

# **Nota aktualizacyjna**

---

**do publikacji *Kodeks pracy. Komentarz***

**PPK1186**



## **Drodzy Czytelnicy!**

I. Od dnia 25 maja 2018 r. weszły w życie nowe przepisy Kodeksu pracy, które wprowadzono w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000), co jest *de facto* konsekwencją wejścia do polskiego porządku prawnego tzw. rozporządzenia RODO – rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z dnia 4.05.2016 r., s. 1).

Komentowane przepisy zostały dodane do Kodeksu pracy na podstawie art. 111 ustawy o ochronie danych osobowych.

Rozporządzenie RODO wprowadza szeroką ochronę danych osobowych człowieka, w tym pracownika, między innymi poprzez wprowadzenie instytucji tzw. zapomnienia (zob. J. Żołyński, „*Prawo do zapomnienia*” jako instytucja ochrony prywatności w sferze zatrudnienia w nawiązaniu do regulacji RODO. *Aspekt teoretyczno-praktyczny*, Warszawa 2018).

Należy zauważyć, że rozporządzenie RODO jest tzw. wtórnym prawem unijnym, gdyż za „pierwotne” należy uznać traktaty tworzące Wspólnotę Europejską, a obecnie Unię Europejską. Należą do nich: traktaty rzymskie (z dnia 25 marca 1957 r., które weszły w życie z dniem 1 stycznia 1957 r.); Jednolity Akt Europejski (z dnia 17 lutego 1986 r., który wszedł w życie z dniem 1 lipca 1987 r.); Traktat o Unii Europejskiej, zwany też traktatem z Maastricht (z dnia 7 lutego 1992 r., który wszedł w życie z dniem 1 listopada 1992 r.); traktat amsterdamski z dnia 2 października 1997 r. (który wszedł w życie z dniem 1 maja 1999 r.); traktat nicejski z dnia 26 lutego 2001 r. (który wszedł w życie z dniem 1 lutego 2001 r.) oraz traktat lizboński z dnia 17 grudnia 2007 r. (który wszedł w życie z dniem 1 grudnia 2009 r.) (za: K. Walczak, w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 161). Jest wtórnym prawem, a więc przynależy do regulacji unijnych, które oddziałują na sytuację prawną w poszczególnych krajach. Celem prawa wtórnego jest doprowadzenie do wyrównania poziomu społecznego i gospodarczego wszystkich członków Unii. Z tego względu między innymi, mając na uwadze zapewnienie jednolitego stosowania, przedmiotowe rozporządzenie (jak zresztą inne) jest publikowane tylko w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Konsekwencją tego jest to, że państwa członkowskie nie mają prawa do jego ogłoszenia w swoich wewnętrznych promulgatorach.

**Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych wprowadza następujące zmiany** w art. 22<sup>2</sup> i art. 22<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.):

### — Art. 22<sup>2</sup> —

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie narusza to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

§ 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

§ 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1).

### — Art. 22<sup>3</sup> —

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).

§ 2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Przepisy art. 22<sup>2</sup> § 6–10 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów, określonych w § 1.

## Komentarz do art. 22<sup>2</sup>

### Komentarz do § 1

**1** Komentowany przepis po raz pierwszy w prawie pracy dokonuje unormowania podstaw prawnych rejestracji obrazu w zakładzie pracy w postaci tzw. monitoringu miejsca pracy. Dotychczas bowiem w polskim prawie pracy brak było bezpośredniej podstawy ustawowej, na podstawie której mogło dojść do wkroczenia w prywatność człowieka w sferze świadczenia pracy poprzez dokonywanie monitoringu.

**2** Zgodnie z komentowanym przepisem monitorowanie dotyczy:

- 1) bezpośrednio terenu, obszaru zakładu pracy oraz
- 2) terenu poza zakładem pracy, a więc obszaru przyległego do zakładu pracy, który w zakresie funkcjonalnym z nim jest związany.

**3** Przepis używa pojęcia „zakład pracy”, a nie „pracodawca”, co oznacza, że zastosowanie monitoringu może mieć miejsce zarówno u całego pracodawcy, jak i w poszczególnych, wydzielonych jednostkach organizacyjnych pracodawcy hasłowo określanymi mianem „zakładu pracy”.

Należy uznać, że podstawowymi przesłankami wprowadzenia monitoringu są w zakresie przedmiotowym tylko i wyłącznie następujące obszary funkcjonowania zakładu pracy:

- 1) bezpieczeństwo pracowników – pojęcie „bezpieczeństwo pracowników” należy rozumieć szeroko; przez bezpieczeństwo pracowników w aspekcie aksjologicznym należy rozumieć nie tylko bezpośrednio ich życie czy zdrowie, do obszaru bezpieczeństwa pracowników należy niewątpliwie także sposób wykonywania pracy, brak w nią wglądu osób trzecich;
- 2) ochrona mienia (nie tylko pracodawcy, lecz i pracowników oraz osób trzecich przebywających na terenie lub w pobliżu zakładu pracy);
- 3) kontrolę produkcji i zachowanie tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

4 Przepis nie określa specyfikacji, rodzajów zastosowania środków technicznych przez pracodawcę w celu przeprowadzenia monitoringu. Stąd należy uznać, że będą to wszelkie środki techniczne służące temu celowi (np. kamery czy wideorejestratory).

#### Komentarz do § 2

1 Przepis wprowadza dość rygorystyczne obostrzenia co do możliwości wprowadzenia monitoringu w zakresie obszaru zakładu pracy. Otóż monitoring nie może być – co do zasady – stosowany w:

- 1) pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach, palarniach oraz
- 2) pomieszczeniach udostępnianych zakładowym organizacjom związkowym na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym w świetle ustawy o związkach zawodowych.

2 Zastosowanie monitoringu w opisanych powyżej pomieszczeniach może mieć miejsce wyjątkowo, jeżeli jest to niezbędne w szczególności ze względu na bezpieczeństwo pracowników czy ochronę mienia. Monitoring nie może jednak prowadzić do naruszenia godności i dóbr osobistych pracownika oraz praw i wolności związkowych. Przepis nakazuje w takim przypadku zastosowanie urządzeń uniemożliwiających rozpoznanie osób udających się do takich pomieszczeń i przebywających w nich.

#### Komentarz do § 3

1 Przepis realizuje zasadę RODO w postaci ograniczenia czasowego przechowywania danych. Zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. e RODO okres przechowywania danych osobowych nie ma charakteru nieokreślonego, lecz czasowy, i sprowadza się do ograniczenia okresu przechowywania danych do **ściślego minimum** (zob. J. Żołyński, „Prawo do zapomnienia”..., *op. cit.*).

- 2** Okres przechowywania zgromadzonych danych został ustawowo określony na 3 miesiące, a więc należy uznać, że – w uproszczeniu – co do zasady nie powinien przekraczać 90 dni.

#### Komentarz do § 4

**1** Komentowany przepis jest *de facto* rozwinięciem i uzupełnieniem § 3. Jak wspomniano, termin przechowywania danych wynosi 3 miesiące. W sytuacjach jednak, gdy pracodawca poweźmie wiadomość, że mogą stanowić one dowód w postępowaniu, termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

**2** Przepis nie określa rodzaju postępowań – czy są to postępowania karne, cywilne czy też z zakresu prawa pracy. Używa jedynie wyrażenia „do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”. Z powyższego należy wywieść, że dotyczy to wszelkich postępowań, które kończą się jakimś orzeczeniem, które w ostateczności przybiera postać „prawomocności” (wyrok sądowy, postanowienie sądu lub prokuratora, decyzja administracyjna itp.).

#### Komentarz do § 5

**1** Z uwagi na ochronę prywatności człowieka zebrane dane osobowe w postaci wizerunku nie tylko pracownika, lecz i osób trzecich, winny ulec zniszczeniu po upływie 3 miesięcy, chyba że przepisy szczególnej rangi ustawowej będą przewidywały inaczej.

**2** Zniszczenie nie oznacza nic innego, jak brak możliwości odtworzenia danych.

#### Komentarz do § 6

**1** Monitoring może być zastosowany w zakładzie pracy poprzez wewnętrzne akty prawne, którymi są autonomiczne źródła prawa pracy w postaci:

- 1) układu zbiorowego pracy,
- 2) regulaminu pracy lub
- 3) gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy – w postaci jednostronnego obwieszczenia pracodawcy.

#### Komentarz do § 7

**1** Bezpośrednie wprowadzenie monitoringu w zakładzie pracy lub obszarze przyległym do zakładu pracy może być prowadzone jedynie po poinformowaniu o tym pracowników.

**2** Przepis nie wprowadza ściśle określonej formy poinformowania pracowników. Może być ono zatem dokonane w każdy sposób, np. poprzez wydanie za-

rządzenia przez pracodawcę, rozpropagowanie w gablotach zakładowych, pocztą e-mailową lub przez radiowęzeł.

- 3** Poinformowanie pracowników o zastosowaniu monitoringu winno nastąpić z co najmniej 2-tygodniowym uprzedzeniem.

#### Komentarz do § 8

- 1** Przepis ma charakter porządkowy. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy winien go poinformować o podstawach prawnych zastosowania monitoringu.
- 2** Obowiązkową formą przekazania informacji pracownikowi jest forma pisemna.
- 3** Należy uznać, że kopia pisma zawierającego informację skierowaną do pracownika winna być złożona do akt osobowych pracownika.

#### Komentarz do § 9

- 1** Komentowany przepis wprowadza dodatkowe zobowiązanie nałożone na pracodawcę, według którego obszar i pomieszczenia, które są monitorowane, winny być bezwzględnie oznaczone.
- 2** Zgodnie z ogólnymi założeniami RODO informacje muszą być jak najbardziej przejrzyste i jasne. Stąd oznaczenia muszą mieć charakter widoczny i czytelny. Oznaczenie winno być zatem dokonane poprzez odpowiednią wizualizację – oznakowanie, a w razie szczególnych okoliczności – także przez „poinformowanie” o monitoringu w postaci ogłoszeń dźwiękowych.
- 3** Wprowadzenie monitoringu obszaru lub pomieszczeń nie może mieć miejsca wcześniej niż na jeden dzień przed uruchomieniem urządzeń rejestrujących obraz. Jeden dzień jest dniem kalendarzowym, a nie dniem roboczym.

#### Komentarz do § 10

- 1** Przepis ten ma w zasadzie charakter porządkowy. Wskazuje, że przyjęta regulacja nie narusza postanowień tzw. RODO.

## Komentarz do art. 22<sup>3</sup>

#### Komentarz do § 1

- 1** Komentowany przepis wprowadza po raz pierwszy w prawie pracy instytucjonalne rozwiązania umożliwiające dokonywanie tzw. monitoringu poczty elektronicznej pracownika.



- 2** Przepis dopuszcza ingerencję pracodawcy w służbową pocztę elektroniczną pracownika przy spełnianiu następujących przesłanek:
- 1) jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy,
  - 2) jest to niezbędne do właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

#### Komentarz do § 2

- 1** Monitoring nie może prowadzić do naruszania tajemnicy korespondencji oraz dóbr osobistych pracownika (zob. M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 308 i n.).
- 2** Konsekwencją powyższego jest to, że w przypadku wykrycia przez pracodawcę faktu, że w czasie pracy pracownik wykorzystuje narzędzie pracy w postaci poczty elektronicznej do celów prywatnych, pracodawca nie może otworzyć prywatnej poczty pracownika i zapoznać się z jej treścią.
- 3** Naruszenie powyższego zakazu uprawnia pracownika do dochodzenia stosownych roszczeń przewidzianych przepisami prawa pracy.

#### Komentarz do § 3

- 1** Przepis ten ma charakter porządkowy. Odwołuje się on do regulacji zawartych w art. 22<sup>2</sup> § 6–10 k.p.
- 2** Pracodawca winien zatem ustalić zakres i zasady monitoringu w tzw. aktach prawa zakładowego lub w odrębnym obwieszczeniu.
- 3** Oznacza to także, że pracodawca winien podjąć szereg działań faktycznie informacyjnych w stosunku do pracownika przed wprowadzeniem monitoringu jego poczty elektronicznej.

#### Komentarz do § 4

- 1** Przepis ten umożliwia także odpowiednie stosowanie monitoringu do sprawdzenia innych form aktywności pracownika w czasie pracy, np. w zakresie monitorowania tzw. wejścia i wyjścia pracownika z zakładu pracy lub jego poruszania się po terenie zakładu (monitorowanie elektroniczne tzw. systemu przepustowego).

**II.** Od 1 marca 2018 r. weszły w życie nowe przepisy dotyczące pracy w handlu, ograniczające pracę w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy oraz w niektóre inne dni. Zmiany wprowadza **ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 ze zm.)**.

Ustawowy zakaz handlu w każdą niedzielę i święta zacznie jednak obowiązywać dopiero od 2020 r., a to z uwagi na fakt, że ustawa przewiduje stopniowe przechodzenie do „całkowitego” zakazu handlu w niedziele i święta:

- 1) w okresie od dnia 1 marca do dnia 31 grudnia 2018 r. zakaz nie obowiązuje w pierwszą i ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego,
- 2) w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2019 r. zakaz nie obowiązuje w ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego.

Określenie „całkowity zakaz handlu w niedziele i święta” nie jest przy tym do końca poprawne, gdyż nawet w sytuacji zakazu handlu w każdą niedzielę ustawa przewiduje dwa rodzaje wyjątków:

- 1) obszerny katalog wyłączeń o charakterze podmiotowym (art. 6 ust. 1 pkt 1–32 ustawy),
- 2) wyjątki w postaci tzw. niedziel handlowych: kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia, niedziela bezpośrednio poprzedzająca pierwszy dzień Wielkiej Nocy, ostatnia niedziela przypadająca w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu, chyba że w ten dzień przypadnie święto.

Ustawa uchyla jednocześnie art. 151<sup>9a</sup> k.p., zgodnie z którym praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona, a praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

**Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni wprowadza następujące zmiany** w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.):

- 1) w art. 151<sup>9</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:  
„§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup>, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.”;
- 2) uchyla się art. 151<sup>9a</sup>;
- 3) dodaje się art. 151<sup>9b</sup> w brzmieniu:  
„Art. 151<sup>9b</sup>. Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 i 650).”;
- 4) w art. 151<sup>11</sup> w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:  
„Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup>, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy.”.

**Komentarz do § 2 art. 151<sup>9</sup>**

**1** Ustawodawca doprecyzował, że godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w niedziele i święta dotyczą przypadków dopuszczalnej pracy w niedziele i święta, określonych szczegółowo w art. 151<sup>10</sup> k.p.

Pracodawca może w aktach prawa zakładowego uregulować godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy w niedziele i święta, w których praca jest dopuszczalna na mocy art. 151<sup>10</sup> k.p. Warunkiem jest wskazanie godziny mieszczącej się w porze dziennej w danym dniu wolnym tak, aby nie przekreślać integralności tego dnia. Jego rozpoczęcie może zatem mieścić się między późnym wieczorem w sobotę a ranem w niedzielę.

**2** Należy dopuścić możliwość odmiennej regulacji co do godzin rozpoczynania dla różnych grup pracowników. Przepis nie wprowadza bowiem żadnych ograniczeń w tej materii. Natomiast rozwiązanie takie uzasadniają względy funkcjonalne, zwłaszcza odmienna organizacja pracy.

**3** W przypadku braku stosownych regulacji wewnątrzzakładowych obowiązuje zasada, według której pracą dozwoloną na mocy art. 151<sup>10</sup> k.p. w niedziele i święta jest praca wykonywana między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu. W ten sam sposób została określona niedziela dla ustalania okresu odpoczynku. Według art. 133 § 3 k.p. niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Niedziela lub święto w rozumieniu § 2 nie muszą pokrywać się z dobą pracowniczą zdefiniowaną w art. 128 § 3 pkt 1 k.p. Zakaz pracy niedzielno-świętecznej nie jest elementem rozliczania czasu pracy, ale ma na celu zagwarantowanie pracownikowi czasu wolnego w określonych dniach, w przypadku których z wyjątkiem zdefiniowanych sytuacji pracownicy nie powinni być zatrudniani.

**4** Święto przypadające w okresie rozliczeniowym zmniejsza o 8 godzin wymiar czasu pracy, do przepracowania którego zobowiązany jest pracownik. Do zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie dochodzi, gdy święto przypada w niedzielę (art. 130 § 2 k.p.).

**Komentarz do art. 151<sup>9a</sup>**

Przepis został uchylony na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 ze zm.).

**Komentarz do art. 151<sup>9b</sup>**

**1** Przepis art. 151<sup>9b</sup> k.p. został dodany na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 ze zm.).

**2** Wskazana ustawa określa zasady dotyczące ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy. Przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. poz. 646) wykonujących zarobkową działalność handlową (art. 1 ustawy).

Na mocy art. 5 ustawy zakazane są w niedziele i święta w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem.

**3** Powyżej wskazany zakaz nie będzie obowiązywał w (art. 7 ustawy):

- 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu, chyba że w ten dzień przypadnie święto.

W ustawie przewidziano dość obszerny katalog wyłączeń podmiotowych obejmujący placówki, w których będzie można prowadzić handel w niedziele (art. 6 ust. 1 pkt 1–32 ustawy). Dozwolony on będzie m.in.: w piekarniach, cukierniach, na stacjach paliw płynnych, w kwaciarniach, w sklepach z pamiątkami, w sklepach z prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, w placówkach pocztowych.

Dodatkowo, na mocy art. 8 ww. ustawy, w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem

– po godzinie 14.00 są zakazane, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6.

**4** Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00. Wynagrodzenie to oblicza się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

#### Komentarz do § 1 art. 151<sup>11</sup>

**1** Wprowadzenie do wyliczenia zostało zmienione na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 ze zm.). Ustawa ta również przewiduje pewne wyjątki od zakazu pracy w handlu w niedziele i święta.

Zasada 5-dniowego tygodnia pracy wynika z art. 129 § 1 oraz art. 147 k.p. Komentowany przepis akcentuje natomiast **walor odpoczynku niedzielno-świętecznego** poprzez wskazanie terminu zapewnienia dnia wolnego przez pracodawcę w zamian za pracę w te dni. W przypadku niezapewnienia dni wolnych we wskazanych terminach ustawodawca przewiduje inne formy rekompensaty w kolejnych paragrafach analizowanego artykułu.

**2** Zasadą rekompensowania dozwolonej pracy w niedziele i święta jest **udzielenie w pierwszej kolejności dnia wolnego w naturze**. Nie dotyczy to jedynie weekendowego systemu czasu pracy, którego istota sprowadza się do pracy w niedziele. Udzielenie dnia wolnego ma charakter obligatoryjny i nie zależy od wystąpienia przez pracownika z wnioskiem w tym zakresie. Udzielenie dnia wolnego powinno nastąpić w przypadku pracy w niedziele – w ciągu kolejnych 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po danej niedzieli, natomiast w przypadku pracy w święta – w ciągu okresu rozliczeniowego. Przepis ten jest dostosowany do dyrektyw Unii Europejskiej, gwarantując pracownikom minimalne standardy w zakresie prawa do wypoczynku w naturze, substrat finansowy może być przyznany tylko w szczególnych okolicznościach (dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 299 z dnia 18.11.2003 r.).

**3** Wykonywanie pracy w niedzielę lub święto nie zmienia zasady, że pracownika obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy i odpowiednia liczba dni wolnych. Z art. 147 k.p. wynika bowiem wyraźnie, że w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Dni wolne od pracy powinny wynikać z harmonogramu czasu pracy. W orzecznictwie podkreśla się, że udzielenie dni wolnych od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto jest obowiązkowe i pracodawca ma ich udzielić nawet wbrew woli pracownika, a nadto nie zawsze jest ekwiwalentne, gdyż nawet za kilka godzin pracy w niedzielę lub święto pracodawca winien udzielić pracownikowi całego dnia wolnego od pracy (wyrok SN z dnia 4 czerwca 1982 r., III PZP 17/82, OSNC 1982, nr 10, poz. 148). Stanowi to bowiem ustawową rekompensatę na uszczerbek w ramach odpoczynku niedzielno-świętecznego.

**4** Dzień wolny należy przy tym liczyć jako 24-godziny od zakończenia poprzedniego dnia pracy (zob. uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 10 lutego 1994 r., I PZP 49/93, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 123, wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 204/12, OSNP 2013, nr 21–22, poz. 251). Powinien on trwać co najmniej 24 godziny i obejmować porę dzienną. Sposób rozumienia dnia wolnego od pracy nie może być oderwany od pojęcia dnia pracy. Zwolnienie pracownika od pracy

w danym dniu oznacza, że jest on zwolniony z całej dniówki, choćby kalendaryzowo kończyła się ona dnia następnego. Pojęcie dnia wolnego od pracy w systemie pracy zmianowej nie powinno być odrywane od harmonogramu świadczenia pracy.

**5** Powstaje pytanie, czy termin wykorzystania dnia wolnego może zostać pracownikowi narzucony dowolnie przez pracodawcę. Z jednej strony w tej sytuacji można na zasadzie analogii zastosować art. 151<sup>3</sup> k.p., czyli zasadę, zgodnie z którą termin wykorzystania tego dnia wymaga uzgodnienia z pracownikiem. W przypadku jednak braku porozumienia zasadne wydaje się przyjęcie, że termin wykorzystania tego dnia może zostać narzucony przez pracodawcę w celu uniknięcia zarzutu o naruszaniu czasu pracy. Konieczne jest natomiast jego wyraźne oznaczenie.

**6** Kolejną kwestią jest, czy udzielenie dnia wolnego może wykraczać poza okres rozliczeniowy. Wykładnia literalna przemawia przeciwko takiemu stanowisku, jeżeli chodzi o święta. Natomiast co do pracy w niedziele wykładnia gramatyczna pozwala na taki zabieg. Jednakże udzielenie dnia wolnego nie może mieć miejsca w dowolnym terminie. Pierwszeństwo należy bowiem dać wypoczynkowi pracownika, który powinien się odbyć „w okolicach” przepracowanej niedzieli. Stąd też za dopuszczalne (mimo iż ze względów systemowych budzące pewne wątpliwości) należy przyjąć udzielenie dnia wolnego za niedzielę po zakończeniu okresu rozliczeniowego, ale w ciągu ustawowych 6 dni, jeżeli względy obiektywne za tym przemawiają.