

Koherencja przepisów o czasie pracy w ustawie antykryzysowej i regulacji kodeksu pracy

Coherence of provisions on working time in the anti-crisis act and regulations of the Polish Labour Code

Streszczenie

Polski ustawodawca wprowadził szereg przepisów z zakresu prawa pracy, które mają stanowić remedium na liczne problemy pracodawców związane z pandemią i kryzysem ekonomicznym. Część z tych przepisów dotyczy czasu pracy. Autor podejmuje próbę oceny koherencji nowych przepisów z dotychczasowymi normami prawa pracy.

Słowa kluczowe

czas pracy, tarcza antykryzysowa, COVID-19

JEL: K31

Abstract

The Polish legislator has introduced a number of provisions in the field of labor law, to remedy the numerous problems of employers related to pandemics and the economic crisis. Some of these provisions relate to working time. The author of the article tries to assess the coherence of new regulations with the existing labor law standards.

Keywords

working time, anti-crisis shield, COVID-19

Uwagi wstępne

Pandemia i wywołany nią kryzys ekonomiczny stanowi z pewnością wyzwanie dla państwa i gospodarki. Polski ustawodawca wprowadził szereg istotnych zmian prawnych obejmujących wiele aspektów życia społecznego, politycznego i gospodarczego, nie wyłączając przepisów z zakresu prawa pracy, w tym czasu pracy. Nowe unormowania dotyczą różnych instrumentów czasu pracy, mają też różny zasięg podmiotowy. Warto zastanowić się nad ich koherencją z dotychczasowymi regulacjami kodeksowymi, obejmującymi tę materię prawa pracy. Przez koherencję w tym przypadku należy rozumieć takie oddziaływanie norm, które wzajemnie się dopełnia i umożliwia lepsze stosowanie, a z pewnością nie wykazuje sprzeczności. Przepisy zawarte w ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (DzU poz. 374, dalej: ustawa COVID-19), po nowelizacjach znanych jako tarcza antykryzysowa 1.0¹ i tarcza antykryzysowa 2.0², wykazują różny stopień koherencji z dotychczasowymi regulacja-

mi o czasie pracy. Niestety nie zawsze jest to łatwe do ustalenia, bowiem poziom legislacyjny omawianych przepisów jest daleki od doskonałości.

Wśród przepisów wskazanych aktów prawnych ze względu na problematykę czasu pracy na uwagę zasługują zwłaszcza dwa — są to art. 15x i art. 15zf³. Pierwszy z nich swoim zakresem podmiotowym obejmuje podmioty prowadzące działalność szczególnie istotną dla funkcjonowania państwa i zapewnienia obywatelom dostępności podstawowych dóbr. Katalog adresatów tej normy jest szeroki, chociaż pozornie zamknięty⁴. Drugi z wymienionych przepisów jest adresowany do pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i którzy nie zalegają w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych (podatkowych, na ubezpieczenia społeczne etc.)⁵.

Przepisy koherentne z dotychczasowymi regulacjami

Wśród nowych unormowań jako spójna z dotychczasowymi regulacjami jawi się przede wszystkim przewidziana w art. 15zf ust. 1 pkt 2 możliwość wprowadzenia sys-

temu równoważnego czasu pracy, zakładającego możliwość pracy do 12 godzin w ciągu doby. Łatwo dostrzec, że nowa regulacja tego systemu jest zbliżona do unormowania zawartego w art. 135 k.p. Należy jednak zauważyć pewne różnice dzielące te dwa unormowania, które dotyczą warunków wprowadzenia tego systemu oraz rozliczania czasu pracy pracowników nim objętych.

Wprowadzenie systemu równoważnego zgodnie z art. 135 k.p. powinno być uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. To bardzo pojemna formuła, jednakże w nowym przepisie zabrakło choćby takiego ograniczenia, co świadczy o zamiarze ustawodawcy umożliwienia zastosowania tego systemu niemal bez ograniczeń. Ograniczeniem takim, w pewnym zakresie, może być jednak sposób wprowadzenia systemu. Stosownie do art. 15x ustawy COVID-19 jedyną możliwością wprowadzenia omawianego systemu jest zawarcie porozumienia zbiorowego wskazanego w ust. 4. Tymczasem wprowadzenie systemu równoważnego, o którym mowa w art. 135 k.p., może być dokonane także w innym trybie, o czym wyraźnie przesądza art. 150 k.p. W myśl tej regulacji jest to możliwe w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, przy czym ta ostatnia możliwość nie dotyczy wszystkich pracodawców⁶. Można zatem uznać, że ustawodawca zdecydował o rozszerzeniu stosowania tego systemu, kontrolę nad jego wprowadzeniem pozostawiając jednak partnerom społecznym. Warto dodać, że zawarcie porozumienia zbiorowego dotyczącego wprowadzenia omawianego systemu powoduje, że przez okres wskazany w porozumieniu nie stosuje się wynikających z układów zbiorowych pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy⁷.

Kolejną różnicę w stosunku do kodeksowej regulacji systemu równoważnego czasu pracy stanowi długość okresu rozliczeniowego. W komentowanym przepisie okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, natomiast w art. 135 k.p. mowa jest jedynie o okresie trwającym 1 miesiąc, a w niektórych sytuacjach 3 lub 4 miesiące. Należy jednak zauważyć, że jest to różnica pozorna, bowiem możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego została już w niektórych sytuacjach dopuszczona w art. 129 § 2 k.p.

Opisana powyżej możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy nie odbiega zasadniczo od unormowań kodeksowych. Można się tylko zastanawiać, jakie istotne korzyści płyną dla pracodawcy z zastosowania tego systemu w nowej postaci. Niewątpliwie jednak nowe unormowanie jest zbieżne z dotychczasowymi regulacjami. Niestety, jak się wydaje, regulacja ta jest jedyną, którą można tak ocenić. Pozostałe z nowych unormowań budzą większe bądź mniejsze wątpliwości w tym zakresie.

Przepisy niekoherentne z dotychczasowymi regulacjami

Ustawodawca umożliwił pracodawcom w art. 15zf ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19 wprowadzenie ograniczenia

nieprzerwanego odpoczynku pracowników. Dotyczy to zarówno odpoczynku dobowego, jak i tygodniowego. Dobowy odpoczynek może zostać ograniczony z 11 do nie mniej niż 8 godzin, a tygodniowy z 35 do nie mniej niż 32 godzin. Co istotne, ustawodawca nie określił żadnego trybu wprowadzania tych ograniczeń. Można zatem przyjąć, że będą one mogły zostać ustanowione w drodze polecenia wydanego przez pracodawcę. Budzi to poważne wątpliwości. Należy bowiem pamiętać, że odpoczynek unormowany w art. 132 i 133 k.p. można zaliczyć do kluczowych praw pracowniczych, wyznaczających nie tylko minimalny czas, w którym pracownik pozostaje poza dyspozycją pracodawcy, ale także maksymalny czas zaangażowania tego pracownika w proces pracy. Stąd, poprzez to unormowanie, można określić dobowe limity pracy w godzinach nadliczbowych, które nie są już uregulowane *expressis verbis* w przepisach kodeksu pracy. Ponadto na tle wskazanych unormowań kodeksowych w judykaturze wskazuje się, że prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (por. m.in. wyroki SN z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15-16/189 i z 19 stycznia 2016 r., I PK 16/15, LEX nr 2020485). Wprowadzona regulacja budzi także poważne zastrzeżenia odnośnie do jej zgodności z prawem unijnym. W myśl dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299, s. 9), pracownik ma prawo do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinny (art. 3), i tygodniowego w wymiarze 24 godzin wraz z odpoczynkiem dobowym trwającym 11 godzin — w sumie 35 godzin (art. 5). Wprawdzie sama dyrektywa pozwala na stosowanie szeregu wyjątków, jednak nie obejmują one warunku określonego w art. 15zf ust. 1 ustawy COVID-19. Jasne jest, że wielu pracodawców może spełniać warunki określone przez art. 17 dyrektywy 2003/88/WE (np. funkcjonować w branżach wymienionych w wyjątkach), i tym samym będzie mogło być objętych odstępstwami, nie jest to jednak reguła. Nowa regulacja wydaje się nie spełniać także warunku określonego w art. 5 ust. 4 dyrektywy Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Nawiasem mówiąc, takie ukształtowanie przepisu budzi tym większe zdziwienie, że aby uniknąć zarzutów o brak zgodności z prawem Unii Europejskiej, wystarczyło, by ustawodawca dopuścił możliwość ograniczania okresów odpoczynku w drodze porozumienia zbiorowego, jak to uczynił w art. 15zf ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy COVID-19. Taka regulacja spełniałaby wymogi art. 18 dyrektywy 2003/88/WE. Tym niemniej, w ten sposób unormowane ograniczenie tak istotnego uprawnienia pracowniczego z pewnością nie może zostać uznane za spójne z dotychczasowymi regulacjami prawa pracy (polskiego i europejskiego) w tym zakresie.

Kolejną nową regulacją, która powinna zostać poddana analizie w zakresie koherencji z normami kodeksowo-

wymi, jest przepis art. 15x ust. 1 pkt 1, na mocy którego pracodawca może zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji. Unormowanie to stanowi *lex specialis* wobec art. 150 k.p. określającego tryb wprowadzenia systemów i rozkładów czasu pracy. Dostrzegalnym problemem jest jednak fakt, iż ustawodawca nie zawarł w nowym unormowaniu jakichkolwiek wskazówek dotyczących trybu zmiany systemów i rozkładów czasu pracy. Wydaje się zatem, że wystarczająca jest w tym przypadku wola pracodawcy wyrażona w drodze decyzji, przy czym decyzja ta może zostać uzewnętrzniona w dowolnej formie. Warto zauważyć, że nowa regulacja ma charakter bardzo ogólnikowy. W szczególności nie określa ona w jakim zakresie jest możliwa modyfikacja systemu i rozkładu czasu pracy. Wydaje się, że pracodawca zmieniając system nie może jednak w pełni abstrahować od przepisów kodeksowych. Uważam, że zmiana systemu czasu pracy nie może polegać zatem na dowolnym ustaleniu nominału czasu pracy pracownika, a pracodawca powinien posługiwać się katalogiem systemów czasu pracy określonym w dziale szóstym kodeksu pracy. Można rozważyć, czy powinien brać pod uwagę zakres zastosowania poszczególnych systemów wynikający z przepisów kodeksu, a w szczególności równoważnego czasu pracy unormowanego w art. 136 i 137 k.p. oraz systemu pracy w ruchu ciągłym uregulowanego w art. 138 k.p. Wydaje się, że przyjęcie takiej konstatacji nie jest nieuzasadnione, biorąc pod uwagę, że ustawodawca nie wyłączył stosowania przepisów wskazujących zakres podmiotowy tych systemów. Wprawdzie ogólna formuła przepisu, powołująca się jedynie na potrzebę zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji, może wskazywać na szerokie uprawnienia pracodawcy, jednak gdy ustawodawca wyraża zamiar odstępstwa od regulacji kodeksowej, czyni to w sposób wyraźny. Zatem trudno uznać, że wskazane systemy czasu pracy mogą znaleźć zastosowanie do innych grup pracowników, niewymienionych w kodeksowych przepisach je ustanawiających.

Warto dodać, że ustawa COVID-19 umożliwia modyfikację systemu i rozkładu czasu pracy wszystkim pracownikom, także tym objętym dotychczas indywidualnym rozkładem czasu pracy, wprowadzonym na podstawie art. 142 oraz 142¹ k.p., jak również objętych ruchomym czasem pracy na podstawie art. 140¹ k.p. Możliwe jest to także w stosunku do pracowników chronionych, wymienionych w art. 148 k.p., z tym zastrzeżeniem, że zmiana ta nie może naruszać ich uprawnień wynikających z tego przepisu. Na ocenę koherencji nowych przepisów z dotychczasowymi wpływa również kwestia możliwości ich zastosowania w ramach istniejących okresów rozliczeniowych. Ustawodawca nie wskazał żadnych zasad dotyczących rozliczenia czasu pracy, którymi mogłoby kierować się pracodawcy. Może to spowodować istotne trudności z prawidłowym obliczeniem nominału czasu pracy, który pracownik powinien wypracować w danym okresie. Wydaje się, że takie obliczenie powinno

być prowadzone osobno dla okresu przed zmianą wynikającą z nowego przepisu i po zmianie. Można się jednak spodziewać, że w wielu sytuacjach szczegółowe obliczenie może rodzić problemy praktyczne. Wszystkie wskazane wyżej kwestie nie pozwalają na wyciągnięcie wniosku o spójności regulacji wprowadzonej w art. 15x ust. 1 pkt 1 z dotychczasowymi unormowaniami o czasie pracy.

Inne unormowanie, które wydaje się warte rozważenia w kontekście spójności z istniejącymi wcześniej przepisami prawa pracy, zostało określone w art. 15x ust. 1 pkt 3 ustawy COVID-19 i jest związane z dyżurem pracowniczym. Przepis ten *prima facie* jest zbieżny z dotychczasowymi regulacjami kodeksu pracy. Wszak na podstawie art. 151⁵ k.p. pracodawcy służy uprawnienie do zobowiązania pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu. Zauważalna jest różnica między tymi dwoma unormowaniami dotyczącą rodzaju pracy, dla której może zostać ustanowiony dyżur. Norma wyrażona w art. 151⁵ k.p. stanowi o gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę, w ustawie COVID-19 natomiast zabrakło odniesienia się do rodzaju pracy. W piśmiennictwie przyjmowany jest pogląd, iż określony w kodeksie dyżur może dotyczyć jedynie pracy wynikającej bezpośrednio z umowy o pracę. Pracodawca nie może więc zobowiązać pracownika do pozostawania w gotowości do pracy innego rodzaju, którą może powierzyć pracownikowi na przykład na podstawie art. 42 § 4 k.p. (por. Pisarczyk, 2017, s. 907). Zmiana rodzaju pracy może nastąpić tylko w przypadku uzyskania zgody pracownika (por. Stefański, 2020, s. 1166). Dyżur zgodnie z nowymi regulacjami nie musi być ustanowiony dla wykonywania pracy umówionej. Nie wydaje się, aby wskazany przepis wprowadzał pełną dowolność w zakresie rodzaju pracy, jednak biorąc pod uwagę, że praca w czasie dyżuru jest zawsze pracą w godzinach nadliczbowych, można dopuścić pracę inną niż określona w umowie. Nie może być także indyferentnym fakt, że regulacja ta ma na celu wyjątkowe, doraźne zabezpieczenie ciągłości pracy w placówkach istotnych dla funkcjonowania państwa. Z tych względów można uznać, że przepis w tej części ma cechy spójności z dotychczasowym prawem. Wprawdzie wprowadza wyjątek od związania dyżuru z umówionym rodzajem pracy, ale można to zrozumieć jako wprowadzenie wyjątku w sytuacji kryzysowej, zwłaszcza w odniesieniu do podmiotów, które w założeniu mają szczególne znaczenie dla funkcjonowania państwa i zapewnienia obywatelom dostępności podstawowych dóbr. Odmienne należy jednak ocenić drugą część art. 15x ust. 1 pkt 3. Ustawodawca zawarł w nim bowiem odstępstwo od stosowania okresów odpoczynku. Budzi to istotne wątpliwości związane ze zgodnością zarówno z prawem polskim, jak i unijnym. Nie jest jasne, czy okresy te nie muszą być zachowane jedynie w przypadku, gdy pracownik dyżuruje „pasywnie”, a zatem nie wykonuje pracy, na rzecz której dyżur został ustanowiony, czy także wtedy, gdy pracownik w czasie dyżuru świadczy pracę. Różnica jest o tyle istotna, że pierwsza sytu-

acja, stosownie do art. 151⁵ k.p., nie jest zaliczana do czasu pracy, druga natomiast jest do czasu pracy zaliczana, co może mieć znaczenie dla interpretacji tego przepisu. Warto podkreślić, że przepis ten jest w sposób wyraźny niezgodny z prawem Unii Europejskiej. Jak już wspomniano, dyrektywa 2003/88/WE wyposaża pracownika w prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego, jednocześnie ustanawiając szereg wyjątków. Jednak wyjątki te nie obejmują procedury i przesłanek regulowanych nowym przepisem. Należy zatem uznać, że komentowany przepis w zakresie, w jakim umożliwia niestosowanie okresów odpoczynków, narusza unormowania dyrektywy 2003/88/WE. Nie jest więc pozbawiona podstaw konstatacja, iż art. 15x ust. 1 pkt 3 ze względu na wprowadzone odstępstwo od konieczności zachowania okresów odpoczynku nie zachowuje koherencji z przepisami prawa pracy.

Kolejną regulację, którą warto ocenić pod względem spójności z dotychczasowymi unormowaniami, jest możliwość „skoszarowania” pracownika, wynikająca z art. 15x ust. 1 pkt 4. Stosownie do tego przepisu pracodawca może wydać pracownikowi polecenie realizowania prawa do odpoczynku w wyznaczonym miejscu. Pracownik, który otrzyma takie polecenie, będzie zobowiązany — oprócz świadczenia pracy — do zamieszkania w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym przez pracodawcę. Takiego unormowania w dotychczasowych przepisach prawa pracy nie było. Można zatem sądzić, że ustawodawca wprowadzając nową regulację uszczegóławia dotychczasową bądź wprowadza do niej nowe elementy, wzbogacając jej treść normatywną. Jednak w analizowanym przypadku trudno zgodzić się z takim twierdzeniem. Okres odpoczynku regulowany przepisami kodeksu pracy oraz dyrektywy 2003/88/WE powinien pozostać czasem, o którego sposobie realizacji decyduje wyłącznie pracownik, a jednocześnie czasem wolnym od ingerencji pracodawcy. W ten sposób, jak się wydaje, należy odczytać aksjologię tego unormowania. Możliwość decydowania przez pracodawcę o miejscu wykorzystania odpoczynku pracownika niweczy to założenie. Ponadto należy zauważyć, iż unormowanie to stoi w sprzeczności z prawem decydowania o swoim życiu osobistym, wyrażonym w art. 47 Konstytucji RP. Decydowanie o życiu osobistym oznacza między innymi podejmowanie decyzji o sposobie spędzania czasu wolnego oraz o miejscu i sposobie zamieszkiwania (Sarnecki, 2016). Tak poważna ingerencja w podstawowe prawa objętych nim pracowników powinna mieć głębokie uzasadnienie w postaci ochrony niezwykle istotnych interesów państwa. W innym przypadku stosowanie takiego środka należy uznać za nieproporcjonalne w stosunku do chronionych dóbr jednostki. Działania polegające na przeciwdziałaniu epidemii, które są związane z ratowaniem zdrowia i życia ludzkiego, z pewnością są istotnym faktorem, który może usprawiedliwiać podejmowanie działań nadzwyczajnych. Otwarte pozostaje pytanie, czy tak poważna ingerencja w życie prywatne nie powinna być dopuszczalna jedynie w razie ogłoszenia jednego ze stanów nadzwyczajnych przewidzianych w Konstytucji. Dodać należy,

że przy tego rodzaju regulacjach fundamentalne znaczenie ma określenie przejrzystych i szczegółowych zasad możliwości korzystania z tego uprawnienia. Niestety, ustawodawca poprzestał na wprowadzeniu uprawnienia dla pracodawcy, bez obwarowania go jakimikolwiek ograniczeniami czy warunkami. Z powyższych względów omawiane unormowanie nie może zostać uznane za koherentne z dotychczasowymi regulacjami prawa pracy, ale także regulacjami prawa konstytucyjnego.

Przepisy trudne do oceny w zakresie koherencji

Ustawodawca w art. 15x ust. 1 pkt 2 ustawy COVID-19 wyposażał pracodawców w możliwość polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji. Ocena koherencji tego przepisu z dotychczasowymi regulacjami prawa pracy jest utrudniona, głównie ze względu na redakcję nowego unormowania. Pracodawca posłużył się tu wysoce nieprecyzyjnym sformułowaniem „w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania”. Trudności interpretacyjne odnoszą się zwłaszcza do użytego określenia „zakres”. Nie jest jasne, czy chodzi tu o zakres podmiotowy, zakres przedmiotowy przepisów o pracy nadliczbowej, czy może wiąże się z rodzajem pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych. Od przyjętej wykładni zależy ocena spójności tego przepisu z dotychczasowymi regulacjami. Interpretację tę należy rozpocząć od przyjęcia założenia, że przepis ten nie wprowadza całkowitej dowolności pracodawcy w zakresie stosowania przepisów o poleceniu pracy nadliczbowej.

Można założyć, że przepis ten rozszerza zakres przedmiotowy prac, do wykonania których pracownik może być zobowiązany w godzinach nadliczbowych. Zatem nie muszą być to prace podejmowane w celach wskazanych w art. 151 § 1 k.p., co oznacza, że pracodawca może zlecać pracę nadliczbową nie tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Jednak przyjęcie takiego wniosku nie wprowadza istotnego novum, bowiem w zdecydowanej większości poleceń pracodawcy będą dotyczyły tej ostatniej przesłanki.

Wydaje się, że nie jest możliwe pełne rozszerzenie zakresu podmiotowego obowiązku świadczenia pracy nadliczbowej, ponieważ przeczyłoby to tezie o braku dowolności pracodawcy w zakresie stosowania przepisów o takiej pracy. Ponadto rozszerzenie takie mogłoby stanowić niedopuszczalne zagrożenie dla ważnych dóbr niektórych grup pracowników, przede wszystkim ich zdrowia. Opowiadam się zwłaszcza za niedopuszczeniem do rozszerzenia obowiązku pracy nadliczbowej na pracowników, którzy są objęci bezwzględnym zakazem wykonywania takiej pracy. Trudno bowiem zgodzić się na zlecenie takiej pracy kobietom w ciąży czy pracownikom mło-

docianym. W przypadku osób objętych zakazem względ-
nym podobne wątpliwości nasuwają się w odniesieniu do
pracowników niepełnosprawnych. Wydaje się zatem, że
jedyną grupą, w stosunku do której można rozważać
rozszerzenie zakresu podmiotowego, są pracownicy
opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. ro-
ku życia, oczywiście przy założeniu, że określenie „za-
kres” ma mieć jakikolwiek wpływ na poszerzenie katalogu
adresatów pracy nadliczbowej.

Wreszcie można się zastanawiać, czy określenie „za-
kres” może dotyczyć rodzaju wykonywanej pracy. W
orzecznictwie i doktrynie od dawna dyskutowana jest
możliwość powierzenia pracownikowi pracy innego ro-
dzaju w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w odniesie-
niu do szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z jed-
nym z wyrażanych poglądów obowiązek pracy w godzi-
nach nadliczbowych — w tym pracy innego rodzaju —
stanowi przejaw dyspozycyjności pracownika w zobowią-
zaniowym stosunku pracy (por. Chobot, 2003, s. 263; za
możliwością zlecenia pracownikowi pracy innego rodza-
ju, oraz zmiany miejsca wykonywania pracy w godzinach
nadliczbowych opowiada się także Sobczyk, 2005,
s. 164). Ponadto spełnienie przesłanek powierzenia pra-
cy nadliczbowej oznacza jednocześnie spełnienie prze-
słanek modyfikacji rodzaju pracy wynikających z art. 42
§ 4 k.p. (por. Pisarczyk, 2017, s. 885). Zatem pracodaw-
ca, zlecając pracę nadliczbową ze względu na swoje
szczególne potrzeby, ma jednocześnie możliwość zmiany
rodzaju pracy. Zwolennicy poglądu przeciwnego wska-
zują na fakt, że zawsze kiedy ustawodawca dopuszcza
w kodeksie pracy powierzenie pracownikowi innej pracy
niż umówiona, czyni to wyrażnie. Można to dostrzec
w dwóch przepisach — art. 42 § 4 oraz art. 81 § 3 k.p.,
które stanowią wyjątek od zasady wykonywania przez
pracownika pracy umówionej (por. Rączka, 2004; Ste-
fański, 2013, s. 39). Ponadto zwracają uwagę, że rodzaj
pracy jest uznawany za *essentialia negotii* czynności
prawnej, która ma wpływ na ważność i skuteczność umo-
wy o pracę, i z tego względu uznają, że ustawodawca nie
dopuszcza powierzenia w godzinach nadliczbowych pra-
cy innego rodzaju niż umówiony. Nie próbując rozstrzy-
gać tego sporu, wydaje się, że w sytuacji nadzwyczajnej,
jaką jest konieczność zapewnienia funkcjonowania
przedsiębiorstw istotnych z punktu widzenia interesów
państwa, można przyjąć, że polecenie wykonywania pra-
cy innego rodzaju jest w tym przypadku możliwe. Stąd
uznaje, że sformułowanie „zakres” może się odnosić
właśnie do rodzaju pracy.

Oceniając koherencję opisywanego przepisu z do-
tychczasowymi unormowaniami, warto zauważyć, że
przepis ten odnosi się także do wymiaru pracy nadlicz-
bowej. Uznać trzeba, że ustawodawca dopuścił w ten
sposób możliwość zlecenia takiej pracy w większym wy-
miarze niż wynikający z limitów określonych w przepi-
sach kodeksowych. Z pewnością dotyczy to przekrocze-
nia limitu rocznego, określonego w art. 151 § 3 i 4 k.p.
Wydaje się jednak, że nie może dotyczyć limitu okreś-
lonego w art. 131 § 1 k.p., który przewiduje maksymalny
48-godzinny przeciętny tygodniowy czas pracy łącznie

z godzinami nadliczbowymi. Limit ten wynika z art. 6 dy-
rektywy 2003/88/WE. Wprawdzie sama dyrektywa po-
zwala na stosowanie szeregu wyjątków, jednak nie obej-
mują one warunku określonego w regulacji ustawy
COVID-19. Wydaje się także, iż praca nadliczbowa
wprowadzana na podstawie art. 15x nie może naruszać
prawa pracownika do odpoczynku dobowego lub tygo-
dniowego wynikającego z art. 133 i 134 k.p. Gdyby było
to możliwe, ustawodawca zastosowałby wyłączenie po-
dobne jak w opisywanym wyżej przepisie odnoszącym
się do dyżuru. Stąd należy uznać za obowiązujące do-
tychczasowe dobowe limity pracy nadliczbowej. Sytuacja
będzie odmienna w przypadku jednoczesnego zastoso-
wania pracy nadliczbowej i dyżuru określonego w art.
15x ust. 1 pkt 3. W takiej sytuacji aktualizują się opisane
wyżej wątpliwości związane ze sprzecznością takiego
unormowania z prawem Unii Europejskiej.

Tak szerokie możliwości interpretacyjne przepisu art. 15x
ust. 1 pkt 2 ustawy COVID-19, wynikające z jego wyso-
ce nieprecyzyjnej redakcji, nie pozwalają na jednoznaczną
jego ocenę. Jeśli bowiem przyjąć, że regulacja ta do-
tyczy umożliwienia pracodawcy wydania polecenia wy-
konywania pracy w godzinach nadliczbowych rodzajowo
innej niż umówiona i w zwiększonym rocznym wymiarze,
nie ma przeszkód, aby uznać, że jest to regulacja zasad-
niczo spójna z rozwiązaniami kodeksowymi, chociaż
wprowadzająca do nich pewne modyfikacje. W przypad-
ku przyjęcia wykładni, zgodnie z którą pracodawca mo-
że wydać polecenie nielimitowanej pracy nadliczbowej
każdemu pracownikowi, taka regulacja będzie musiała
być uznana nie tylko za niekoherentną, ale za rażąco
niezgodną zarówno z przepisami polskiego prawa pracy,
jak i z prawodawstwem unijnym.

Uwagi końcowe

Okres pandemii i wywołany przez niego kryzys ekono-
miczny stanowi szczególne wyzwanie dla państwa oraz
dla gospodarki. Rolą ustawodawcy jest zadbać o to, aby
skutki kryzysu były niwelowane poprzez przyjmowanie
szybkich, ale przemyślanych i skutecznych rozwiązań le-
gislacyjnych. Rozwiązania te, mimo iż mają charakter
ekstraordynaryjny, powinny być koherentne z dotych-
czasowymi regulacjami. Nie oznacza to, że nowe unor-
mowania mają powtarzać dotychczasowe, byłoby to po-
zbawione sensu, jednak powinny stanowić rozwinięcie
wcześniejszych unormowań. Można to osiągnąć przez
ich odpowiednią modyfikację, wprowadzenie wyjątków
od ich stosowania lub dodanie nowych instrumentów,
jednak nie powinno to powodować chaosu prawnego.
Oczywiste jest także, że nowe regulacje nie mogą być
sprzeczne z normami wyższego rzędu — zarówno kon-
stytucyjnymi jak i prawa Unii Europejskiej.

Powyższa analiza nie daje powodów do optymizmu.
Stopień koherencji nowych unormowań i dotychcza-
sowych regulacji prawa pracy należy ocenić jako niski. Wy-
daje się, że duży wpływ na taką sytuację miał pośpiech
i brak głębszego namysłu nad przyjmowanymi rozwiąza-
niami prawnymi. Dokonując zmian prawnych nie można

skupiać się na nowelizacji jednostkowego przepisu, tracąc perspektywę wielu unormowań, które mogą być z tym przepisem systemowo czy funkcjonalnie związane. Tworząc odstępstwa od funkcjonujących w obrocie norm, zwłaszcza takich, które wiążą się z ograniczeniem praw jednostek, należy racjonalnie wyważyć hierarchię dóbr, których te normy dotyczą, oraz zakres ewentualnej ingerencji w te dobra. Ponadto odstępstwa takie powinny być

regulowane precyzyjnie, w sposób uniemożliwiający rozbieżność interpretacji. Z przykrością trzeba stwierdzić, że te postulaty nie zostały spełnione w analizowanych przepisach. Należy także podkreślić ich wyjątkowo niski poziom legislacyjny, wielokrotnie urągający zasadom techniki prawodawczej. Konieczność zachowania pośpiechu, w moim głębokim przekonaniu, nie może stanowić usprawiedliwienia dla takich działań.

Przypisy/Notes

¹ Ustawa z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 568.

² Ustawa z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, DzU poz. 695.

³ W artykule tym pomijam normę wyrażoną w art. 15g ust. 8, dotyczącą obniżenia wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, uznając, że *ratio legis* tego przepisu nie dotyczy regulacji o czasie pracy.

⁴ Trudno uznać, że jest to katalog zamknięty ze względu na bardzo szeroką formułę poszczególnych punktów art. 15x ust. 2, wskazujących na podmioty objęte tymi przepisami. W szczególności zauważyć trzeba, że ustawodawca wielokrotnie posłużył się zwrotami niedookreślonymi, pozwalającymi na różną interpretację tego przepisu.

⁵ W artykule tym pomijam szczegóły dotyczące zakresu podmiotowego wskazanych przepisów. Warto jednak zauważyć, że zakres ten jest unormowany w sposób budzący wiele wątpliwości interpretacyjnych, co może prowadzić do istotnych problemów ze stosowaniem omawianych norm.

⁶ Obwieszczenie może być stosowane u pracodawcy, który nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Obwieszczenie takie nie stanowi źródła prawa w rozumieniu art. 9 k.p., ma natomiast charakter ogólnego polecenia pracodawcy, skierowanego do wszystkich pracowników; więcej zob. Stefański, 2013, s. 97.

⁷ Warto zauważyć wynikające z gramatycznej wykładni przepisu niebezpieczeństwo, polegające na niestosowaniu przez pracodawcę innych, niezwiązanych z czasem pracy postanowień układowych lub umownych, w przypadku zawarcia porozumienia o stosowaniu systemu równoważnego.

Bibliografia/References

- Chobot, A. (2003). *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Poznań.
- Pisarczyk, Ł. (2017). W: L. Florek (red.). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Sarnecki, P. (2016). W: L. Garlicki, M. Zubik (red.). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*. LEX.
- Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Warszawa.
- Stefański, K. (2013). *Czas pracy*. Warszawa.
- Stefański, K. (2020). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304*. Warszawa.
- Rączka, K. (2004). Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).

Dr hab. prof. Uł Krzysztof Stefański, doktor habilitowany nauk prawnych, Profesor Uniwersytetu Łódzkiego, pracuje w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UŁ. Kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ. Autor i współautor licznych publikacji z zakresu prawa pracy i prawa urzędniczego, m.in. 4 monografii, części komentarza do Kodeksu pracy (red. K.W. Baran, wyd. III, IV i V) oraz części komentarza do „tarczy antykryzysowej” (red. K.W. Baran), a także kilkudziesięciu artykułów w czasopismach naukowych. Jego zainteresowania naukowe obejmują kwestie czasu pracy, ustania stosunku pracy i prawa zatrudnienia w administracji publicznej.

Dr hab. prof. Uł Krzysztof Stefański, Associated professor at the Labour Law Department at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Director of the Postgraduate Studies on Personal Data Protection at the University of Lodz. Author and co-author of numerous publications in the field of labour law, including 4 books and many scientific articles. Co-author of a commentary to the Labour Law Code by K.W. Baran, (commentary to the Working Time chapter) and a commentary to the "Anti-crisis Shield" (ed. by K.W. Baran). His scientific interests concentrate on issue of working time, termination of the contract of employment and employment in public administration.