

# Czas przygotowania do służby policjanta a czas pracy pracownika



**Niedawno znowelizowano przepisy rozporządzenia z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów. Obecnie, zgodnie z § 11 tego rozporządzenia, czas na bezpośrednie przygotowanie do służby i jej zdanie, a w szczególności na przyjęcie lub zdanie dokumentacji z przebiegu służby, uzbrojenia i wyposażenia, wlicza się do czasu służby. Czas ten nie powinien być dłuższy niż 30 minut.**

W dotychczasowej regulacji nie uważano za czas służby czasu niezbędnego przygotowania policjanta do jej pełnienia. Nowelizację, która obowiązuje od 9 października br., uzasadniono koniecznością dostosowania rozporządzenia do wymogów określonych w dyrektywie 2003/88/WE oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości WE, zgodnie z którym nie istnieje kategoria pośrednia między „czasem pracy” a „okresem odpoczynku”. Dalej w uzasadnieniu wskazywano, że pojęcie „czas pracy” obejmuje każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, wypełnia swe zadania i obowiązki. Wśród elementów charakteryzujących pojęcie „czas pracy” nie znajduje się natężenie pracy wykonywanej przez pracownika ani wydajność tego pracownika. Wobec czego czynności polegające na bezpośrednim przygotowaniu się do służby i jej zdaniu, a w szczególności przyjęcie lub zdanie dokumentacji z przebiegu służby, uzbrojenia i wyposażenia są czynnościami, które mieszczą się w zakresie obowiązków służbowych, a zatem powinny być zaliczane do czasu pracy.

To bardzo ważna nowelizacja i jej uzasadnienie - i to nie tylko dla policjantów, lecz dla wszystkich pracowników. Trudno doszukać się tak jednoznacznej regulacji w przepisach kodeksu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Niektórzy pracodawcy uznają, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy dopiero wtedy, gdy pojawia się na stanowisku pracy. Nie ma większego problemu, gdy przygotowanie do pracy polega na zdjęciu odzieży wierzchniej. Specyfika pracy niektórych zakładów wymaga jednak pobrania narzędzi i dodatkowych czynności bhp. Bywa, że czas pobyt w zakładzie pracy wydłuża się przez to o nawet godzinę wliczając w to czynności wykonywane przed wejściem na salę produkcyjną i po opuszczeniu stanowiska pracy. Dyrektywa 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.2003.299.9, Dz.U.UE-sp.05-4-381) definiuje czas 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 krajową.

Należy uznać, że w sytuacji gdy odzież robocza i narzędzia są własnością pracodawcy i nie można wejść na teren zakładu w stanie gotowości do świadczenia pracy, nie można twierdzić, że czas przebrania się i pobrania narzędzi od pracodawcy nie jest czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 kodeksu pracy, bo mielibyśmy do czynienia z dyskryminacją ze względu na rodzaj wykonywanej pracy. Praca urzędnika może rozpocząć się niemal natychmiast

po jego przyjściu do pracy, podczas gdy praca masarza, pletwonurka, górnika, chirurga itp. wymaga odpowiednich czynności związanych de facto z bezpieczeństwem i higieną w pracy, których oddzielenie od definicji czasu pracy oznaczać będzie gorsze traktowanie pracowników niektórych zawodów.

W kwestii czasu pracy wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. W odniesieniu do „pozostawania w dyspozycji” można przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08 (LEX nr 491567) oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 29 lutego 2008 r., VI SA/Wa 2235/07 (LEX nr 466056), w którym wprost stwierdza się, że pozostawanie do dyspozycji pracodawcy należy wiązać z ograniczeniem swobodnego dysponowania przez pracownika swoim czasem z przyczyn będących po stronie pracodawcy, jego wyraźnym skonkretyzowanym poleceniem. Istotny jest też wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2007 r. stwierdzający iż nieusprawiedliwiony byłby generalny wniosek, że do celów ustalenia czasu wykonywania pracy brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym, świadczeniu pracy powinna być traktowana jako czas niewykonywania pracy. Nawet w odniesieniu do dyżuru lekarskiego także przyjmuje się, że może być zaliczony do czasu pracy wówczas, gdy lekarz podczas dyżuru wykonuje swoje obowiązki, jak również wtedy, gdy pozostaje w aktywnej gotowości do ich wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 839/00, LEX nr 560527).

Z kolei Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, iż wystarczającą przesłanką zaliczenia do czasu pracy jest to, że pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonywać odpowiednie czynności (zob. sprawy: Sima C - 303/98, pkt 48; Jaeger C-151/02, pkt 49; Dellas C-14/04, pkt 47-48). W tych przypadkach pracownik nie ma bowiem możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem wolnym i przejścia do swojej sfery prywatnej. W efekcie jako czas pracy należy traktować również cały czas dyżuru pracowniczego pełnionego w systemie obecności w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy i w jakim wymiarze pracownik faktycznie wykonywał pracę.

Nowelizacja rozporządzenia z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów jest bardzo ważna nie tylko dla policjantów. Przepisy zmienione zostały zgodnie z wykładnią unijną. A pamiętać należy, że dyrektywa 2003/88/WE na którą powołano się przy okazji tej nowelizacji, dotyczy przede wszystkim pracowników.

***Ewa Podgórska-Rakiel, autorka to specjalista Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność***