

Dr hab. Krzysztof Stefański, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-6313-7387

e-mail: kstefanski@wpia.uni.lodz.pl

Czynności przygotowawcze a czas pracy

Preparatory work and working time

Streszczenie

Czynności przygotowawcze są podejmowane przez znaczną część pracowników. Ich charakter prawny i kwestia zaliczenia do czasu pracy budzi daleko idące wątpliwości. Nie jest to jednak problematyka często podejmowana w piśmiennictwie prawa pracy. Zdaniem Autora warto zmienić ten stan i pokusić się o refleksję na ten temat, dostrzegając złożoność tego zagadnienia.

Słowa kluczowe

czas pracy; czynności przygotowawcze; stosunek pracy

JEL: K31

Abstract

Preparatory activities are performed by a considerable number of employees, yet their legal classification and the question of whether they should be recognised as working time remain contentious. Despite the practical significance of this matter, it has received relatively limited attention in the labour law literature. This article argues that the topic warrants deeper scholarly reflection, given its conceptual complexity and potential implications for both legal doctrine and practice.

Keywords

working time; preparatory activities; employment relationship

Uwagi wstępne

Pojęcie czasu pracy w powszechnym prawie pracy zostało unormowane w art. 128 k.p. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Warto zwrócić uwagę, iż definicja ta pozostaje niemal niezmienna od początku obowiązywania Kodeksu, zatem od niemal 50 lat. Tak długi okres obowiązywania pojęcia prawnego sprawia, że zostaje ono w naturalny sposób dokładnie przeanalizowane i wszechstronnie opisane, zarówno w drodze orzecznictwa sądowego, jak i w doktrynie. Jednak aktywność orzecznicza czy badawcza nie powoduje, iż w jednoznaczny sposób zostają rozstrzygnięte wszelkie kwestie problematyczne. W przypadku pojęcia czasu pracy, a zwłaszcza zakresu przedmiotowego tego pojęcia nie można uznać, iż nie rodzi ono problemów czy wątpliwości interpretacyjnych. Przeciwnie, wiele aktywności pracowniczych implikuje takie wątpliwości. Są one spowodowane niedoskonałą regulacją prawną – jak w przypadku dyżuru pracowniczego, czy też brakiem takiej regulacji – jak np. w odniesieniu do podróży służbowej. Podobnie jest z kwestią prac przygotowawczych i ich ewentualnego zaliczania do czasu pracy. Różnica między wymienionymi kwestiami polega na tym, że w odróżnieniu od problematyki dyżuru czy podróży służbowej, sprawa prac przygotowawczych nie doczekała się głębszej refleksji w literaturze prawa pracy.

Elementy pojęcia czasu pracy

W doktrynie powszechnie wyróżnia się dwa podstawowe elementy kodeksowego pojęcia czasu pracy (Rączka, 2021, s. 608–617). Pierwszym jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, drugie natomiast odnosi się do miejsca owego pozostawania w dyspozycji, którym, stosownie do art. 128 k.p., powinien być zakład pracy lub inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy. Z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania donioślejsze znaczenie ma pierwszy element. Z całą pewnością pozostawanie w dyspozycji zawiera bogatszą treść niż samo wykonywanie pracy. Pracownik realizuje zatem swoje zobowiązanie przez oddanie pracodawcy swojej zdolności do wykonywania pracy (Rączka, 2014, s. 814). Pozostaje to w ścisłej korelacji z podporządkowaniem pracownika pracodawcy w stosunku pracy (Stefański, 2016, s. 18). W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy polega na faktycznej gotowości pracownika do świadczenia pracy i możliwości wydawania mu poleceń przez przełożonych. Pracownik powinien zatem pozostawać w miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy z zamiarem i możliwością jej wykonywania (Zieliński, 1986, s. 213). W orzecznictwie formułuje się cztery warunki, których łączne wystąpienie wskazuje na pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie z nimi pracownik powinien mieć wolę wykonywania pracy i dać tej woli zewnętrzny wyraz, powinien być dyspo-

zycyjny wobec pracodawcy, a ponadto powinna istnieć faktyczna możliwość wykonywania pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16 lutego 1996 r., III AP 64/95, OSA 1998, z. 2, poz. 4).

W doktrynie dostrzega się, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wiąże się z ograniczeniami swobody dysponowania własnym czasem przez pracownika w takim stopniu, jakiego wymaga potrzeba wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy (Driczin-ski, 2002, s. 55). Z punktu widzenia problematyki niniejszego artykułu istotną wydaje się kwestia ograniczenia swobody zachowania pracownika w takim zakresie i stopniu, jaki jest determinowany koniecznością wykonywania swoich obowiązków wobec pracodawcy¹.

W odniesieniu do czynności przygotowawczych kluczowym zagadnieniem wydaje się określenie, czy dana czynność wyczerpuje znamiona pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Pozwoli to przypisać daną czynność do czasu pracy bądź taką korelację odrzucić.

Jak wspomniano, drugim elementem pojęcia czasu pracy jest miejsce pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Stosownie do art. 128 § 1 k.p., pracownik ma pozostawać w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy. Miejsce to określa pracodawca. Dzieje się to w umowie o pracę, w której, w myśl art. 29 § 1 k.p. strony powinny określić miejsce pracy. Nie zawsze jednak miejsce przewidziane w umowie o pracę, będzie stanowić faktycznie miejsce wykonywania pracy. Niejednokrotnie nie jest możliwe precyzyjne określenie miejsca pracy. Dotyczy to zwłaszcza pracowników, którzy świadczą pracę poza siedzibą pracodawcy, np. w formie pracy zdalnej, czy pracowników zatrudnionych w transporcie. Pamiętać jednak należy, iż oprócz miejsca określonego w umowie o pracę pracownik jest związany poleceniami pracodawcy dotyczącymi pracy, do których należy wskazanie miejsca wykonywania pracy (Książek, 2013, s. 141). Jak wynika z orzecznictwa, dla niektórych grup pracowników np. wykonujących pracę w terenie, miejscem pracy będzie obszar geograficzny, w którym mają obowiązek wykonywać pracę (wyrok SN z 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567). Z pewnością określenie miejsca wykonywania pracy ma istotne znaczenie dla określenia charakteru prawnego czynności przygotowawczych. Przyjąć należy, że czynności takie, wykonywane poza zakładem pracy lub miejscem wyznaczonym do wykonywania pracy, nie będą mogły zostać zaliczone do czasu pracy.

Polska definicja czasu pracy pozostaje, co do zasady, zbieżna z pojęciem przyjmowanym w prawie unijnym. Zgodnie z art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.2003.299.9), czasem pracy jest „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”. Polskie brzmienie tego unormowania wydaje się mylące, bowiem dwa spośród trzech warunków zdają się powtarzać („pracownik pracuje”)

i trzeci („wykonuje swoje działania”) wydają się tożsame. W innych wersjach językowych (np. we francuskiej, na której TSUE oparł swoje rozważania) dyrektywa w pierwszym elemencie definicji wymaga jedynie, aby pracownik przebywał w miejscu pracy. Trybunał w orzeczeniach w sprawach C-303/98 SIMAP, C-151/02 *Jaeger* oraz C-14/04 *Dellas* uznał, iż elementy składowe definicji powinny być traktowane łącznie. Trybunał stwierdził, że wystarczającą przesłanką zaliczenia do czasu pracy jest fakt, że pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonywać odpowiednie czynności. Jednocześnie dostrzec należy, iż w przepisach UE nie jest regulowana kwestia czynności przygotowawczych. Jednakże jako istotną trzeba przyjąć zasadę dychotomicznego podziału czasu na czas pracy oraz czas odpoczynku. Wynika z niej, iż jeśli pracownik w danym okresie nie dysponuje swobodnie swoim czasem, należy przypuszczać, iż okres ten stanowi czas pracy, aczkolwiek formułowane są tu pewne wyjątki, m.in. związane z dyżurem pod telefonem (więcej: Stefański, 2016, s. 22).

Różnorodność czynności przygotowawczych

Czynności przygotowawcze nie są pojęciem języka prawnego. Jak wspomniano, ani polska, ani unijna legislacja nie operuje takim sformułowaniem. Poddając analizie charakter prawny czynności przygotowawczych, warto zwrócić uwagę na ich zróżnicowanie, które znajduje odzwierciedlenie zarówno w podstawach ich podejmowania, jak i w samym zakresie działań wykonywanych przez pracowników.

W pierwszej kolejności wskazać należy na różne podstawy wykonywania takich czynności. Ich podjęcie może stanowić obowiązek wynikający z aktów prawa powszechnie obowiązującego. Przykładem mogą być przepisy aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 237¹⁵ k.p., odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu różnorodnych robót. Częściej jednak konieczność wykonania czynności przygotowawczych będzie wynikała z regulaminu pracy lub innych przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u danego pracodawcy. Podstawą podjęcia takich czynności może być również polecenie wydane przez pracodawcę lub osobę przez niego wyznaczoną, przy czym forma tych poleceń także może być zróżnicowana – od wydania ich wprost, w sposób werbalny, aż po ujęcie ich w pisemnych procedurach czy instrukcjach stanowiskowych. Wreszcie, czynności przygotowawcze mogą być podejmowane także z inicjatywy samego pracownika, niezależnie od istnienia wyraźnej podstawy prawnej wskazującej na konieczność wykonania określonych działań. Taka sytuacja zachodzi wówczas, gdy pracownik kieruje się doświadczeniem, rutyną bądź poczuciem odpowiedzialności za należyte wykonanie obowiązków, uznając, że wykonanie pewnych czynności wstępnych jest niezbędne dla prawidłowego przebiegu pracy.

Z pewnością najbardziej dostrzegalne różnice dotyczą rodzaju czynności przygotowawczych. Zależy to przede

wszystkim od specyfiki pracy wykonywanej przez pracowników, a także od stopnia jej złożoności i zagrożeń związanych z jej realizacją. Wśród takich czynności można wymienić przykładowo: udział we wstępnej odprawie, wyznaczenie zadań na dany dzień, czynności administracyjne, kąpiel lub mycie przed i po wykonanej pracy, dekontaminację, zmianę ubrania, założenie i zdjęcie strojów ochronnych bądź innego wyposażenia ochronnego, przygotowanie stanowiska pracy czy też przygotowanie się pracownika do wykonywania obowiązków. Katalog tych czynności ma charakter otwarty, co sprawia, że jego zawartość będzie się zmieniać w zależności od rodzaju działalności zakładu pracy, technologii stosowanych w procesie produkcyjnym czy obowiązujących standardów branżowych.

Zróżnicowany lecz indyferentny dla określenia charakteru prawnego czynności przygotowawczych wydaje się być czas trwania tych czynności. Czas ten musi być dostosowany do ich rodzaju i złożoności. Powinien być też podobny u wszystkich pracowników wykonujących podobne czynności, co nie wyklucza pewnych różnic związanych np. z płcią, przygotowaniem zawodowym, umiejętnościami czy cechami szczególnymi jak niepełnosprawność pracownika.

Jak widać z powyższych rozważań stopnień zróżnicowania czynności przygotowawczych jest bardzo istotny. Tym niemniej różnice te nie zawsze będą miały znaczenie w odniesieniu do zaliczenia czynności przygotowawczych do czasu pracy.

Czynności przygotowawcze a czynności merytoryczne

Kwestia czynności przygotowawczych nie jest częstym przedmiotem rozstrzygnięć judykatury. W jednym z niewielu orzeczeń – wyroku z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, Sąd Najwyższy zdecydował o rozróżnieniu czynności wykonywanych przez pracownika². Wyróżnił czynności merytoryczne i czynności przygotowawcze. Do tych pierwszych zaliczył czynności, które były immamentnie związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku i były objęte zakresem obowiązków pracowniczych pracownika. Sąd uznał, że czynności merytoryczne odnoszą się do takich działań pracownika, bez wykonania których przystąpienie do dalszych prac, a następnie ich zakończenie w danym dniu w ogóle nie byłoby możliwe. Co więcej, Sąd dostrzegł, iż wszystkie te czynności wynikały z poleceń przełożonego, a choć w niektórych przypadkach ich realizacja była choć częściowo dobrowolna i nie wynikała z polecenia przełożonego, była z kolei wymuszona obowiązującą u pracodawcy organizacją procesu pracy i zakresem odpowiedzialności powoda oraz niewątpliwie podyktowana potrzebą pracodawcy. W zakresie innych czynności (kąpeli i przebrania się po wyjeździe spod ziemi) ustalono, że było to wymuszone dalszym świadczeniem pracy o charakterze biurowym (nie był to więc zabieg higieniczny wyłącznie na użytek pracownika, lecz warunek przystąpienia do dalszej pracy). Jednocześnie w przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, iż nie jest możliwe skonstruowanie

ogólnej definicji prawnej czynności przygotowawczych, a ich określenie możliwe jest tylko *ad casum*, kierując się ustaleniami faktycznymi dotyczącymi obowiązków nałożonych na pracownika. Nie podważając słusznego w danej sprawie rozstrzygnięcia, warto poczynić dwie uwagi, pojawiające się na tle tego judykatu.

Po pierwsze uznanie przez Sąd, że nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej czynności przygotowawczych, a ich określenie możliwe jest tylko *ad casum*, kierując się ustaleniami faktycznymi dotyczącymi obowiązków nałożonych na pracownika wydaje się przekonujące, jednakże w mojej ocenie jest zbyt uproszczonym. O ile bowiem jest właściwe dla rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego czy sądów powszechnych (o czym świadczą m.in. liczne postanowienia SN nawiązujące do wspomnianego judykatu, np. postanowienia SN z 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358, z 18 grudnia 2019 r., I PK 170/18, LEX nr 3561644, z 13 maja 2020 r., I PK 85/19, LEX nr 3160498), o tyle trudno uznać, że jest instruktywne dla stron stosunku pracy jako adresatów prawa. Dla nich warto podjąć pewną próbę kwalifikacji takich czynności.

Po drugie trudno zgodzić się z Sądem Najwyższym, w odniesieniu do podziału czynności wykonywanych przez pracownika na czynności merytoryczne i czynności przygotowawcze. Uznać bowiem należy, że wyróżnienie kategorii czynności merytorycznych nie jest konieczne. Są to bowiem czynności, które składają się na zwykłe obowiązki pracownicze. Wszak praca pracownika nie musi polegać i najczęściej nie polega na wykonywaniu tylko jednorodnych czynności od początku zmiany do jej zakończenia. Najczęściej pracownik wykonuje czynności zróżnicowane i każdą z nich zaliczyć trzeba do zwykłego świadczenia pracy. W innym przypadku pozbawionym sensu zabiegiem byłoby tworzenie dokumentów nazywanych „zakresem obowiązków” czy też „wykazem czynności”. Dlatego warto przyjąć inny podział – na wykonywanie pracy (pełnienie zwykłych obowiązków pracowniczych), które są zawsze wliczane do czasu pracy oraz na czynności przygotowawcze, których charakter jest zróżnicowany, co ma swoje konsekwencje w zakresie ich zaliczania (bądź nie) do czasu pracy.

Zaliczenie czynności przygotowawczych do czasu pracy

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w przytoczonym wcześniej wyroku I PK 96/18, nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej czynności przygotowawczych. Jest tak głównie ze względu na fakt, iż czynności takie mogą mieć różną naturę oraz wynikać z różnych przesłanek. Wydaje się, że można je zbiorczo określić jako czynności, których wykonanie jest niezbędne lub przynajmniej istotne dla podjęcia i wykonywania pracy przez pracownika. Można też próbować określić status prawny tych czynności, w odniesieniu do czasu pracy, w tym celu należy jednak przeprowadzić ich klasyfikację. Wydaje się, iż najistotniejszym kryterium podziału będzie kwestia celu podejmowania danych

czynności, czy też, w innym ujęciu, w interesie jakiego podmiotu pracownik je wykonuje.

Do pierwszej, wyznaczonej według takiego kryterium grupy, będą należeć czynności, które pracownik wykonuje w przeważającym stopniu we własnym interesie. Mają one zapewnić przede wszystkim komfort i dobrostan pracownika w czasie wykonywania pracy. Tytułem przykładu wymienić tu można nabycie lub przygotowanie napojów lub posiłków, czy odpowiednie przystosowanie miejsca pracy do wygody danego pracownika. Te czynności mogą, w pewnym stopniu, oddziaływać na ilość i jakość świadczonych prac, mogą mieć także pośredni lub bezpośredni związek z wypełnianiem przez pracownika obowiązku przestrzegania zasad BHP. Jednakże głównym celem tej aktywności jest zapewnienie samemu pracownikowi wygody świadczenia pracy. Wydaje się, że taka aktywność pracownika, jako nakierowana przede wszystkim ku realizacji interesów pracownika, a nie pracodawcy, nie powinna być uznana za czas pracy.

Do drugiej grupy będą należeć czynności, które są wymagane przez pracodawcę, lecz ich wykonanie nie jest koniecznym warunkiem wykonywania pracy. Jest to najbardziej zróżnicowana grupa aktywności, która obejmuje zarówno takie działania pracownika, które dotyczą bezpośrednio jego osoby, jak i takie, które dotyczą innych pracowników bądź osób trzecich, a także takie, które odnoszą się do stanowiska pracy. Egzemplifikacją takich działań mogą być wymagane przez pracodawcę czynności związane z obowiązującym w danym zakładzie pracy dresscode'em czy przygotowaniem pomieszczeń (np. biurowych, handlowych) do przyjmowania klientów. Warto też zauważyć, iż podobne czynności będą różnie oceniane ze względu na charakter pracy czy obowiązki pracownika. Inaczej zakwalifikować należy np. poprawianie makijażu przez urzędniczkę przed rozpoczęciem zmiany, a inaczej tę samą czynność wykonywaną przez fotomodelkę przed rozpoczęciem sesji zdjęciowej. Podobnie będzie w odniesieniu do kąpieli, która czasem może wynikać jedynie z potrzeby zachowania higieny pracownika, który np. przyjechał do biura rowerem, a niekiedy może być obowiązkiem zabiegami związanym z koniecznością zachowania odpowiednich standardów czystości w izolowanych pomieszczeniach. Ze względu na istotną różnorodność prac należących do tej grupy nie jest możliwe określenie *a priori* ich natury. Właśnie ta grupa czynności, moim zdaniem, odpowiada stwierdzeniu, iż należy określać ich charakter *ad casum*, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. Niektóre z tych czynności będą zasługujące, by zaliczyć je do czasu pracy, inne nie, nawet jeśli są podejmowane w interesie pracodawcy. Zgodzić się należy z twierdzeniem, że z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy można wywieść, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy (Sobczyk, 2020, s. 649). Jednocześnie trudno w pełni aprobować twierdzenie, że nie stanowią czasu pracy czynności polegające na przygotowaniu się do pracy

w szczególności odnoszące się do przekazywania dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończących zmianę (Sobczyk, 2020, s. 649).

Na trzecią grupę czynności przygotowawczych będą składać się takie działania pracownika, które są niezbędne dla prawidłowego wykonywania pracy. Można wskazać tu także czynności wymagane przez pracodawcę i ujęte w przepisach u niego obowiązujących, choćby w regulaminie pracy, instrukcjach wykonywania poszczególnych prac etc., jak i przepisach prawa powszechnie obowiązującego. W szczególności będzie to działalność pracownika zmierzająca do zapewnienia odpowiednich warunków PPOŻ i BHP, zarówno dla tego pracownika jak i innych osób. Wydaje się, że do tej grupy zaliczyć też można czynności niezbędne dla uruchomienia lub kontynuacji procesu pracy w danym dniu czy na danej zmianie. Uważam, że takie działania pracownika należy wliczyć do czasu pracy, niezależnie od tego czy wynika bezpośrednio z poleceń pracodawcy. Z całą pewnością taka aktywność pracownika mieści się w pojęciu pozostawania w dyspozycji pracodawcy, co więcej, zmierza do realizacji interesów pracodawcy, choćby nie miała charakteru zadań merytorycznych, wyraźnie wskazanych w umowie o pracę. Bezsporne wydaje się, iż w przypadku gdy takie działania należą do obowiązków pracownika, wynikających z umowy (bądź np. z zakresu zadań) nie będą miały one charakteru czynności przygotowawczych, lecz będą podlegały wliczeniu do czasu pracy jako świadczenie pracy umówionej.

Uwagi końcowe

Kategoria prac przygotowawczych jest jedną z tych kwestii odnoszących się do czasu pracy, które nie zostały wprost unormowane w przepisach Kodeksu pracy. Trudno też wskazać jednoznaczne jej ukształtowanie w judykaturze czy literaturze prawa pracy. Wynika to w głównej mierze z bardzo pojemnej definicji czasu pracy, jaką ustawodawca posłużył się w art. 128 k.p. oraz braku określenia pojęć w niej użytych w dalszych przepisach. Może to wzbudzać kontrowersję, bowiem prowadzi do rozbieżnych interpretacji co nie służy zasadzie pewności prawa. Jednocześnie otwiera pole dla zastosowania elastycznych rozwiązań realizujących potrzeby stron stosunku pracy, dostosowanych do specyfiki konkretnego zakładu pracy czy rodzaju wykonywanej pracy. Nie ma przeszkód, aby kwestia zaliczania do czasu pracy czynności przygotowawczych znalazła swoje unormowanie w aktach prawa wewnątrzzakładowego, takich jak regulaminy pracy czy układy zbiorowe. Wobec braku regulacji kodeksowej w tym zakresie, pracodawca posiada szeroki margines swobody w kształtowaniu odpowiednich postanowień. Należy jednak podkreślić, że swoboda ta nie ma charakteru absolutnego – musi bowiem pozostawać w zgodzie z innymi normami prawnymi dotyczącymi organizacji i rozliczania czasu pracy, w szczególności odnoszącymi się do limitów pracy w godzinach nadliczbowych czy prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Przypisy/Notes

¹ W literaturze wskazuje się także ograniczenie o charakterze prawnym, kwalifikowane jako pozostawanie w dyspozycji poprzez brak zobowiązań prawnych wobec innego podmiotu niż pracodawca w stopniu uniemożliwiającym lub ograniczającym wykonanie obowiązków ze stosunku pracy. Jest to z pewnością szersze pojęcie, w którym mieści się także ograniczenie faktyczne. – por. Driczinski, 2002, s. 57.

² Niektóre z rozważań ujętych w tej części artykułu zawarłem w głosie do tego orzeczenia: Stefański, 2020, s. 65.

Bibliografia/References

- Driczinski, S. (2002). *Elastyczność pojęcia czasu pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Książek, D. (2013). *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*. Wolters Kluwer.
- Rączka, K. (2014). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Rączka, K. (2021). W: K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (Red.), *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Wolters Kluwer.
- Skoczyński, K. (2011). Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej. W: L. Florek (Red.), *Czas pracy*. Wydawnictwo Oficyna.
- Sobczyk, A. (2020). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.
- Stefański, K. (2016). *Elastyczny czas pracy*. Wolters Kluwer.
- Stefański, K. (2020). Głos do wyroku SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, *Orzecznictwo Sądów Polskich*, 7–8.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. II, Warszawa–Kraków

Orzecznictwo sądowe/Case law

- Wyrok ETS z 1 grudnia 2005 r., w sprawie C-14/04 *Abdelkader Dellas v. Premier Ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Zb. Orz. 2005, s. I-10253.
- Wyrok ETS z 9 września 2003 r., w sprawie C-151/02 *Norbert Jeager v. Landeshauptstadt Kiel*, ECR 2003, s. I-08389.
- 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*, ECR 2000, s. I-07963.
- Wyrok SN z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, LEX nr 2740948.
- Wyrok SN z 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567.
- Postanowienie SN z 13 maja 2020 r., I PK 85/19, LEX nr 3160498.
- Postanowienie SN z 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358.
- Postanowienie SN z 18 grudnia 2019 r., I PK 170/18, LEX nr 3561644.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16 lutego 1996 r., III APr 64/95, OSA 1998, z. 2, poz. 4.

Krzysztof Stefański, dr hab., prof. UŁ, pracuje w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Koordynator AI Work Team – Zespołu badawczego prowadzącego badania nad wpływem sztucznej inteligencji na środowisko pracy, kierownik Kolegium Doktorskiego WPiA UŁ oraz Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ. Autor i współautor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa urzędniczego.

Krzysztof Stefański, PhD, professor at the University of Łódź, works at the Department of Labor Law, Social Insurance, and Social Policy at the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź. Coordinator of AI Work Team – a research team conducting research on the impact of artificial intelligence on the work environment, head of the Doctoral College of the Faculty of Law and Administration at the University of Łódź and Postgraduate Studies in Personal Data Protection at the University of Łódź. Author and co-author of numerous scientific publications in the field of labor law and civil service law.



←
ZAPOWIEDZI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl