



Jakub Teszbir

<https://orcid.org/0009-0008-4153-454X>

Stan „pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy” jako element definicji czasu pracy w art. 128 Kodeksu pracy

**The state of „the employee remaining at the employer’s disposal”
as part of the definition of working time in Article 128 of the Labor Code**

Abstract

The author analyzes the concept of “remaining at the employer’s disposal” as part of the definition of working time under Article 128 of the Labor Code. He sees the fundamental problem as identifying the premises for recognizing that an employee is at the employer’s disposal. He emphasizes that this issue is approached differently in case law and labor law scholarship, which necessitates systematization and a position that takes into account the current legal status and prevailing socio-economic realities. He adds that recognizing a given period as working time is important because it directly impacts the employment relationship between the parties. He also considers it crucial to address the relationship between the concepts of “remaining at the employer’s disposal” and “being in readiness for work,” as they are not synonymous and are sometimes used inconsistently. He also considers whether it is possible to be at the employer’s disposal in at least two concurrent employment relationships.

Keywords: remaining at the employer’s disposal, working time, being in readiness for work, employee’s availability, employee’s subordination

1. Uwagi wprowadzające

Gdy chodzi o prawne unormowanie pojęcia czasu pracy, to można do tego podejść dwojako¹. Po pierwsze, znaleźć można systemy prawne, w których brak jest definicji legalnej czasu pracy. Może przy tym

¹ Zob. A. Chobot: *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2003, s. 52.

dojść do ustalenia jego maksymalnej granicy, ale i to nie jest regułą². Drugim rozwiązaniem jest wprowadzenie wspomnianej definicji. Może się z tym wiązać utożsamienie czasu pracy z okresem wykonywania pracy (czasem pracy efektywnej, „żywej”³) albo uregulowanie go jako okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy (innej osoby kierującej pracą⁴). To ostatnie ujęcie jest szersze, ponieważ obejmuje także pewne okresy niewykonywania pracy⁵ przez pracownika, jak choćby przerwy w pracy przewidziane w art. 136 Kodeksu pracy⁶ czy też oczekiwanie na wykonywanie pracy w czasie przestoju, o czym będzie mowa dalej⁷.

W związku z tym, że w Kodeksie pracy przyjęty został ostatni ze wspomnianych modeli regulacyjnych, pojawia się konieczność analizy tego, czym tak właściwie jest stan „pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy”. Podstawowy problem stanowi tutaj wskazanie katalogu przesłanek, przy spełnieniu których można uznać, że stan ten w danych okolicznościach zachodzi. Poglądy orzecznictwa i nauki prawa pracy są w tej mierze bardzo zróżnicowane. Niesie to potrzebę systematyzacji i zaproponowania stanowiska, które będzie miało na względzie obecny stan prawny oraz panujące realia społeczno-gospodarcze. Jak się zdaje, wskazać można trzy przesłanki zaistnienia omawianego stanu: istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami, zachowywanie się pracownika zgodnie z celem stosunku pracy i możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonania czynności związanej ze świadczeniem pracy.

² Zob. The Fair Labor Standards Act (FLSA). <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDLegacy/files/FairLaborStandAct.pdf> [dostęp: 06.08.2026].

³ Przez niektórych określanym jako czas świadczenia pracy.

⁴ Zob. J. Wratny: *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck, Warszawa 2016, art. 128, nb 1.

⁵ Za M. Rafacz-Krzyżanowską, R. Korolcem i M. Święcickim przyjmuję, że pojęcia „wykonywanie pracy” i „świadczenie pracy” nie są synonimiczne. Uznaję, że „świadczenie pracy” jest pojęciem szerszym i mieści się w nim nie tylko efektywne wykonywanie pracy, ale również pewne okresy jej niewykonywania – zob. R. Korolec: *Przerwy w świadczeniu pracy*. „Państwo i Prawo” 1966, nr 7–8, s. 119–120; M. Rafacz-Krzyżanowska: *Zobowiązaniowe elementy stosunku pracy*. „Państwo i Prawo” 1963, nr 2, s. 267; M. Święcicki: *Prawo pracy*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1968, s. 201–202. Odmiennie: A. Józefowicz: *Świadczenie pracy a jej wykonywanie*. „Nowe Prawo” 1977, z. 4, s. 539, który uznaje, że oba te pojęcia są równoznaczne.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 277, 807, 1423, 1661; z 2026 r., poz. 25), dalej: k.p.

⁷ Szerzej: W. Masewicz: *Czas pracy jako pojęcie prawne*. „Państwo i Prawo” 1977, nr 3, s. 84–86.

Rozstrzygnięcie rozważanej kwestii ma walor nie tylko teoretyczny, ale przede wszystkim praktyczny. To dlatego, że uznanie danego okresu za czas pracy wpływa bezpośrednio na łączący strony stosunek pracy. Powoduje choćby aktualizację prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Dla pracodawcy zaś może oznaczać pewne trudności organizacyjne i wiązać się z obciążeniem finansowym.

Poza samą charakterystyką stanu „pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy” istotne jest rozważenie stosunku pomiędzy pojęciami „pozostawanie w dyspozycji” i „pozostawanie w gotowości do pracy”, ponieważ nie są one równoznaczne, a bywają używane niekonsekwentnie. Warto również przeanalizować, czy możliwe jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w co najmniej dwóch równoległych stosunkach pracy.

2. Prawne pojęcie czasu pracy *de lege lata*

W myśl art. 128 k.p. czasem pracy jest „czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”. Już z brzmienia przepisu można wnioskować, że polski ustawodawca przyjął ostatnie z omawianych ujęć, zawierając w kodeksowej definicji nie tylko czas pracy efektywnej (wykonywania pracy), ale także okresy niewykonywania pracy, w trakcie których pracownik pozostaje w gotowości do pracy, oczekując tym samym na jej wykonywanie. Warto zaznaczyć, że takie, szersze skądinąd, pojęcie czasu pracy obecne było już w przepisach przedkodeksowych⁸.

Wskazana definicja legalna czasu pracy składa się z dwóch elementów: pozostawania w dyspozycji pracodawcy i miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy. Centralnym jej elementem jest ten pierwszy, ponieważ nawet jeśli pracownik będzie przebywał w wyznaczonym miejscu pracy, ale nie będzie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, to takiego okresu nie będzie można uznać za czas pracy. Ponadto to ocena pozostawania w dyspozycji budzić może więcej wątpliwości, zaś miejsce pracy powinno być określone w umowie o pracę i zwykle

⁸ Zob. art. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1920 r., nr 2, poz. 7 z późn. zm.).

nie powoduje kontrowersji. W dodatku zdarzyć się może, iż miejsce pracy nie zostanie przez pracodawcę wyznaczone, co sprawi, że przy ocenie zaistnienia czasu pracy będzie się brało pod uwagę tylko to, czy pracownik pozostawał w danej chwili w dyspozycji pracodawcy.

3. „Dyspozycyjność pracownika” a pozostawanie „w dyspozycji pracodawcy”

Potocznie wspomina się o tzw. dyspozycyjności pracownika, przez którą rozumie się gotowość do podjęcia pracy w każdej chwili, jeśli wymaga tego interes pracodawcy. Tak rozumiana „dyspozycyjność” ma odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy, choćby pod postacią obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych czy tzw. dyżuru pracowniczego⁹. Inaczej widzi „dyspozycyjność” Jerzy Strugała¹⁰, który rozumie przez nią (na podstawie analogii do regulacji stosunków służbowych) dopuszczalność dokonywania jednostronnych, istotnych zmian treści stosunku pracy. Przy tym wyłącza on ją z „podporządkowania”, pisząc, że to ostatnie odnosi się tylko do nieistotnych zmian warunków umowy.

Niezależnie od przyjętego rozumienia „dyspozycyjność” należy oddzielić od „pozostawania w dyspozycji”. Nie warunkuje ona bowiem pozostawania w czasie pracy. Odnosi się zaś, zależnie od znaczenia, do gotowości do podjęcia pracy albo do możliwości istotnego wpływu na treść łączącego strony stosunku pracy, a więc do problemów innych niż zaliczanie danego okresu do czasu pracy.

4. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – wprowadzenie

W związku z redakcją art. 128 k.p. powstaje problem, w jaki sposób należy rozumieć pojęcie pozostawania pracownika „w dyspozycji pracodawcy” (innej osoby kierującej pracą – dalej: pracodawca). Otóż ustawodawca nie doprecyzowuje tego pojęcia. Słusznie wskazuje się w nauce prawa pracy, że mieszczą się w nim różne stany faktyczne,

⁹ Zob. A. Mironczuk: *Kodeks pracy. Nowe prawo pracy. Poradnik dla rad zakładowych*. Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975, s. 226.

¹⁰ Zob. J. Strugała: *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1977, nr 1, s. 29.

których nie sposób skatalogować¹¹ i przy których intensywność owego pozostawania w dyspozycji może być różna¹². Trafne jest także spostrzeżenie, że stan pozostawania w dyspozycji należy oceniać w kontekście okoliczności konkretnego przypadku¹³. Stąd właśnie pojawia się potrzeba wskazania przesłanek, przy których spełnieniu można uznać, że ów stan zachodzi.

Przed przejściem do poglądów orzecznictwa i nauki prawa co do pozostawania w dyspozycji pracodawcy należy najpierw odnieść się do stosunku między pojęciami „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” i „pozostawanie w gotowości do pracy”. Relacja ta jest ujmowana różnie. Niektórzy¹⁴ uważają, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest terminem szerszym. Inni są zdania przeciwnego¹⁵. Można także dostrzec głosy, jakoby określenia te były tożsame¹⁶.

Wydaje się jednak, że terminy „pozostawanie w dyspozycji” i „pozostawanie w gotowości do pracy” pozostają w stosunku krzyżowania się. Z jednej bowiem strony może się zdarzyć, że pracownik mimo bycia gotowym do pracy nie będzie pozostawał w dyspozycji. Taka sytuacja zaistnieje wówczas, gdy, będąc w gotowości do pracy, nie będzie on oczekiwał na polecenia czy też wskazówki pracodawcy. Z drugiej zaś strony pracownik będzie pozostawał w dyspozycji mimo niebycia w gotowości do pracy, a to wówczas, gdy będzie wykonywał pracę. Otóż wtedy następuje przejście z pierwszej fazy pracowniczego świadczenia do drugiej, w której zamiast oczekiwania na pracę, będąc w gotowości, pojawia się wykonywanie pracy.

¹¹ Zob. W. Masewicz: *Nowa regulacja problematyki czasu pracy*. „Służba Pracownicza” 1996, nr 11, s. 5.

¹² Zob. A. Sobczyk: *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Wydawnictwo „ABC”. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Warszawa 2005, s. 113.

¹³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009, nr 3–4, poz. 35, s. 104, w którym Sąd stwierdza, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

¹⁴ Zob. A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1978, s. 7. A. Kijowski wskazuje przy tym, że obie te fazy oddzielone są od siebie zakładowym obowiązkiem zatrudniania pracownika.

¹⁵ Zob. L. Florek, T. Zieliński: *Prawo pracy*. C.H.Beck, Warszawa 1996, s. 153; M. Świącicki: *Prawo wynagrodzenia za pracę*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1963, s. 172, 186; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, OSNCP 1976, nr 9, poz. 187.

¹⁶ Zob. A. Nałęcz, w: W. Muszalski i in., *Kodeks pracy z komentarzem*. Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 1998, s. 222.

5. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w orzecznictwie i nauce prawa pracy

Orzecznictwo nie odnosi się bezpośrednio do rozumienia pojęcia pozostawania pracownika „w dyspozycji pracodawcy”. Operuje za to określeniem „pozostawanie w gotowości do pracy”, a niekiedy także zależnością pomiędzy oboma wskazanymi terminami. Może to zresztą powodować pewne problemy interpretacyjne. Należy powtórzyć, że pojęcia te nie są równoznaczne. Stanowisko judykatury co prawda ewoluowało na przestrzeni dekad, jednakże źródeł obecnie prezentowanych poglądów doszukiwać się można już w wyrokach Sądu Najwyższego wydanych w reżimie przedkodeksowym¹⁷. To na ich kanwie zapadły późniejsze orzeczenia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 2003 r.¹⁸ wskazał na cztery przesłanki pozostawania w gotowości do pracy, tj. zamiar wykonywania pracy, faktyczną zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy¹⁹. Wynika stąd, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest traktowane przez orzecznictwo jako jedna z przesłanek pozostawania w gotowości do pracy.

Poglądy nauki prawa są zaś zróżnicowane. Rozbieżności pojawiają się, poczynawszy od określenia zależności pomiędzy „pozostawaniem w dyspozycji” a „byciem w gotowości do pracy”, przez przesłanki zaistnienia stanu pozostawania w dyspozycji, aż po akceptację (albo jej brak) dla jednoczesnego pozostawania w dyspozycji w ramach więcej niż jednego stosunku pracy.

Większość przedstawicieli nauki stoi na stanowisku, że „dyspozycja” jest pojęciem jednorodnym. Tylko Walery Masewicz²⁰ wyróżnia

¹⁷ Zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1959 r., 2 Cr 262/59, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 7, s. 82; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1963 r., III Pr 40/63, OSNCP 1964, z. 12, poz. 258; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 1968 r., II PR 316/67 (niepublikowane).

¹⁸ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.

¹⁹ Kryteria te powtarzane są w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 367; z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005, nr 7, poz. 94; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 347 i z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9, poz. 480).

²⁰ Zob. W. Masewicz: *Czas pracy...*, s. 87–88.

„dyspozycję faktyczną” i „dyspozycję prawną”. Krytykuje to zresztą Sławomir Driczinski²¹, proponując zastąpienie obu tych terminów „warunkami faktycznymi” i „warunkami prawnymi”, przy spełnieniu których zachodzić ma „pozostawanie w dyspozycji” jako pojęcie prawne.

Katalog przesłanek, przy spełnieniu których mowa jest o zaistnieniu stanu pozostawania w dyspozycji, różni się w zależności od tego, czy na problem spoglądamy w sposób tradycyjny, czy też uwzględniając zmieniające się realia społeczno-gospodarcze. Przy spojrzeniu tradycyjnym²² pozostawanie w dyspozycji będzie ujęte wąsko. Jeśli zaś weźmiemy pod uwagę, że obecnie coraz większą rolę odgrywa praca, w której nasilenie podporządkowania jest mniejsze²³, to uznać należy, że brak bieżącej możliwości kierowania pracownikiem i sprawowania nad nim ciągłej kontroli nie przeczy występowaniu stanu pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Jeśli mowa o konkretnych przesłankach, to niektóre z nich obecne są w wielu proponowanych stanowiskach, a inne pojawiają się epizodycznie. Dość zgodnie twierdzą przedstawiciele nauki prawa, że pracownik pozostaje w dyspozycji, gdy wykonuje umówioną pracę, wykonuje pracę zastępczą, czy też oczekuje na wykonywanie pracy przy jej niewykonywaniu z przyczyn od siebie niezależnych²⁴. Okazjonalnie pojawiają się inne przesłanki, jak choćby wykonywanie innych obowiązków ze stosunku pracy (np. udział w szkoleniach czy badaniach lekarskich)²⁵, ponoszenie odpowiedzialności (np. za mienie)²⁶ czy prze-

²¹ Zob. S. Driczinski: *Elastyczność pojęcia czas pracy*. Wydawnictwo Naukowe US, Szczecin 2002, s. 57–58.

²² A więc mającym pracę w ramach stosunku pracy za pracę podporządkowaną poleceniom przełożonych, gdzie samodzielność pracownika jest stosunkowo ograniczona (zob. T. Nycz: *Kodeks pracy z komentarzem*. Wydawnictwo Tarbonus, Tarnobrzeg 1998, s. 209; A. Chobot: *Czas pracy...*, s. 62).

²³ Jak choćby przy pracy zdalnej, zadaniowym czasie pracy czy pracy w zawodach twórczych, gdzie mamy do czynienia z tzw. podporządkowaniem autonomicznym (zob. M.T. Romer: *Czas pracy. Cz. I. Wymiar i rozkład czasu pracy*. „Prawo Pracy” 1998, nr 9, s. 3; W. Masewicz: *Czas pracy...*, s. 87–88).

²⁴ Zob. M. Nałęcz, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. W. Muszalski, K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2024, nb 8–9; W. Masewicz: *Nowa regulacja...*, s. 5; A. Sobczyk: *Zasady prawnej regulacji...*, s. 113–115.

²⁵ Zob. J. Wratny: *Kodeks pracy...*, art. 128, nb 1.

²⁶ Zob. S. Driczinski: *Elastyczność pojęcia...*, s. 58.

strzeżenie porządku pracy²⁷. W większości prezentowanych poglądów brak jest odniesienia do zakresu czasowego pozostawania w dyspozycji (przesłanki czasowej). Niektórzy przedstawiciele nauki zastrzegają jednak, że sytuację pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy należy wiązać przede wszystkim z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Wspomina się także o tym, że może dojść do „przerwania” pozostawiania w dyspozycji podczas ustalonych godzin pracy²⁸, a pracodawca może w pewnych okolicznościach zobowiązać pracownika do pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy w wymiarze wyższym niż wcześniej ustalony²⁹.

Sporne pozostaje, czy możliwe jest jednoczesne pozostawianie pracownika w dyspozycji w ramach więcej niż jednego, równoległego stosunku pracy³⁰. Niektórzy przedstawiciele nauki dopuszczają zaistnienie takiego stanu rzeczy w pewnych okolicznościach, inni zaś to wykluczają. Orzecznictwo natomiast jest co do tego bardzo sceptyczne, o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części opracowania.

6. Przesłanki zaistnienia stanu

„pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy”

Przedstawione rozważania wyraźnie wskazują, że stan „pozostawiania w dyspozycji” można widzieć w różny sposób: szerzej albo wężiej, przy uwzględnieniu większej albo mniejszej liczby przesłanek. Nie tylko w judykaturze, ale także – a może przede wszystkim – w nauce prawa pracy spotkać można w tym zakresie wiele koncepcji. Istnieje jednak potrzeba nowego, kompleksowego spojrzenia na wskazany problem. Otóż wiele z zaprezentowanych poglądów powstało w innych realiach społeczno-gospodarczych, jak również w innym stanie prawnym. W konsekwencji autorzy je głoszący posługują się niekiedy inną siatką pojęciową (co nieoperatywne), a wnioski płynące

²⁷ Zob. M. Rycak, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2023, art. 128, nb 2–10.

²⁸ Zob. K. Rączka, w: M. Gersdorf i in.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2024, nb 12.

²⁹ Zob. Ł. Pisarczyk, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, art. 128, nb 6.

³⁰ Zob. A.M. Świątkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck, Warszawa 2018, art. 128, nb 2; odmiennie: S. Driczinski: *Elastyczność pojęcia...*, s. 67.

z przyjmowanych przez nich założeń nie przystają do obecnych warunków świadczenia pracy. Dla przykładu, widzą oni pozostawanie w dyspozycji jako przejaw skoooperowanej pracy podporządkowanej, co zdaje się dzisiaj spojrzeniem anachronicznym. Warto byłoby więc – dla uporządkowania i ze względów praktycznych – podjąć próbę wskazania katalogu przesłanek, przy spełnieniu których można mówić o zaistnieniu stanu pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy.

W pierwszej kolejności trzeba odnieść się do słownikowego rozumienia „dysponowania” jako możliwości posłużenia się kimś. Na gruncie stosunku pracy wiąże się to z dysponowaniem przez pracodawcę pracownikiem, a dokładniej – z możliwością czynienia przez pracodawcę użytku z umiejętności zawodowych pracownika. Ekwivalentem tego po stronie pracownika jest otrzymanie wynagrodzenia za pracę³¹.

Aby mógł zaistnieć stan pozostawania w dyspozycji, konieczne jest swego rodzaju współdziałanie pracownika i pracodawcy. Wymaga to spełnienia pewnych przesłanek po każdej ze stron stosunku pracy. Otóż z jednej strony pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy w celu świadczenia pracy, a z drugiej – pracodawca, korzystając z tego, że pracownik w ramach istniejącego stosunku pracy jest mu podporządkowany, koordynuje przebieg procesu pracy (w tym za pomocą przysługujących mu uprawnień kierowniczych), tj. dysponuje pracownikiem. Oddanie się do dyspozycji pracodawcy i dysponowanie pracownikiem są więc ze sobą sprzężone, skorelowane. Bez pierwszego nie jest możliwe drugie. Możliwość dysponowania pracownikiem stanowi wynik wcześniejszego oddania się pracownika do dyspozycji pracodawcy i pozostawania w niej. W innym razie nie sposób przyjąć, że zaistniał stan pozostawania w dyspozycji.

Dla uznania, że pracownik pozostaje „w dyspozycji pracodawcy”, konieczne jest kumulatywne spełnienie następujących przesłanek:

- 1) pozostawanie przez pracownika w stosunku pracy z danym pracodawcą (istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy)³²;
- 2) zachowywanie się pracownika zgodnie z celem stosunku pracy, które może przyjąć jedną z dwóch postaci:

³¹ Zob. A.M. Świątkowski: *Kodeks pracy...*, art. 128, nb 2.

³² Przy tym jednak pojawia się problem wpływu zaistnienia niemożliwości świadczenia na istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy, o czym będzie jeszcze mowa.

- a) wykonywania pracy;
- b) niewykonywania pracy z przyczyn od siebie niezależnych (o ile pracownik pozostaje w tym czasie w gotowości do pracy³³, a zarazem oczekuje na polecenia czy wskazówki pracodawcy)³⁴.

Niektóre ze wskazanych przesłanek zawierają w sobie pomniejsze, o czym będzie mowa w dalszej części wywodu.

Dla uznania zaś, że pracodawca ma możliwość dysponowania pracownikiem, konieczne jest ponadto³⁵ spełnienie następującej przesłanki:

- 3) możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonania czynności związanej ze świadczeniem pracy³⁶.

6.1. Istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami

Pierwszą przesłanką po stronie pracownika, bez istnienia której nie sposób mówić o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy, jest łączący pracownika z danym pracodawcą stosunek pracy. Otóż niepodobna twierdzić, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy nie łączy go z nim więź prawna³⁷. Aby taka więź zaistniała, konieczne jest nawiązanie stosunku pracy, najczęściej wskutek zawarcia umowy o pracę, względnie spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania albo wyboru.

W związku z koniecznością pozostawania w stosunku pracy pojawia się pytanie o skutki zaistnienia niemożliwości świadczenia. Może się bowiem zdarzyć, że w pewnych sytuacjach pracownik nie będzie mógł świadczyć umówionej pracy.

³³ Aby można było mówić o pozostawaniu w gotowości do pracy, muszą kumulatywnie wystąpić dwa jej elementy składowe: przejawienie (uzewnętrznienie) zamiaru wykonywania pracy i zachowanie stanu psychofizycznej możliwości (zdolności do) wykonywania pracy.

³⁴ Niektórzy autorzy stawiają jeszcze inne wymagania, tj. występowanie prawnej gotowości do wykonywania pracy, podjęcie czynności przygotowawczych do wykonywania pracy czy też brak zawinienia pracownika przy wystąpieniu stanu niewykonywania pracy, o czym dalej.

³⁵ To jest przy wcześniejszym zaistnieniu i dalszym trwaniu przesłanek nr 1 i 2.

³⁶ Zasadniczo umówionego rodzaju (uzgodnionej w umowie o pracę), aczkolwiek zasada ta doznaje pewnych wyjątków (choćby w razie konieczności podjęcia pracy innej niż umówiona dla dobra pracodawcy).

³⁷ Sam czas pracy, w tym jego składowa w postaci pozostawania w dyspozycji pracodawcy, jest bowiem kategorią prawną.

Zarysowana niemożliwość świadczenia może mieć charakter pierwotny albo następczy. Gdy chodzi o tę ostatnią, stosuje się do niej art. 81 k.p. Kodeks pracy nie reguluje natomiast skutków niemożliwości pierwotnej (tj. takiej, która istnieje już w chwili zawarcia umowy³⁸). Stąd też zachodzi konieczność odpowiedniego zastosowania w tym zakresie (poprzez art. 300 k.p.) przepisów Kodeksu cywilnego³⁹. Przed zastosowaniem art. 387 k.c. należy jednak każdorazowo postawić pytanie, czy niemożliwość pierwotna ma charakter obiektywny, czy subiektywny. Nieważność zobowiązania można wiązać tylko z niemożliwością obiektywną (przedmiotową), tj. taką, która dotyczy każdej osoby, bez względu na podłoże (faktyczne lub prawne). Niemożliwość subiektywna (podmiotowa) zaś nie skutkuje nieważnością zobowiązania. To dlatego, że zobowiązanie może spełnić inna osoba. Może ona wpływać tylko na jego wykonanie.

Co warte zauważenia, każdorazowa przerwa w stanie psychofizycznej zdolności do wykonywania pracy przerywa zakładowy obowiązek zatrudniania. W konsekwencji, jeśli w trakcie wykonywania pracy pracownik utracił możliwość jej wykonywania, to pracodawca może mu polecić zaprzestanie pracy. Jeśli jednak tego nie zrobi, to zaistnienie wspomnianej niemożności nie przesądza *per se* o przerwaniu stanu pozostawania w dyspozycji. Otóż, gdyby pracownik w dalszym ciągu wykonywał pracę, to nie sposób przyjąć, że nie pozostaje on w dyspozycji pracodawcy. Znajduje się on bowiem nadal (mimo swojego stanu psychofizycznego) w drugiej fazie pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy.

6.2. Zachowywanie się pracownika zgodnie z celem stosunku pracy

Drugą, leżącą po stronie pracownika, przesłanką pozostawania w dyspozycji jest zachowywanie się zgodnie z celem stosunku pracy⁴⁰. Należy przez to rozumieć jedną z trzech sytuacji: wykonywanie pracy

³⁸ Jako przykład służyć może zawarcie przez pracodawcę umowy z pracownikiem w przypadku, gdy krótko przedtem zakład pracy uległ zniszczeniu na skutek pożaru (zob. A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek...*, s. 67).

³⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r., poz. 1071, 1172, 1508; z 2026 r., poz. 184), dalej: k.c.

⁴⁰ Zob. W. Masewicz: *Nowa regulacja...*, s. 5.

umówionego rodzaju, wykonywanie pracy innego rodzaju (o ile jest to zgodne z interesem pracodawcy, a pracownik realizuje przez takie działanie główny cel stosunku pracy), względnie niewykonywanie pracy z przyczyn od siebie niezależnych (np. z powodu przestoju czy złej organizacji pracy). Trzeba podkreślić, że zasadą jest wykonywanie pracy umówionego rodzaju. Wykonywanie pracy innego rodzaju występuje w drodze wyjątku, gdy idzie o obowiązek pracownika działania dla dobra zakładu pracy⁴¹. Ów obowiązek ciąży na nim także w przypadku braku polecenia pracodawcy. Pracownik obowiązany jest działać również z własnej inicjatywy, bez wyraźnego polecenia. Tytułem przykładu można wskazać na polecenie wykonywania pracy ze zwiększoną intensywnością z powodu nieobecności jednego z pracowników czy też branie udziału w usuwaniu awarii lub innych zakłóceń procesu pracy. Podobnie, jako wyjątkową, traktować należy sytuację niewykonywania pracy z przyczyn od siebie niezależnych, ponieważ istotą zobowiązania pracownika jest efektywna praca.

Pojawia się pytanie, czym właściwie jest rodzaj pracy. W nauce prawa pracy i orzecznictwie panuje zgodność co do tego, że świadczenie pracownika określone rodzajowo jest konkretyzowane przez pracodawcę już w trakcie trwania stosunku pracy (najczęściej w drodze poleceń zresztą). Decydująca dla oznaczenia rodzaju pracy jest wola stron – i to niezależnie od tego, czy wskazany w umowie rodzaj pracy odpowiada kryteriom właściwym wyodrębnieniu danego zawodu albo specjalności. Strony umowy mogą oznaczyć rodzaj pracy, kierując się funkcją, którą pracownik będzie pełnił⁴². W praktyce jednak oznaczenie to następuje najczęściej przez określenie stanowiska lub zawodu⁴³.

⁴¹ Szerzej: M. Skąpski: *Pracowniczy obowiązek dbałości o zakład pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 13; T. Kuczyński: *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 2 i nast.; A. Zwolińska: 2.7.4. *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 416–423.

⁴² H. Lewandowski: *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*. Wydawnictwo UŁ, Łódź 1973, s. 55.

⁴³ Zob. A. Kijowski: *Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1977, nr 1, s. 8–9; A. Sobczyk, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2025, art. 22, nb 8.

Gdy mowa o niewykonywaniu pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, chodzi o pewną kategorię zbiorczą, pod którą kryją się dwie pomniejsze przesłanki: pozostawanie w gotowości do pracy oraz oczekiwanie na polecenia i wskazówki pracodawcy. Niektórzy autorzy wspominają jeszcze o innych przesłankach, tj. o prawnej gotowości do wykonywania pracy⁴⁴, podjęciu czynności przygotowawczych do wykonywania pracy⁴⁵ czy też braku zawinienia pracownika przy wystąpieniu stanu niewykonywania pracy⁴⁶. Wydaje się jednak, że konieczne jest spełnienie tylko tych dwóch pierwszych przesłanek, o czym szerzej dalej.

Prawna gotowość do pracy jest w realiach kodeksowych kryterium nieoperatywnym, a co więcej – mylącym. Nieoperatywnym z tej przyczyny, że jej istnienie jest niewystarczające do uznania występowania stanu gotowości do pracy. W istocie bowiem pod pojęciem tym kryje się zamiar wykonywania pracy, a – o czym będzie mowa dalej – sam zamiar tego rodzaju nie wystarcza do uznania zaistnienia stanu gotowości do pracy. Sensu konstruowania prawnej gotowości do pracy⁴⁷ można by się doszukiwać w redakcji – obowiązującego w dobie przedkodeksowej – art. 455 Kodeksu zobowiązań⁴⁸. Wynikało z niego, że wynagrodzenie za pracę niespełnioną należy się pracownikowi wtedy, gdy pozostaje on w gotowości do pracy. U podstaw takiej, rozszerzającej skądinąd, wykładni wspomnianego przepisu, ograniczającej zaistnienie gotowości do pracy do wystąpienia u pracownika samego zamiaru, leżało zapewnienie pracownikowi środków życiowych w sytuacji, gdy z powodu choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie był on w stanie faktycznie wykonywać obowiązków zawodowych. Należy jednak podkreślić, że w dzisiejszych realiach, gdy poziom zabezpieczenia społecznego, choćby za sprawą powszechnych ubezpieczeń społecznych, jest dużo wyższy niż kilkadziesiąt lat

⁴⁴ Zob. W. Masewicz: *Nowa regulacja...*, s. 6.

⁴⁵ Zob. A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości do pracy*. „Nowe Prawo” 1970, z. 7–8, s. 1151.

⁴⁶ Zob. A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek...*, s. 57–58. Odmienne: W. Masewicz: *Czas pracy...*, s. 86–87.

⁴⁷ Czego podjął się choćby M. Świącicki w latach 60. ubiegłego stulecia (zob. Tenże: *Prawo wynagrodzenia...*, s. 186).

⁴⁸ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. z 1933 r., nr 82, poz. 598 z późn. zm.).

temu, walor ochronny stojący u podstaw takiego rozumienia gotowości do pracy rozmywa się.

Określenie „gotowość do pracy w sensie prawnym” jest zaś mylące dlatego, że sugeruje, jakoby istniała innego rodzaju „gotowość” nie-prawna, a tak przecież nie jest. Gotowość do pracy rozumiana jako zamiar wykonywania pracy i psychofizyczna możliwość wykonywania pracy jest bowiem osadzona w pełni w realiach prawnych (wywołuje skutki prawne, przede wszystkim w zakresie czasu pracy i prawa do wynagrodzenia). Jest tak, mimo że druga jej składowa, mieszcząca w sobie kondycję zdrowotną pracownika, stanowi stan faktyczny (wywołujący jednak skutki w sferze prawa pracy).

Jeśli chodzi o podjęcie czynności przygotowawczych, to walor tej przesłanki można widzieć tylko w tym, że czynności tego rodzaju są swoistym przejawieniem zamiaru wykonywania pracy. Należy jednak postrzegać zamiar i jego uzewnętrznienie jako jedną całość. Mianowicie, sam zamiar, o ile nie zostanie uzewnętrzniony, nie ma bytu prawnego, nie wywołuje skutków w sferze prawa. Skoro więc owe czynności mają walor informacyjny, postulatywny względem pracodawcy, to należałoby je raczej określić mianem „czynności informacyjnych” czy też „czynności mających na celu powiadomienie pracodawcy o woli wykonywania pracy”.

Przesłanka ta jest wątpliwa także dlatego, że, jak się zdaje, w zamyśle jej twórcy wspomniane czynności mają, obok samej informacji o zamiarze świadczenia pracy, stanowić grunt do wykonywania właściwej pracy⁴⁹. Należy jednak uznać, że przygotowanie stanowiska pracy leży w sferze wykonywania obowiązków ze stosunku pracy i powinno się je rozpatrywać już jako element rzeczywistego wykonywania pracy (a więc drugiej z faz pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy). Otóż na tok normalnego czasu pracy składają się nie tylko główna działalność pracownika, tj. „czas wykonania” właściwych zadań, ale także „czas obsługi” maszyny, urządzenia roboczego i stanowiska roboczego w ogóle, a ponadto „czas przerw” na potrzeby fizjologiczne i przewidziany prawem odpoczynek⁵⁰.

Co zaś do przesłanki braku zawinienia pracownika w wystąpieniu stanu niewykonywania pracy, to budzić ona może wątpliwości choćby

⁴⁹ Zob. A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości...*, s. 1158.

⁵⁰ M. Świącicki: *Prawo wynagrodzenia...*, s. 171.

z tego względu, że zawinienie pracownika w zaistnieniu przestoju nie musi wcale przesądzać o braku zamiaru tego ostatniego co do wykonywania pracy. Może się bowiem okazać, że zawinienie, które spowodowało się do osobistej zarzucalności czynu⁵¹, nie było wcale skutkiem działania pracownika z zamiarem zaburzenia przebiegu procesu pracy, a wynika z jego lekkomyślności czy niedbalstwa. W dodatku swego rodzaju sankcją zawinione działanie jest już dla pracownika pozbawienie go wynagrodzenia przestojowego. Stąd też nie wydaje się potrzebna konstrukcja uznania pracownika winnego przestoju za niepozostającego w gotowości do pracy.

Aby można było mówić o pozostawianiu w gotowości do pracy, muszą kumulatywnie wystąpić dwa jej elementy składowe: przejawienie (uzewnętrznienie) zamiaru wykonywania pracy⁵² i zachowanie stanu psychofizycznej możliwości (zdolności do) wykonywania pracy.

Jeśli chodzi o sam zamiar, konieczność jego istnienia wypływa z zasady wolności pracy jako jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Zasada ta dotyczy nie tylko samego nawiązania stosunku pracy, ale także trwania w nim, a więc jego realizowania i kontynuowania⁵³. Stąd też konieczne jest posiadanie tego zamiaru przez cały czas trwania stosunku pracy, a przy tym jego manifestowanie. W konsekwencji nie można zmusić pracownika do pozostawiania w stosunku pracy,

⁵¹ A dokładniej możliwość postawienia pracownikowi zarzutu niewłaściwego postępowania, biorąc pod uwagę jego uwarunkowania osobiste, jak choćby wykształcenie, wiek, doświadczenie życiowe czy staż pracy (zob. M. Raczkowski, W. Ostaszewski: 13.5.2.3. Wina. W: *System prawa pracy...*, T. 3, s. 1295–1303).

⁵² Pogląd, że uzewnętrznienie zamiaru stanowi istotny element obowiązku gotowości do pracy, jest akceptowany zarówno w orzecznictwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1959 r., 2 Cr 262/59, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 7, s. 82), jak i w doktrynie (zob. W. Piotrowski: *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1966, s. 127; M. Świącicki: *Prawo wynagrodzenia...*, s. 186; A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości...*, s. 1151; A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek...*, s. 47 i nast.).

⁵³ Zob. Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/konwencja-nr-29-dotyczaca-pracy-przymusowej-lub-obowiazkowej-genewa-16784212> [dostęp: 06.08.2026]; Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/konwencja-nr-105-o-zniesieniu-pracy-przymusowej-genewa-1957-06-25-16784330> [dostęp: 06.08.2026] – obie zostały ratyfikowane przez Polskę w 1958 r.

którego nie chce on realizować⁵⁴. Niewypełnianie obowiązków pracowniczych może za to skutkować dla niego nałożeniem kar porządkowych, a nawet rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Dawniej do kwestii tej odnosiła się także regulacja porzucenia pracy⁵⁵, która jednak nie jest już obecna w Kodeksie pracy. Tytułem uzupełnienia można wskazać, że w nauce prawa pojawiają się głosy, jakoby zasadne było przywrócenie do porządku prawnego tej instytucji. Przy tym porzucenie pracy miałoby stanowić przypadek kwalifikowanej nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (i to z wyłączeniem zastosowania art. 52 § 3 k.p.)⁵⁶.

Wolę pracownika rozumie się nie jako bliżej nieznanne przeżycia psychiczne, ale jako zachowanie, które wskazuje na istnienie zamiaru wykonywania pracy. Adam Józefowicz⁵⁷ sygnalizuje, że zamiar pracownika musi być bezpośredni, tj. pracownik musi chcieć wykonywać pracę i wiedzieć, że może to być następstwo uzewnętrznienia zamiaru w tej mierze. Uzewnętrznienie zamiaru będzie zależało od konkretnych okoliczności. Pewne jest, że powinno ono przybrać taką postać, która w dostateczny sposób ujawnia wolę rzeczywistego wykonywania pracy (art. 300 k.p. w związku z art. 65¹ i 60 k.c.). Jako przykład można podać zgłoszenie się pracownika w określonym terminie w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Jednocześnie zastrzec należy, że nieobecność w miejscu pracy nie stanowi *per se* o braku zamiaru⁵⁸. Może się bowiem zdarzyć, że pracodawca bezprawnie odmówi zatrudnienia pracownika. Wówczas przejawienie zamiaru powinno przybrać postać skierowania do pracodawcy żądania dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy.

⁵⁴ Brak wymuszenia zobowiązania, dotyczący tylko pracownika, uznać można za cechę charakterystyczną stosunku pracy. Źródła wspomnianego braku symetrii doszukiwać się można w funkcji ochronnej prawa pracy (zob. W. Szubert: *Funkcje prawa pracy*. „Państwo i Prawo” 1971, nr 3–4, s. 567 i nast.).

⁵⁵ Zob. d. art. 64 i 65 k.p.

⁵⁶ Zob. M. Sowińska-Olek: *Ocena potrzeby uregulowania w Kodeksie pracy instytucji porzucenia pracy przez pracownika*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 6, s. 30–36.

⁵⁷ Zob. A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości...*, s. 1151.

⁵⁸ Będzie tak choćby w sytuacji, gdy pracodawca polecił pracownikowi oczekiwać na wykonywanie pracy poza miejscem pracy, np. w swoim mieszkaniu.

Warto jeszcze nadmienić, że zamiar przejawiać trzeba w czasie trwania stosunku pracy, a dokładniej, co do zasady, w obrębie rozkładowego czasu pracy pracownika⁵⁹.

Drugim z elementów składowych pozostawania w gotowości do pracy jest zachowanie stanu psychofizycznej możliwości wykonywania pracy⁶⁰. Stan ten musi występować przez cały czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Umożliwia on pracownikowi faktyczne wykonywanie powierzonych mu czynności. Jeśli takiej możliwości nie ma, to zamiar wykonywania pracy pozbawiony jest znaczenia prawnego, w pewnym sensie pozorny. Co za tym idzie, po stronie pracodawcy nie aktualizuje się obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. Dopełnienie obowiązku gotowości do pracy wyłączają wszelkie okoliczności, które uniemożliwiają świadczenie pracy. Wśród nich wymienić należy przede wszystkim stany chorobowe (np. zapalenie płuc) i quasischorbowe (jak choćby niepohamowaną senność czy skrajne wyczerpanie organizmu), których skutkiem będzie niezdolność pracownika do pracy.

Ową niezdolność potwierdza przede wszystkim zaświadczenie lekarskie (e-ZLA⁶¹), choć o istnieniu niezdolności rozstrzyga obiektywny stan rzeczy⁶². Gdyby w trakcie czasu pracy powstała wątpliwość co do zdolności pracownika do wykonywania pracy (np. ze względu na niską wydajność pracy), pracodawca może go skierować na badania lekarskie. Nie może on jednak „samowolnie”, tj. nie mając oparcia w badaniu lekarskim wskazującym na niezdolność do pracy, odesłać pracownika do domu. Wyjątkiem byłaby sytuacja, w której wskutek zawinionego działania pracownika (np. napicia się alkoholu w zakładzie pracy) niezdolność do pracy, w tym także ta częściowa, jest oczywista (np. pracownik zatacza się).

Jeśliby pracownik, mimo nieznajdowania się w stanie psychofizycznej zdolności do wykonywania pracy (np. z uwagi na znajdowanie się

⁵⁹ Wyjątki stanowiąc będą wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, a także pełnienie dyżuru. Gdy chodzi o zadaniowy czas pracy, to przejawem zamiaru będzie samo wykonywanie pracy, jako że brak jest rozkładowego czasu pracy pracownika.

⁶⁰ Niektórzy autorzy (zob. A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości...*, s. 1151 i nast.) posługują się pojęciem „faktyczna możliwość wykonywania pracy”, którego psychofizyczna możliwość wykonywania pracy jest głównym elementem składowym.

⁶¹ Zaświadczenie lekarskie w formie dokumentu elektronicznego.

⁶² Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, nr 9, poz. 140.

w stanie po użyciu alkoholu), został dopuszczony do pracy przez pracodawcę działającego pod wpływem błędu, to dopełnienie obowiązku gotowości do pracy trzeba będzie w rzeczywistości ocenić przez pryzmat drugiej fazy pracowniczego świadczenia. Ścisłej, konieczne będzie rozważenie, czy praca świadczona w takim stanie psychofizycznym została wykonana należycie. Co istotne, przy ocenie tej stosuje się domniemanie należytego spełnienia obowiązku gotowości. Gdyby więc okazało się, że praca została wykonana należycie, to pracownik nie ponosi z tego tytułu konsekwencji. W razie zaś nienależytego wykonania pracy (co wiąże się z obaleniem przez pracodawcę wspomnianego przed momentem domniemanie) pracownika spotkać może odpowiedzialność porządkowa, a niekiedy nawet rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia⁶³.

Już w reżimie przedkodeksowym nie budziło wątpliwości, że gotowość do pracy wyłącza całkowita niezdolność do pracy z powodu upadku sił fizycznych lub umysłowych pracownika. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 30 października 1963 r.⁶⁴, w którym Sąd skonstatował, że gotowość do pracy nie istnieje wówczas, gdy pracownik (pobierający rentę starczą) nie jest zdolny do realnego podjęcia czynności wynikających z umowy o pracę z powodu kompletnego braku sił.

Pojawia się jednak wątpliwość, czy także i częściowa niezdolność pracownika do pracy wyłącza możliwość wykonywania pracy, a co za tym idzie – gotowość do jej wykonywania⁶⁵. To zagadnienie jest już bardziej złożone⁶⁶. Jak się zdaje, nie każda częściowa niezdolność sprawia, że wykonywanie pracy jest niemożliwe. Skoro więc pracownik jest w stanie w przeważającej mierze wykonywać swoją pracę prawidłowo, nie sposób twierdzić o wystąpieniu niemożności. Przy tym może się zdarzyć, że z uwagi na stan pracownika uzasadnione będzie polecenie wykonywania pracy zastępczej, stosownej do jego kondycji psychofizycznej. Gdyby jednak wykonywanie przez pracownika pracy

⁶³ Zob. A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek...*, s. 146–147.

⁶⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1963 r., III Pr 40/63, OSNCP 1964, z. 12, poz. 258.

⁶⁵ Przez częściową niezdolność do pracy należy w tym miejscu rozumieć brak możliwości należytego (tj. w pełnym zakresie, z pełną wydajnością, zgodnie ze sztuką) wykonywania umówionej pracy ze względu na stan psychofizyczny.

⁶⁶ Szerzej: A. Józefowicz: *Charakterystyka gotowości...*, s. 1153–1155.

w warunkach zawinionej częściowej niezdolności było niezgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy⁶⁷, należy uznać, że pracownik nie znajduje się w gotowości do pracy.

Jeżeliby zaś częściowa niezdolność do pracy była długotrwała, możliwe stałoby się wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, a nawet rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem⁶⁸. Jednocześnie należy mieć tutaj na uwadze te grupy pracowników, które są objęte szczególną ochroną, jak choćby kobiety w ciąży. Stosowne przepisy prawa pracy (np. art. 179 k.p. w odniesieniu do kobiet w ciąży) gwarantują tym osobom przeniesienie do innej, niezagrażającej ich zdrowiu pracy.

Gdy pracownik jest niezdolny do pracy z przyczyn od siebie niezawinionych, jego obowiązek pozostawania w gotowości do pracy ulega z mocy prawa zawieszeniu. Wskazany obowiązek nie spoczywa także na pracowniku, który jest zdolny do wykonywania pracy, ale został z tego zwolniony z mocy decyzji pracodawcy. Inaczej sytuacja kształtuje się wtedy, gdy pracodawca nie może albo nie chce zatrudniać pracownika. Wówczas obowiązek gotowości do pracy nie ustaje, jako że stosunek pracy trwa nadal. Również w takiej sytuacji przesłanką zaistnienia pozostawania w gotowości będzie przejawienie zamiaru w warunkach psychofizycznej zdolności do wykonywania pracy.

Warto jeszcze wspomnieć o regulacji art. 210 k.p., zgodnie z którym pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Musi jednak zawiadomić o tym wcześniej przełożonego.

Drugą, wspomnianą już, składową niewykonywania pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest oczekiwanie na polecenia i wskazówki pracodawcy. Trudno byłoby bowiem przyjąć, że pracownik oczekuje na wykonywanie pracy w sytuacji, gdy nie utrzymuje z pracodawcą możliwego w danych okolicznościach kontaktu. Możliwego, to znaczy zależnego od sytuacji (np. kontaktu telefonicznego czy mailowego). Wyjątkowo mieścić się tutaj będzie nawet brak kontaktu.

⁶⁷ Np. było niebezpieczne dla pracownika czy też niekorzystne dla pracodawcy.

⁶⁸ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 528/00, Legalis nr 333237, gdzie Sąd stwierdził, że długotrwała niezdolność do pracy i związana z nią sytuacja osobista pracownika stanowią niewątpliwie jedną z przesłanek oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Przesłanka ta jest istotna, ponieważ w przypadku jej niedopełnienia nie ma możliwości wydawania pracownikowi poleceń (w tym także polecenia co do rozpoczęcia wykonywania pracy).

Użyty przymiotnik „możliwy” jest jednak nieprzypadkowy. Mianowicie, warto podkreślić, że o ile utrzymywanie kontaktu należy uznać za zasadę, o tyle przejściowy brak kontaktu (np. na skutek utraty przez pracownika podróżującego pociągiem do miejsca docelowego zasięgu telefonii komórkowej na fragmencie trasy kolejowej albo podczas pracy geodety w terenie) nie będzie oznaczał braku oczekiwania pracownika na wykonywanie pracy. O tym ostatnim będzie można mówić tylko wtedy, gdy pracownik ma możliwość utrzymania kontaktu z pracodawcą, ale z własnej woli z tego rezygnuje, chcąc uchylić się w ten sposób od rzeczywistego wykonywania pracy (np. celowo wyłącza swój telefon służbowy, aby pracodawca nie mógł się do niego dodzwonić).

6.3. Możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonania czynności związanej ze świadczeniem pracy

Praca w ramach stosunku pracy wiąże się z tym, że pracownik jest, w mniejszym albo większym stopniu, podporządkowany pracodawcy. Rzecz jasna, zmiana realiów społeczno-gospodarczych sprawia, że skooperowana praca podporządkowana (np. praca fabryczna) traci na znaczeniu. Jednocześnie coraz częściej mamy do czynienia z pracą zdalną czy zadaniowym czasem pracy, gdzie możliwość bieżącej kontroli pracodawcy w procesie pracy jest mniejsza. Co więcej, wspomina się o tzw. podporządkowaniu autonomicznym, które sprowadza się do tego, że pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy)⁶⁹.

Niezależnie od sytuacji musi jednak zaistnieć minimum podporządkowania⁷⁰ w postaci tzw. poleceń „organizacyjnych”. Są to polecenia, które regulują zachowania pracownika w ramach społeczno-

⁶⁹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 18.

⁷⁰ Zob. G. Müller: *Der Leistungsbegriff im Arbeitsverhältnis. Zugleich ein Beitrag zur Bestimmung von Begriff und Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses*. Herbert & Cie Lang AG, Bern–Frankfurt/M. 1974, s. 171 i 314.

-organizacyjnych zależności całego procesu kooperacji (np. podział na brygady robocze)⁷¹. Warto jednak odnotować wyrok z 2021 r.⁷², w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. Dodał przy tym, że i w samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Jak się jednak zdaje, ujęcie to jest zbyt daleko idące i godzi w istotę stosunku pracy jako stosunku zatrudnienia opartego na podporządkowaniu.

Warto w tym miejscu wskazać, że istnienie podporządkowania względem pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy⁷³ jest skorelowane z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy. Oba te wypływają zaś z, relacyjnej skądinąd, konstrukcji stosunku pracy.

Refleksem zachowywania się zgodnie z celem stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika co do sposobu wykonywania pracy (które to podporządkowanie egzekwuje pracodawca przy użyciu przysługujących mu uprawnień kierowniczych⁷⁴). Zarazem jednak nie jest konieczny bezpośredni wpływ pracodawcy na przebieg procesu pracy. Oddziaływanie to maleje przede wszystkim w przypadku pracowników samodzielnych i pracowników znajdujących się na stanowiskach kierowniczych, a w nadzwyczajnych okolicznościach⁷⁵ może nie występować wcale. Ponadto przejściowy brak możliwości wydania pracownikowi polecenia (np. z uwagi na utratę zasięgu telefonicznego) nie przesądza o braku istnienia podporządkowania.

Co ważne, polecenie pracodawcy nie musi dotyczyć tylko i wyłącznie wykonywania umówionej pracy. Może się ono odnosić także

⁷¹ Szerzej: R. Birk: *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Heymann, Köln–Berlin–Bonn–München 1973, s. 20–21.

⁷² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2021 r., III PSKP 3/21, Legalis nr 2526077.

⁷³ Takie jest założenie. Zakres podporządkowania może ulegać zmianom, choćby w wypadku pracowników samodzielnych, jak radcy prawni czy lekarze. Szerzej: T. Duraj: *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*. „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2011, T. 83, s. 35–61; Tenże: *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*. „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. 24, 3, s. 159–179.

⁷⁴ Jest to tzw. kierownictwo pracodawcy (zob. T. Liszcz: *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*. W: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Red. Z. Góral. Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 143 i nast.).

⁷⁵ Gdy pracownik działa dla dobra zakładu pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy.

do innych czynności, których wykonanie jest związane z późniejszym wykonywaniem pracy; do czynności, których wykonanie jest przydatne, czy wręcz konieczne, dla należytego przebiegu procesu pracy. Tytułem przykładu można wskazać, że w ramach dysponowania pracownikiem pracodawca może polecić wyjazd w podróż służbową i w takim wypadku podczas samej podróży do miejsca docelowego pracownik będzie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, jako że bez jej przedsięwzięcia nie byłoby możliwe wykonywanie pracy w miejscu stanowiącym cel pracowniczej podróży służbowej. Warto nadmienić, że w takiej sytuacji zarysowuje się podporządkowanie pracownika w aspekcie przestrzennym, ponieważ wraz z jego wysłaniem w podróż służbową dochodzi do wyznaczenia miejsca wykonywania pracy w postaci miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (innego od jego stałego miejsca pracy zresztą).

Źródłem podporządkowania pracownika co do czasu pracy jest to, że oddaje się on do dyspozycji zasadniczo w określonych przez pracodawcę ramach czasowych. Poza nimi raczej nie przyjmuje się stanu pozostawania w dyspozycji, ponieważ wówczas pracownik nie ma zamiaru wykonywania pracy, a pracodawca woli dysponowania pracownikiem. Jeśli jednak poza rozkładowymi godzinami pracy pracodawca poleci pracownikowi wykonanie czynności związanej z wykonywaniem umówionej pracy (np. wyjazd w podróż służbową), a pracownik na to przystanie⁷⁶, to należy przyjąć, że w takim razie zachodzi stan pozostawania w dyspozycji. To dlatego, że takie polecenie ma u źródła wolę dysponowania pracownikiem, a zgoda tego ostatniego jest przejawem uzewnętrznionego zamiaru wykonywania pracy. Bez tego nie sposób zaś przyjąć woli oczekiwania na wykonywanie pracy, a następnie samego jej wykonywania.

Co warte podkreślenia, przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy⁷⁷ czasu pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Obowiązek ten dotyczy stosowania się nie tylko do indywidualnie ustalonego dla pracownika rozkładu (harmonogramu) czasu pracy, ale także do przepisów wewnętrzzakładowych (np. regulaminu pracy) określających czas pracy całej załogi.

⁷⁶ Co będzie formą manifestacji zamiaru wykonania czynności związanej z wykonywaniem pracy.

⁷⁷ A nie czasu pracy wynikającego z przepisów powszechnie obowiązujących.

Pracownik ma więc obowiązek punktualnego przychodzenia do pracy, przebywania w dyspozycji pracodawcy w określonym czasie, dostosowania się do wyznaczonych przerw w pracy, a w pewnych sytuacjach również podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych⁷⁸. Zasadą jest zatem pozostawanie w dyspozycji w rozkładowym czasie pracy, ustalonym w drodze polecenia pracodawcy.

Warto nadmienić, że w pewnych sytuacjach pracownik będzie pozostawał w dyspozycji mimo wykonywania pracy poza określonymi przez pracodawcę, w drodze polecenia, ramami czasowymi. Będzie tak jednak tylko wtedy, gdy wykonywanie pracy przy braku polecenia pracodawcy będzie konieczne dla dobra zakładu pracy, jak choćby w przypadku wystąpienia awarii, którą trzeba niezwłocznie usunąć (np. awaria maszyny w stacji uzdatniania wody pitnej).

7. Problem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w co najmniej dwóch stosunkach pracy

Poza kwestią pozostawania w dyspozycji na gruncie jednego, danego stosunku pracy pojawia się problem jednoczesnego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w co najmniej dwóch równoległych stosunkach pracy⁷⁹. Sytuacja taka może mieć miejsce w odniesieniu do tego samego albo różnych pracodawców. Wskazuje na to Ignacy Wolberg⁸⁰, który wyróżnia cztery postacie „kumulacji stanowisk” oraz dopuszcza jej występowanie zarówno w jednym zakładzie pracy, jak i w większej ich liczbie.

Nauka prawa zapatruje się różnie na możliwość „kumulacji pozostawania w dyspozycji”. Spotkać można głosy⁸¹, że zasadniczo nie jest możliwe pozostawanie w dyspozycji w ramach więcej niż jednego

⁷⁸ W tym także bez wyraźnego polecenia pracodawcy, gdy wymaga tego dobro zakładu pracy, o czym była już mowa.

⁷⁹ Problematykę tę szeroko omawia S. Driczinski: *Elastyczność pojęcia...*, s. 63–68.

⁸⁰ Zob. I. Wolberg: *W sprawie kumulacji stanowisk – kilka uwag de lege ferenda*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1964, nr 3, s. 9.

⁸¹ Zob. W. Muszalski: *Polskie instytucje czasu pracy na tle porównawczym*. Instytut Pracy, Warszawa 1967, s. 50; A. Kijowski: *Głosa do uchwały SN z 17 lutego 1978 r.* „Nowe Prawo” 1979, nr 4, s. 131 i nast.; E. Zduńska: *Ta sama praca w tym samym czasie*. „Służba Pracownicza” 1994, nr 1, s. 20.

stosunku pracy. Niektórzy⁸² zaś uważają, że jest to możliwe, gdy przy najmniej jeden z nich ma czas pracy wyznaczony zakresem zadań.

S. Driczinski⁸³ opowiada się za możliwością równoczesnego pozostawania w dyspozycji wielu pracodawców i wskazuje, że za dopuszczeniem jednoczesnego świadczenia pracy na podstawie różnych więzi prawnych przemawia rzeczywistość gospodarcza, a także stanowisko nauki prawa i orzecznictwa dotyczące intensyfikowania pracy pracownika u danego pracodawcy⁸⁴. Swoją tezę wspiera również argumentem z zasady korzystności z art. 18 k.p. Podnosi, że strony mogą się umówić w ten sposób, że pracownik będzie mógł w trakcie pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy działać na rzecz innego. Zastrzega jednak, że nie może się to sprzeciwiać charakterowi świadczonej pracy.

Judykatura zaś jest mocno sceptyczna co do możliwości jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy⁸⁵. Sąd Najwyższy stoi bowiem na stanowisku, że wzajemne nakładanie się czasu pracy z dwóch umów o pracę, w których system wynagradzania jest czasowy, rodzi podejrzenie o podwójne wynagradzanie tej samej pracy⁸⁶.

Wydaje się, że w pewnych okolicznościach należy dopuścić możliwość pozostawania w dyspozycji w co najmniej dwóch równoległych stosunkach pracy. Będzie tak wówczas, gdy nie sprzeciwia się to charakterowi wykonywanej pracy, a przy tym przystaną na to strony poszczególnych stosunków pracy. Otóż intensyfikacja pracy może przybrać nie tylko postać ekstensywną, a więc polegać na pracy w większym wymiarze czasu, lecz również intensywną, tj. opierać się na pracy z większą wydajnością. Pracownik może więc zwiększyć wydajność swojej pracy, aby uczynić zadość wykonywaniu powierzonych mu

⁸² Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1978 r. z głosem W. Piotrowskiego, OSPiKA 1979, nr 4, poz. 66.

⁸³ Zob. S. Driczinski: *Elastyczność pojęcia...*, s. 67.

⁸⁴ Odwołuje się przy tym do poglądu A. Malanowskiego, że świadczenie dodatkowej pracy może przybierać także postać intensywną, tj. polegać na pracy z ponadprzeciętnym wysiłkiem w normalnym czasie pracy (zob. Tenże: *Glosa do uchwały SN (7) z 21 maja 1970 r. (III PZP 5/70)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1971, poz. 80, s. 174–176).

⁸⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, Legalis nr 255355.

⁸⁶ Swoją tezę rozwija Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 1977 r., I PRN 137/77, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 11, poz. 64.

w ramach różnych stosunków pracy obowiązków. Ponadto nie sposób odmówić racji pogładowi, że przy aprobachie pracodawcy pracownik może pozostawać w dyspozycji także innego pracodawcy, ponieważ takie ustalenie mieści się w ramach swobody kontraktowej stron. Co więcej, może się ono okazać dla pracownika korzystne, gdyż umożliwi mu lepsze gospodarowanie swoim czasem, a zarazem otrzymywanie lepszego (wyższego) wynagrodzenia za pracę.

8. Przerywanie okresów pozostawania w dyspozycji pracodawcy⁸⁷

W literaturze⁸⁸ przyjmuje się, że okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy w ciągu dniówki roboczej nie musi być nieprzerwany. Szczególnymi tego przejawami są przerywany czas pracy z art. 139 k.p. i przerwa na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych z art. 141 k.p. Warto tutaj zaznaczyć, że nawet przy przerywaniu okresu pozostawania w dyspozycji pracownik ma prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego (art. 133 k.p.) w stosownym wymiarze.

Jeśli chodzi o art. 139 k.p., to system przerywanego czasu pracy może zostać zastosowany wówczas, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją⁸⁹. W jego ramach (w z góry ustalonym rozkładzie) przewidziana może być jedna przerwa, trwająca nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy. Co ważne, tego systemu czasu pracy nie można zastosować względem osób pracujących w systemach równoważnego czasu pracy, czasu pracy w ruchu ciągłym, skróconego tygodnia pracy i systemu pracy weekendowej. Kodeks statuuje tryb, w którym może zostać wprowadzony system przerywanego czasu pracy. W szczególności mówi o tym, że zasadniczo powinien on zostać wprowadzony w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (art. 139 § 3, 4 i 5 k.p.).

⁸⁷ Szersze rozważania w tym zakresie poczynił w swojej rozprawie doktorskiej S. Driczinski (*Elastyczność pojęcia...*, s. 68 i nast.), jednakże z uwagi na zmianę stanu prawnego i wejście Polski do Unii Europejskiej straciły one częściowo na aktualności.

⁸⁸ Zob. K. Rączka, w: M. Gersdorf i in.: *Kodeks pracy...*, art. 128, nb 12; Ł. Pisarczyk, w: *Kodeks pracy...*, art. 128, nb 6.

⁸⁹ Np. przy pracy kierowców zawodowych.

Jeśli zaś mowa o art. 141 k.p., to pracodawca może wprowadzić w układzie pracy jedną przerwę w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych; nie jest ona wliczana do czasu pracy. Wspomnianą przerwę wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Także i zwykłe przerwy w pracy, mimo że Kodeks każe je zaliczać do czasu pracy⁹⁰, nie są okresem pozostawania w dyspozycji pracodawcy. To dlatego, że wówczas pracownik nie wykonuje pracy ani nie ma takiego zamiaru, a jego intencją jest raczej chęć odpoczynku i regeneracji swoich sił witalnych.

9. Podsumowanie

Przedstawione rozważania jasno wskazują, że pojęcie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, jako element definicji legalnej czasu pracy, jest dyskusyjne zarówno w judykaturze, jak i w nauce prawa pracy. Jego istnienie należy oceniać na gruncie konkretnego przypadku, biorąc pod rozwagę wszystkie zaistniałe okoliczności. Można widzieć je wężiej, tak samo albo wreszcie szerzej niż pozostawanie w gotowości do pracy. Należy stanąć na stanowisku, że oba te pojęcia krzyżują się, choć zarazem pozostawanie w gotowości do pracy – jako pierwsza faza pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy – musi poprzedzać efektywne wykonywanie pracy. Pozostawania w dyspozycji nie należy także utożsamiać z tzw. dyspozycyjnością pracownika.

Jeśli chodzi o przesłanki zaistnienia stanu pozostawania w dyspozycji, to przyjąć wypada, że należą do nich: po stronie pracownika – pozostawanie w stosunku pracy i zachowywanie się zgodnie z celem stosunku pracy (tj. wykonywanie pracy, względnie niewykonywanie jej z przyczyn od siebie niezależnych), a po stronie pracodawcy – możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonania czynności związanej ze świadczeniem pracy. Takie ujęcie dobrze zresztą ilustruje relacyjność stosunku pracy.

Warte podkreślenia jest to, że w pewnych okolicznościach pracownik może pozostawać w dyspozycji pracodawcy w co najmniej dwóch

⁹⁰ Zob. art. 134 § 2 k.p.

równoległych stosunkach pracy. Kwestia ta pozostaje jednak sporna, co już wcześniej zasygnalizowano.

Na zakończenie trzeba dodać, że okres pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy nie musi być nieprzerwany, czego przykładem są instytucje prawne z art. 139 i 141 k.p., a także tzw. zwykłe przerwy w pracy.

Bibliografia

- Birk R.: *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Heymann, Köln–Berlin–Bonn–München 1973.
- Chobot A.: *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2003.
- Driczinski S.: *Elastyczność pojęcia czas pracy*. Wydawnictwo Naukowe US, Szczecin 2002.
- Duraj T.: *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*. „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, vol. 24, 3, s. 159–179.
- Duraj T.: *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*. „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 2011, T. 83, s. 35–61.
- Florek L., Zieliński T.: *Prawo pracy*. C.H.Beck, Warszawa 1996.
- Józefowicz A.: *Charakterystyka gotowości do pracy*. „*Nowe Prawo*” 1970, z. 7–8, s. 1149–1160.
- Józefowicz A.: *Świadczenie pracy a jej wykonywanie*. „*Nowe Prawo*” 1977, z. 4, s. 537–540.
- Kijowski A.: *Glosa do uchwały SN z 17 lutego 1978 r.* „*Nowe Prawo*” 1979, nr 4, s. 129–133.
- Kijowski A.: *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1978.
- Kijowski A.: *Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy*. „*Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*” 1977, nr 1, s. 1–19.
- Korolec R.: *Przerwy w świadczeniu pracy*. „*Państwo i Prawo*” 1966, nr 7–8, s. 117–127.
- Kuczyński T.: *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*. „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2004, nr 7, s. 2–7.
- Lewandowski H.: *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*. Wydawnictwo UŁ, Łódź 1973.
- Liszczyński T.: *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*. W: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Red. Z. Góral. Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 143–160.

- Malanowski A.: *Glosa do uchwały SN (7) z 21 maja 1970 r. (III PZP 5/70)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1971, poz. 80, s. 174–176.
- Masewicz W.: *Czas pracy jako pojęcie prawne*. „Państwo i Prawo” 1977, nr 3, s. 82–93.
- Masewicz W.: *Nowa regulacja problematyki czasu pracy*. „Służba Pracownicza” 1996, nr 11, s. 3–9.
- Mironczuk A.: *Kodeks pracy. Nowe prawo pracy. Poradnik dla rad zakładowych*. Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975.
- Müller G.: *Der Leistungsbegriff im Arbeitsverhältnis. Zugleich ein Beitrag zur Bestimmung von Begriff und Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses*. Herbert & Cie Lang AG, Bern–Frankfurt/M. 1974.
- Muszalski W.: *Polskie instytucje czasu pracy na tle porównawczym*. Instytut Pracy, Warszawa 1967.
- Nałęcz A., w: W. Muszalski i in.: *Kodeks pracy z komentarzem*. Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 1998.
- Nałęcz M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. W. Muszalski, K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2024.
- Nycz T.: *Kodeks pracy z komentarzem*. Wydawnictwo Tarbonus, Tarnobrzeg 1998.
- Piotrowski W.: *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1966.
- Pisarczyk Ł., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Raczkowski M., Ostaszewski W.: 13.5.2.3. Wina. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 1295–1303.
- Rafacz-Krzyżanowska M.: *Zobowiązaniowe elementy stosunku pracy*. „Państwo i Prawo” 1963, nr 2, s. 260–270.
- Rączka K., w: M. Gersdorf i in.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2024.
- Romer M.T.: *Czas pracy. Cz. I. Wymiar i rozkład czasu pracy*. „Prawo Pracy” 1998, nr 9, s. 3–7.
- Rycak M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2023.
- Skąpski M.: *Pracowniczy obowiązek dbałości o zakład pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 9–16.
- Sobczyk A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. C.H.Beck, Warszawa 2025.
- Sobczyk A.: *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Wydawnictwo „ABC”. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Warszawa 2005.
- Sowińska-Olek M.: *Ocena potrzeby uregulowania w Kodeksie pracy instytucji porzucenia pracy przez pracownika*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 6, s. 30–36.

- Strugała J.: *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1977, nr 1, s. 21–32.
- Szubert W.: *Funkcje prawa pracy*. „Państwo i Prawo” 1971, nr 3–4, s. 567–583.
- Świątkowski A.M.: *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Święćicki M.: *Prawo pracy*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1968.
- Święćicki M.: *Prawo wynagrodzenia za pracę*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1963.
- Wolberg I.: *W sprawie kumulacji stanowisk – kilka uwag de lege ferenda*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1964, nr 3, s. 9–12.
- Wrątny J.: *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck, Warszawa 2016.
- Zduńska E.: *Ta sama praca w tym samym czasie*. „Służba Pracownicza” 1994, nr 1, s. 19–22.
- Zwolińska A.: 2.7.4. *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 416–423.

Stan „pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy” jako element definicji czasu pracy w art. 128 Kodeksu pracy

Abstrakt

Autor dokonuje analizy pojęcia „pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy” jako elementu definicji czasu pracy z art. 128 Kodeksu pracy. Jako podstawowy problem widzi wskazanie przesłanek pozwalających uznać, że zachodzi stan pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Podkreśla, że kwestia ta jest różnie ujmowana w orzecznictwie i nauce prawa pracy, co niesie potrzebę systematyzacji i wskazania stanowiska, które będzie miało na względzie obecny stan prawny oraz panujące realia społeczno-gospodarcze. Dodaje, że uznanie danego okresu za czas pracy jest istotne, ponieważ wpływa bezpośrednio na łączący strony stosunek pracy. Za ważne uważa także odniesienie się do stosunku pomiędzy pojęciami „pozostawanie w dyspozycji” i „pozostawanie w gotowości do pracy”, ponieważ nie są one równoznaczne, a bywają używane niekonsekwentnie. Rozważa również, czy możliwe jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w co najmniej dwóch równoległych stosunkach pracy.

Słowa kluczowe: pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czas pracy, pozostawanie w gotowości do pracy, dyspozycyjność pracownika, podporządkowanie pracownika