

POJĘCIE CZASU PRACY NA TLE ORZECZNICTWA ETS

Marta Derlacz

Institut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Czas pracy jest zarówno kategorią ekonomiczną, jak i kategorią prawną. W zależności od normatywnej definicji czasu pracy przyjętej w danym systemie prawnym do czasu pracy będą zaliczane niektóre okresy, a inne nie. O ile nie ma wątpliwości, że okres, w którym pracownik pozostający w miejscu pracy wykonuje konkretne zadania zlecone przez pracodawcę, jest czasem pracy, o tyle niektóre sytuacje, jak np. pozostawanie w gotowości do podjęcia pracy bez faktycznego jej wykonywania, trudno jednoznacznie sklasyfikować.

Celem artykułu jest przedstawienie problematyki charakteru prawnego okresów, podczas których pracownik pozostaje w gotowości do pojęcia zadań zawodowych, przy czym ilość i natężenie pracy nie są możliwe do przewidzenia, a okresy pracy przeplatają się z okresami odpoczynku, co dotyczy w szczególności dyżuru pracowniczego oraz podróży służbowej.

DEFINICJE CZASU PRACY

Podstawowe znaczenie dla określenia, czy dany okres jest czasem pracy, ma definicja pojęcia czasu pracy przyjęta w danym systemie prawnym. Wyróżnia się dwie koncepcje pojmowania czasu pracy. Zgodnie z pierwszą koncepcją, wywodzącą się z prawa niemieckiego, czas pracy jest okresem efektywnego wykonywania pracy, czyli czasem pracy jest tylko ten okres, w którym pracownik rzeczywiście wykonuje pracę (Masewicz 2005, s. 173).

W ujęciu takim zaciera się granica między prawnym a ekonomicznym pojęciem czasu pracy. Na pracownika zostaje przerzucone ryzyko niezawinionych przerw w pracy. Ponadto w świetle tej koncepcji czasu pracy, wobec przeplatania się okresów efektywnie przepracowanych oraz nieprzepracowanych, pewne trudności może powodować jego ewidencja, trudno bowiem prowadzić ją w taki sposób, aby odzwierciedlała dokładnie, ile czasu pracownik rzeczywiście wykonywał zadania zlecone przez pracodawcę (Majewicz 1977, s. 82).

Według drugiej teorii, zwanej zastępczą koncepcją czasu pracy, czasem pracy jest okres pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy. Oznacza to przede wszystkim pełną zdolność psychofizyczną i gotowość pracownika do wykonywania pracy i poleceń pracodawcy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie zawsze musi oznaczać możliwość bieżącego kierowania pracą pracownika – zależy to od rodzaju wykonywanej pracy (Gersdorf i in. 2005, s. 526). Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wtedy, gdy wykonuje pracę, ale do czasu pracy wlicza się też czas niewykonywania pracy, np. przerwy na posiłek.

Pojęcie czasu pracy jest także definiowane w aktach prawa międzynarodowego. Zgodnie z art. 2 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1930 r.¹ czasem pracy jest okres pozostawania przez pracowników w dyspozycji pracodawcy, z wyłączeniem okresów odpoczynku, podczas których pracownicy nie znajdują się w dyspozycji pracodawcy (ILO 1926, za ILO 2005). Postanowienia konwencji nie precyzują jednak, jak należy traktować okresy, podczas których pracownik przebywa w miejscu pracy, czyli jest w dyspozycji pracodawcy, jednakże pracy nie wykonuje. Artykuł 2 Konwencji MOP z 1930 r. wskazuje, że warunkami koniecznymi do zaliczenia danego okresu do czasu pracy jest realizacja obowiązku wykonania pracy zleconej przez pracodawcę lub pozostawanie w dyspozycji pracodawcy zanim praca nie zostanie przez pracodawcę zlecona (ILO 2005, s. 17).

Podstawowy akt prawny w prawie wspólnotowym dotyczący czasu pracy, tj. Dyrektywa 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy², w art. 2 ust. 1 definiuje pojęcie czasu pracy jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową³.

Definicja ta nie jest jasna. Po pierwsze, powstaje pytanie o relację kryterium pierwszego do trzeciego. Pierwsze kryterium – „pracownik pracuje” – jest różnie wyrażone w poszczególnych wersjach językowych dyrektywy. Podczas gdy w wersji hiszpańskiej, francuskiej i włoskiej od pracownika wymaga się pozostawania w miejscu pracy, w wersji angielskiej, niemieckiej i duńskiej używa się sformułowania „pracownik pracuje”⁴. Pierwsze kryterium zawarte w art. 2 należy rozumieć jako fizyczną obecność pracownika w miejscu pracy, gdyż inna interpretacja prowadziłaby do tożsamości kryterium pierwszego („pracownik pracuje”) i trzeciego („wykonuje swoje działania”).

Po drugie, powstaje wątpliwość, czy wymienione wyżej trzy warunki muszą być spełnione łącznie, aby dany okres uznać za czas pracy. Właśnie to pytanie stało się przedmiotem rozważań Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS), co zostanie omówione w dalszej części artykułu.

Pojęciu czasu pracy przeciwstawione jest pojęcie okresu odpoczynku, który zdefiniowany jest jako każdy okres, który nie jest czasem pracy. Jako okresy odpoczynku należy więc traktować zarówno okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak i przerwy w pracy. W Dyrektywie 2003/88 szczególnie podkreślono rolę odpoczynku w osiągnięciu naczelnego celu Dyrektywy, tj. zapewnienia minimalnych gwarancji dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Gwarancje odpoczynku stanowią także konieczny element kształtowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (*life-work balance*).

DYŻUR A CZAS PRACY

Należy podkreślić, że w prawie wspólnotowym wyróżniono czas pracy i czas odpoczynku, bez wyznaczania jakiegokolwiek kategorii pośredniej między tymi dwoma okresami. W związku z taką konstrukcją powstaje pytanie, jak należy kwalifikować okresy takie jak dyżur, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, w każdej chwili musi być w gotowości do podjęcia pracy, ale tylko pewna część dyżuru, określona bieżącymi potrzebami, jest faktycznie poświęcona na wykonywanie zadań.

Charakterystyczną cechą okresów takich jak dyżur jest zmienne i niemożliwe do przewidzenia natężenie pracy, tj. podczas niektórych dyżurów pracownik będzie cały czas oczekiwał na pracę, bez faktycznego jej wykonywania, ale może się też zdarzyć, że w wyniku zaistniałych okoliczności przez cały okres dyżuru działania zawodowe będą przez pracownika wykonywane.

Ponadto w czasie dyżuru dość często może dochodzić do sytuacji, gdy mimo że czas, w którym pracownik faktycznie wykonuje działania zawodowe, stanowi znikomy procent całego czasu dyżuru spędzonego w zakładzie pracy, to konieczność podjęcia działań zawodowych nie jest ciągła, lecz występuje w różnych odstępach czasu, co przerywa ciągłość wypoczynku podczas okresów nieaktywnych.

Kluczowym zagadnieniem do rozstrzygnięcia jest więc określenie, czy warunki uznania danego okresu za czas pracy wymienione w art. 2 Dyrektywy 2003/88 powinny być spełnione łącznie, tj. że czasem pracy jest tylko okres, w którym pracownik jest w dyspozycji pracodawcy i faktycznie wykonuje pracę, czy też do uznania danego okresu za czas pracy wystarczy tylko pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy.

Kwestia określenia charakteru prawnego czasu, podczas którego pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania działań zawodowych, stała się przedmiotem rozważań ETS na skutek skarg kierowanych przez personel medyczny, gdyż to w tej branży dyżur jest powszechną formą organizacji czasu pracy⁵. Stowarzyszenia lekarzy, które zwróciły się do ETS ze skargą, podniosły, że wewnętrzne regulacje obowiązujące w państwach członkowskich, które nie zaliczają czasu dyżuru w całości do czasu pracy, są niezgodne z Dyrektywą 2003/88. W czasie dyżuru bowiem lekarze pozostają w dyspozycji pracodawcy i nie mogą swobodnie dysponować swoim czasem. Zdaniem skarżących czas dyżuru powinien być w całości wliczany do czasu pracy i uwzględniany przy obliczaniu nadgodzin.

Zgodnie z powszechną praktyką państw członkowskich czas dyżuru co do zasady nie był traktowany jako czas pracy. W niektórych krajach do czasu pracy zaliczono jedynie tę część dyżuru, w której pracownik faktycznie wykonywał pracę. W związku z tym, że czas dyżuru nie stanowił w całości czasu pracy, godziny spędzone na dyżurze nie stanowiły nadgodzin i nie były uwzględniane przy obliczaniu minimalnych okresów odpoczynków gwarantowanych pracownikom przez prawo.

Takie podejście do czasu dyżuru prowadziło do sytuacji, w której po normalnym dniu pracy lekarz zobowiązany był do pozostania na dyżurze, a po zakończeniu dyżuru musiał przepracować kolejny dzień, skutkiem czego lekarz mógł pozostawać w zakładzie pracy nawet 30 godzin bez przerwy, a okres ten był zaliczany do czasu pracy tylko w takiej części, w jakiej

zaistniała konieczność interwencji i lekarz udzielał pomocy pacjentom.

Pracodawcy często zapewniali pracownikom możliwość odpoczynku podczas dyżuru. W niektórych szpitalach lekarze mieli pozostawione do dyspozycji pokoje sypialne, w których mogli spać, podczas gdy ich interwencja nie była potrzebna, co w opinii państw członkowskich dodatkowo przemawiało za uznaniem okresu dyżuru, w czasie którego praca nie była wykonywana, za czas odpoczynku.

Komisja Europejska oraz przedstawiciele krajów członkowskich biorących udział w postępowaniu przed ETS podkreślali, że w świetle art. 2 ust. 1 Dyrektywy 2003/88, aby dany okres mógł być zaliczony do czasu pracy, konieczne jest łączne spełnienie warunku pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy oraz faktycznego wykonywania przez niego pracy. Taka interpretacja nie pozwoliłaby na uznanie dyżuru za czas pracy, ponieważ w czasie dyżuru okresy pracy przeplatają się z nieaktywnymi okresami oczekiwania na pracę, więc za czas pracy można by uznać tylko tę część dyżuru, w której pracownik faktycznie wykonywał zadania.

Trybunał uznał takie podejście za nieprawidłowe. Zdaniem ETS dla zaliczenia danego okresu do czasu pracy wystarczy spełnienie kryterium pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Stanowiąc o zaliczeniu dyżuru w całości do czasu pracy ETS podkreślił, że przy interpretowaniu postanowień Dyrektywy 2003/88 należy brać przede wszystkim pod uwagę jej cel, którym jest zapewnienie pracownikom minimalnych standardów ochrony, w tym zapewnienie każdemu pracownikowi minimalnych okresów odpoczynków dobowych i tygodniowych. Nie można przyjąć, że jest okresem odpoczynku czas, w którym pracownik jest zobowiązany do pozostawania w zakładzie pracy, w stanie ciągłej gotowości do podjęcia działań zawodowych, których wymiar ani częstotliwość nie są możliwe do przewidzenia.

Pracownik zobowiązany do pozostania w miejscu pracy ma znacznie ograniczone możliwości dysponowania swoim czasem. Nawet zapewnienie takiemu pracownikowi możliwości snu, gdy jego usługi nie są potrzebne, nie powoduje, że czas ten jest dla pracownika odpoczynkiem. Czas pracownika zobowiązanego do pozostawania w zakładzie pracy jest w całości podporządkowany potrzebom pracodawcy i w całości musi być uznany za czas pracy.

Odmienne stanowisko zajęł ETS w odniesieniu do tzw. dyżuru na telefon. Także w trakcie takiego dyżuru pracownik jest ograniczony w dysponowaniu swoim czasem – może on przebywać poza miejscem pracy, jednakże musi cały czas być gotowy do podjęcia pracy na wezwanie pracodawcy, a co za tym idzie nie może się znacząco oddalać od zakładu pracy, a także musi zachować zdolności psychofizyczne do podjęcia pracy na każde wezwanie.

W ocenie ETS stopień swobody pracownika w dysponowaniu swoim czasem podczas „dyżuru na telefon” jest jednak na tyle znaczący, że czas dyżuru, podczas którego pracownik nie jest zobowiązany do pozostawania w miejscu pracy, jest czasem pracy tylko w tej części, w której pracownik na skutek zaistnienia takiej potrzeby faktycznie wykonywał zadania zawodowe.

Przyjmując taką interpretację, ETS kierował się oceną poziomu swobody pracownika w dysponowa-

niu swoim czasem. Podczas dyżuru w zakładzie pracy pracownik jest zobowiązany do pozostania w jednym miejscu, nie może przebywać z rodziną, nie może swobodnie oddawać się swoim zainteresowaniom, jego czas jest podporządkowany potrzebom pracodawcy, w związku z tym czas ten jest w całości czasem pracy. Podczas „dyżuru na telefon” pracownik nie ma takich ograniczeń. Dzięki rozwojowi telefonii komórkowej pracownik nie musi, tak jak kiedyś, pozostawać w konkretnie wyznaczonym miejscu i może czas dyżuru wykorzystywać dla realizacji swoich potrzeb. W związku z tym czasem pracy jest jedynie ta część dyżuru, w której pracownik podejmie działania zawodowe.

Konsekwencją uznania dyżuru pełnionego w zakładzie pracy w całości za czas pracy jest konieczność uwzględniania okresów dyżuru przy obliczaniu minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy. Czas dyżuru pełnionego w miejscu pracy w zakresie przekraczającym dobową normę czasu pracy będzie stanowił nadgodziny i będzie musiał być wynagradzany według stawki nadgodzinowej oraz podlega ograniczeniu rocznego limitu nadgodzin.

W rezultacie w branżach, w których charakter pracy powoduje szerokie stosowanie dyżuru, jak np. w służbie zdrowia, powstaje konieczność stworzenia nowych etatów, gdyż dotychczasowi pracownicy nie mogliby sprostać zadaniom bez przekroczenia norm czasu pracy. Dla przykładu, w Niemczech szacuje się, że zapotrzebowanie na personel medyczny na skutek uznania dyżuru za czas pracy wzrosnie o 24%, co oznacza konieczność dodatkowego zatrudnienia od 15 do 27 tys. lekarzy, podczas gdy w całych Niemczech jest tylko 7 tys. bezrobotnych lekarzy⁶.

W trakcie postępowań przed ETS wielokrotnie podkreślano, że orzecznictwo ETS dotyczące dyżurów spowoduje poważne konsekwencje finansowe dla państw członkowskich, a także może spowodować trudności w zapewnieniu opieki medycznej.

Odnosząc się do tych argumentów, ETS przypomniał, że zgodnie z brzmieniem Dyrektywy 2003/88, poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym. Wobec argumentu Niemiec o braku wystarczającej liczby przeszkolonej kadry, ETS wskazał, że państwa członkowskie powinny być otwarte na pracowników także z innych krajów, w tym zwłaszcza nowych państw członkowskich.

PLANOWANE ZMIANY WE WSPÓLNOTOWEJ DEFINICJI CZASU PRACY

Na skutek orzecznictwa ETS w sprawie dyżurów do projektu zmiany Dyrektywy 2003/88 wprowadzono pojęcia „czas dyżurowania” i „nieaktywny czas dyżurowania”⁷. Sama definicja czasu pracy pozostaje jednak niezmienną. Czasem dyżurowania według projektu jest okres, podczas którego pracownik ma obowiązek być dyspozycyjnym w swoim miejscu pracy w celu podjęcia działań na żądanie pracodawcy w zakresie powierzonych mu obowiązków. Do czasu pracy zalicza się jedynie tę część czasu dyżurowania, podczas której pracownik wykonuje efektywnie swoje działania lub spełnia obowiązki.

Nieaktywnym okresem dyżurowania jest czas, podczas którego pracownik pełni dyżur, ale nie jest

wzywany przez swojego pracodawcę do wykonywania czynności zawodowych. Nieaktywny okres dyżurowania nie jest uważany za czas pracy, chyba że prawo krajowe, ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa, układ zbiorowy lub umowa między partnerami społecznymi stanowią inaczej.

Nieaktywny okres dyżurowania nie może być uwzględniany w ramach obliczania okresów odpoczynku dziennego i tygodniowego. Planuje się dopuszczenie możliwości obliczania nieaktywnego czasu dyżurowania na podstawie średniej liczby godzin lub proporcji czasu dyżurowania, uwzględniając doświadczenia w danym sektorze, na mocy układu zbiorowego lub umowy między partnerami społecznymi lub po konsultacji z partnerami społecznymi.

PODRÓŻ SŁUŻBOWA A CZAS PRACY

Wyroki, w których ETS dokonał wykładni pojęcia czasu pracy, dotyczyły dyżurów, ale poczynione przy tej okazji rozważania ETS mogą znaleźć zastosowanie także przy określeniu charakteru prawnego innych okresów, podczas których pracownik nie wykonuje czynności zawodowych, ale też nie ma swobody w dysponowaniu swoim czasem. Okresem takim jest podróż służbowa, czyli wykonywanie określonego przez pracodawcę zadania poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego.

Określenie, w jakim zakresie podróż służbowa powinna być zaliczana do czasu pracy, przypadło w Polsce orzecznictwu, w którym wykorzystywano dorobek naukowy. Co do zasady czas podróży służbowej nie podlega zaliczeniu do czasu pracy, chyba że zakres czynności pracownika przewiduje przemieszczanie się pracownika w celu wykonywania czynności zawodowych (Florek, Zieliński 2004, s. 166). Jeżeli praca polega wyłącznie lub w przeważającej mierze na wykonywaniu obowiązków poza stałym miejscem pracy, to czas spędzony w podróży do i z miejsca delegacji należy wliczać do czasu pracy (Dricziński 2002, s. 130).

Okresu podróży służbowej nie uwzględnia się przy obliczaniu minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych, jednakże dopuszcza się usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy w przypadku, gdy podróż służbowa odbywana w nocy zakończyła się w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin⁸.

Ustawodawca polski nie traktuje więc okresu podróży służbowej jako okresu odpoczynku. Czas ten nie jest jednak wliczany do czasu pracy, czyli okres podróży służbowej, podobnie jak okres dyżuru, stanowi kategorię pośrednią między czasem pracy a czasem odpoczynku.

Nie ulega wątpliwości, że pracownik odbywający podróż służbową jest w znacznym stopniu ograniczony w możliwości dysponowania swoim czasem. Ograniczenie to jest podobne do tego, jakie nakłada na lekarza pełnienie dyżuru w szpitalu – pracownik odbywający podróż służbową jest oddalony od miejsca zamieszkania i od swojej rodziny, a odpoczynek jest znacznie utrudniony i podporządkowany wykonaniu zadania. Czas podróży służbowej jest czasem poświęconym przez pracownika na potrzeby pracodawcy, jest bezpośrednim i koniecznym przygotowaniem do wykonania zadania zleconego przez pracodawcę.

Jak do tej pory ETS nie zajmował się określeniem prawnego charakteru czasu podróży służbowej, jednakże, uwzględniając wykładnię ETS dotyczącą pojęcia czasu pracy, wydaje się, że okres podróży służbowej także powinien być wliczany do czasu pracy.

PODSUMOWANIE

Mimo że definicja czasu pracy w prawie europejskim nie zmieniła się od uchwalenia Dyrektywy 93/104/WE, to wykładnia przepisów ulega diametralnej zmianie. Konieczność zaliczania czasu pełnienia dyżuru w całości do czasu pracy niezależnie od tego, czy pracownik efektywnie wykonywał pracę, czy też nie, nakłada poważne ograniczenia na stosowanie instytucji dyżuru, która przecież w niektórych branżach, jak na przykład w służbie zdrowia, ma kluczowe znaczenie.

Przyjmując wykładnię dokonaną przez ETS, za czas dyżuru trzeba udzielić pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku. Okres dyżuru trzeba także uwzględnić przy obliczaniu minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych, a także nadgodzin.

Orzecznictwo ETS dotyczące tej kwestii ma ważne konsekwencje dla pracowników i dla państw członkowskich. W placówkach służby zdrowia pojawia się potrzeba stworzenia dodatkowych etatów dla lekarzy, a na rynku pracy brakuje specjalistów. Podejmowane są próby rozwiązania problemu przestrzegania norm czasu pracy przy zachowaniu obecnego poziomu zatrudnienia poprzez przyjęcie tzw. *individual opt-out*, czyli rezygnacji pracownika ze stosowania wobec niego maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy.

Działania takie napotykają jednak opór wielu lekarzy, co prowadzi nawet do zamykania jednostek opieki zdrowotnej. Trwałym rozwiązaniem tego problemu byłaby zmiana Dyrektywy 2003/88 i wprowadzenie pojęcia nieaktywnego okresu dyżurowania, niewliczanego do czasu pracy, co przewiduje projekt. Jednak przyjęcie tego projektu opóźnia się.

Orzecznictwo ETS doprowadziło już do wprowadzenia zmian legislacyjnych w państwach członkowskich, w tym w Polsce. Z dniem 1 stycznia 2008 r. zmieniono brzmienie art. 32j ust. 2 Ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej⁹, zaliczając czas dyżuru medycznego w całości do czasu pracy. Nie wprowadzono jednakże zmian w Kodeksie pracy, który w art. 151⁵ § 2 nadal stanowi, że czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Obecnie w kwestii dyżurów panuje pewien stan zawieszony, gdyż z jednej strony mamy do czynienia

z jasnym, stanowczym i konsekwentnie potwierdzanym stanowiskiem ETS o objęciu dyżurów w całości zakresem pojęcia czasu pracy, a z drugiej obowiązują przepisy wewnętrzne państw członkowskich, w tym Polski, które co do zasady wykluczają dyżury z czasu pracy. W tej sytuacji pracownikom pozostaje jedynie sądowa droga dochodzenia roszczeń od pracodawców.

¹ *Convention concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices*, 28.06.1930, C030.

² *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time*, O J L 299, 18.11.2003, P. 0009. Zastąpiła ona Dyrektywę 93/104/WE.

³ W tekście angielskim: *working time – means any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice*.

⁴ *Opinion of Advocate General Ruiz-Jarabo Colmer*, C-151/02, pkt 31.

⁵ *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, 3.10.2000, C-303/98; *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, 9.09.2003, C- 151/02.

⁶ *Opinion of Advocate General Ruiz-Jarabo Colmer*, C-151/02, pkt. 44.

⁷ *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy*, COM(2005) 246 końcowy, 2004/0209 (COD).

⁸ Por. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy (DzU 1996, nr. 60, poz. 281).

⁹ DzU z 1991 r., nr 45, poz. 458 z późn. zm.

LITERATURA

Dricziński S. (2002), *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin.

Florek L., Zieliński T. (2004), *Prawo pracy*, Warszawa.

Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J. (2005), *Kodeks Pracy, Komentarz*, Warszawa.

ILO (1926), *Conclusions of the Conference of Labour Ministers held in London from 15 to 19 March 1926*, Official Bulletin, vol. XI, nr 3.

ILO (2005), *Hours of work, From fixed to flexible?*, Geneva.

Masewicz W. (1977), *Czas pracy jako pojęcie prawne*, „Państwo i Prawo” nr 3.

Masewicz W. (2005), *Czas pracy – podstawowe dylematy*, „Monitor Prawa Pracy” nr 7.

SUMMARY

According to the European Court of Justice on-call duty performed by a worker where he is required to be physically present in the premises of the employer must be regarded as constituting in its totality working time for the purposes of Council Directive 2003/88 concerning certain aspects of the organization of working time. Duty has to be taken into account when minimal rest periods and maximum working time limit are concerned. Duty can constitute an overtime as well. As a result in some branches e.g. medical services more workers have to be employed. Argumentation presented in the judgments concerning on-call duty can lead to the conclusion that also other periods when worker is in disposition of the employer without performing professional activities, like business trip, constitute working time. Judgments of ECJ have their consequences in the legislative changes in Member States.

* * *