



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Jakub Szmit

DPP-III.055.3.2024
Warszawa, dnia, /elektroniczny znacznik czasu/

Dotyczy petycji z dnia 21 sierpnia 2024 r. w sprawie zmiany zapisów dotyczących dyżurów domowych

Szanowny Panie,

w nawiązaniu do wyżej wskazanej petycji, złożonej w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (data wpływu - 21 sierpnia 2024 r.), Departament Prawa Pracy przekazuje następujące informacje.

W obowiązującym stanie prawnym na podstawie art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Oznacza to, że pracodawca może polecić pracownikowi pełnienie dyżuru także w domu (tj. w miejscu zamieszkania). Trzeba również podkreślić, że czas pełnienia dyżuru, w tym dyżuru domowego, nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, o których mowa odpowiednio w art. 132 i 133 k.p.

Jednocześnie należy stwierdzić, że zawarta w art. 151⁵ k.p. regulacja dyżuru opiera się na zasadzie, że czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli pracownik podczas dyżuru nie wykonywał pracy. Pomimo tego, co do zasady za czas pełnienia dyżuru pracownikowi przysługuje rekompensata. Przepis art. 151⁵ § 3 k.p. stanowi, że za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Rekompensata taka nie przysługuje jedynie za czas dyżuru pełnionego w domu. Ustawodawca wychodzi z założenia, że ze względu na miejsce jego pełnienia, dyżur domowy jest znacznie mniej uciążliwy dla pracownika; nie stoi on bowiem na przeszkodzie –

w przeciwieństwie do dyżuru pełnionego w miejscu pracy – podejmowaniu przez pracownika w znacznie większym stopniu aktywności pozasłużbowych (prywatnych), w tym wypełniania obowiązków rodzinnych i opiekuńczych.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że z art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy wynika, że „czas pracy” oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Na tle tej dyrektywy ukształtowało się bogate orzecznictwo dotyczące pojęcia czasu pracy, z którego wynika, że czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy zawsze należy uznać za czas pracy. Przykładowo w wyroku w sprawie C-303/98 *Simap* Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że czas spędzony na dyżurze przez lekarzy w zespołach podstawowej opieki zdrowotnej należy uznać w całości za czas pracy, a w razie potrzeby za godziny nadliczbowe, jeżeli mają oni obowiązek pozostawania w przychodni. Natomiast jeżeli w czasie dyżuru muszą oni jedynie być dostępni przez cały czas, za czas pracy należy uznać tylko czas związany z rzeczywistym świadczeniem usług w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej. Także w wyroku C-151/02 *Jaeger* Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że dyżur stacjonarny pełniony przez lekarza w trybie fizycznej obecności w szpitalu należy w całości uważać za czas pracy, mimo iż lekarzowi wolno odpoczywać w miejscu pracy w czasie, gdy świadczenie przez niego pracy nie jest wymagane, tak że w rezultacie dyrektywa stoi na przeszkodzie uregulowaniom państwa członkowskiego, które traktują okresy bezczynności pracownika w ramach takiego dyżuru stacjonarnego jako czas odpoczynku.

Ponadto z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE wynika, że również czas dyżuru pełnionego poza zakładem pracy w pewnych okolicznościach należy uznać za czas pracy. W wyroku w sprawie C-518/15 *Matzak* Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania połączonego z obowiązkiem stawienia się na wezwanie w ciągu 8 minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jak „czas pracy”.

W nowszym wyroku w tej kwestii, tj. w wyroku w sprawie C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija*, Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że wykładni art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pozazakładowego, podczas którego pracownik powinien być jedynie osiągalny telefonicznie i w razie potrzeby móc dotrzeć do swojego miejsca pracy w ciągu jednej godziny, jednocześnie mogąc przebywać w mieszkaniu służbowym udostępnionym mu przez pracodawcę w tym miejscu pracy, bez konieczności pozostawania w nim, stanowi w całości „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu jedynie wówczas, gdy z całościowej oceny wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności skutków takiego terminu wyznaczonego na dotarcie do pracy oraz, w odpowiednim wypadku, średniej częstotliwości interwencji w tym okresie, wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom. Ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego w bezpośrednim sąsiedztwie danego miejsca nie mają znaczenia dla takiej oceny. Również w wyroku w sprawie C-580/19 *Stadt Offenbach am Main* Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że okres dyżuru pozazakładowego, podczas którego pracownik musi móc w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic swojego miasta zatrudnienia udostępnionym mu przez pracodawcę uprzywilejowanym pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu, stanowi w całości „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu jedynie wówczas, gdy z całościowej oceny wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności skutków takiego terminu wyznaczonego na dotarcie do pracy oraz, w odpowiednim wypadku, średniej częstotliwości interwencji w tym okresie, wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania

podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom.

Podsumowując, w powyższych sprawach Trybunał Sprawiedliwości UE uznał zatem, że decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czas pracy” jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzi bowiem w zakres ich obowiązków służbowych.

Ponadto, Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że pojęcie „czasu pracy” obejmuje również w całości okresy dyżuru, w tym dyżuru pozazakładowego, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom. I odwrotnie, w braku takich ograniczeń, jedynie czas związany ze świadczeniem pracy, która w danym przypadku rzeczywiście zostaje wykonana w trakcie takich okresów, należy zakwalifikować jako „czas pracy”. Trybunał stwierdził także, że okoliczność, iż okres dyżuru, którego nie można zakwalifikować jako „czas pracy”, należy uznać za „okres odpoczynku”, nie ma wpływu na ciężące na pracodawcach szczególne obowiązki ustanowione w dyrektywie 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa zdrowia pracowników w miejscu pracy. W szczególności pracodawcy nie mogą wprowadzać okresów dyżurów, które z uwagi na swą długość lub częstotliwość stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, niezależnie od tego, czy okresy te kwalifikuje się jako „okres odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE.

Reasumując, z przepisów Kodeksu pracy wynika, że czas dyżuru, w trakcie którego pracownik nie wykonuje pracy, nie jest wliczany do czasu pracy. Jednocześnie wskazać należy, że wprowadzenie w Kodeksie pracy zmian uwzględniających orzecznictwo Trybunału

Sprawiedliwości UE – prowadzących do wliczania czasu dyżuru do czasu pracy w ww.

okolicznościach – a także przyznanie pracownikowi prawa do rekompensaty także

w przypadku pełnienia dyżuru domowego – rodziłoby istotne skutki dla pracodawców

i pracowników. Skutki te mogłyby wystąpić zarówno w stosunku do pracowników i pracodawców sektora prywatnego, jak i publicznego, tj. mogłyby dotyczyć także budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Należy również zauważyć, że nie tylko przepisy Kodeksu pracy, ale również przepisy odrębne przewidują instytucję dyżuru. Można tu przykładowo wymienić przepis art. 41 § 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334), który określa m.in. zasady pełnienia dyżurów.

W związku z powyższym uprzejmie informuję, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej będzie prowadziło pogłębione analizy prawne, a także analizy dotyczące skutków

społeczno-gospodarczych ewentualnych zmian w przepisach pozostających we właściwości resortu, które mogłyby powstać w związku z dostosowaniem polskich przepisów w zakresie dyżurów pracowniczych do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Analizy te, w razie potrzeby, będą prowadzone także we współpracy z innymi resortami w zakresie pozostającym w ich właściwości.

Z wyrazami szacunku
dr Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/