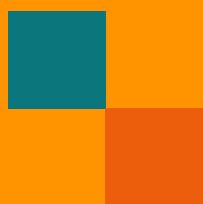


Czy brak odpoczynku dobowego może stanowić zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika?

SYLWIA CIEŚLIŃSKA

Śląska Fundacja Błękitny Krzyż



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Prawo pracy, jako wyodrębniona gałąź prawa, reguluje stosunki społeczne związane z zatrudnieniem. Centralnym elementem tych stosunków jest pracownik – podmiot, którego interesy podlegają szczególnej ochronie z uwagi na jego ekonomiczną i organizacyjną słabszą pozycję wobec pracodawcy. Analiza statusu pracownika jako podmiotu prawa pracy pozwala uchwycić nie tylko jego definicję prawną, lecz także szersze aspekty konstytucyjne, międzynarodowe i doktrynalne. Współcześnie pracownik funkcjonuje jako podmiot prawa pracy, lecz w wielu obszarach jego sytuacja prawna oceniana jest także przez pryzmat instytucji prawa cywilnego.

Podstawowa definicja pracownika zawarta jest w art. 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym: *„Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”*.

Stosunek pracy jest podstawową formą świadczenia pracy w polskim systemie prawa pracy i jednocześnie konstrukcją normatywną, która wyznacza granice pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym. Art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten wskazuje cztery podstawowe cechy stosunku pracy, które w doktrynie i orzecznictwie traktowane są jako elementy konstytutywne.

Pierwszą cechą jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. „Rodzaj pracy” powinien być wskazany w umowie o pracę w sposób pozwalający na jednoznaczne ustalenie zakresu obowiązków pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2000 r. (I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310), określenie rodzaju pracy nie musi oznaczać szczegółowego wyliczenia czynności, lecz ma charakter ogólny, odnoszący się do danego stanowiska lub grupy obowiązków. Istotą tej cechy jest zobowiązanie do wykonywania pracy osobiście, co odróżnia stosunek pracy od umów cywilnoprawnych, w których możliwe jest posługiwanie się zastępcą.

Jednocześnie status pracownika nie jest zamknięty w definicji kodeksowej. Uzupełniają go również standardy międzynarodowe: konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Europejska Karta Społeczna (1961/1996) oraz Karta Praw Podstawowych UE (2000). Wskazują one, że stosunek pracy musi być interpretowany z poszanowaniem praw człowieka, prawa do godności oraz szerokiej ochrony socjalnej.

Obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju w perspektywie międzynarodowej, zostały określone przez:

- Konwencji MOP (np. nr 111 dotycząca dyskryminacji) gwarantują, że określony rodzaj pracy nie może być narzędziem dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wyznanie czy pochodzenie.

- Europejska Karta Społeczna (art. 1) potwierdza prawo do pracy jako fundamentalne prawo człowieka.
- Karta Praw Podstawowych UE (art. 31 ust. 1) wskazuje, że każdemu pracownikowi przysługuje prawo do godziwych i sprawiedliwych warunków pracy, co obejmuje również jasne określenie rodzaju powierzonych obowiązków.

Najbardziej charakterystyczną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. W literaturze wyróżnia się kilka jego rodzajów: kierownicze, organizacyjne i służbowe. Pracownik zobowiązany jest do wykonywania poleceń pracodawcy, dotyczących pracy, o ile nie są one sprzeczne z prawem lub umową o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że podporządkowanie odróżnia stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych. W wyroku z dnia 11 września 1997 r. (II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407) SN wskazał, że „istotą stosunku pracy jest obowiązek wykonywania przez pracownika pracy podporządkowanej, co oznacza konieczność respektowania poleceń pracodawcy dotyczących sposobu i miejsca świadczenia pracy”. Z kolei w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. (I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310) SN zaznaczył, iż wykonywanie zadań w warunkach samodzielności i przy braku obowiązku podporządkowania nie tworzy stosunku pracy, nawet gdy praca ma charakter powtarzalny i odpłatny. W literaturze wskazuje się, że podporządkowanie nie jest nieograniczone – pracownik zachowuje autonomię osobistą, a polecenia pracodawcy muszą respektować prawo i godność człowieka.

W kontekście konstytucyjnym podporządkowanie ograniczają art. 66 ust. 1 Konstytucji RP (prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) oraz art. 30 Konstytucji (godność człowieka jako źródło praw). W perspektywie międzynarodowej:

- Konwencje MOP (np. nr 87 i 98) chronią pracownika przed nadużyciami podporządkowania, gwarantując prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.
- Europejska Karta Społeczna (art. 5 i 6) podkreśla znaczenie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, co równoważy asymetrię w relacji podporządkowania.
- Karta Praw Podstawowych UE (art. 30) chroni pracownika przed nieuzasadnionym zwolnieniem, ograniczając arbitralne korzystanie z władztwa pracodawcy.

Kolejną cechą stosunku pracy jest jego odpłatny charakter. Wynagrodzenie za pracę stanowi świadczenie ekwiwalentne względem obowiązku świadczenia pracy przez pracownika. Jak podkreśla W. Muszalski, odpłatność jest elementem koniecznym stosunku pracy – brak wynagrodzenia oznaczałby nieważność umowy o pracę, gdyż sprzeciwiałby się istocie stosunku pracy i zasadzie ochrony interesów pracownika.

W orzecznictwie podkreśla się, że wynagrodzenie za pracę ma charakter gwarantowany. W wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. (III PK 17/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 85) SN wskazał, że pracodawca nie może uchylić się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia, nawet gdy sytuacja finansowa zakładu jest trudna. Wynagrodzenie ma bowiem charakter prawa podmiotowego pracownika, wynikającego bezpośrednio z ustawy i podlegającego ochronie konstytucyjnej (art. 65 Konstytucji RP). W ujęciu konstytucyjnym odpłatność powiązana jest z art. 24 Konstytucji RP (ochrona pracy przez państwo) oraz art. 64 (prawo własności), gwarantując prawo do godziwego wynagrodzenia. Z kolei w perspektywie międzynarodowej:

- MOP w Konwencji nr 100 i nr 131 podkreśla prawo do godziwego i równego wynagrodzenia.
- Europejska Karta Społeczna (art. 4) gwarantuje prawo do uczciwego wynagrodzenia zapewniającego odpowiedni poziom życia.
- Karta Praw Podstawowych UE (art. 31 ust. 1) wyraźnie wskazuje, że każdy pracownik ma prawo do sprawiedliwych i godziwych warunków pracy, obejmujących adekwatne wynagrodzenie.

Czwartą cechą stosunku pracy jest związanie pracownika miejscem i czasem świadczenia pracy wskazanym przez pracodawcę. Oznacza to, że pracownik nie ma swobody w decydowaniu o czasie ani miejscu wykonywania pracy, w przeciwieństwie do osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598) SN uznał, że podporządkowanie w zakresie miejsca i czasu wykonywania pracy jest immanentną cechą stosunku pracy, a jego brak prowadzi do wniosku, iż zatrudnienie nie ma charakteru pracowniczego. Jednocześnie, w kontekście współczesnych form zatrudnienia – takich jak telepraca czy praca zdalna – orzecznictwo i doktryna akcentują, że istota tej cechy polega nie na fizycznym przebywaniu w zakładzie pracy, ale na tym, że to pracodawca decyduje o organizacji procesu pracy i wyznacza ramy czasowo-przestrzenne jej świadczenia. Konstytucja RP w art. 66 ust. 2 gwarantuje prawo do wypoczynku, co oznacza, że ustalanie czasu pracy musi respektować normy odpoczynku dobowego i tygodniowego. W odniesieniu do prawa międzynarodowego:

- Konwencja MOP nr 1 wprowadza standardy dotyczące czasu pracy, ograniczając go do 8 godzin dziennie i 48 tygodniowo.
- Europejska Karta Społeczna (art. 2) gwarantuje prawo do rozsądnej długości czasu pracy i odpoczynku.
- Karta Praw Podstawowych UE (art. 31 ust. 2) potwierdza prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz do okresów odpoczynku i corocznego płatnego urlopu.

Z powyższych cech wynika, że pracownik nie jest partnerem równorzędnym wobec pracodawcy, lecz podlega jego kierownictwu, co rodzi konieczność szczególnej ochrony prawnej.

Jak wskazuje T. Liszcz, prawo pracy pełni funkcję ochronną, której istotą jest zabezpieczenie pracownika jako strony słabszej i bardziej narażonej na ryzyko związane z zatrudnieniem. Ochrona ta przejawia się w kilku podstawowych obszarach.

Jednym z najważniejszych elementów statusu pracownika jest ochrona trwałości stosunku pracy. Polega ona na ograniczeniu możliwości swobodnego rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę. Kodeks pracy przewiduje m.in.:

- konieczność wskazania przyczyny wypowiedzenia w przypadku umowy na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.),
- szczególną ochronę przed zwolnieniem w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.),
- ochronę trwałości stosunku pracy w okresie urlopu wypoczynkowego (art. 41 k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z 2 marca 2011 r. (II PK 204/10, LEX nr 811842) podkreślił, że „ochrona trwałości stosunku pracy ma charakter systemowy i realizuje konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej”. W literaturze zauważa się, że ochrona ta ma charakter względny, ponieważ nie eliminuje całkowicie możliwości rozwiązania stosunku pracy, lecz wprowadza procedury i warunki, które mają chronić pracownika przed arbitralnością decyzji pracodawcy. Wynagrodzenie jest podstawowym świadczeniem przysługującym pracownikowi w zamian za wykonaną pracę (art. 78 § 1 k.p.). Status pracownika obejmuje szczególną ochronę tego świadczenia, która przejawia się m.in. w:

- zakazie zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.),
- ochronie przed nadmiernymi potrąceniami (art. 87–91 k.p.),
- obowiązku zapewnienia wynagrodzenia godziwego (art. 13 k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z 28 czerwca 2005 r. (III PK 17/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 85) wskazał, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia ma charakter absolutny, a trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy nie zwalnia go z tego obowiązku.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy, co obejmuje również prawo do wynagrodzenia zapewniającego godne życie. W literaturze podkreśla się, że ochrona wynagrodzenia to fundament prawa pracy, który zapewnia pracownikowi środki utrzymania i realizuje społeczną funkcję zatrudnienia.

Status pracownika obejmuje także ochronę czasu pracy. Przepisy k.p. przewidują:

- maksymalne normy czasu pracy – 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (art. 129 k.p.),
- prawo do odpoczynku dobowego (co najmniej 11 godzin) i tygodniowego (co najmniej 35 godzin) – art. 132–133 k.p.,
- prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego (art. 152–154 k.p.).

W wyroku z 6 marca 2008 r. (II PK 214/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 197) SN podkreślił, że „*prawo do wypoczynku ma charakter niezbywalny i służy ochronie zdrowia pracownika*”.

Na gruncie Konstytucji RP gwarancję ochrony czasu pracy stanowi art. 66, który zapewnia prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do wypoczynku.

Integralnym elementem statusu pracownika jest ochrona socjalna i ubezpieczeniowa, realizowana poprzez system ubezpieczeń społecznych. Pracownik jest objęty obowiązkowo ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym (ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 2022 r., poz. 1009).

System ten zapewnia ochronę przed ryzykiem utraty dochodu w przypadku starości, choroby, wypadku przy pracy czy bezrobocia. Sąd Najwyższy w uchwale z 23 marca 1999 r. (III ZP 2/99, OSNA-PiUS 2000, nr 10, poz. 380) uznał, że celem systemu ubezpieczeń społecznych jest zabezpieczenie pracownika i jego rodziny przed ryzykiem socjalnym, co stanowi element konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej. W literaturze zwraca się uwagę, że ochrona socjalna pracownika jest ściśle powiązana z funkcją społeczną pracy i realizuje konstytucyjną zasadę państwa socjalnego (art. 2 Konstytucji RP).

Pracownik jako podmiot prawa pracy korzysta z ochrony dóbr osobistych przewidzianej w art. 11¹ k.p., który nakazuje pracodawcy szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Zasada ta koresponduje z art. 23 i 24 k.c., które przewidują ochronę dóbr osobistych każdego człowieka.

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 marca 2008 r. (I PK 230/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 197) stwierdził, że „*pracodawca naruszający godność pracownika dopuszcza się naruszenia dóbr osobistych, co rodzi odpowiedzialność zarówno na gruncie prawa pracy, jak i prawa cywilnego*”.

W literaturze podkreśla się, że ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu ma szczególne znaczenie w kontekście przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Pracownik jest osobą fizyczną, a więc podmiotem dóbr osobistych chronionych na mocy art. 23 i 24 k.c. Ochrona ta obejmuje m.in. zdrowie, wolność, cześć, prywatność, godność czy wizerunek.

Pracownik, którego dobra osobiste zostały naruszone w związku z wykonywaną pracą, może dochodzić ochrony w oparciu o przepisy k.c., niezależnie od roszczeń przewidzianych w k.p.

Co istotne, art. 11¹ k.p. nakazuje pracodawcy poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Jednak to prawo cywilne – w szczególności art. 24 i 448 k.c. – dostarcza instrumentów dochodzenia ochrony, takich jak żądanie przeprosin, zaniechania naruszeń czy zadośćuczynienia pieniężnego.

Choć stosunek pracy jest uregulowany odrębnie w kodeksie pracy, to w wielu aspektach podlega subsydiarnej regulacji kodeksu cywilnego. Wynika to z art. 300 k.p., który stanowi, że w sprawach nieunormowanych w k.p. stosuje się przepisy k.c., jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W praktyce oznacza to, że pracownik jako podmiot prawa pracy w wielu sytuacjach korzysta z mechanizmów ochronnych prawa cywilnego, np

- w zakresie przedawnienia roszczeń,
- przy dochodzeniu zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych,
- w kwestiach nieuregulowanych wprost w k.p. (np. zasady odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej).

Orzecznictwo sądowe jednoznacznie wskazuje na powiązania prawa pracy i prawa cywilnego w odniesieniu do pracownika. W wyroku z 11 września 2013 r. (II PK 372/12) Sąd Najwyższy stwierdził, że decydujące znaczenie dla ustalenia statusu pracownika ma treść stosunku prawnego, a nie nazwa umowy. Z kolei w wyroku z 11 lutego 2014 r. (I PK 165/13) SN uznał, że *poszanowanie godności i innych dóbr osobistych obejmuje także zapewnienie prawa do wypoczynku* – wskazując tym samym na ścisły związek prawa pracy z cywilistyczną ochroną dóbr osobistych.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że szczególnie narażone na naruszenie w stosunkach zatrudnienia są takie dobra jak godność człowieka, która stanowi źródło wolności i praw jednostki (art. 30 Konstytucji RP) i znajduje swoje odzwierciedlenie w art. 11¹ k.p., który nakazuje pracodawcy poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika.

Zdrowie pracownika, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, należy do katalogu dóbr osobistych chronionych przez prawo pracy i prawo cywilne. Art. 66 Konstytucji RP stanowi o prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zaś art. 207 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia ochrony zdrowia pracowników.

Brak zapewnienia właściwych warunków BHP, nadmierne obciążenie obowiązkami czy naruszanie prawa do odpoczynku mogą prowadzić do ingerencji w to dobro. W literaturze podkreśla się, że współcześnie ochrona zdrowia w pracy obejmuje również prewencję stresu i wypalenia zawodowego.

Prawo do prywatności i życia rodzinnego pracownika bywa zagrożone m.in. przez stosowanie monitoringu w miejscu pracy, kontrolę służbowej poczty czy ingerencję w czas wolny.

Jak wskazuje T. Wyka, dopuszczalność ingerencji w prywatność pracownika musi być zawsze proporcjonalna i uzasadniona celem, przy poszanowaniu art. 47 Konstytucji RP oraz art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

W doktrynie akcentuje się także, że prawo do prywatności ma charakter autonomiczny i nie może być redukowane wyłącznie do kwestii rodzinnych – obejmuje również sferę osobistą i duchową pracownika.

Dobre imię i reputacja zawodowa to dobra osobiste, które mogą zostać naruszone poprzez podważanie kompetencji, publiczną krytykę czy rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o pracowniku.

W literaturze podkreśla się, że naruszenie dobrego imienia może przybrać formę zarówno bezprawnych działań (np. fałszywych oskarżeń), jak i zaniechań pracodawcy, polegających na braku reakcji na nieprawdziwe informacje rozpowszechniane w środowisku pracy.

Z punktu widzenia prawa pracy szczególną ochronę dobrego imienia przewiduje regulacja dotycząca przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ k.p.), a także zakaz dyskryminacji (art. 183a–183e k.p.).

Współcześnie prawo do odpoczynku coraz częściej interpretowane jest jako element ochrony dóbr osobistych pracownika. Wynika to z faktu, że naruszanie norm czasu pracy może ingerować w zdrowie, życie rodzinne i prywatność pracownika.

Podstawę normatywną prawa do odpoczynku stanowią przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 132 k.p. pracownikowi w każdej dobie przysługuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, natomiast art. 133 k.p. gwarantuje co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, obejmującego co najmniej 11 godzin odpoczynku dobowego. Normy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący i pełnią funkcję ochronną, zabezpieczając zdrowie, bezpieczeństwo oraz życie prywatne pracownika.

Standard ten znajduje również swoje potwierdzenie w prawie unijnym. Dyrektywa 2003/88/WE dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy ustanawia minimalne wymogi w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w tym m.in. obowiązek zapewnienia co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na każdą dobę pracy (art. 3) oraz co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, powiększonego o 11 godzin odpoczynku dobowego (art. 5). Wskazuje to na ścisłą harmonizację standardów krajowych z regulacjami europejskimi i potwierdza, że prawo do odpoczynku ma charakter fundamentalny, niepodlegający dowolnym ograniczeniom ze strony pracodawcy.

Jak wskazał SN w wyroku z 6 marca 2008 r. (II PK 214/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 197), prawo do wypoczynku ma charakter niezbywalny i pełni funkcję ochrony zdrowia pracownika. Z perspektywy cywilnoprawnej, brak odpoczynku dobowego lub tygodniowego, jeśli prowadzi do naruszenia zdrowia lub godności, może stanowić ingerencję w dobra osobiste i rodzić odpowiedzialność na podstawie art. 24 i 448 k.c.

Prawo do odpoczynku dobowego jest jednym z fundamentalnych elementów systemu ochrony pracy. Jego znaczenie wykracza poza ramy czysto techniczne związane z organizacją czasu pracy. To prawo chroni zdrowie fizyczne i psychiczne pracownika, zapewnia możliwość realizacji życia rodzinnego i prywatnego oraz gwarantuje zachowanie godności jednostki w relacji do pracodawcy. Z tego względu naruszenie prawa do odpoczynku powinno być oceniane nie tylko jako złamanie normy kodeksowej, ale również jako ingerencja w dobra osobiste pracownika.

W sytuacjach, gdy naruszenia przybierają formę systemową i prowadzą do realnych szkód w sferze zdrowia lub życia prywatnego, pracownik uzyskuje dostęp do dualnej ścieżki ochrony: ochrony pracowniczej – poprzez roszczenia z tytułu naruszenia norm czasu pracy i zasad BHP, oraz ochrony cywilnoprawnej – na podstawie art. 24 i 448 k.c., jako dochodzenie roszczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych, w tym zdrowia i godności.

Należy podkreślić, że nie każde naruszenie prawa do odpoczynku dobowego będzie skutkowało ingerencją w dobra osobiste pracownika. Incydentalne i nieznaczne przekroczenia, które nie wywołują szkody oraz zostały należycie skompensowane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, co do zasady nie dają podstaw do formułowania roszczeń cywilnoprawnych na gruncie art. 24 i 448 k.c. O odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych można mówić dopiero w sytuacji wystąpienia kwalifikowanego ciężaru naruszenia, rozumianego jako systematyczne i niekompensowane pozbawianie pracownika odpoczynku, które prowadzi do realnych, wykazanych skutków w sferze zdrowia, życia prywatnego lub godności.

W praktyce dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia prawa do odpoczynku dobowego wymaga wykazania nie tylko samego faktu przekroczenia norm, lecz także jego skutków dla sfery dóbr osobistych pracownika. Kluczowe znaczenie ma w tym zakresie materiał dowodowy. W szczególności mogą to być:

- ewidencje czasu pracy prowadzone przez pracodawcę,
- grafiki i harmonogramy dyżurów oraz zmiany w rozkładzie czasu pracy,
- korespondencja elektroniczna (np. maile, komunikatory, systemowe wezwania do pracy),
- raporty z systemów rejestracji czasu pracy,
- potwierdzenia pełnienia dyżurów lub nadgodzin,
- zeznania świadków – współpracowników lub przełożonych,

- dokumentacja medyczna, wskazująca na skutki zdrowotne wynikające z chronicznego braku odpoczynku.

Tak rozumiany katalog dowodów pozwala na „przekucie” normatywnej koncepcji prawa do odpoczynku w praktyczne instrumenty ochrony sądowej, zarówno w postępowaniu z zakresu prawa pracy, jak i w sprawach cywilnych o ochronę dóbr osobistych.

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz sądów apelacyjnych dowodzi, że ochrona dóbr osobistych pracownika znajduje zastosowanie w różnorodnych kontekstach: od naruszenia godności i dobrego imienia, przez ingerencję w prawo do prywatności, po brak zapewnienia warunków umożliwiających odpoczynek. Linie orzecznicze wskazują, że przesłanką skutecznej ochrony jest udowodnienie związku między naruszeniem norm czasu pracy a realnym uszczerbkiem w sferze dóbr osobistych pracownika.

Podsumowując, można stwierdzić, że orzecznictwo wyraźnie potwierdza dualny charakter ochrony przysługującej pracownikowi – pracowniczej i cywilnoprawnej – oraz przesądza, że prawo do odpoczynku, obok wynagrodzenia i trwałości zatrudnienia, stanowi fundament statusu pracownika. W konsekwencji brak zapewnienia odpoczynku dobowego, jeśli spełnia przesłanki intensywności i skutku, należy traktować jako poważne naruszenie praw pracowniczych i dóbr osobistych, a nie jedynie formalne uchybienie organizacyjne.

Ostatecznie należy stwierdzić, że prawo do odpoczynku dobowego jest jednym z filarów statusu pracowniczego. Chroni pracownika jako stronę słabszą stosunku pracy i równoważy asymetrię między nim a pracodawcą. Jego naruszenie nie tylko destabilizuje relację zatrudnienia, ale również godzi w prawa konstytucyjnie i międzynarodowo gwarantowane.

Z tego względu ochrona tego prawa powinna być traktowana priorytetowo, a wszelkie jego naruszenia oceniane nie tylko w wymiarze formalnym, lecz także aksjologicznym – jako potencjalne zagrożenie dla godności, zdrowia i bezpieczeństwa pracownika.

Bibliografia:

Baran K.W., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa: Wolters Kluwer, 2021.

Gersdorf M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer, 2021.

Gersdorf M., Ochrona dóbr osobistych pracownika, Warszawa: Wolters Kluwer, 2008.

Liszczyński T., Prawo pracy, Warszawa: Wolters Kluwer, 2022.

Muszałski W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: C.H. Beck, 2021.

Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Warszawa: Wolters Kluwer, 2013.

Wyka T., Monitoring pracowników a prawo do prywatności, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 3, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2023.

