

**Katarzyna Majchrzak**

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ORCID: 0000-0003-4152-441x

kasia\_majchrzak@wp.pl

## **Prawo do wypoczynku w świetle przepisów Kodeksu pracy**

### **Wstęp**

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie najważniejszych regulacji przewidzianych w polskim prawie pracy, które zapewniają pracownikowi odpowiedni czas na wypoczynek. Uwaga skupiona została na przepisach Kodeksu pracy, dlatego nie ma odniesienia do prawa unijnego i międzynarodowego. Wątpliwości budzi określenie wypoczynku jedynie prawem pracownika. Czy nie jest to także obowiązek pracownika? Czy wypoczynek należy pracownikowi nie będzie stanowił jednocześnie obowiązku po stronie pracodawcy, a może również prawa pracodawcy? Przepisy Kodeksu pracy, które gwarantują pracownikowi wypoczynek, mają na celu przede wszystkim stworzenie warunków dla regeneracji sił oraz stwarzają możliwość zaspokajania i rozwijania indywidualnych zainteresowań. Wzrost objawów zmęczenia, a tym samym spadek zdolności do pracy, wynika w znacznym stopniu z niedostatecznego odpoczynku. Sprawne funkcjonowanie organizmu człowieka wymaga równowagi między okresami aktywności a wypoczynkiem. Uprawnienia związane z prawem do wypoczynku ustanowiono przede wszystkim w trosce o zdrowie pracowników. Przepisy Kodeksu pracy przewidują wiele konkretnych rozwiązań umożliwiających właściwe proporcje między pracą a odpoczynkiem.

Jednocześnie korzystanie z wypoczynku to również okazja, aby spędzić ten czas z rodziną. W dzisiejszym zabieganiu, gdy praca często jest ważniejsza od relacji międzyludzkich, istnieje potrzeba, aby na chwilę zwolnić i odpocząć. Przez ciągłą gonitwę i stres zapominamy o tym, co w życiu tak naprawdę powinno być na pierwszym miejscu. Stąd tak istotne i cenne jest wspieranie małżeństwa i rodziny w ustawodawstwie, a przykładem może być prawo do wypoczynku. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy ustawodawca wprowadził prawo do wypoczynku. Instytucje i reguły, które składają się na tę

zasadę, mają pomóc pracownikowi na znalezienie wolnego czasu dla rodziny, zdrowia i rozwijania swoich przyjemności.

## Zasada prawa do wypoczynku

Ustawodawca w art. 14 Kodeksu pracy<sup>1</sup> wprowadził zasadę prawa do wypoczynku. Treść tego przepisu można podzielić na dwie zasadnicze części. Pierwsza określa *explicite* prawo do wypoczynku jako zasadę prawa pracy, zaś druga część wymienia instrumenty, które służą do realizacji tej zasady, tj. przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urloпах wypoczynkowych. Przepis ten nie uległ zmianie od czasu uchwalenia. Gruntownym przeobrażeniem podlegały natomiast wymienione w nim przepisy, podnoszące jakość środków zapewniających wypoczynek pracowniczy. Zasada, która obejmuje prawo do codziennego, tygodniowego i rocznego wypoczynku, zapewnia stałą ochronę i regenerację sił pracownika<sup>2</sup>.

Wypoczynek jest potrzebny, aby zniwelować skutki zmęczenia, które jest zjawiskiem powszechnym jako podstawowa fizjologiczna reakcja na nadmierny bodziec fizyczny lub psychiczny, inaczej mówiąc – na nadmierną pracę fizyczną lub umysłową. Zmęczenie to nic innego jak reakcja obronna. Zmęczenie daje znak, że organizm człowieka nie ma siły do dalszej koncentracji i kontynuacji wysiłku. Przy czym już na tym etapie rozważań należy zastanowić się, czy pracownik ma pełną dowolność w zakresie korzystania z przysługującego mu czasu wolnego. Przyjmując, że czas wolny nie służy tylko wypoczynkowi, nie wynika jednak, że pracownik może spędzać go dowolnie i bez konsekwencji w sferze prawa pracy. Zawsze należy podkreślać i pamiętać, że pracownik powinien stawiać się do pracy wypoczęty, zwłaszcza po okresie dłuższego wypoczynku. Dlatego jeśli w czasie wolnym od pracy wykonuje on inną pracę dodatkową, to nie może ona prowadzić do spadku jego efektywności i szkody dla swojego „macierzystego” pracodawcy. Przykładowo wykonywanie w czasie urlopu wypoczynkowego uciążliwej innej pracy, skutkującej zmęczeniem pracownika, może być postrzegane jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Dopuszczalna jest więc tylko taka praca, która nie przekreśla wypoczynku, np. prace domowe, pomoc rodzinie czy nawet dorywcza praca fizyczna, zwłaszcza gdy pracownik zasadniczo wykonuje pracę umysłową. Natomiast niedopuszczalne będzie wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i podjęcie pracy porównywalnej zakresowo i rodzajowo do wykonywanej zawodowo<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.).

<sup>2</sup> K. Roszewska, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001, s. 17; Z. Salwa, *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2003, s. 32; W. Perdeus, *Komentarz do art. 14 Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2018.

<sup>3</sup> A. Sobczyk, *Komentarz do art. 14 KP*, [w:] A. Sobczyk (red), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.

Z drugiej jednak strony zdarza się, że to pracodawca nie pozwala na wypoczynek w czasie urlopu wypoczynkowego pracownika. Chodzi tu o sytuacje, kiedy pracownik, mimo że ma czas wolny, to jednak odbiera telefony służbowe lub prowadzi korespondencję mailową dotyczącą spraw zawodowych. Mając na uwadze brak wyraźnych rozwiązań ustawowych i w efekcie problemy interpretacyjne w zakresie prawidłowego wykorzystywania zwłaszcza urlopów wypoczynkowych, wydaje się, że jedyną metodą jest odpowiednie ukształtowanie stosunków pracowniczych między pracodawcą a pracownikiem. Stosunki te powinny być oparte na zasadzie współpracy i poszanowania zarówno uzasadnionych interesów pracodawcy, jak i uprawnień pracownika, w tym jego prawa do niezakłóconego wypoczynku. Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi faktyczny, efektywny odpoczynek od pracy, a pracownik powinien wykorzystać czas urlopu w sposób umożliwiający mu regenerację sił (zarówno psychicznych, jak i fizycznych). Niestety, większość pracowników godzi się na naruszanie ich spokoju urlopowego i zakłócanie wypoczynku przez pracodawców. Jednak takie spędzanie urlopu wypoczynkowego nie można uznać za zgodne z podstawową zasadą prawa do wypoczynku<sup>4</sup>.

Prawo do wypoczynku jest traktowane jako jedno z praw socjalnych, które należy się każdemu pracownikowi. Przepisy ograniczające czas pracy zapewniają dni wolne od pracy, zwłaszcza wolne niedziele oraz urlopy wypoczynkowe. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy i zapewnienie dni wolnych dało początek ochronnemu ustawodawstwu pracy, do którego dodano później uprawnienia urlopowe. Kodeks pracy konkretyzuje postanowienia Konstytucji dotyczące praw pracownika<sup>5</sup>.

Na podstawie art. 14 Kodeksu pracy dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy oraz limity maksymalnego czasu pracy, które zostały określone w ustawie, stanowią składniki prawa do wypoczynku. Każdy z tych składników powinien służyć wypoczynkowi pracownika. Zwłaszcza dłuższy, coroczny wypoczynek, który zapewniają urlopy wypoczynkowe. O wszystkich tych wymienionych instrumentach prawnych, składających się na niniejszą zasadę prawa pracy, poniżej będzie kilka zdań wyjaśnienia.

## Dni wolne od pracy

Ustawodawca określił kilkanaście dni w roku, które będą dniami wolnymi od pracy<sup>6</sup>. Należy zauważyć, że nie istnieją przesłanki ani natury prawnej,

<sup>4</sup> K. Płaczek, *Prawo pracownika do niezakłóconego wypoczynku*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 7, Legalis.

<sup>5</sup> W. Muszalski, *Komentarz do art. 14 KP*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.

<sup>6</sup> Ustawa z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 90).

ani historycznej pozwalające przypisać niedzielom oraz świętom religijnym wolnym od pracy odmiennych funkcji. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 2 października 2012 r. wskazał (cytuując *in extenso*): „Funkcja niedzieli w kręgu kultury chrześcijańskiej, nie była zasadniczo tożsama z rolą dnia wolnego od pracy. Wedle tradycji chrześcijańskiej istnieje odwieczny rytm dni roboczych i świąt, przy czym za święta uznawane były także niedziele, przez co niedzieli było bliżej do świąt chrześcijańskich niż do dni wolnych od pracy, jednakże przemiany społeczne, kulturowe i cywilizacyjne doprowadziły do stopniowego traktowania niedzieli jako dnia wolnego od pracy”<sup>7</sup>. Pogląd, według którego niedziele „były uznawane za święta, przez co bliżej im było do świąt chrześcijańskich”, nie odpowiada precyzyjnie prawdzie historycznej. Pozycja niedzieli jako kulturowego dnia wolnego od pracy jest uwarunkowana religijnym charakterem „pierwotnego dnia świątecznego” i „cotygodniowej paschy”<sup>8</sup>. Dlatego zdaniem Mielczarka<sup>9</sup> prezentowana w doktrynie teza o dyskryminacyjnym charakterze katalogu dni wolnych od pracy okazuje się całkowicie bezzasadna. Autor podkreśla, że trudno oprzeć się wrażeniu, że u jej podstaw leżą te same czynniki, które generują zjawiska dyskryminacyjne, takie jak ignorancja i stereotypy. Nawet gdyby można było założyć jej zgodność z rzeczywistością, zarzut dyskryminacji musiałby zostać skonfrontowany z właściwie rozumianym kontekstem kulturowym funkcjonowania prawa, związanym z dominacją Kościoła rzymskokatolickiego jako nominalnie najliczniejszego związku wyznaniowego w Polsce. Wyrazem stereotypowej interpretacji kontekstu kulturowego jest niewątpliwie założenie, że święta religijne oznaczają jedynie święta katolickie. Dlatego też katalog dni ustawowo wolnych od pracy nie wypełnia znamion dyskryminacji, ponieważ funkcjonuje w określonym kontekście kulturowym, historycznie ukształtowanym przez chrześcijaństwo zachodnie, a żadne z wymienionych w nim świąt religijnych nie jest celebrowane wyłącznie przez Kościół rzymskokatolicki. Szukając hipotetycznych rozwiązań problemu dyskryminacyjnego charakteru katalogu dni wolnych od pracy, warto jednak rozważyć, czy i w jakim zakresie racjonalny ustawodawca mógłby ukształtować go odmiennie niż dotychczas, uwzględniając święta innych religii. Pierwszym dylematem, jaki musiałby rozstrzygnąć, byłby wstępny wybór religii, których święta miałyby uzyskać status dni wolnych od pracy, tzn. wybór między globalnym a lokalnym spojrzeniem na zjawisko religii. Ustanowienie dniami wolnymi od pracy wybranych świąt wszystkich religii byłoby jednak – ze względu na pluralizm religijny i uwarunkowania natury ekonomicznej – niewykonalne. W konsekwencji M. Mielczarek zauważa, że

<sup>7</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012, nr 9, poz. 102.

<sup>8</sup> B. Nadolski, *Niedziela. Historia, znaczenie, symbolika*, Kraków 2010, s. 44.

<sup>9</sup> M. Mielczarek, *Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 8, s. 56–57.

ograniczenie wyboru świąt religijnych wolnych od pracy do lokalnej struktury religijnej ludności, bez uwzględnienia liczebności poszczególnych wspólnot religijnych, przyniosłoby jedynie sztuczny efekt. Nie sposób nie podzielić powyższego poglądu. Niewątpliwie katalog dni wolnych od pracy nie ma charakteru dyskryminacyjnego, a racjonalny ustawodawca nie mógł wprowadzić dni wolnych od pracy dla wszystkich religii i wyznań.

## Okresy wypoczynku

Pracownikom przysługuje prawo do regularnych dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku, o czym mowa w art. 132 i art. 133 Kodeksu pracy. W każdej dobie pracownikowi przysługuje prawo, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku<sup>10</sup>. Warto zauważyć, że konstrukcja dobowego odpoczynku określa dobowy limit godzin nadliczbowych. Obowiązująca norma determinuje rezygnację z maksymalnego limitu 4 godzin nadliczbowych na dobę ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Limit godzin nadliczbowych wynika właśnie z konieczności zapewnienia pracownikom 11 godzin nieprzerwanego okresu odpoczynku w każdej dobie pracy. Oznacza to, że dobowy czas pracy pracownika nie może przekraczać 13 godzin wraz z godzinami nadliczbowymi<sup>11</sup>, przy czym okres dobowego odpoczynku nie odnosi się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz do przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ratowania życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Jednakże osobom, którym skrócono 11 godzinny odpoczynek dobowy, należy zapewnić równoważny okres odpoczynku w okresie rozliczeniowym. Zatem pracownicy nie tracą prawa do odpoczynku, prawo to jedynie zostaje odsunięte w czasie<sup>12</sup>.

Z kolei art. 133 Kodeksu pracy gwarantuje pracownikom prawo do co najmniej 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, który obejmuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Zasadniczo odpoczynek ten powinien przypadać w niedzielę. Jedynie w sytuacji, gdy praca w niedzielę jest dozwolona, odpoczynek może wówczas przypadać w innym dniu niż niedziela<sup>13</sup>. Ustawodawca dopuszcza możliwość skrócenia nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku, ale tylko wobec osób zarządzających za-

<sup>10</sup> E. Koziol-Brączkowska, *Przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy po nowelizacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1, s. 17–18.

<sup>11</sup> K. Stefański, *Komentarz do art. 132 Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit.

<sup>12</sup> K. Rączka, *Nowelizacja Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 10, s. 4; M. Frączek, R. Lisicki, *Konsultacje i wyjaśnienia. Równoważny okres odpoczynku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 12, s. 40–41.

<sup>13</sup> A. Sobczyk, *Kilka uwag na tle nowelizacji czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 12, s. 23.

kładem pracy lub w przypadkach konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, jak również w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy – jednakże nie mniej niż do 24 godzin.

Niezapewnienie minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego, a zwłaszcza planowanie rozkładu czasu pracy niezapewniającego odpowiednich przerw w pracy, jak w każdym przypadku naruszenia przepisów o czasie pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Jediną sankcją grożącą pracodawcy, przewidzianą w art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy za naruszenie przepisów o nieprzerwanym odpoczynku jest kara grzywny<sup>14</sup>. Ustawodawca nie przewidział innej wyraźnej rekompensaty z tytułu braku zachowania reguł określonych w art. 132 i art. 133 Kodeksu pracy. Niezachowanie wymaganego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego nie powinno jednak pozostawać bez jakichkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika<sup>15</sup>. W takich sytuacjach, zdaniem Sądu Najwyższego, kiedy brakuje szczególnych przepisów regulujących uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę norm dotyczących okresów odpoczynku pracownika, wówczas znajdują zastosowanie ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej prawa cywilnego. Pracownik może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, zakładając że spełnione są wszystkie przesłanki, a zwłaszcza istnienie szkody po stronie pracownika<sup>16</sup>. Jednocześnie takie niedozwolone zachowanie pracodawcy, naruszające przepisy w zakresie dobowego i tygodniowego odpoczynku – mając na uwadze ochronę zdrowia pracowników – może także stanowić równocześnie czyn niedozwolony w rozumieniu art. 417 Kodeksu cywilnego. W konsekwencji dojdzie do zbiegu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 Kodeksu cywilnego). Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał na możliwość zastosowania przepisów dotyczących dóbr osobistych i skutków ich naruszenia (art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego) przyjmując, że prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika<sup>17</sup>. Z drugiej strony warto też wspomnieć, że za nieprzestrzeganie odpoczynku dobowego to pracodawca może wymierzyć pracownikowi karę porządkową, z karą pieniężną

<sup>14</sup> Art. 281 pkt 5: „Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu (...) narusza przepisy o czasie pracy (...) podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł”.

<sup>15</sup> M. Nałęcz, *Dział szósty. Czas pracy*, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit.; wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 104/10, Legalis nr 417485; wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2017 r., sygn. akt I PK 306/16, Legalis nr 1706099.

<sup>16</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., sygn. akt II PK 110/09, Legalis nr 226142.

<sup>17</sup> Uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z 13 marca 2008 r., sygn. akt I PZP 11/07, Legalis nr 95384; Wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., sygn. akt I PK 191/14, Legalis nr 1263247.



włącznie, skoro przepis o odpoczynku dobowym jest przepisem z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. A jednocześnie jeżeli pracodawca nie wie o naruszeniach prawa do odpoczynku osób samodzielnie decydujących o swoim czasie pracy lub mimo zobowiązania pracownika do odpoczywania pracownik nie podporządkował się poleceniu pracodawcy, pracodawca nie będzie odpowiadał za naruszenie przepisów o czasie pracy<sup>18</sup>.

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał również, że pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 Kodeksu pracy<sup>19</sup>. Zachodzi bowiem bliska analogia między prawem do odpoczynku i prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 § 2 Kodeksu pracy). Zdaniem Sądu obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa. Warto w tym miejscu dodać, że jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, podwładny może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych<sup>20</sup>. Zasadniczymi kryteriami ustalenia wysokości zadośćuczynienia są obiektywne okoliczności leżące po stronie pokrzywdzonego, przy pomocy których ocenia się rozmiar jego krzywdy. Są to okoliczności bardziej związane z życiem osobistym pracownika niż z jego pracą, stąd też nie wydaje się właściwe przyjęcie wysokości wynagrodzenia pokrzywdzonego jako podstawowego kryterium miary jego krzywdy. Orzekając w tym przedmiocie sąd pracy musi stosować takie same lub zbliżone kryteria przeliczenia krzywdy na pieniądze, co sąd cywilny. Wśród wszystkich okoliczności branych pod uwagę należy w szczególności zwrócić uwagę na to, jak długo pracownik pobawiony był obligatoryjnego okresu odpoczynku oraz na indywidualnie ocenione związane z tym uszczerbki w życiu rodzinnym czy osobistym<sup>21</sup>.

Na prawo do wypoczynku składa się również prawo do przerw w pracy. Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy, jeśli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, wówczas przysługuje pracownikowi prawo do przerwy. Powinna ona trwać co najmniej 15 minut i jest wliczana do czasu pracy. W czasie przerwy pracownik swobodnie dysponuje swoim czasem, dlatego może opuścić wyznaczone mu stanowisko pracy. Zwyczajowo uważa się, że jest to przerwa na spożycie posiłku, ale przysługuje ona niezależnie od celu, w jakim pracownik ją wykorzysta<sup>22</sup>. Przesłanką wprowadzenia przerw w pra-

<sup>18</sup> K. Kulig, *Prawo pracownika do odpoczynku dobowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 2, 12–16.

<sup>19</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2011 r., sygn. akt III PK 50/10, Lex nr 901624; wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2011 r., sygn. akt III PK 32/10, Lex nr 1375430.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 228/09, Legalis nr 244004.

<sup>21</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2011 r., sygn. akt III PK 32/10, Lex nr 1375430.

<sup>22</sup> B. Krzyśków, W. Sanetra, *Zmiany w kodeksie pracy w aspekcie regulacji czasu pracy w dyrektywie Wspólnoty Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10, s. 12; M. Rycak, *Komentarz do art. 134 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.

cy jest z jednej strony odpoczynek dla pracownika, a z drugiej, co się z tym również łączy, wydajniejsza jego praca.

Co ciekawe, ustawodawca nie określił granic czasowych kiedy ta 15-minutowa przerwa miałaby nastąpić. Wobec tego może ona przypadać zarówno w pierwszych, jak i w ostatnich godzinach pracy. Pracodawca może to wyrazić dookreślić w przepisach wewnątrzzakładowych albo pozostawić to w zakresie swobody wyboru pracownika. Ważne jednak, aby przerwa nie była wyznaczana w godzinie rozpoczęcia pracy lub przed jej zakończeniem, gdyż celem przerwy w świadczeniu pracy jest odpoczynek, ewentualne spożycie posiłku, a więc planowa organizacja pracy, a nie skrócenie wymiaru czasu pracy. Pamiętać również należy, że pracownik nie może swobodnie decydować o wykorzystaniu przerw wliczanych do czasu pracy poza siedzibą pracodawcy lub innym wyznaczonym w regulaminie pracy miejscem. Odmienne podejście mogłoby bowiem prowadzić do wystąpienia zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy<sup>23</sup>. Zdaniem Sądu Najwyższego<sup>24</sup> co najmniej 15-minutowe przerwy w pracy wliczane do czasu pracy oraz miejsce ich wykorzystania określa pracodawca w regulaminie pracy lub w inny ustalony sposób, w tym akceptowany przez pracodawcę lub uzgodniony z pracownikiem, który nie może dowolnie ani samowolnie decydować o miejscu wykorzystania krótkich przerw w pracy. Każde wyjście z miejsca pracy w czasie pracy, w tym również w czasie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, dokonane bez powiadomienia, zgody lub akceptacji pracodawcy, w tym bez odnotowania w tzw. służbowej książce wyjść z pracy, może być ocenione jako naruszające postanowienia regulaminu i porządku pracy oraz zachowanie uzasadniające zastosowanie negatywnych sankcji prawa pracy.

## Praca w godzinach nadliczbowych a odpoczynek

Ustawodawca w art. 151 § 1 Kodeksu pracy zdefiniował pracę w godzinach nadliczbowych stanowiąc, że jest nią praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, jak również praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, który wynika z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy<sup>25</sup>. Zatem pracą nadliczbową jest nie tylko praca przekraczająca wyznaczoną pracownikowi w danej dobie pracowniczej normę czasu pracy wyższą niż 8 godzin, o czym przepis wyraźnie stanowi, ale również praca przekraczająca wyznaczony dobowy wymiar czasu pracy niższy

<sup>23</sup> M. Nałęcz, *Dział szósty. Czas pracy*, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit.

<sup>24</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2017 r., sygn. akt I PK 124/16, Lex nr 2284199.

<sup>25</sup> K. Rączka, *Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 3, s. 24; M. Pliszkiwicz, *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Państwo i Prawo” 1973, nr 11, s. 105.



niż 8 godzin<sup>26</sup>. Zatem jest to wykonywanie pracy ponad normę dobową czasu pracy: normalną, skróconą lub wydłużoną<sup>27</sup>. Jednocześnie należy pamiętać, że nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Dlatego ważne jest wprowadzenie w zakładzie pracy procedury wnioskowania pracowników o zwolnienie od pracy w celu załatwienia sprawy osobistej. Wniosek taki powinien mieć treść zbliżoną do wniosku o inne zwolnienia okolicznościowe i podobnie do tych zwolnień powinien zostać uwzględniony przy sporządzaniu ewidencji czasu pracy. Przepisy nie wymagają, by czas zwolnienia od pracy w celu załatwienia sprawy osobistej i czas jego odpracowania przypadła w ramach jednego okresu rozliczeniowego. Dlatego dopuszczalne jest skumulowanie godzin prywatnych wyjść i odpracowanie ich w okresie np. większego zapotrzebowania na pracę. Jedynym ograniczeniem przy odpracowywaniu zwolnienia od pracy jest obowiązek zachowania prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Pracownik, którego wymiar dobowy czasu pracy wynosi 8 godzin, może odpracować w ciągu doby maksymalnie 5 godzin, ponieważ odpracowanie nie może naruszać 11 godzinnego minimalnego odpoczynku dobowego<sup>28</sup>.

W tym miejscu warto także wspomnieć o sytuacji, gdy na skutek wadliwie wykonanej przez pracownika (z jego winy) pracy pracodawca umożliwi pracownikowi usunięcie tej wady. Przy czym w takim przypadku okres ten nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i za czas pracy przy usuwaniu wady nie przysługuje pracownikowi wynagrodzenie<sup>29</sup>.

Praca w godzinach nadliczbowych wydłuża czas pracy pracownika i jednocześnie zakłóca dobowy i tygodniowy odpoczynek. Dlatego też korzystanie z tej instytucji prawnej uzależnione zostało od spełnienia ściśle określonych warunków. Jest ona dopuszczalna wyłącznie wtedy, gdy zezwalają na to przepisy kodeksu pracy. Ustawodawca stanowi, że praca taka jest możliwa w dwóch przypadkach. Po pierwsze – w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska, albo usunięcia awarii, po drugie – gdy zarządzenia takiej pracy wymagają szczególne potrzeby pracodawcy. Pierwszy z tych przypadków dotyczy głównie takich sytuacji, jak: pożar, powódź czy awaria maszyn i urządzeń. W tym przypadku liczba godzin nadliczbowych nie jest limitowana. Natomiast w drugiej grupie przypadków, czyli w związku z wystąpieniem szczególnych

<sup>26</sup> K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 13.

<sup>27</sup> T. Nycz, *Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 7–8, s. 39.

<sup>28</sup> M. Nałęcz, *Dział szósty. Czas pracy...*

<sup>29</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 listopada 1997 r., sygn. akt III APa 63/97, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 4, s. 44.

potrzeb pracodawcy liczba godzin nadliczbowych została ograniczona do 150 w roku kalendarzowym<sup>30</sup>.

W orzecznictwie niejednokrotnie podkreśla się, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy. Pracodawca musi zatem na pracę w nadgodzinach wyrazić co najmniej dorozumianą zgodę<sup>31</sup>. W wyjątkowych przypadkach można przyjąć, że pracownik ma prawo podjąć pracę w godzinach nadliczbowych pomimo braku wiedzy i zgody pracodawcy, jeżeli konieczność świadczenia pracy wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy<sup>32</sup>.

Wykonywanie pracy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy, musi zostać odpowiednio zrekomensowane, najczęściej odbywa się to poprzez wypłatę dodatkowego wynagrodzenia. Pracodawca może jednak zrekomensować pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy. Udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce albo na wniosek pracownika, albo z inicjatywy pracodawcy (wówczas czasu wolnego udziela się w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, co nie może spowodować obniżenia należnego miesięcznego wynagrodzenia).

Ustawodawca w kodeksie pracy dla ściśle określonych grup pracowników wprowadził zakaz pracy w godzinach nadliczbowych. Zakazy te można podzielić na bezwzględne, które obowiązują bez jakichkolwiek wyjątków oraz zakazy względne, obowiązujące w zakresie ograniczonym. Zakazy bezwzględne dotyczą kobiet w ciąży, pracowników młodocianych, pracowników posiadających zaświadczenie z zakładu opieki zdrowotnej o niemożności wykonywania takiej pracy, jak również pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, jeśli praca nadliczbowa podyktowana jest szczególnymi potrzebami pracodawcy<sup>33</sup>. Zakaz bezwzględny dotyczy także osób niepełnosprawnych i to bez względu na stopień niepełnosprawności. Wyjątkowo można zatrudnić osobę niepełnosprawną w godzinach nadliczbowych, gdy wyrazi na to zgodę lekarz albo dotyczy to pracy przy pilnowaniu<sup>34</sup>,

---

<sup>30</sup> Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 151 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.

<sup>31</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis nr 55030; wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis nr 50729; wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis nr 69980.

<sup>32</sup> M. Nałęcz, *Dział szósty. Czas pracy...*

<sup>33</sup> K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 879–880.

<sup>34</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów*, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 28, s. 228.

zaś zakazy względne odnoszą się do osób opiekujących się dzieckiem w wieku do lat czterech.

Wątpliwość budzi zagadnienie, czy pracownik ma prawo odmówić pracy w godzinach nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy w sytuacji, w której przekroczony zostanie limit godzin nadliczbowych (dobowy – czyli ograniczający czas dobowego wypoczynku, tygodniowy – ograniczający czas tygodniowego wypoczynku, w okresie rozliczeniowym lub limit roczny). Słuszny wydaje się pogląd A. Sobczyka, że w takiej sytuacji słuszne jest uznanie prawa pracownika do odmowy pracy, bez ponoszenia ujemnych konsekwencji prawnych, chyba że mają miejsce okoliczności nadzwyczajne, które można zakwalifikować jako stan wyżej konieczności, o czym dodatkowo musi on wiedzieć<sup>35</sup>.

Pracownik, którego pracodawca zamierza zatrudniać z naruszeniem przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, ma prawo odmówić wykonania zleconej pracy powyżej rocznego limitu, przede wszystkim ze względu na ochronę pracowniczego prawa do wypoczynku. Limity zatrudnienia w godzinach nadliczbowych obejmują każdego pracownika oddzielnie, bez względu na miejsce i rodzaj wykonywanej pracy i niezależnie od liczby pracodawców, u których pracownik był zatrudniony w okresie roku. Dlatego ważne jest, aby w świadectwie pracy znalazła się informacja na temat liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy<sup>36</sup>.

Dodatkowo warto też wspomnieć, że zarówno w doktrynie, jak i w orzecnictwie przyjmuje się, że wykorzystywanie umów cywilnoprawnych, w celu omięcia przepisów o godzinach nadliczbowych nie będzie skuteczne, jeżeli pracownikowi powierza się świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę. W konsekwencji przyjmuje się, że stanowi to obejście przepisów o czasie pracy, w związku z tym praca wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych w takiej sytuacji jest uważana za pracę w ramach stosunku pracy, która może powodować powstanie godzin nadliczbowych. Nawet jeśli pracownik wyraziłby zgodę na taką pracę, to będzie to naruszeniem przepisów o czasie pracy, a także obowiązku prawa do wypoczynku<sup>37</sup>.

## Urlopy wypoczynkowe

Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień. Uzupełnia on wypoczynek dobowy i tygodniowy, zagwa-

<sup>35</sup> A. Sobczyk, A. Sobczyk, *Dział szósty. Czas pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), op. cit.

<sup>36</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.

<sup>37</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 października 1994 r., sygn. akt III AUr 865/94, Legalis nr 33549; wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2015 r., sygn. akt II PK 282/14, Legalis nr 1312296.

rantowany przede wszystkim dzięki przepisom o czasie pracy oraz o dniach wolnych od pracy<sup>38</sup>. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego wynika z przepisów Kodeksu pracy, ale również z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP<sup>39</sup>. W polskim prawie pracy definiuje się urlop wypoczynkowy jako coroczny, nieprzerwany, płatny okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę<sup>40</sup>. Zasadę coroczności urlopu regulują te unormowania, które gwarantują pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego w każdym roku jego pracy, co odnosi się zarówno do urlopu w pierwszym roku pracy, jak i do urlopów kolejnych oraz regulacja nakładająca na pracodawcę obowiązek udzielenia urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Wyjątkowo możliwe jest udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego. Urlop wypoczynkowy powinien być nieprzerwany, co oznacza, że powinien być udzielony pracownikowi w całości wymiaru, do którego jest on uprawniony (nieprzerwany, czyli między dniami urlopu wypoczynkowego nie mogą wystąpić dni będące dla pracownika dniami pracy). Urlop nie traci natomiast nieprzerwanego charakteru, jeśli w jego trakcie wystąpią dni wolne od pracy, na które urlopu się nie udziela, np. święta czy wolna niedziela<sup>41</sup>. Zasada odpłatności urlopu oznacza, że czas korzystania z niego stanowi płatną przerwę w świadczeniu pracy. Zasada ta jest realizowana poprzez zapłatę wynagrodzenia w takiej wysokości, w jakiej pracownik by je otrzymał, gdyby w czasie urlopu pracował. Ustalenie kwoty wypłaty za czas urlopu pracownika nie stanowi większego problemu w stosunku do składników wynagrodzenia określonych w stałej wysokości. Natomiast w przypadku składników wynagrodzenia zmiennych w poszczególnych okresach, niezbędne jest ustalenie ich przewidywanej wysokości w czasie wykorzystywania urlopu. Ustawodawca dopuszcza możliwość naliczania wartości zmiennych składników wynagrodzenia w postaci średniej z trzech, a nawet dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu<sup>42</sup>. Rozwiązanie to jest zasadne, gdyż gwarantuje bezpieczeństwo finansowe dla pracownika, który bez obawy o środki finansowe korzysta spokojnie z urlopu wypoczynkowego.

<sup>38</sup> K. Rączka, *Urlopy pracownicze*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski (red.), op. cit., s. 909–911; M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, 2018, LEX nr 350257.

<sup>39</sup> Art. 66 ust. 2: Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

<sup>40</sup> K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Lex.

<sup>41</sup> Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.

<sup>42</sup> M. Nałęcz, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze*, [w:] W. Muszalski (red.), op. cit.

Osiągnięciu celu urlopu wypoczynkowego, jakim jest regeneracja sił pracownika, służy zasada udzielania urlopu w naturze. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Zasadą jest bowiem korzystanie przez pracownika z płatnego urlopu wypoczynkowego »w naturze« – czyli z czasu wolnego od pracy, przeznaczonego na wypocznik. Zastąpienie urlopu wypoczynkowego ekwiwalentem pieniężnym jest możliwe wyjątkowo – tylko wówczas, gdy dochodzi do definitywnego rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed wykorzystaniem przysługującego pracownikowi urlopu. Po przywróceniu do pracy i podjęciu przez niego pracy, czyli po restytucji stosunku pracy, istnieje możliwość udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, także urlopu zaległego i jeżeli pracodawca udzieli pracownikowi całego przysługującego mu urlopu w tym czasie (przed kolejnym rozwiązaniem stosunku pracy), a pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego”<sup>43</sup>. Podkreślić należy, że zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika<sup>44</sup>.

Wskazane wyżej zasady prawa urlopowego uzupełnia zawarty w art. 152 § 2 Kodeksu pracy zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu. Jest on, co oczywiste, skierowany do pracownika, który nie może w drodze jednostronnego oświadczenia woli zrezygnować z urlopu wypoczynkowego ani przenieść tego uprawnienia na inną osobę. Konsekwencją omawianego zakazu jest również wyłączenie możliwości zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia, dotyczącego rezygnacji z urlopu<sup>45</sup>. Ponadto w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się co do zasady, że również nie ma możliwości zrzeczenia się prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy<sup>46</sup>. Istnieją jednak w tym zakresie wyjątki. Zdaniem judykatury można zrzec się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ale pod warunkiem, że pracownik uzyskał w zamian konkretne i istotne korzyści również o charakterze majątkowym. Sąd Najwyższy wskazał m.in., że pracownik nie tylko w umowie o pracę, lecz także w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego i to zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli urlop może jeszcze wykorzystywać. Jednak zdaniem sądu nie ma natomiast w zasadzie przeszkód do uznania skuteczności zrzeczenia się przez pracownika ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego pracownik nie może już wykorzystać. Zrzeczenie takie

<sup>43</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2007 r., sygn. akt I PK 261/06, Lex nr 509048.

<sup>44</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 130/16, Lex nr 2297411.

<sup>45</sup> K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy...*

<sup>46</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 137/98, Legalis nr 43609.

należy ocenić według przepisów o czynnościach prawnych. Dopuszcza się zatem sytuację zrzeczenia się przez pracownika roszczeń pieniężnych wobec pracodawcy, w tym za niewykorzystany urlop, jednak musi to przybrać formę jednoznaczego porozumienia między stronami stosunku pracy, a pracownik musi uzyskać jednocześnie konkretne i istotne korzyści<sup>47</sup>.

Najważniejszym celem urlopu jest wypoczynek pracownika, czyli ochrona jego zdrowia i zapewnienie bezpieczeństwa pracy, które może być zagrożone wobec zbyt długiego przemęczenia organizmu. Prawo do urlopu ma zatem charakter osobisty i dlatego nie może być przeniesione na inną osobę. Umowa między pracodawcą a pracownikiem, na podstawie której pracownik przeniósłby swoje prawo do urlopu na innego pracownika, jest nieważna<sup>48</sup>. Ponadto, mimo wykonania takiej umowy przez pracodawcę, pracownik nadal posiada prawo do urlopu w zakresie określonym w kodeksie. Jak już wspomniano, urlop wypoczynkowy ma za zadanie regenerację sił psychofizycznych pracownika, dlatego przeniesienie tego uprawnienia na inną osobę jest sprzeczne z celem tej instytucji.

Wymiar urlopu uzależniony jest od długości okresu zatrudnienia i wynosi 20 lub 26 dni. Wymiar urlopu ma charakter minimalny i obowiązuje we wszystkich przypadkach, w których przepisy szczególne nie przewidują wyższego jego wymiaru dla określonych pracowników. Prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze podstawowym albo prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może być gwarantowane przez układy zbiorowe pracy, jak również może wynikać z postanowień indywidualnej umowy o pracę. Przykładowo można wskazać, że na podstawie unormowań ustawowych prawo do wyższego wymiaru urlopu przysługuje: prokuratorom, sędziom, pracownikom naukowym, nauczycielom i nauczycielom akademickim<sup>49</sup>. Przyjąć należy zatem, że regulacja art. 154 § 1 kodeksu pracy wyznacza jedynie podstawowy wymiar urlopu wypoczynkowego, który może być korzystniej unormowany, biorąc pod uwagę specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy bądź charakterystyczne dla określonego zawodu, nie pozbawiając jednak takiego dodatkowego urlopu charakteru urlopu wypoczynkowego, którego przeznaczeniem jest przede wszystkim wypoczynek i regeneracja sił konkretnego pracownika<sup>50</sup>. Przykładowo osoba zaliczona do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności uprawniona jest do dodatkowego urlopu wy-

---

<sup>47</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 r., sygn. akt I PR 53/67, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1967, z. 12, poz. 287; wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 1981 r., sygn. akt I PRN 106/81, Legalis nr 22882; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 28 maja 2013 r., sygn. akt III APa 12/12, Legalis nr 1231569.

<sup>48</sup> W. Dyląg, *Prawo do odpoczynku jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy*, [w:] M. Bosak, (red.), *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Warszawa 2014, Legalis.

<sup>49</sup> K. Rączka, *Urlopy pracownicze...*, s. 915–918; M. Nałęcz, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze...*

<sup>50</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2014 r., sygn. akt III AUa 25/14, Lex nr 1809525.



poczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym<sup>51</sup>. Zdaniem niektórych autorów uprawnienia takie są dla pracodawców utrudnieniem organizacyjnym i finansowym<sup>52</sup>. Nie sposób się z tym poglądem nie zgodzić, aczkolwiek z uwagi na stan zdrowia osób niepełnosprawnych nie można odmówić zasadności przysługiwania nieco dłuższego okresu urlopu wypoczynkowego.

W myśl art. 161 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Obowiązek pracodawcy jest konsekwencją jednej z podstawowych zasad, na których opiera się udzielanie urlopów w prawie polskim, czyli zasady corocznego urlopu wypoczynkowego. Jej realizowanie służy osiągnięciu zasadniczego celu urlopu, czyli zagwarantowania pracownikowi prawa do systematycznego, corocznego wypoczynku. Ciekawym zagadnieniem w kontekście interpretacji art. 161 Kodeksu pracy jest udzielanie urlopu. Pracownik może z urlopu skorzystać, jeżeli pracodawca mu go udzieli, zaś sam nie może o tym zdecydować. Zatem faktyczna realizacja obowiązku wynikającego z art. 161 jest możliwa jedynie przy współdziałaniu pracownika, który z udzielonego urlopu rzeczywiście korzysta. Gdyby było inaczej, tzn. pracownik stawiłby się do pracy w celu jej świadczenia, mimo udzielenia mu urlopu przez pracodawcę, ten ostatni ma prawo niedopuszczenia pracownika do pracy. Choć urlop jest prawem podmiotowym pracownika, a korzystanie z tych praw zależy w pierwszym rzędzie od woli uprawnionego, to jednak trudno odmówić prawa pracodawcy do egzekwowania realizacji tego obowiązku. Uzasadnione jest to również tym, że niewypełnienie przez pracodawcę obowiązku udzielenia urlopu wypoczynkowego jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, sankcjonowanym karą grzywny (art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy<sup>53</sup>). Pracodawcę obciąża naruszenie przepisów prawa, nawet gdy zaległości urlopowe powstały z inicjatywy pracownika, który chce skumulować urlopy z kilku lat. Występowanie zaległości urlopowych mogą usprawiedliwiać jedynie takie okoliczności, które powodują niemożność wykorzystania urlopu, jak np. długotrwała nieobecność pracownika spowodowana chorobą, urlopem bezpłatnym lub wychowawczym<sup>54</sup>. Jednocześnie należy pamiętać, że brak inicjatywy pracownika (np. w postaci stosowanego często wniosku urlopowego), a także brak z jego strony zainteresowania skorzystaniem z urlopu nie zwalnia pracodawcy z obowiązku udzielenia urlopu. Odpowiedzialność karna uzasadnia dodatkowo przyznanie pra-

<sup>51</sup> Uprawnienia te wynikają z przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 426).

<sup>52</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych...*, s. 228–229.

<sup>53</sup> Art. 282 § 1 pkt 2 § 1: „Kto, wbrew obowiązkowi (...) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar (...) podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł”.

<sup>54</sup> M. Nałęcz, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze...*

codawcy kompetencji do egzekwowania realizacji przez pracowników obowiązku wykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego<sup>55</sup>.

Warto podkreślić, że o ile zgodnie z przepisami można wykorzystać urlop wypoczynkowy w roku następującym po nabyciu uprawnienia, o tyle urlop za dany rok kalendarzowy nie może być udzielony w roku poprzednim. Kodeks pracy dopuszcza możliwość udzielenia urlopu wypoczynkowego później niż w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, ale nie przewiduje, że można takiego urlopu udzielić wcześniej, tzn. przed nabyciem do niego prawa, co znajduje uzasadnienie w celu urlopu wypoczynkowego, jakim jest zapewnienie pracownikowi możliwości corocznej regeneracji sił fizycznych i psychicznych. W ten sposób wyznacza się minimalną częstotliwość korzystania z uprawnień urlopowych (zasada corocznego urlopu wypoczynkowego). Urlop za dany rok kalendarzowy nie może więc zostać udzielony w roku poprzednim<sup>56</sup>. Wątpliwości może także budzić prośba pracownika, który wykorzystał urlop za dany rok o udzielenie urlopu wypoczynkowego „awansem”, z następnego roku kalendarzowego. Mimo że ustawodawca nie przewidział takiej sytuacji, to jednak trzeba uznać, że rozwiązanie takie stałoby w sprzeczności z celem urlopu wypoczynkowego, jakim jest regeneracja sił pracownika, ponieważ mogłoby doprowadzić do sytuacji, że w następnym roku pracownik nie korzystałby z urlopu w ogóle. Naruszałoby więc zasadę corocznego urlopu wypoczynkowego<sup>57</sup>.

Trzeba pamiętać, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy i koniecznością obecności pracownika w zakładzie pracy. Z uwagi na charakter decyzji o udzieleniu urlopu, wniosek urlopowy powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pracodawca mógł należycie przygotować się do nieobecności pracownika. Złożenie tego wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. W orzecznictwie dominuje pogląd, że pracownik, który nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia jej niezwłoczne rozwiązanie przez pracodawcę. Takie zaś rozwiązanie umowy nie może stanowić przejawu naruszenia zasad współżycia społecznego<sup>58</sup>.

Zgodnie z art. 162 Kodeksu pracy na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, przy czym co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Przepis ten zawiera zatem odstępstwo od zasady nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Nie-

---

<sup>55</sup> M. Zieleniecki, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze*, [w:] A. Sobczyk (red), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis; G. Orłowski, *Komentarz do art. 161 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.

<sup>56</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 314/10, Lex nr 1002302.

<sup>57</sup> M. Nałęcz, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze...*

<sup>58</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 88/08, Lex nr 580233.

wątpliwie cel urlopu w sposób optymalny może zostać osiągnięty, gdy pracownik korzysta z urlopu w sposób ciągły. Jednakże ze względu na różne okoliczności, pracownik może czasami być zainteresowany podziałem urlopu na części. Możliwość podziału urlopu na części jest przywilejem pracownika. Z tego względu, wniosek pracownika o podzielenie urlopu nie wymaga uzasadnienia, ale nie jest dla pracodawcy wiążący, gdyż o udzieleniu urlopu decyduje on po rozważeniu, czy spełnienie propozycji pracownika nie spowoduje zakłócenia normalnego toku pracy. Pracodawca nie może natomiast dzielić urlopu pracownika na części z własnej inicjatywy<sup>59</sup>.

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w sposób zapewniający rzeczywistą regenerację sił fizycznych i psychicznych. Każdy inaczej regeneruje siły i czego innego potrzebuje do efektywnego wypoczynku. Niektórzy wybierają aktywny wypoczynek sportowy czy wręcz wykonują prace fizyczne. Możliwe, że taki sposób spędzenia urlopu spowoduje, że pracownik zregeneruje siły i wróci do pracy wypoczęty zwłaszcza jeśli na co dzień wykonuje pracę o charakterze umysłowym. Niestety, ustawodawca nie wprowadził do kodeksu pracy przepisów, które wprost dawałyby uprawnienie pracodawcy do ingerowania i sprawdzania w jaki sposób pracownik wykorzystuje urlop wypoczynkowy. Możliwość taka z jednej strony dawałaby większą pewność pracodawcy, że jego pracownik wróci po urlopie rzeczywiście wypoczęty, ale z drugiej strony byłaby to nadmierna ingerencja w prawa i wolności pracownika.

## Zakończenie

Prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy<sup>60</sup>. Przepisy prawa pracy wyznaczają granice czasowe w ramach, których pracodawca może żądać od pracownika gotowości do świadczenia pracy, a zatem służą ochronie uprawnień pracownika. Zapewniają realizację prawa pracownika do wypoczynku. Prawo do wypoczynku wyrażają przepisy o czasie pracy. Przewidują pracownikom co do zasady nie dłuższy niż 8-godzinny dzień pracy i przeciętnie 40-godzinny tydzień pracy, płatną przerwę w pracy, wypoczynek dobowy i tygodniowy, a także ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta. Ponadto przepisy prawa pracy gwarantują pracownikowi coroczne płatne zwolnienie od pracy przeznaczone na wypoczynek, tj. urlopy wypoczynkowe. Jak już wielokrotnie podkreślano, podstawowym celem urlopu jest regeneracja sił pracownika zużytych podczas pracy, przy

<sup>59</sup> M. Nałęcz, *Dział siódmy. Urlopy pracownicze...*

<sup>60</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2011 r., sygn. akt III PK 96/10, Lex nr 1212768.

czym obecnie brak uregulowań, które zobowiązywałyby pracownika do wykorzystania urlopu tylko na odpoczynek i niewykonywania w tym czasie innej pracy czy uprawiania sportu, które mogą w praktyce uniemożliwiać mu efektywny wypoczynek.

Gwarancje ustawowe związane z odpoczynkiem rozbudowują się. Wydawałoby się, że jest duży postęp, ale dzięki nowym technologiom, zacierają się granice między czasem pracy a czasem wypoczynku. Powstaje pytanie, czy rzeczywiście można mówić o znacznym postępie? Powszechny obecnie telefon komórkowy powoduje, że pracownik jest dla pracodawcy dostępny przez całą dobę. Rozwiązanie tego problemu nie jest łatwe. Wysiłek zarówno fizyczny, jak i umysłowy w pracy przekraczającej 8 godzin na dobę staje się w miarę zwiększania zmęczenia coraz bardziej uciążliwy. Skutki zmęczenia są gorsze przy pracach w wymuszonej pozycji ciała, a także przy wykonywaniu czynności skomplikowanych. W ostatnich godzinach pracy pracownicy są szczególnie podatni na wypadki przy pracy oraz zwiększony stres.

Wypoczynek służy przede wszystkim regeneracji sił pracownika. Aby pracownik, mógł efektywnie wypełniać ciężące na nim obowiązki, nie może być przemęczony. Wzrost objawów zmęczenia, czyli spadek zdolności do pracy, wynika w znacznym stopniu z niedostatecznego odpoczynku. W związku z tym, ważne jest nie tylko samo przyznanie, ale również odpowiednie wykorzystywanie prawa do wypoczynku.

Mając na uwadze powyższe, wydaje się że odpowiedź na pytanie postawione na wstępie niniejszych rozważań jest dość oczywista – prawo do wypoczynku to zarówno uprawnienie, jak i obowiązek pracownika. Wypoczęty pracownik to pracownik nie tylko bardziej zadowolony i przyjaźnie nastawiony do świata i ludzi, ale także pracownik, który dokładniej, czyli z większą uwagą i zaangażowaniem wypełnia swoje obowiązki służbowe. Dlatego pracodawcom także powinno zależeć, żeby pracownicy korzystali z uprawnień wypoczynkowych, aby w konsekwencji pracowali wydajniej i skuteczniej. Nałożone na pracodawców obowiązki w zakresie udzielania chociażby urlopów wypoczynkowych pracownikom czy innych uprawnień o charakterze wypoczynkowym przekładają się z pewnością na korzyść pracodawcy. Stąd wydaje się że również dla pracodawcy jest to obowiązek, ale i uprawnienie, aby przestrzegać reguł w zakresie wypoczynku każdego pracownika.

Dodatkowo trzeba pamiętać, że prawo do wypoczynku gwarantuje także pracownikowi możliwość spędzenia więcej czasu z rodziną, co bez wątpienia przekłada się na zdrowie psychiczne i fizyczne pracownika oraz na lepsze relacje rodzinne. Zwłaszcza dzisiaj potrzebujemy budowania mocniejszych więzi rodzinnych, stąd każdy przejaw regulacji prawnych, które temu służą należy oceniać niezwykle pozytywnie.

## Wykaz literatury

- Dyłał W., *Prawo do odpoczynku jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy*, [w:] M. Bosak (red.), *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Warszawa 2014, Legalis.
- Frączek M., Lisicki R., *Konsultacje i wyjaśnienia. Równoważny okres odpoczynku*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 12.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Lex.
- Kozioł-Brączkowska E., *Przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy po nowelizacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1.
- Kulig K., *Prawo pracownika do odpoczynku dobowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 2.
- Krzyśków B., Sanetra W., *Zmiany w kodeksie pracy w aspekcie regulacji czasu pracy w dyrektywie Wspólnoty Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10.
- Mielczarek M., *Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 8.
- Muszalski W., *Komentarz do art. 14 KP*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
- Nadolski B., *Niedziela. Historia, znaczenie, symbolika*, Kraków 2010.
- Nałęcz M., *Dział szósty. Czas pracy*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
- Nałęcz M., *Dział siódmy. Urlopy pracownicze* [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
- Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, 2018, Lex nr 350257.
- Nycz T., *Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 7–8.
- Orłowski G., *Komentarz do art. 161 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Perdeus W., *Komentarz do art. 14 Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Lex.
- Pisarczyk Ł., *Komentarz do art. 151 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.
- Pisarczyk Ł., *Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, Lex.
- Pliszkiewicz M., *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Państwo i Prawo” 1973, nr 11.
- Płaczek K., *Prawo pracownika do niezakłóconego wypoczynku*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 7, Legalis.
- Rączka K., *Nowelizacja Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 10.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych w znówelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1.
- Rączka K., *Nowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 3.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

- Rączka K., *Urlopy pracownicze*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Roszevska K., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001.
- Rycak M., *Komentarz do art. 134 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Salwa Z., *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2003.
- Stefański K., *Komentarz do art. 132 Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Lex.
- Sobczyk A., *Kilka uwag na tle nowelizacji czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 12.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 14 KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Sobczyk A., *Dział szósty. Czas pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Szablowska-Juckiewicz M., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów*, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 28.
- Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.
- Zieleniecki M., *Dział siódmy. Urlopy pracownicze*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.

## Summary

### The right to rest in the light of the Labour Code

**Key words:** right to rest, vacation, working time, overtime.

The legislator guaranteed the right to rest for every employee defining it as one of the basic principles of labour law. The article mainly presents issues related to daily and weekly rest and vacation. The rest is necessary for physical and mental regeneration. The right to rest is an entitlement but also an obligation for an employee. A rested employee performs given tasks more carefully and effectively. The increase in symptoms of tiredness, i.e. a decrease in a work capacity is largely due to insufficient rest. Therefore the employer should also care for the employee to use the right to rest.