ograniczenia czasu wolnego pracowników pozostających na dyżurach domowych. Niestety, nie skonstruował jak na razie w tym zakresie przepisów ogólnie obowiązujących (w zakresie ekwiwalentu).

Wątpliwości aksjologiczne z punktu widzenia definicji czasu pracy można również zgłosić co do dyżurów zakładowych. Problem ten ujawnił się w całej okazałości na gruncie dyżurów lekarskich. Ewolucja tych dyżurów stanowi esencję podejścia ustawodawcy do wielu zagadnień czasu pracy. Przyjmuje się bowiem konstrukcje, które są względnie tanie i pozornie nie naruszają podstawowych założeń aksjologicznych. Tymczasem na gruncie dyżurów lekarskich ten sposób myślenia został obnażony i słusznie podważony. Owocem tego jest uregulowanie dyżurów zakładowych we wskazanej wcześniej Ustawie o działalności leczniczej (art.95). Ustęp 3 tego artykułu wyraźnie wskazuje, że dyżur taki jest wliczany do czasu pracy. Tymczasem dyżur zakładowy lekarzy w niczym (konstrukcyjnie) nie różni się od dyżurów zakładowych innych pracowników.

2.2. Praca w nocy, w niedziele i święta

Z różnorodnych powodów aksjologicznych praca w nocy, w niedziele i święta powinna być limitowana. Przemawiają za tym względy społeczne (w tym religijne), a także względy fizjologiczne. Warto zauważyć, że ustawodawca dostrzegł ten problem i stara się w pewnym stopniu limitować prace odbywające się w tych okresach. Powstaje jednak pytanie, czy jest to wystarczające. Wydaje się, że nie. Dotyczy to zwłaszcza pracy w niedziele i święta. Na tym gruncie rozważań należy podnieść aktualny w Polsce wątek limitowania pracy w święta w placówkach handlowych (art. 1519a k.p.). Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma większej różnicy, czy pracuje się w handlu czy w usługach. Jaka jest zatem motywacja ograniczenia pracy w święta akurat w placówkach handlowych?

2.3. Godziny nadliczbowe

Kwestia godzin nadliczbowych w kontekście problemów aksjologicznych związanych z regulacją czasu pracy pojawiła się w referacie T. Liszcz³⁷. Autorka wskazuje na niektóre wątpliwości aksjologiczne związane z tą konstrukcją. Warto jednak zwrócić uwagę, że nie są to jedyne problematyczne kwestie. Należy przywołać

³⁷ T. Liszcz, *W sprawie sprawiedliwości w prawie pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadów-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych> [dostęp: 31.07.2016].

dotatkowo problem wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak wiadomo, od jakiegoś czasu mówi się o ich redukcji. Ponadto, z aksjologicznego punktu widzenia, głębszej refleksji wymaga tzw. klauzula *opt out* stosowana aktualnie w stosunku do lekarzy. Na jej tle można zadać pytanie o zasadność (celowość) dopuszczenia takiej możliwości w odniesieniu do ogółu pracowników. Kwestia ta jest jedną z kluczowych w odniesieniu do regulacji czasu pracy.

Aksjologiczne wątpliwości budzi też konstrukcja ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych. Motywem wprowadzenia go była chęć uproszczenia administracji kadrowej oraz ominięcia trudności związanych z dokładnym mierzeniem nadgodzin osób znajdujących się poza zakładem pracy. Rzecz jednak w tym, że ten ryczałt, niezależnie od wątków dogmatycznych, rodzi poważne niebezpieczeństwo nadużywania pod jego płaszczem instytucji godzin nadliczbowych. Dowodem tej tezy jest (oprócz obserwacji praktyki) szereg orzeczeń SN, gdzie rozpatrywano sytuacje niewłaściwego (w kontekście zbyt małej liczby założonych nadgodzin) ustalenia ryczału. Nie do końca jest też wiadomo, kiedy taki ryczałt można stosować (do których pracodawców)³⁸.

Nawiasem mówiąc, ustanowienie ryczału jest istotnym aksjologicznym (i dogmatycznym) argumentem za możliwością planowania nadgodzin. Z funkcjonalnego punktu widzenia nie ma przeszkód, aby planować pracę w godzinach nadliczbowych. Wręcz przeciwnie. Zaplanowanie takiej pracy pozwala lepiej zorganizować się pracownikowi w jej kontekście, unika się przy tym udawania, że potrzeba nadgodzin powstała nagle, niespodziewanie. Należy tu poprzeć postulat T. Liszcz, dotyczący obrania drogi redukcji godzin nadliczbowych w formie zobowiązania pracodawcy do udzielenia za nie czasu wolnego, na przykład najpóźniej do końca następnego okresu rozliczeniowego.

Z zagadnieniem godzin nadliczbowych jest też ściśle związany wątek wydłużenia okresu rozliczeniowego. Zabieg ten bowiem w swojej istocie polega na redukcji godzin nadliczbowych w okresie rozliczeniowym, uwzględniając wahania zapotrzebowania na pracę w różnych miesiącach okresu rozliczeniowego. Manewr ten jest na pewno uzasadniony z punktu widzenia ekonomicznego. Przeciwko niemu jednak przemawiają istotne argumenty fizjologiczne i społeczne przywołane wcześniej. Ponadto, trzeba wyraźnie na to wskazać, konieczność pracy w godzinach nadliczbowych u polskich pracodawców wynika dosyć często z wadliwej organizacji pracy. Zamiast zatem położyć nacisk na poprawę organizacji pracy, proponuje się obniżyć dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i wydłużyć okresy rozliczeniowe.

³⁸ Zob. np. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2009 r. III PK 44/2009.

2.4. Skrócony czas pracy

Kolejnym zagadnieniem z dziedziny aksjologii w kontekście czasu pracy jest zasadność jego skracania przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Niezależnie od obecnej interpretacji dogmatycznej, za obligatoryjnym skróceniem czasu pracy osób pracujących w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia przemawiają poważne argumenty aksjologiczne. Pracodawca ma przecież zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wydaje się, że bez odpowiedniego skrócenia godzin pracy zapewnienie takich warunków nie jest w pełni możliwe³⁹.

2.5. Przerwany czas pracy

Aksjologiczny pryzmat jest też potrzebny, aby przyjrzeć się możliwości stosowania przerywanego czasu pracy. Nie ulega wątpliwości, że stosowanie przerywanego czasu pracy co do zasady wydłuża okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Z drugiej strony jednak za dopuszczalnością przerywanego czasu pracy przemawiają interesy ekonomiczne niektórych pracodawców. Zmniejszone powinny zostać rygory związane z odpłacaniem przerwy – okres ten powinien być wynagradzany, ale w stawce np. o połowę niższej niż obecnie.

2.6. Wyodrębnienie systemów czasu pracy

Warto zastanowić się z aksjologicznego punktu widzenia, czy celowe jest wyodrębnianie dużej liczby okresów rozliczeniowych. Wydaje się, że nie jest to zabieg trafny. Wystarczyłoby wskazać możliwości wydłużenia okresów rozliczeniowych czy to w interesie pracodawcy, czy pracownika. Dotyczy to również systemu ruchu ciągłego, który powinien zostać zlikwidowany. Z aksjologicznego punktu widzenia, interesy ekonomiczne zwyciężyły tutaj istotne argumenty społeczne i fizjologiczne. Praca zmianowa jest pracą szkodliwą dla zdrowia⁴⁰, dlatego osoby pracujące w takim systemie powinny mieć skrócony, a nie wydłużony czas pracy⁴¹.

³⁹ Projekt kodeksu pracy w art. 201 bardziej stanowczo, jak się wydaje, eksponuje obowiązek skrócenia czasu pracy: „Art. 201 § 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia oraz wykonujących pracę monotonną lub pracę w ustalonym z góry tempie ulega skróceniu. W razie pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie skrócenie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy”.

⁴⁰ Na jednoznaczność szkodliwość pracy zmianowej, a zwłaszcza pracy w nocy, wskazuje A. Bańka (A. Bańka, op. cit., s. 102 i n.).

⁴¹ Ma to miejsce np. na Słowacji. (M. Latos-Milkowska, op. cit. s. 195). Na potrzebę zmiany przepisów dotyczących pracy zmianowej zwróciła też uwagę M. B. Rycak, *Propozycje de lege ferenda do przepisów o czasie pracy pracowników zmianowych*, <http://www.mzpprc.com.pl/propozycjezmian.pdf> [dostęp: 1.07.2013].

2.7. Opt out

Znana jest łacińska paremia *volenti non fit iniuria*. Powstaje jednak pytanie, czy ma ona aksjologiczne zastosowanie na gruncie prawa pracy, a w szczególności na gruncie przepisów o czasie pracy. Czy ustawodawca powinien zezwolić na dowolne ukształtowanie czasu pracy na wniosek / za zgodą pracownika. Odpowiedź na to pytanie, na płaszczyźnie aksjologicznej, wbrew pozorom, wcale nie jest prosta. Zależy ona w znacznej mierze od wyznawanych poglądów osoby mającej zająć stanowisko w tej sprawie. Wydaje się, że polski ustawodawca powinien respektować dyrektywy płynące z prawa unijnego i przepisów i zasad bhp. Nie bez znaczenia są wcześniej przywołane zapisy Konstytucji RP. Oznacza to między innymi konieczność ograniczonego chronienia pracownika przed nim samym, w sytuacji, gdy chciałby zapracować się na śmierć. W tego typu sytuacjach trzeba też zawsze pamiętać o możliwości wymuszania, przynajmniej w niektórych przypadkach, zgody na pracę w godzinach nadliczbowych przez pracodawcę. W tym świetle nie do zaakceptowania jest klauzula, którą, nawiasem mówiąc, ustawodawca chce przenieść do kodeksu pracy, a znajdująca się w art. 96 Ustawy o działalności leczniczej.

2.8. Globalny limit godzin pracy?

Aksjologicznej refleksji wymaga też pomysł ustanowienia globalnych limitów godzin pracy. Jak wiadomo, obecnie zasadą jest liczenie godzin pracy w ramach jednego stosunku pracy. Nie jest to jedyne możliwe rozwiązanie tego problemu. Wystarczy spojrzeć na regulację młodocianych (art. 2002 § 4 k.p.). Na płaszczyźnie aksjologicznej należy opowiedzieć się za ustanowieniem globalnych limitów czasu pracy dla wszystkich stosunków pracy. Jest to chyba najskuteczniejszy sposób na zapewnienie pracownikowi realnej ochrony przed nadmierną ilością godzin pracy. Z drugiej strony otwiera się tu furtkę do ewentualnego umiarkowanego zwiększenia, za zgodą pracownika, liczby godzin pracy, która nie może być jednak dowolna.

2.9. Zatrudnienie niepracownicze

W kontekście czasu pracy osobnego potraktowania wymaga wątek czasu pracy w zatrudnieniu niepracowniczym. W przypadku stosunków służbowych nie jest on ostro zarysowany ze względu na zbliżony, a niekiedy identyczny charakter czasu służby i czasu pracy. Inaczej natomiast jest w przypadku godzin pracy realizowanych na podstawie umów cywilnoprawnych. W zasadzie nie ma tutaj mowy o okresach odpoczynku lub innych podobnych konstrukcjach. Wydaje się warte rozważenia wprowadzenie podobnych do czasu pracy konstrukcji w przypadku umów cywilnoprawnych. Przemawiają za tym istotne argumenty aksjologiczne,

zmierzające w kierunku zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego okresu odpoczynku, co w przypadku umów cywilnoprawnych jest zasadniczo wyłączone. Nawiasem mówiąc, ta cecha stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem jest praca, jest jedną z istotniejszych, skłaniających faktycznych pracodawców do zawierania umów cywilnoprawnych.

Wnioski

1. Regulacja czasu pracy, w poruszonych tutaj wybranych aspektach, jest niespójna aksjologicznie. Rozwinięcie tej tezy znalazło się we wcześniejszych uwagach.
2. Brak wyodrębnienia stanu przejściowego pomiędzy czasem pracy a okresem odpoczynku powoduje aksjologicznie nieuzasadniony stan możliwości Nielimitowanego w zasadzie przydzielania pracownikom czynności związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Dotyczy to w szczególności okresów podróży służbowej i okresów dyżuru domowego (pod telefonem). *De lege ferenda* należałoby postulować limitowanie tych okresów w skali okresu rozliczeniowego i choćby niewielkie ich opłacanie.
3. Stosowanie konstrukcji ryczałtowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (i nie tylko) powoduje znaczne niebezpieczeństwo omijania przepisów prawa, które trudno jest faktycznie kontrolować, co prowadzi do naruszenia zasady prawa do wypoczynku. W dobie nowoczesnych środków technicznych, stosowanie tych ryczałtów nie jest uzasadnione aksjologicznie.
4. Wyodrębnienie niektórych systemów czasu pracy jest zbyteczne i niepotrzebnie komplikuje regulację czasu pracy. Wywołuje to wątpliwości aksjologiczne związane z jakością prawa.
5. Nieuzasadnione aksjologicznie jest wskazywanie przesłanek podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych oraz przyjmowanie założenia o ich „spontaniczności”. Podejście to wcale nie chroni pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy. Dodatkowo stwarza wspomnianą już wcześniej złą „aurę” aksjologiczną wokół regulacji czasu pracy.

6. Nieuzasadnione aksjologicznie ze społecznego i fizjologicznego punktu widzenia jest stosowanie nadmiernie długich okresów rozliczeniowych. Argument ekonomiczny nie może być w tym przypadku jedynym.

7. Uzasadnione aksjologicznie jest przyjęcie interpretacji o obligatoryjnym skróceniu czasu pracy przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Takie rozwiązanie powinno zapewnić pracownikom zatrudnionym w takich warunkach realną ochronę ich zdrowia. Pracodawca powinien wyeliminować czynniki szkodliwe lub szczególnie uciążliwe, a jeśli to nie jest możliwe, skrócić pracownikom czas pracy.

8. Nieuzasadnione aksjologicznie jest utrzymywanie konstrukcji czasu pracy w ruchu ciągłym. Technologia produkcji lub konieczność zaspokajania potrzeb ludności nie jest wystarczającym argumentem do wydłużenia czasu pracy.

9. Uzasadnione jest limitowanie pracy w święta, a także w niedzielę nie tylko w odniesieniu do placówek handlowych. W tych dniach praca powinna być realizowana w odniesieniu do sytuacji, kiedy jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa lub ochrony życia lub zdrowia. Limitowanie pracy w tych dniach powinno opierać się również na dodatkowym wynagradzaniu, niezależnie od tego, czy pracownik otrzyma za pracę w ten dzień inny dzień wolny od pracy⁴².

10. Wiele konstrukcji czasu pracy wyrosło na podłożu ekonomicznym, odrywając się od innych wartości. Ustawodawca daje prym przesłankom ekonomicznym, ignorując inne dyrektywy aksjologiczne.

W końcowej konkluzji należy jeszcze raz podkreślić, że opracowanie miało przede wszystkim na celu wskazanie aspektów aksjologicznych poruszanego zagadnienia. W związku z tym poszczególne wątki nie zostały co do zasady ujęte w kategoriach dogmatycznych.

⁴² Co w założeniu miałyby zapobiegać nadużywaniu pracy w dni wolne za pomocą bodźca ekonomicznego, którego obecnie właściwie nie ma.

Bibliografia

1. Bańka A., *Psychopatologia pracy*, Poznań 2001.
2. Błachowska B., *Problematyka prawna dyżurów zakładowych lekarzy (na podstawie materiałów z działalności Rzecznika Praw Obywatelskich, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6.*
3. Cheszel-Zgorzelewska K., Lewskowicz B., *Psychofizyczne właściwości człowieka a wykonywanie pracy*, Gdańsk 1999.
4. Driczinski S., *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin 2002.
5. Fiegerman S., *The end of the 40-hour week*, „Eastern worker” 2011, nr 5.
6. Fryca J., *Kształtowanie systemów pracy w przedsiębiorstwach*, Gdańsk 2007.
7. Jasiński Z., *Motywacyjne aspekty organizacji pracy*, [w:] *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności. Materialne, organizacyjne i psychologiczne motywatory*, red. Z. Jasiński, Warszawa 2001.
8. Leszczyński L., *Zagadnienia teorii stosowania prawa*, Kraków 2004.
9. Liszcz T., *W sprawie sprawiedliwości w prawie pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadow-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych>.
10. Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
11. Przybyszewski R., *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*, Olsztyn 2004.
12. Rycak M. B., *Propozycje de lege ferenda do przepisów o czasie pracy pracowników zmianowych*, <http://www.mzzprc.com.pl/propozycjezmian.pdf>.
13. Safjan M., *Wyzwania dla państwa prawa*, System Informacji Prawnej LEX.
14. Sanetra W., *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadow-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych>.
15. Schwartz L., *Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work*, San Francisco 2005.
16. Stępień J., *Wstęp do socjologii, psychologii i organizacji pracy*, Poznań 2000.
17. Strzezińska H., *Analiza elastycznej organizacji czasu pracy na podstawie badań międzynarodowych*, [w:] *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej*, red. H. Strzezińska, Warszawa 2008.
18. Ślęzak K., *Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości – przyczynek do dyskusji*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadow-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych>.

19. Świątkowski A., *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (wybrane zagadnienia)*, <http://prawo.amu.edu.pl/strona-glowna/jednostki-organizacyjne/katedry/katedra-prawa-pracy-i-prawa-socjalnego/konferencje/xix-zjazd-katedr-i-zakadow-prawa-pracy-i-ubezpiecze-spoecznych>.
20. Wojtyła K., *Encyklika Laborem Exercens*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/encykliki/laborem.html#m1.
21. Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001.
22. Ziemiński Z., *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990.

The base of the axiological legal regulation of working time and their implementation in the selected provisions of the labour code

Abstract

Development on selected axiological aspects of working time regulation in the Polish labour code. At the outset, it signaled basic axiological issues. Further observations relate to the ground axiological individual solutions adopted in the regulation of working time. In particular, the author refers to issues such as the concept of working time, the various systems of working time, periods, overtime. The text is terminated conclusions *de lege ferenda*.

Keywords: working time, axiology of working time, Polish Labour code