

AGNIESZKA WALCZYK<sup>1</sup>

# Prawo pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego<sup>2</sup>

Wpłynął: 17.11.2019. Akceptacja: 1.02.2021

## Streszczenie

Celem artykułu jest omówienie prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego uregulowanego w kodeksie pracy, a mającego swe źródła w prawie europejskim. Opracowanie przedstawia zakres norm wynikających z traktatów, dyrektyw i zaleceń unijnych, które stanowiły swoistą mapę drogową dla ukształtowania polskich przepisów w tym zakresie. Szczegółowa analiza art. 132 i 133 k.p. prezentuje natomiast ich wykładnię oraz przyjętą linię orzeczniczą, zwraca uwagę na mankamenty ustanowionych norm pojawiające się w trakcie ich stosowania w praktyce, a także stanowi podstawę do wskazania wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

**Słowa kluczowe:** prawo pracownika do odpoczynku, odpoczynek dobowy, odpoczynek tygodniowy, okresy odpoczynku.

---

<sup>1</sup> Mgr Agnieszka Walczyk – prawnicze seminarium doktorskie Akademii Leona Koźmińskiego (Polska); e-mail: [agnieszka.walczyk@op.pl](mailto:agnieszka.walczyk@op.pl); ORCID: 0000-0003-0831-2909.

<sup>2</sup> Projekt badawczy nie jest finansowany przez żadną instytucję.

AGNIESZKA WALCZYK

# The Employee’s Right to Daily and Weekly Rest<sup>3</sup>

## Abstract

The purpose of the article is to discuss the employee’s right to daily and weekly rest regulated in the Labour Code and having its sources in European law. The study presents the scope of standards resulting from EU treaties, directives and recommendations, which constituted a kind of road map for shaping Polish provisions in this area. Detailed analysis of art. 132 and 133 of the Labour Code shows whereas their interpretation and adopted case-law, draws attention to the shortcomings of the established norms that appear during their application in practice and also provides the basis for indicating *de lege lata* and *de lege ferenda* conclusions.

**Keywords:** the employee’s right to rest, daily rest, weekly rest, rest periods.

---

<sup>3</sup> The research project is not funded by any institution.

## Źródła prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego w regulacjach europejskich

Uregulowania prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego w prawie wspólnotowym (obecnie: unijnym) pojawiły się stosunkowo późno<sup>4</sup>. Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarcą z 25 marca 1957 r., zwany Traktatem Rzymskim<sup>5</sup> nie zawierał bowiem właściwie żadnych postanowień dotyczących regulacji czasu pracy i odpoczynku<sup>6</sup>. Pierwszymi aktami w tym obszarze były więc: zalecenie 75/457/EWG z 22 lipca 1975 r.<sup>7</sup> rekomendujące państwom członkowskim m.in. wprowadzenie 40-godzinnego tygodnia pracy, a następnie Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników<sup>8</sup> z 9 grudnia 1989 r., która postulowała gwarancje cotygodniowego odpoczynku i norm czasu pracy, jednak miała charakter wyłącznie deklaracji<sup>9</sup>.

Prawnie wiążące regulacje wprowadziła dopiero dyrektywa Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>10</sup>, która odnosiła się do wszystkich sektorów działalności (publicznych i prywatnych), z wyjątkiem transportu drogowego, powietrznego, morskiego, kolejowego, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa morskiego, innej działalności na morzu oraz działalności lekarzy odbywających praktykę (art. 1 ust. 3). Zdefiniowano w niej „czas pracy” jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką krajową, a „czas przerw w pracy” – jako każdy okres, który nie jest czasem pracy (art. 2 ust. 1 i 2). Jednocześnie wskazano, że każdy pracownik powinien mieć zapewniony minimalny czas nieprzerwanego odpoczynku dobowego

<sup>4</sup> M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018, s. 59.

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT> (dostęp: 12.11.2019); później wielokrotnie zmieniany i obowiązujący jako Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (TWE), a obecnie jako Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) – L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 25.

<sup>6</sup> A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 1.

<sup>7</sup> *Recommendation of the Council of 22 July 1975 on the principle of the 40-hour week and the principle of four weeks' annual paid holiday* (Dz. Urz. WE L 199, s. 32–33).

<sup>8</sup> <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (dostęp: 12.11.2019).

<sup>9</sup> Zob. L. Florek, op. cit., s. 20.

<sup>10</sup> Dz. Urz. UE L 307, s. 18–24.

w liczbie 11 godzin (art. 3) i tygodniowego (zasadniczo w niedzielę) w liczbie 24 godzin, łącznie z dobowym w liczbie 11 godzin (art. 5)<sup>11</sup>, a maksymalny tygodniowy czas pracy (łącznie z godzinami nadliczbowymi) nie może przekraczać 48 godzin (art. 6)<sup>12</sup>. Oczywiście dopuszczono możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów korzystniejszych dla pracowników (art. 15), jak również stosowania odstępstw od przyjętych norm odpoczynku w sytuacji, kiedy – ze względu na szczególne cechy charakterystyczne danej działalności – długość czasu pracy nie jest mierzona i/lub wcześniej określona lub może być określona przez samych pracowników<sup>13</sup> albo w innych obiektywnych przypadkach<sup>14</sup>, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zostaną przyznane równoważne wyrównawcze okresy przerw w pracy lub, gdy jest to niemożliwe, będzie zapewniona właściwa ochrona (art. 17).

Następnie, dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 22 czerwca 2000 r. zmieniającą dyrektywę Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w celu objęcia sektorów i działalności wyłączeniem z tej dyrektywy<sup>15</sup> uznając, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników powinno być chronione w miejscu pracy nie dlatego, że pracują oni w danym sektorze lub wykonują daną pracę, ale dlatego, że są oni pracownikami (preambuła pkt 5), rozszerzono zakres podmiotowy zastosowania dyrektywy, tym razem wyłączając z niego jedynie marynarzy (art. 1 pkt 1 dot. art. 1 ust. 3) i odpowiednio dostosowano przepisy dotyczące dopuszczalnych odstępstw (art. 1 pkt 5–7 dot. art. 17). Dodano także definicję „odpowiedniego odpoczynku” jako kategorii oznaczającej, że pracownicy mają zapewnione regularne okresy odpoczynku, których długość wyrażona jest w jednostkach czasu i które są wystarczająco długie i nieprzerwane, aby zapewnić, że w rezultacie zmęczenia lub innych nieregularnych modeli pracy pracownicy nie spowodują wypadku skutkującego obrażeniami ciała u siebie, współpracowników lub innych oraz że nie doznają uszczerbku na zdrowiu, zarówno w krótkim, jak i długim okresie (art. 1 pkt 2 dot. art. 2). Zgodnie z orzecz-

<sup>11</sup> W okresie odniesienia nieprzekraczającym 14 dni – art. 16 ust. 1.

<sup>12</sup> W okresie odniesienia nieprzekraczającym 4 miesięcy – art. 16 ust. 2; w dalszych przepisach dopuszczono jednak wydłużenie okresu odniesienia (do 12 miesięcy) i tygodniowego czasu pracy (ale tylko za zgodą pracownika) – art. 17 ust. 4 i 18 ust. 1.

<sup>13</sup> Dotyczy to głównie pracowników: szczebla kierowniczego lub innych osób posiadających niezależne uprawnienia do podejmowania decyzji, członków rodziny zatrudnionych w jednym przedsiębiorstwie czy odprawiających ceremonie religijne w kościołach i wspólnotach religijnych – art. 17 ust. 1.

<sup>14</sup> Np.: oddalenia miejsca pracy od miejsca zamieszkania lub różnych miejsc pracy od siebie; służby wartowniczej i ochronnej wymagającej stałej obecności; czynności, w których ciągłość usługi lub produkcji musi być zagwarantowana, w razie wypadku lub zagrożenia jego wystąpienia itp. – art. 17 ust. 2.

<sup>15</sup> Dz. Urz. UE L 195, s. 41–45.

nictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (obecnie: Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej) uchylono też zapis wskazujący, że odpoczynek tygodniowy powinien w zasadzie obejmować niedzielę (preambuła pkt 16 oraz art. 1 pkt 3 dot. art. 5)<sup>16</sup>.

Ostatecznie dotychczasowe rozwiązania zastąpiono dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>17</sup>, która – precyzując niektóre kwestie i modyfikując nieco terminologię<sup>18</sup> – ustanowiła w istocie tekst jednolity dyrektywy 93/104/WE zmienionej dyrektywą 2000/34/WE<sup>19</sup>.

Aktualnie kluczowym aktem unijnym odnoszącym się do pracowniczego prawa do odpoczynku jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>20</sup> z 7 grudnia 2000 r., której moc wiążąca została nadana przez Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską<sup>21</sup> z 13 grudnia 2007 r. W tym swoistym zbiorze fundamentalnych praw, wolności i zasad UE (preambuła) zapisano bowiem wprost, że przejawem należytych i sprawiedliwych warunków pracy jest prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku (art. 31 ust. 2), co niewątpliwie stanowi potwierdzenie rangi tej materii w perspektywie europejskiej.

## Okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego w polskim prawie pracy

### Unormowanie kodeksowe

W Polsce wyraźnie wyodrębnione kategorie odpoczynku dobowego i tygodniowego wprowadzono ustawą z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>22</sup>, co związane było z koniecznością

<sup>16</sup> Wyrok ETS z 12 listopada 1996 r., C-84/94, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union*, ECLI:EU:C:1996:431, pkt 37; ETS orzekł, że nie ma żadnych uzasadnionych argumentów, dlaczego niedziela pozostaje w bliższym związku z ochroną zdrowia oraz bezpieczeństwem i higieną pracy niż inny dzień tygodnia – A.M. Świątkowski, op. cit., s. 281.

<sup>17</sup> Dz. Urz. UE L 299, s. 9–19.

<sup>18</sup> Zastępując np. określenie „czas przerw w pracy” terminem „okresy odpoczynku”, „schemat/model pracy” – mianem „harmonogram pracy”, a „okresy odniesienia” nazywając „okresami rozliczeniowymi”.

<sup>19</sup> L. Florek, op. cit., s. 172.

<sup>20</sup> Dz. Urz. UE C 2007, 303, s. 1–16 (z późn. zm.).

<sup>21</sup> Dz. Urz. UE C 306, s. 1–230.

<sup>22</sup> Dz.U. Nr 213, poz. 2081.

dostosowania polskiego prawa do postanowień omawianej wyżej unijnej dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>23</sup>.

Zgodnie z nowymi przepisami – co do zasady – pracownikowi zapewniono prawo do nieprzerwanego odpoczynku wynoszącego minimum: 11 godzin w każdej dobie i 35 godzin w każdym tygodniu (art. 1 pkt 36 dot. art. 132 i 133 k.p.). Regulacja dotycząca odpoczynku dobowego nie ma jednak zastosowania do pracowników zarządzających zakładem pracy oraz w przypadkach konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzi, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Powyższe wyłączenie ustawodawca rekompensuje równoważnym okresem odpoczynku udzielanym w okresie rozliczeniowym (art. 1 pkt 36 dot. art. 132). Odpoczynek tygodniowy natomiast może zostać skrócony do 24 godzin w odniesieniu do przypadków wyłączających stosowanie przepisów o odpoczynku dobowym oraz w sytuacji zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z przejściem na inną zmianę. Ponadto ma on zasadniczo przypadać w niedzielę (art. 1 pkt 36 dot. art. 133).

### Uwagi ogólne

Określone w ten sposób prawo do odpoczynku ma charakter powszechny, a więc przysługuje wszystkim pracownikom bez względu na podstawę zatrudnienia, rodzaj pracy czy system czasu pracy. Oznacza to, że ani pracodawca nie ma możliwości ograniczania tego uprawnienia (poza przypadkami wskazanymi w k.p.), ani pracownik nie może się go zrzec. Co prawda ustawodawca nie sformułował w tym przypadku tak wyraźnego zakazu, jak to ma miejsce w odniesieniu do prawa do urlopu (art. 152 § 2 k.p.), ale wynika on wprost z kategorycznego brzmienia omawianych przepisów<sup>24</sup>.

Stanowisko takie wyraził też Sąd Najwyższy, wg którego zachodzi bliska analogia między prawem do odpoczynku, a prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec. Obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa; obie też są jednolicie traktowane przez obowiązującą dyrektywę 2003/88/WE (jakoienne, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku) i dlatego – z uwagi na ich jednakową funkcję – do prawa określonego w art. 132 § 1 i 133 § 1 k.p.

<sup>23</sup> Okresy odpoczynku zostały określone w polskim prawie nieco wcześniej, ale dotyczyły tylko wybranych grup zawodowych, tj. kierowców (na podstawie ustawy z 24 sierpnia 2001 r. o pracy kierowców) czy członków załóg statków powietrznych (na podstawie ustawy z 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze) – K. Stefański, *Czas pracy*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013, s. 41.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 42.

należy zastosować zakaz zrzeczenia się ujęty w art. 152 § 2 k.p.<sup>25</sup>. Nie ma też możliwości skrócenia wymiaru ww. okresów odpoczynku – oświadczenie pracownika w tej sprawie albo porozumienie stron stosunku pracy jest z mocy prawa nieważne<sup>26</sup>.

Ze względu na przeznaczenie i istotę prawa do odpoczynku należy przyjąć, że może on być wykorzystany tylko w naturze, a tym samym nie może być zamieniony na ekwiwalent pieniężny<sup>27</sup>. Nie jest to dopuszczalne nawet w przypadku uzyskania zgody pracownika czy też na jego wniosek. Co ważne, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, ekwiwalent pieniężny nie może być przyznany za nieudzielone okresy odpoczynku nawet w przypadku rozwiązania stosunku pracy (por. podrozdział „Konsekwencje prawne niezapewnienia okresów odpoczynku”).<sup>28</sup>

Nieprzerywalność odpoczynku natomiast oznacza, że w jego trakcie pracodawca nie może angażować pracownika do jakiegokolwiek aktywności związanej z wykonywaną przez niego pracą, która mogłaby ograniczać jego swobodę do dysponowania własnym czasem<sup>29</sup>. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na okresy powiązane z wykonywaną pracą, tj. dyżur, delegacja czy udział w zorganizowanym przez pracodawcę szkoleniu i problem, jaki pojawia się w relacji między nimi a okresami odpoczynku. Ustawodawca zastrzegł bowiem jedynie, że prawo pracownika do odpoczynku nie może zostać naruszone przez czas pełnienia dyżuru (art. 151<sup>5</sup> § 2 k.p.), nie wprowadził jednak takiego unormowania w odniesieniu do czasu odbywania podróży służbowej ani uczestnictwa w szkoleniu pracowniczym<sup>30</sup>. Tym niemniej wydaje się, że w tych przypadkach można zastosować analogię. Podobny pogląd przedstawił Sąd Najwyższy, wskazując (w sprawie delegacji), że czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawieniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej „odliczony”), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy doniosłość

<sup>25</sup> Wyrok SN z 3 lutego 2011 r., III PK 32/10, Legalis nr 427629 oraz wyrok SN z 10 marca 2011 r., III PK 50/10, Legalis nr 428179; por. zdanie odmierne nt. możliwości zastosowania w tym przypadku argumentu *a simili*: P. Prusinowski, *Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, 4, s. 43.

<sup>26</sup> M. Nowak, op. cit., s. 108 i K. Stefański, *Czas...*, s. 42.

<sup>27</sup> A. Wiącek, *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*, Lublin 2015, s. 109.

<sup>28</sup> K. Stefański, uwaga 3 do art. 132, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 893 oraz wyrok SN z 3 września 2009 r., III PK 33/09, Legalis nr 273967; zob. też wyrok SN z 11 stycznia 2011 r., I PK 104/10, Legalis nr 417485.

<sup>29</sup> K. Stefański, *Czas...*, s. 45.

<sup>30</sup> Idem, uwaga 2 do art. 132, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 893.

o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku<sup>31</sup>. Powyższe rozumowanie, choć racjonalne, pokazuje jednak niespójność wykładni polskiego prawa pracy z treścią implementowanej dyrektywy unijnej, która nie przewiduje stanu pośredniego pomiędzy czasem pracy, a okresem odpoczynku<sup>32</sup>, podczas gdy polskie prawo pracy (poprzez ww. instytucje) taki stan wprowadziło<sup>33</sup>.

## Odpoczynek dobowy

Pracownik ma prawo do odpoczynku w każdej dobie, rozumianej – stosownie do art. 128 § 3 pkt 1 k.p. – jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy<sup>34</sup>. Określenie minimalnego okresu odpoczynku dobowego w liczbie 11 godzin jest *de facto* wskazaniem maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy (a więc – zgodnie z art. 128 § 1 k.p. – pozostawania w dyspozycji pracodawcy) w ciągu doby, który wynosi 13 godzin<sup>35</sup>. Należy przez to rozumieć, że w okresie 24-godzinnym czas pracy pracownika (łącznie z godzinami nadliczbowymi) nie może przekraczać zakreślonego w ten sposób limitu<sup>36</sup>.

Odstępstwa od stosowania przepisu o odpoczynku dobowym zostały określone zarówno podmiotowo, jak i przedmiotowo. Pierwszy wyjątek dotyczy – stosownie do art. 128 § 2 pkt 2 k.p. – pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Drugi wyjątek natomiast wskazuje na sytuację losową, której wystąpienie – z racjonalnych względów – powoduje konieczność wydłużonej pracy. Dobro ratowane ma bowiem wyższą wartość niż dobro, jakim jest odpoczynek pracownika. Trzeba tu jednak podkreślić,

<sup>31</sup> Wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Legalis nr 68833; stanowisko to było krytykowane w doktrynie za brak wyraźnej podstawy prawnej – szerzej na ten temat: A. Wiącek, op. cit., s. 109–111.

<sup>32</sup> Co zostało potwierdzone w orzecznictwie ETS – zob. np.: wyrok ETS z 3 października 2000 r., C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, ECLI:EU:C:2000:528, pkt 47; wyrok ETS z 9 września 2003 r., C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437, pkt 48 oraz wyrok ETS z 1 grudnia 2005 r., C-14/04, *Abdelkader Dellas and Others v. Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, ECLI:EU:C:2005:728, pkt 42.

<sup>33</sup> A. Sobczyk, uwaga 3 do art. 132, [w:] idem (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 622; zob. też: K. Kulig, *Prawo pracownika do odpoczynku dobowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, 2, s. 13–15 oraz A. Wiącek, op. cit., s. 193–231.

<sup>34</sup> Por. pogląd, wg którego odpoczynek dobowy należy rozpatrywać w oderwaniu od doby pracowniczej – K. Kulig, op. cit., s. 12–16.

<sup>35</sup> M. Nałęcz, uwaga 2 do art. 132, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 460.

<sup>36</sup> K. Stefański, *Okresy odpoczynku w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, 1, s. 28.



że prawo pracownika do odpoczynku nie zostaje w tym wypadku utracone, ale jedynie przesunięte w czasie<sup>37</sup>.

Ustawodawca przewidział także zastrzeżenia stosowania dobowego okresu odpoczynku dla pracowników wykonujących pracę w ramach równoważnych systemów czasu pracy określonych w art. 136 k.p. (tj. pracę polegającą na dozorze urządzeń lub związaną z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy) i 137 k.p. (tj. przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładowych strażach pożarnych i służbach ratowniczych). W systemach tych dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do – odpowiednio – 16 i 24 godzin, co powoduje, że w dniach, w których pracownik wykonuje pracę w wydłużonym wymiarze, nie jest możliwe udzielenie mu 11-godzinnego okresu odpoczynku. Wtedy – zgodnie z art. 136 § 2 k.p. – bezpośrednio po okresie świadczenia pracy w przedłużonym dobowym wymiarze pracownikowi przysługuje okres odpoczynku odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin<sup>38</sup>. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na fakt, że w art. 132 k.p. nie uwzględniono podobnych zastrzeżeń w odniesieniu np. do systemu zadaniowego czasu pracy (określonego w art. 140 k.p.), w przypadku którego również może następować kolizja czasu pracy i odpoczynku w ciągu doby. Analiza tej kwestii wykracza jednak poza ramy niniejszego opracowania.

Problematyczny jest też przepis wskazujący, że równoważnego okresu odpoczynku należy pracownikowi udzielić do końca okresu rozliczeniowego. Wątpliwości powstają w sytuacji, gdy okoliczności uzasadniające skrócenie okresu odpoczynku zbiegną się z końcem okresu rozliczeniowego i pracownik nie może zrealizować swojego uprawnienia<sup>39</sup>. Oczywiście jest, że fakt (czysto techniczny) zakończenia okresu rozliczeniowego nie powinien pozbawiać pracownika możliwości odpoczynku. Trudno jednak przyjąć za zasadne udzielanie równoważnego czasu wolnego do końca następnego okresu rozliczeniowego, biorąc pod uwagę, iż w niektórych przypadkach okres rozliczeniowy może trwać nawet 12 miesięcy. Byłoby to sprzeczne z sensem tego przepisu, którym jest zapewnienie pracownikowi możliwości regeneracji sił i uniknięcia przemęczenia. Potwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przyznanie pracownikowi czasu wolnego po wielu miesiącach, a nawet latach od chwili, kiedy świadczył pracę z naruszeniem limitów nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku zaprzecza celowi dyrektywy 2003/88/WE<sup>40</sup>. Wydaje się zatem, że równoważnego okresu odpoczynku należy udzielić pracownikowi w najbliższym możliwym terminie, co wynika z ogólnych

<sup>37</sup> Idem, uwaga 8 do art. 132, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 894–895.

<sup>38</sup> Idem, *Czas...*, s. 47–48.

<sup>39</sup> A. Wiącek, op. cit., s. 112.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Legalis nr 443695.

zasad bhp, a zwłaszcza z ciążącego na pracodawcy obowiązku właściwej organizacji pracy<sup>41</sup>.

Warto tu zauważyć, że przepisy prawa pracy nie określają, w jaki sposób równoważny okres odpoczynku powinien być udzielany, wobec czego funkcjonują w tym zakresie dwie odmienne interpretacje prezentowane przez: resort pracy – ówczesnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) oraz Państwową Inspekcję Pracy/Główny Inspektorat Pracy (PIP/GIP). Zdaniem ministerstwa równoważny okres odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po ostatnim okresie świadczenia pracy w dobie, w której doszło do naruszenia odpoczynku, w wymiarze, który dopełni okres odpoczynku po zakończeniu pracy do wymaganych 11 godzin. Oznacza to, że pracownik może rozpocząć pracę w następnej dobie pracowniczej dopiero po upływie kolejnych 11 godzin odpoczynku. W wyjątkowych przypadkach zaś, kiedy nie ma możliwości udzielenia równoważnego okresu odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu świadczenia pracy, dopuszczalne jest jego udzielenie w innej dobie pracowniczej jako dodatkowego okresu niezależnego od okresu odpoczynku w tej dobie. Wtedy jego wymiar będzie odpowiadał liczbie godzin, o jaką naruszono dobowy okres odpoczynku i o taką liczbę godzin zostanie obniżony wymiar czasu pracy w danej dobie pracowniczej. W ocenie MPiPS bowiem udzielenie równoważnego okresu odpoczynku – niezależnie od tego, w której dobie jest dokonywane – może polegać wyłącznie na obniżeniu wymiaru czasu pracy w tej dobie. Tym samym równoważny okres odpoczynku spowoduje zwiększenie okresu odpoczynku przewidzianego w rozkładzie czasu pracy pracownika w innej dobie pracowniczej<sup>42</sup>. PIP stoi natomiast na stanowisku, że zrównoważenie skróconego dobowego odpoczynku może nastąpić przez przedłużenie takiego odpoczynku w innej dobie pracowniczej o tyle godzin, o ile został on skrócony. Wg opinii GIP zrównoważenie skróconego w danej dobie pracowniczej 11-godzinnego odpoczynku polega na przedłużeniu takiego odpoczynku w innej, np. trzeciej po naruszeniu dobie o liczbę godzin, o którą został on skrócony, a nie na udzielaniu czasu wolnego lub dnia wolnego od pracy<sup>43</sup>. Choć koncepcja wyrażona przez resort pracy jest niewątpliwie korzystniejsza dla pracownika, to nie znajduje jednak poparcia w wykładni dominującej w doktrynie prawa pracy i uznawana jest za metodę, która nie wynika z żadnej normy ustawowej, a tym samym stanowi zbyt dalekie odejście od regulacji kodeksowych. W literaturze przedmiotu przeważa bowiem pogląd, że zrównoważenie czasu odpoczynku (zgodnie z jego celem) powinno następować przez zagwarantowanie pracownikowi dodatkowo tylu godzin

<sup>41</sup> K. Stefański, uwaga 11 do art. 132, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 895.

<sup>42</sup> Stanowisko Departamentu Prawa Pracy MPiPS – pismo o sygn. DPR-III-079–575/TW/07.

<sup>43</sup> Opinia Departamentu Prawnego GIP z 10 października 2007 r. – pismo o sygn. GNP/401/4560–461/07/PE.

z 11-godzinnego okresu odpoczynku, o ile ten okres został uszczuplony, nie zaś przez zapewnienie dodatkowego 11-godzinnego odpoczynku<sup>44</sup>.

## Odpoczynek tygodniowy

Pracownik ma też prawo do nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu, rozumianym jako tydzień kalendarzowy, a nie – stosownie do art. 128 § 3 pkt 2 k.p. – jako 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego<sup>45</sup>. Przyjęcie drugiego rozwiązania byłoby problematyczne w sytuacji, gdy stosowany u pracodawcy okres rozliczeniowy zawiera niepełne tygodnie. Oznaczałoby to bowiem, że pracodawca – wobec nieupłynięcia 7 kolejnych dni w takim tygodniu na końcu okresu rozliczeniowego – nie miałby obowiązku zapewnienia odpoczynku tygodniowego. Jak już zostało powiedziane, pracownik nie powinien tracić prawa do odpoczynku z powodu końca okresu rozliczeniowego, dlatego też sytuacja, w której w roku kalendarzowym liczba tygodniowych okresów odpoczynku nie odpowiada liczbie tygodni, nie wydaje się możliwa do zaakceptowania<sup>46</sup>.

Analogicznie jak w części dotyczącej odpoczynku dobowego określenie minimalnego okresu odpoczynku tygodniowego w liczbie 35 godzin jest *de facto* wskazaniem maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy w ciągu tygodnia, który wynosi 6 dni. Tym niemniej w przypadku dopuszczalności pracy w niedzielę możliwe jest ustalenie obligatoryjnego odpoczynku na początku danego tygodnia oraz na końcu kolejnego i tym samym złożenie w jednym ciągu dni pracy z dwóch następujących po sobie tygodni<sup>47</sup>.

Wyjątki od stosowania przepisu o odpoczynku tygodniowym dotyczą tych samych sytuacji, które umożliwiają odstępstwo od odpoczynku dobowego, a także zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem pracownika na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Warto tu zaznaczyć, iż w doktrynie podkreśla się, że sam fakt wykonywania pracy zmianowej, jak również nieplanowane przejście na inną zmianę nie uzasadnia skrócenia okresu odpoczynku<sup>48</sup>. W odróżnieniu od unormowań dotyczących odpoczynku dobowego w ww. przypadkach określono z góry, że odpoczynek tygodniowy może zostać skrócony nie więcej niż

<sup>44</sup> Zob. np. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 230, K. Stefański, *Czas...*, op. cit., s. 49 oraz M. Nałęcz, uwaga 5 do art. 132, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit., s. 461.

<sup>45</sup> Por. pogląd przeciwny – M.B. Rycak, uwaga 1 do art. 133, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 28, 2019, Legalis on-line (dostęp: 12.11.2019).

<sup>46</sup> A. Sobczyk, uwaga 2 do art. 133, [w:] idem (red.), *Kodeks pracy...*, s. 625 oraz K. Stefański, uwaga 6 do art. 133, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 897–898.

<sup>47</sup> M. Nałęcz, uwaga 3 do art. 133, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit., s. 463–464.

<sup>48</sup> A. Sobczyk, *Zasady...*, s. 235.

do 24 godzin. Pracodawca nie ma jednak obowiązku udzielenia pracownikowi równoważnego czasu wolnego<sup>49</sup>.

Okres odpoczynku tygodniowego powinien przypadać w niedzielę, która obejmuje 24 kolejne godziny poczynając od godziny 6:00, chyba że pracodawca ustali inną godzinę. Taka zmiana granic czasowych niedziel jest w akcie, w którym pracodawca ustala systemy i rozkłady czasu pracy, a więc w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu<sup>50</sup>. Mimo iż ustawodawca pozostawił pracodawcy pełną swobodę w określeniu „godziny rozpoczęcia niedziel”, to jednak w literaturze zaznacza się, że wyznaczona tą godziną pora nie powinna zasadniczo odbiegać od dnia kalendarzowego, tak aby zachować sens odpoczynku niedzielnego<sup>51</sup>. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek tygodniowy powinien być udzielony w innym dniu.

Niestety, regulacja odnosząca się do odpoczynku tygodniowego nie została sformułowana precyzyjnie, co może powodować kłopoty interpretacyjne przy wyliczaniu okresów odpoczynku. W najbardziej oczywistym rozumieniu tego unormowania okres odpoczynku tygodniowego obejmuje bowiem 35 godzin rozpoczynających się bezpośrednio po zakończeniu pracy przez pracownika. Odpoczynek ten przysługuje jednak w każdym tygodniu pracy. Tydzień zaś stanowi 7 kolejnych dni kalendarzowych (rozpoczynających się o godzinie 0:00 i kończących się o umownej godzinie 24:00). Jeśli więc pracownik rozpoczął dany tydzień w poniedziałek (bez względu na godzinę rozpoczęcia pracy), to tydzień zakończy się dla niego w niedzielę o umownej godzinie 24:00, a zatem tygodniowy okres odpoczynku powinien kończyć się o tej samej porze. Sprawę tę dodatkowo komplikuje konieczność udzielenia odpoczynku w niedzielę. Jeśli bowiem pracodawca nie ukształtował jej granic inaczej niż przewiduje to k.p., to okres odpoczynku tygodniowego powinien zakończyć się najwcześniej w poniedziałek o godzinie 6:00. Jak widać, każda w powyższych interpretacji wydaje się możliwa do przyjęcia, co niewątpliwie stanowi przesłankę do uszczegółowienia regulacji w tym zakresie<sup>52</sup>.

### Możliwość skrócenia okresów odpoczynku w związku z pandemią COVID-19

Analizując problematykę prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego, nie sposób nie odnieść się do ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych

<sup>49</sup> K. Stefański, *Czas...*, s. 50.

<sup>50</sup> *Ibidem*, s. 51.

<sup>51</sup> K. Rączka, *Dni wolne od pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, 8, s. 25.

<sup>52</sup> K. Stefański, uwaga 5 do art. 133, [w:] K.W. Baran (red.), *op. cit.*, s. 897.

rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych możliwości ograniczania dobowego i tygodniowego wymiaru odpoczynku<sup>53</sup>, na mocy której dopuszcza się skrócenie dobowego nieprzerwanego odpoczynku do nie mniej niż 8 godzin i tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku do nie mniej niż 32 godzin obejmującego jednocześnie co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 15zf ust. 1 pkt 1)<sup>54</sup>. W zamian za skrócenie odpoczynku dobowego pracodawca w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni powinien udzielić pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku (art. 15zf ust. 3). W tym miejscu należy zaznaczyć, że termin 8 tygodni wydaje się nieadekwatnie długi, biorąc pod uwagę fakt, że odpoczynek kompensacyjny ma służyć regeneracji sił pracownika po skróceniu odpoczynku w danej dobie; udzielenie go po kilku tygodniach zasadniczo mija się więc z jego celem. Ponadto oczywiste jest, że pracownik niewypoczęty jest bardziej podatny na zachorowanie, co zwłaszcza w okresie pandemii nie powinno być ignorowane<sup>55</sup>.

Co ważne, uprawnienie obniżenia norm odpoczynku dobowego i tygodniowego dotyczy tylko tego pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19 i który nie zalega z opłacaniem zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy. Pomijając już wątpliwości dotyczące określenia zakresu podmiotowego ww. przepisu i przesłanek warunkujących jego stosowanie<sup>56</sup>, zastrzeżenie budzi sam fakt powiązania ich z możliwością skrócenia odpoczynku pracownikowi. Trudno bowiem dopatrywać się logicznych zależności między spadkiem obrotów gospodarczych a koniecznością ograniczenia prawa pracownika do odpoczynku<sup>57</sup>. Potrzeba pracy

<sup>53</sup> Dz.U. poz. 374, tekst jedn. Dz.U. poz. 1842 (z późn. zm.).

<sup>54</sup> Przepis dotyczący skracania odpoczynków odwołuje się wprost do regulacji art. 132 i art. 133 k.p., a więc nie dotyczy grup zawodowych tj. kierowców czy pracowników podmiotów leczniczych, w przypadku których odpoczynki są regulowane w przepisach odrębnych – Ł. Prasolek, *Czas pracy w związku z Covid-19*, Warszawa 2020, Legalis on-line (dostęp: 31.01.2021).

<sup>55</sup> K. Stefański, *Rozwiązania antykryzysowe dotyczące czasu pracy w ustawodawstwie pandemicznym*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 6, s. 15.

<sup>56</sup> Szerzej na ten temat: M. Kibil, uwaga A i B do art. 15zf, [w:] K. Szmid (red.), *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis on-line (dostęp: 31.01.2021) oraz P. Korus, uwaga 1 do art. 15zf, [w:] W.K. Brzostowski et al., *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis on-line (dostęp: 31.01.2021).

<sup>57</sup> M. Kibil, uwaga 18 do art. 15zf, [w:] K. Szmid (red.), op. cit.

w większym wymiarze może przecież pojawić się także np. z uwagi na brak personelu spowodowany jednoczesnymi zachorowaniami pracowników<sup>58</sup>. Dodatkowo z wprowadzonego przepisu wynika, że skorzystanie przez pracodawcę z kompetencji do obniżenia odpoczynku nie jest uzależnione od zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników. Decyzję w tym zakresie, co do zasady, podejmuje pracodawca. Ustawa nie określa ani formy tego rozstrzygnięcia, ani nie wskazuje, czy ma ono mieć charakter generalny, czy indywidualny<sup>59</sup>. Wydaje się zatem, że aby uniknąć ewentualnego zarzutu nierównego traktowania, w sytuacji wprowadzenia ograniczenia tylko w zakresie niektórych pracowników rekomendowane byłoby uzasadnienie przez pracodawcę ich doboru wraz ze wskazaniem przyczyn zmniejszenia kodeksowego wymiaru odpoczynku<sup>60</sup>.

W tym kontekście należy też zwrócić uwagę na poważne wątpliwości w zakresie zgodności powyższych unormowań z omawianą wcześniej dyrektywą 2003/88/WE, która pozwala wprawdzie na stosowanie wielu wyjątków o charakterze podmiotowym i przedmiotowym, żaden z nich nie odnosi się jednak bezpośrednio do przyczyn ekonomicznych stojących po stronie pracodawcy (niezależnie od tego co jest ich źródłem)<sup>61</sup>. Ponadto wszelkie ograniczenia okresów odpoczynku możliwe są tylko w stosunku do określonych grup pracowników<sup>62</sup> i w określonym trybie, czyli np. w formie porozumienia zbiorowego, czego polski ustawodawca nie przewidział<sup>63</sup>. Trzeba więc mieć tu na względzie, że w razie zaistnienia sporu, którego kanwą będzie skrócenie okresów odpoczynku (choćby w przypadku odpowiedzialności pracodawcy za wypadek pracownika przy pracy na skutek jego przemęczenia), istnieje ryzyko pojawienia się zarzutu nieważności obniżenia norm odpoczynku z powodu niezgodności prawa krajowego z prawem unijnym. Trudno ocenić, czy taki zarzut byłby skuteczny, tym niemniej możliwość jego wystąpienia powinna być brana pod uwagę przy woli skorzystania przez pracodawcę z omawianej instytucji, a samo obniżenie wymiaru odpoczynku powinno być stosowane w ostateczności, gdy w oparciu o obiektywne przesłanki nie ma możliwości zapewnienia pracownikom odpoczynku w pełnym wymiarze wynikającym z Kodeksu pracy<sup>64</sup>.

<sup>58</sup> P. Korus, uwaga 2 do art. 15zf, [w:] W.K. Brzostowski et al., op. cit.

<sup>59</sup> Ibidem.

<sup>60</sup> M. Kibil, uwaga 19 do art. 15zf, [w:] K. Szmida (red.), op. cit.

<sup>61</sup> M. Kibil, uwaga 21 do art. 15zf, [w:] K. Szmida (red.), op. cit.

<sup>62</sup> Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 5, s. 13.

<sup>63</sup> K. Stefański, *Rozwiązania antykryzysowe...*, s. 15–16.

<sup>64</sup> M. Kibil, uwaga 22 do art. 15zf, [w:] K. Szmida (red.), op. cit.

## Konsekwencje prawne niezapewnienia okresów odpoczynku

Niezapewnienie minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak w każdym przypadku naruszenia przepisów o czasie pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i – na podstawie art. 281 pkt 5 k.p. – podlega karze grzywny<sup>65</sup>. Kodeks pracy nie zawiera jednak regulacji dotyczących uprawnień pracownika do rekompensaty w związku z nieudzieleniem obligacyjnych okresów odpoczynku. Z dotychczasowej wykładni i orzecznictwa wynika natomiast, że pracownikowi nie przysługuje z tego tytułu roszczenie o zapłatę wynagrodzenia<sup>66</sup>. Potwierdził to Sąd Najwyższy, argumentując że wynagrodzenie, zgodnie z art. 80 k.p., należy się za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy – tylko wówczas, gdy stanowią tak przepisy. W przypadku okresów odpoczynku takich przepisów nie ma, zatem aby wykazać konieczność wypłaty wynagrodzenia, należałoby uznać te okresy za okresy pracy, co jest sprzeczne same w sobie<sup>67</sup>. Wobec powyższego na podstawie przepisów prawa pracy pracownik może wystąpić w tej sytuacji jedynie z roszczeniem o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego<sup>68</sup>. Należy jednak pamiętać, że (zgodnie z orzecznictwem) niedopuszczalne jest kumulowanie niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie – po dłuższym okresie pracy – czasu wolnego stanowiącego sumę ww. okresów. Dlatego też – uwzględniając cel uregulowań odpoczynku w okresach dobowych i tygodniowych – trzeba uznać, że upływ czasu może spowodować, iż wykonanie świadczenia polegającego na udzieleniu czasu wolnego będzie w ogóle niemożliwe<sup>69</sup>.

Dopuszczalne są jednak roszczenia na gruncie prawa cywilnego, bowiem może tu zachodzić zbieg podstaw odpowiedzialności pracodawcy – kontraktowej oraz deliktowej<sup>70</sup>. Bezsporne jest, iż pracodawca, nie udzielając przewidzianych prawem okresów odpoczynku, narusza swoje obowiązki względem pracownika,

<sup>65</sup> M. Nałęcz, uwaga 6 do art. 132, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit., s. 461.

<sup>66</sup> Por. pogląd przeciwny – H. Lewandowski, *Dyżur medyczny – uwagi na kanwie wyroku Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2006 r. I PK 263/05*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, 1, s. 47–50; trzeba tu zaznaczyć, że wcześniej SN wypowiedział się w tej materii także odmiennie – por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04.

<sup>67</sup> Uchwała składu 7 sędziów SN z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Legalis nr 95384.

<sup>68</sup> K. Stefański, uwaga 4 do art. 132, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 893; szerzej na temat terminu „kompensacyjny czas wolny” i konieczności jego odróżnienia od „równoważnego okresu odpoczynku” czy „równoważnego czasu wolnego”: Z. Kubot, *Kompensacyjny czas wolny – analiza pojęcia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, 9, s. 26–31.

<sup>69</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10; zob. też: wyrok SN z 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Legalis 274061; wyrok SN z 11 sierpnia 2009 r., III PK 21/09, Legalis 274023; wyrok SN z 11 sierpnia 2009 r., III PK 22/09, Legalis 483412; wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 110/09, Legalis 226142 oraz wyrok SN z 25 maja 2010 r., I PK 192/09, Legalis 389763.

<sup>70</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 412–413.

zatem poszkodowany pracownik może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.<sup>71</sup>. Musi jednak wykazać, iż w wyniku takiego działania pracodawcy poniósł szkodę (majątkową), ponieważ reżim odpowiedzialności kontraktowej nie pozwala na dochodzenie zadośćuczynienia za krzywdę, a samo nieudzielenie odpoczynku nie stanowi szkody<sup>72</sup>. Ponadto zachowanie pracodawcy polegające na nieudzieleniu okresu odpoczynku stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu art. 415 k.c., co może uruchamiać reżim odpowiedzialności deliktowej<sup>73</sup>. W tej sytuacji – gdy dochodzi do zbiegu roszczeń z odpowiedzialności *ex contractu* i *ex delicto* – wyboru reżimu dochodzenia roszczeń dokonuje pokrzywdzony pracownik, biorąc pod uwagę m.in. różnice dotyczące terminów przedawnienia. Należy mieć tu jednak na uwadze, że o ostatecznym wyborze podstawy prawnej rozstrzygnięcia decyduje sąd orzekający w danej sprawie, przy czym decyzja ta powinna uwzględniać konieczność zapewnienia poszkodowanemu pełnej ochrony<sup>74</sup>.

Oprócz powyższego istnieje jeszcze możliwość zastosowania przepisów dotyczących dóbr osobistych i skutków ich naruszenia (na podstawie art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 448 k.c.)<sup>75</sup>. Należy bowiem przyjąć, że prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika, zatem mieści się w katalogu dóbr osobistych człowieka obejmujących m.in. zdrowie<sup>76</sup>. W tym miejscu warto zauważyć, iż Sąd Najwyższy zakłada też istnienie odrębnego od zdrowia dobra osobistego, jakim jest odpoczynek<sup>77</sup>. Żądanie zadośćuczynienia jest tu jednak obciążone pewnym ryzykiem, ponieważ w doktrynie prawa cywilnego przeważa pogląd o zastosowaniu tego reżimu dochodzenia roszczeń jedynie w przypadku zawinionego naruszenia dóbr osobistych<sup>78</sup>. Konieczne jest tu więc ustalenie działania zawinionego (przynajmniej winy nieumyślnej) pracodawcy<sup>79</sup>. Ponadto trzeba mieć na względzie, że miarą uzyskanego w ten sposób ewentualnego zadośćuczynienia jest kompensacja krzywdy, zatem przy okreś-

<sup>71</sup> Ibidem, s. 412.

<sup>72</sup> K. Zagrobelny, *Uwaga 11 do art. 471*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 1069–1070.

<sup>73</sup> T. Liszcz, op. cit., s. 413.

<sup>74</sup> W. Dubis, uwaga 3 do art. 443, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), op. cit., s. 1007.

<sup>75</sup> K. Stefański, *Czas...*, s. 44.

<sup>76</sup> Uchwała składu 7 sędziów SN z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 oraz uchwała SN z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, Legalis 101002; zob. też: wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, Legalis 244004 oraz wyrok SN z 18 marca 2015 r., I PK 191/14, Legalis 1263247.

<sup>77</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10.

<sup>78</sup> R. Strugała, uwaga 3 do art. 448, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), op. cit., s. 1019.

<sup>79</sup> Uchwała składu 7 sędziów SN z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07.



laniu sumy świadczenia decydujące znaczenie będą miały czynniki związane z osobą pracownika, a nie jego pracą. Dlatego wysokość wynagrodzenia nie będzie miała wpływu na wielkość zadośćuczynienia<sup>80</sup>.

## Wnioski

Przedstawiona analiza wywodzących się z norm unijnych polskich regulacji prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego pozwala zauważyć ich mankamenty. Dotyczą one w szczególności nieprecyzyjności lub braku przepisów odnoszących się np. do: (1) dyżurów, delegacji czy szkoleń w kontekście czasu pracy i okresów odpoczynku; (2) udzielania równoważnego okresu odpoczynku w okresie rozliczeniowym; (3) obliczania okresów odpoczynku tygodniowego; (4) przejściowego skracania okresów odpoczynku w związku z pandemią COVID-19. Powyższe w oczywisty sposób powoduje szereg wątpliwości interpretacyjnych i stanowi istotny problem w stosowaniu zapisów kodeksowych i ustawowych.

Ponadto omówiony zakres środków ochrony i zapewnienia gwarancji prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego jasno wskazuje na ich niewystarczający charakter. Wątpliwe jest zwłaszcza przesunięcie procesu dochodzenia przez pracownika swoich uprawnień w tym zakresie na grunt prawa cywilnego. Możliwość ubiegania się o odszkodowanie czy zadośćuczynienie jest bowiem przydatna przede wszystkim w aspekcie przeciwdziałania tego rodzaju naruszeniom w przyszłości oraz swoistego ukarania pracodawcy. Z punktu widzenia funkcji odpoczynku jest to natomiast rozwiązanie mało efektywne<sup>81</sup>. Dlatego też w literaturze przedmiotu podkreśla się, że brak w k.p. realnych i efektywnych sankcji dotyczących nieprzestrzegania przepisów o okresach odpoczynku stanowi nie tylko „zaproszenie” do ich nierespektowania<sup>82</sup>, ale również znacznie osłabia rolę i tym samym podważa cel ustanowienia ww. norm<sup>83</sup>. Konieczne są zatem dalsze prace legislacyjne nad wzmocnieniem i *de facto* urzeczywistnieniem prawa pracownika do odpoczynku.

---

<sup>80</sup> P. Prusinowski, op. cit., s. 43.

<sup>81</sup> M. Nowak, op. cit., s. 118.

<sup>82</sup> P. Prusinowski, op. cit., s. 44.

<sup>83</sup> M. Nowak, op. cit., s. 118.

## Bibliografia

### Literatura

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Brzostowski W.K. et al., *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis on-line (dostęp: 31.01.2021).
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Gniewek E., Machnikowski P. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Kubot Z., *Kompensacyjny czas wolny – analiza pojęcia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, 9.
- Kulig K., *Prawo pracownika do odpoczynku dobowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, 2.
- Lewandowski H., *Dyżur medyczny – uwagi na kanwie wyroku Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2006 r. I PK 263/05*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, 1.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018.
- Pisarczyk Ł., Boguska A., *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 5.
- Prasolek Ł., *Czas pracy w związku z Covid-19*, Warszawa 2020, Legalis on-line.
- Prusinowski P., *Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, 4.
- Rączka K., *Dni wolne od pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, 8.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stefański K., *Rozwiązania antykryzysowe dotyczące czasu pracy w ustawodawstwie pandemicznym*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 6.
- Stefański K., *Czas pracy*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013.
- Stefański K., *Okresy odpoczynku w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, 1.
- Szmid K., *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis on-line.
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
- Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 28, 2019, Legalis on-line.
- Wiącek A., *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*, Lublin 2015.

## Akty prawne

### Prawo europejskie

Dyrektywa Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. Urz. UE L 307, s. 18–24.

Dyrektywa 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 22 czerwca 2000 r. zmieniająca dyrektywę Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w celu objęcia sektorów i działalności wyłączeniem z tej dyrektywy, Dz. Urz. UE L 195 s. 41–45.

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. Urz. UE L 299, s. 9–19.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., Dz. Urz. UE C 2007 303, s. 1–16 z późn. zm.

Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą z 25 marca 1957 r., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>

Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 13 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE C 306, s. 1–230.

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 9 grudnia 1989 r., <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>

Zalecenie 75/457/EWG z 22 lipca 1975 r., Dz. Urz. WE L 199, s. 32–33.

### Prawo polskie

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

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

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. poz. 374 (z późn. zm.), tekst jedn. Dz.U. poz. 1842.

## Orzecznictwo

### Orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

Wyrok ETS z 12 listopada 1996 r., C-84/94, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union*, ECLI:EU:C:1996:431.

Wyrok ETS z 3 października 2000 r., C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, ECLI:EU:C:2000:528.

Wyrok ETS z 9 września 2003 r., C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437.

Wyrok ETS z 1 grudnia 2005 r., C-14/04, *Abdelkader Dellas and Others v. Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, ECLI:EU:C:2005:728.

### **Orzeczenia Sądu Najwyższego**

Uchwała składu 7 sędziów SN z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Legalis nr 95384.

Uchwała SN z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, Legalis 101002.

Wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Legalis nr 68833.

Wyrok SN z 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Legalis 274061.

Wyrok SN z 11 sierpnia 2009 r., III PK 21/09, Legalis 274023.

Wyrok SN z 11 sierpnia 2009 r., III PK 22/09, Legalis 483412.

Wyrok SN z 3 września 2009 r., III PK 33/09, Legalis nr 273967.

Wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 110/09, Legalis 226142.

Wyrok SN z 25 maja 2010 r., I PK 192/09, Legalis 389763.

Wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, Legalis 244004.

Wyrok SN z 11 stycznia 2011 r., I PK 104/10, Legalis nr 417485.

Wyrok SN z 3 lutego 2011 r., III PK 32/10, Legalis nr 427629.

Wyrok SN z 10 marca 2011 r., III PK 50/10, Legalis nr 428179.

Wyrok SN z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, Legalis nr 443695.

Wyrok SN z 18 marca 2015 r., I PK 191/14, Legalis 1263247.

### **Dokumenty**

Stanowisko Departamentu Prawa Pracy MPiPS – pismo o sygn. DPR-III-079–575/TW/07.

Opinia Departamentu Prawnego GIP z 10 października 2007 r. – pismo o sygn. GNP/401/4560–461/07/PE.