

ALEKSANDRA WIĄCEK

Praca w nocy

Working at Night

Całość funkcji somatycznych i psychicznych organizmu człowieka podlega określonej rytmowi dobowemu, zgodnemu z rytmem biologicznym, i wskazuje na wyraźny spadek aktywności w porze nocnej. Badania naukowe wykazały, że podczas wykonywania zwykłych czynności, które wymagają sprawnego działania, efektywność pracy w porze nocnej jest znacznie gorsza, zaś osobnicza zdolność pracownika do wykonywania tych czynności z maksymalną szybkością obniża się średnio o około 11%¹. Ponadto dowiedziono wzrost liczby wypadków przy pracy w porze nocnej w stosunku do liczby wypadków mających miejsce w ciągu dnia, a tam, gdzie nawet liczba wypadków w obu tych okresach nie różni się istotnie, to jednak stopień obrażeń doznanych w wypadkach w czasie pracy nocnej jest znacznie cięższy².

Praca tradycyjnie odbywa się w ciągu dnia, praca w nocy powinna zatem stanowić wyjątek. Praca w nocy powoduje wyczerpanie pracownika, który zmuszony jest adaptować swój organizm do nocnych zmian; poza tym zaburza ona naturalny rytm życia człowieka, regulowany dopływem światła dziennego³.

Z uwagi na znaczną uciążliwość praca nocna stała się przedmiotem regulacji Konwencji MOP. MOP zwracała uwagę na szczególną potrzebę ochrony pracowników pracujących w porze nocnej, która to praca zaburza naturalny rytm życia pracownika, gdzie w nocy człowiek naturalnie regeneruje siły wyczerpane pracą w dzień. W związku z tym MOP na Konferencji Ogólnej, zwołanej w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu 29 października

¹ Zob. W. Masewicz, *Czas pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 45.

² *Ibidem*.

³ J.B. Maas, *Potęga snu*, Warszawa 1999, s. 124.

1919 roku, przyjęła Konwencję nr 4 dotyczącą zatrudnienia kobiet w nocy⁴ oraz Konwencję nr 6 w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle⁵.

W art. 3 Konwencji nr 4 wprowadzono zakaz zatrudniania kobiet w nocy, niezależnie od wieku, w przedsiębiorstwie przemysłowym, publicznym lub prywatnym, w ich oddziałach, z wyjątkiem przedsiębiorstw, w których zatrudnieni są jedynie członkowie tej samej rodziny. Dodatkowym wyjątkiem od tego zakazu był przypadek siły wyższej, gdy w jakimś przedsiębiorstwie powstanie przerwa w pracy, której nie można było przewidzieć oraz przypadek, gdy praca dotyczy surowców lub materiałów będących w trakcie obróbki, które ulegają szybkiemu psuciu się i kiedy nocna praca jest potrzebna dla uchronienia materiałów od nieuniknionego uszkodzenia (art. 4). Poza tymi wyjątkami generalny zakaz zatrudniania kobiet w nocy miał rygorystyczny charakter, dlatego MOP podjęła kroki mające na celu umożliwienie bardziej elastycznego kształtowania pracy kobiet w nocy⁶. W związku z tym przyjęto Konwencję nr 41 MOP dotyczącą zatrudnienia kobiet w nocy⁷, Konwencję nr 89 MOP dotyczącą pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowaną)⁸ oraz Konwencję nr 171 MOP dotyczącą pracy nocnej⁹. Ta ostatnia wprowadziła zasady zatrudniania w nocy odnoszące się do wszystkich pracowników, jednak z uwagi na brak szczegółowych regulacji dotyczących norm czasu pracy pracowników zatrudnionych w nocy, wydano Za-

⁴ Weszła w życie 13 czerwca 1921 roku, Polska nie ratyfikowała tej konwencji. Zob. Konwencja nr 4 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k004.html [data dostępu: 05.06.2015].

⁵ Przyjęta 28 listopada 1919 roku, weszła w życie 13 czerwca 1921 roku (Dz.U. z 1925 roku, nr 54, poz. 368). Zob. Konwencja nr 6 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k006.html [data dostępu: 05.06.2015].

⁶ Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Vol. 2, Warszawa 2008, s. 448–450.

⁷ Weszła w życie 22 listopada 1936 roku. Konwencja została zrewidowana w 1948 roku przez Konwencję nr 89 i w 1990 roku przez Konwencję nr 171 (zob. również protokół z 1990 roku do Konwencji nr 89). Od czasu wejścia w życie Konwencji nr 89, Konwencja nr 41 nie jest już otwarta do ratyfikacji; Polska nie ratyfikowała tej Konwencji. Zob. Konwencja nr 41 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana) z 1934 roku, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k041.html [data dostępu: 05.06.2015].

⁸ Weszła w życie 27 lutego 1951 roku. Polska nie ratyfikowała tej Konwencji. Zob. Konwencja nr 89 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana), www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089.html [data dostępu: 05.06.2015]. Konwencja była częściowo zrewidowana przez protokół z 1990 roku do Konwencji nr 89 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089protokol.html [data dostępu: 05.06.2015]. Konwencja pozostaje otwarta do ratyfikacji albo wraz z protokołem, albo odrębnie.

⁹ Weszła w życie 4 stycznia 1995 roku. Polska nie ratyfikowała tej Konwencji. Zob. Konwencja nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k171.html [data dostępu: 05.06.2015].

lencenie nr 178 MOP dotyczące pracy nocnej¹⁰, w którym określono dyrektywy pozwalające na uregulowanie norm czasu pracy pracowników pracujących w nocy.

W Polsce w okresie międzywojennym zakaz pracy nocnej był zasadą, od której dopuszczano jedynie niezbędne wyjątki. W ustawie z dnia 18 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu¹¹ praca w porze nocnej została co do zasady zabroniona, z wyjątkiem pracy w zakładach o ruchu ciągłym oraz wykonywania robót koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, a także wszystkich przypadków, w których dopuszczalne było przedłużenie czasu pracy (art. 15). Pora nocna została ustalona w godzinach od 9.00 wieczorem do 5.00 rano, zaś w zakładach pracujących na dwie zmiany – od 10.00 wieczorem do 4.00 rano.

W preambule dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹² znalazło się stwierdzenie: „Badania wykazały, iż organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy” (pkt 7).

Obecnie, zgodnie z Kodeksem pracy¹³, praca w porze nocnej jest, co do zasady, dopuszczalna tak, jak w dzień. Zgodnie z art. 151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje osiem godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Z oczywistych względów okres ten musi być nieprzerwany i powinien przypadać we wskazanym przedziale czasowym.

Przyjmuje się, iż unormowania godzin trwania pory nocnej powinny zostać uregulowane w postanowieniach układów zbiorowych pracy, regulaminie pracy albo w obwieszczeniu pracodawcy. W tym ostatnim przypadku należy dodatkowo poinformować pracownika na piśmie o ustaleniu dotyczącym pracy nocnej, zgodnie z art. 29 § 3 k.p.¹⁴

Problematyczna okazała się kwestia, czy regulacja kodeksowa wskazująca przedział czasowy do ustalenia pory nocnej ma charakter sztywny. W większości przyjmuje się, iż pracodawca nie może wykroczyć poza ramy określone przez ustawodawcę¹⁵. Według innego poglądu, odwołującego się do zasady uprzywilejo-

¹⁰ Przyjęte 26 czerwca 1990 roku, www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z178.html Konwencja nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k171.html [data dostępu: 05.06.2015].

¹¹ Tekst pierwotny: Dz.U. z 1920 roku, nr 2, poz. 7; t.j. z dnia 25 października 1933 roku, Dz.U., nr 94, poz. 734. Ustawa weszła w życie 6 lutego 1920 roku.

¹² Dz.Urz.U.E.L 2003, nr 299, s. 9, wydanie specjalne Dz.Urz.U.E.WS, rozdz. 5, t. 4, s. 381.

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku (Dz.U. z 2015 roku, poz.1502 ze zm.).

¹⁴ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2011, s. 719–720. Zob. także: A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 306.

¹⁵ M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 720.

wania pracownika, dopuszcza się ustalenie pory nocnej wykraczającej poza ramy czasowe zakreślone w art. 151⁷ k.p., o ile jest to korzystniejsze dla pracownika¹⁶.

Według definicji zawartej w art. 2 pkt 3 dyrektywy 2003/88/WE „pora nocna” oznacza każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować w każdym przypadku okres między północą i godziną 5.00 rano. Dalej w pkt 4 dyrektywa wyjaśnia pojęcie „pracownika wykonującego pracę w porze nocnej”, które oznacza z jednej strony każdego pracownika, który w porze nocnej pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy, a z drugiej strony – każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, ustaloną zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego (zgodnie z przepisami krajowymi) po konsultacjach z partnerami społecznymi lub w drodze układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym.

Powielając tę regulację, Kodeks pracy stanowi, że pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej trzy godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Obowiązek ustalenia pory nocnej spoczywa na każdym pracodawcy, bez względu na to, czy praca nocna stanowi stały element w organizacji pracy, czy też potrzeba świadczenia pracy w tej porze może pojawić się jedynie okazjonalnie. Moim zdaniem jest to tak istotna dla pracowników kwestia, iż pracodawca powinien z góry określić także warunki wykonywania takiej pracy i jej wynagradzania. W przypadku braku uregulowania tych kwestii, w razie wystąpienia konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w porze nocnej, inaczej wynagradzanej niż „zwykłe” nadliczówki, wystąpiłyby trudności w ustaleniu właściwej wysokości wynagrodzenia za dodatkowo świadczoną pracę¹⁷. Ponadto brak określenia ośmiu godzin pory nocnej w rezultacie działałby na niekorzyść pracodawcy, bowiem mógłby skutkować koniecznością stosowania regulacji dotyczących pracy w nocy przez okres 10-godzinny zakreślony w Kodeksie pracy¹⁸. W przypadku zaniechania ustalenia przez pracodawcę ośmiu godzin pory nocnej w przedziale 21.00–7.00, porę nocną stanowi 10 godzin od 21.00 do 7.00.

Poza tym naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania w porze nocnej, czyli nieokreślenie tych warunków, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.); w takich wypadkach w ogóle niezwykle trudne

¹⁶ A. Pawłowska, *Praca nocna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 9, s. 30.

¹⁷ Zob. F. Małyś, *Czas pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Warszawa 2002, s. 122–123.

¹⁸ Tak: A. Pawłowska, *op. cit.*, s. 32–33; M. Łajeczko, *Zmiany w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 6, s. 8.

byłoby stwierdzenie i wykazanie pracodawcy, czy złamał on zasady obowiązujące przy zatrudnianiu w nocy. W związku z powyższym należy podzielić pogląd wyrażony w doktrynie, iż takie sytuacje powinny być interpretowane na korzyść pracownika¹⁹.

Wskazuje się, iż praca w nocy, z uwagi na szkodliwy wpływ na organizm człowieka oraz zakłócenie naturalnej harmonii rytmu biologicznego, powinna być wykonywana w wyjątkowych sytuacjach, tylko tam, gdzie nie jest możliwe jej zorganizowanie w ciągu dnia²⁰.

Nie budzi wątpliwości dopuszczenie pracy w nocy w takich przypadkach, gdy działalność zakładu pracy nie może zostać wstrzymana, gdyż potrzeby ludności wymagają jego ciągłego, nieprzerwanego funkcjonowania. Są to przede wszystkim szpitale i inne zakłady świadczące usługi medyczne, przedsiębiorstwa komunikacyjne i transportu kolejowego. Ponadto dopuszczalna będzie praca w nocy w innych przypadkach i przedsiębiorstwach, w których – podobnie jak w przypadku dopuszczalnej pracy w niedziele i święta – zgodnie z art. 150¹⁰ k.p. nie może być ona wstrzymana.

Praca ta powinna mieć oczywiste uzasadnienie i powinna być niezbędna z uwagi na potrzeby społeczeństwa oraz okoliczności jej świadczenia. Nawet jednak tam, gdzie doraźne potrzeby, w szczególności prowadzenie akcji ratowniczej, wymagają ciągłej i nieprzerwanej pracy przez dłuższy czas, niezbędne jest stosowanie przerw wypoczynkowych, gdyż praca w porze nocnej zwiększa stopień zagrożenia wypadkami ze względu na przyspieszenie procesu zmęczenia²¹. Praca ta jest bowiem wyjątkowo uciążliwa dla pracownika z uwagi na to, że przypada w czasie, w którym zgodnie z naturalnym rytmem życia powinien spać.

W doktrynie zwraca się uwagę na zatrudnienie piekarzy, którzy obecnie pracują prawie wyłącznie w nocy²². Istniejący w Polsce od lat zwyczaj dostawy świeżego pieczywa w nocy bądź w bardzo wczesnych godzinach porannych stał się naturalnym elementem zaspokajania potrzeb konsumenckich ludności, podczas gdy inna, dogodniejsza dla pracowników tej grupy zawodowej organizacja pracy nie spowodowałaby aż tak wielkich zmian w życiu konsumentów ani nie skutkowałaby powstaniem u nich odczuwalnych dolegliwości. Należy zauważyć, że już w latach międzywojennych ograniczono pracę w nocy piekarzy – rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 roku o wykonywaniu w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne robót poprzedzających produkcję w piekarstwie²³ zezwoliło na pracę w nocy w piekarniach pracownikom niezbędnym

¹⁹ A. Pawłowska, *op. cit.*, s. 32.

²⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 312.

²¹ W. Masewicz, *op. cit.*, s. 43–44.

²² Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 356–357.

²³ Dz.U., nr 104, poz. 759.

do wytwarzania wszelkiego rodzaju „zakwasek i rozczynów”, przy czym należało o tym uprzednio zawiadomić właściwy urząd inspekcji pracy.

Problem ograniczania czasu pracy nocnej w piekarniach dostrzegano wówczas na forum międzynarodowym. A. Raczyński podaje, iż chodziło o ograniczenie czasu pracy, gdyż „w piekarniach zatrudniony jest personel, który w domostwie pracodawcy żyje, którego czas pracy zatem trudny jest do skontrolowania, zachodzi więc niebezpieczeństwo, że osoby zatrudnione w nocy w piekarni, mogą w dzień być zajęte innymi robotami, jak przygotowaniem ciasta, roznoszeniem i sprzedażą towaru, czyszczeniem itp.”²⁴.

W nauce stanowczo akcentuje się potrzebę zachowania naturalnego rytmu życia człowieka. Zegar biologiczny umożliwia dostosowanie procesów życiowych organizmu do cyklicznie zmieniających się pór doby, tak by m.in. praca i wypoczynek przypadły na godziny dzienne, a sen następował w nocy. Zegar biologiczny może ulegać „rozregulowaniu” w wyniku warunków środowiskowych i obyczajów współczesnego człowieka. Zmieniony tryb życia jako wynik pracy zmianowej, a zwłaszcza pracy nocnej, może przyczyniać się do nieprawidłowego biegu zegara biologicznego i w konsekwencji do dolegliwości zdrowotnych²⁵.

Biologiczny aspekt życia zawodowego pokazuje, jak ważny jest sen zgodny z normalnym procesem życiowym człowieka. Sen w czasie dnia nie jest normalnym elementem tego procesu. Przypada na okres, kiedy cały świat żyje i jest aktywny, a z racji tego nie może odbywać się w ciszy i w sprzyjających warunkach, co również powoduje, iż odpoczynek za dnia po pracy nocnej nie jest równoznaczny z normalnym wypoczynkiem i snem nocnym i nie pozwoli na regenerację sił w takim samym stopniu, jak wypoczynek nocny. Jedynie zachowanie naturalnego rytmu życia umożliwi pracownikowi pełną regenerację organizmu, zaś pełną realizację prawa do wypoczynku zapewnia tylko taka organizacja i podział między sferą zawodową i odpoczynkiem pracownika, w której czas pracy przypada za dnia, zaś odpoczynek w porze nocnej.

U ludzi pracujących i wypoczywających w ciągu dnia, śpiących w nocy, wykazano, że sprawność umysłowa jest największa w porze dnia i najmniejsza w środku nocy, natomiast w porze nocy sprawność umysłowa ulega znacznemu pogorszeniu. Jak pokazują badania, najgorsze wyniki testów psychologicznych osiągnane są między godzinami 1.00 a 3.00 w nocy. Powyższy wynik ma istotne znaczenie dla oceny bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności gdy praca jest związana z dużą odpowiedzialnością²⁶.

²⁴ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 114.

²⁵ Zob. K. Zużewicz, *Rytmy biologiczne człowieka*, [w:] *Nauka o pracy: bezpieczeństwo, higiena i ergonomia*, <http://archiwum.ciop.pl/15705.html> [data dostępu: 05.05.2015].

²⁶ Eadem, *Rytmy biologiczne człowieka i praca zmianowa*, http://nop.ciop.pl/m4-6/m4-6_1.htm [data dostępu: 05.05.2015].

W badaniach nad różnicami między pracownikami pracującymi w dzień i w nocy pod względem narażenia na fizyczne i psychospołeczne czynniki ryzyka zawodowego w sektorze opieki nad osobami starszymi w Danii stwierdzono, że w porównaniu z osobami pracującymi w dzień pracownicy stale pracujący w nocy są o wiele bardziej narażeni na obniżoną kontrolę w pracy, niskie wsparcie ze strony przełożonych oraz przemoc fizyczną i psychiczną, a także wysokie wymagania fizyczne. Z drugiej strony stwierdzono, że pracujący w nocy są w mniejszym stopniu narażeni na ogólne wysokie wymagania związane z pracą²⁷.

Dowiedziano ponadto, że praca w nocy jest wysoce stresogenna i szkodliwa dla układu immunologicznego oraz układu pokarmowego. Badania wskazują, iż osoby, u których występuje wysoki poziom stresu zawodowego, częściej pracują w nocy niż te osoby, u których potwierdzono niski poziom stresu związanego z pracą²⁸.

Wobec destrukcyjnego wpływu pracy w nocy na organizm człowieka istnieje potrzeba określenia zasad ochrony pracownika. Kodeks pracy w art. 151⁷ § 3 obejmuje ochroną pracownika wykonującego prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, stanowiąc, iż w takim przypadku czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę. Należy jednak zwrócić uwagę, iż nie dotyczy ona każdego pracownika pracującego w nocy, a wyłącznie tego, którego kodeks uznaje za „pracującego w nocy” zgodnie z § 2. Ponadto zakaz ten nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

W doktrynie zwrócono uwagę, że art. 151⁷ § 3 k.p. odwołuje się do innego zakresu prac niż art. 145 k.p., w którym mowa jest o pracach szczególnie uciążliwych i szczególnie szkodliwych dla zdrowia, a także pracach monotonnych i w ustalonym z góry tempie. Zdaniem K. Rączki pominięcie w tym przepisie prac wskazanych w art. 145 k.p. może prowadzić do skutków niezamierzonych przez ustawodawcę. Także art. 148 k.p. nie wymienia pracujących w nocy. *A contrario* oznacza to, że pracownicy w innych przypadkach występowania warunków szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych mogą pracować w systemach czasu pracy przewidujących dobową normę czasu pracy wydłużoną powyżej ośmiu godzin²⁹.

Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym określa pracodawca w porozumieniu z zakła-

²⁷ S. Leka, A. Jain, *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*, Warszawa 2013, s. 46–47.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 708. A. Sobczyk (*op. cit.*, s. 380), odnosząc się do tego poglądu, uważa, że nie jest to niespójność przepisów, lecz świadome, choć nietrafne, zawężenie kręgu pracowników, do którego przepis o ograniczeniu długości pracy w nocy ma zastosowanie.

downą organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Należy uznać, iż ochrona przewidziana przez Kodeks pracy jest zdecydowanie niewystarczająca. Praca w nocy, co do zasady, nie jest limitowana. Przy wydłużonej normie czasu pracy w danym dniu zdecydowana większość czasu pracy może zatem przypadać na porę nocną.

Praca w nocy zaburza również życie rodzinne i społeczne pracownika. Ze względu na to, że powoduje przesunięcie czasu odpoczynku i snu na porę dzienną, uniemożliwia w rzeczywistości właściwe kontakty z rodziną. Jednym z instrumentów ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi jest zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem do lat czterech w porze nocnej, bez jego zgody (art. 178 § 2 k.p.)³⁰. Jednak jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może skorzystać tylko jedno z nich.

Zakaz ten ma charakter względny, co stwarza pewne zagrożenia, gdyż w szczególności w obecnych realiach związanych z wysokim bezrobociem łatwo wyobrazić sobie sytuację, gdy pracownik, w obawie przed pracodawcą, nie odmówi podjęcia pracy w nocy, pomimo że odbędzie się to kosztem jego relacji z rodziną. Z drugiej strony wykładnia językowa art. 178 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, iż zgoda pracownika na świadczenie pracy nocnej może być w każdej chwili cofnięta i nie wymaga to akceptacji pracodawcy³¹. Dlatego można przypuszczać, iż pracodawcy nie będą zainteresowani zatrudnianiem takich osób, przynajmniej na tego typu stanowiskach, w których praca w nocy nie jest tylko zjawiskiem incydentalnym.

Bezwzględny zakaz pracy w nocy dotyczy pracownicy w ciąży (art. 178 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 178¹ k.p. pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. W razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Także młodocianych nie wolno, bez wyjątku, zatrudniać w porze nocnej,

³⁰ Zob. M. Latos-Miłkowska, *Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy (work-life balance)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 7, s. 8.

³¹ G. Orłowski, *Czy nocny stróż może odmówić pracy w porze nocnej?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12, s. 618. Zdaniem autora powoduje to, że przepis, który w zamierzeniu miał pełnić funkcję ochronną, może pełnić funkcję „odstrasżającą”.

przy czym pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00, a dla osoby poniżej 16. roku życia – pomiędzy godzinami 20.00 a 6.00 (art. 203 § 1 i 1¹ k.p.). Ponadto kodeks stanowi, że przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

Art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³² zabrania zatrudniania w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych osób niepełnosprawnych. Zakaz ten nie ma zastosowania do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników (lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą) wyrazi na to zgodę.

Zgodnie z art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. W sytuacji, gdy praca w godzinach nadliczbowych przypada w porze nocnej, należny z tego tytułu dodatek do wynagrodzenia wynosi 100% wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 pkt 1a k.p.).

Podobnie jak ma to miejsce w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, pracownicy decydują się na pracę w nocy z uwagi na dodatkowe wynagrodzenie. Zachęca ono pracownika do podjęcia pracy w nocy, nawet jeśli odbywa się to kosztem jego zdrowia, życia rodzinnego i osobistego, gdyż niweluje właściwy wypoczynek i utrzymanie więzi rodzinnych. Nie jest to zjawisko nowe, tak jak w przypadku wieloletowości oraz pracy w godzinach nadliczbowych, chęć większego zarobku zyskuje pierwszeństwo przed ochroną takich wartości, jak życie czy zdrowie pracownika. Jest to niezmiernie trudna sytuacja, gdyż ochrona tych wartości w takim wypadku oznacza często wprowadzenie ochrony przed nim samym.

BIBLIOGRAFIA

- Barzycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Konwencja nr 4 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k004.html [data dostępu: 05.06.2015].
- Konwencja nr 6 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k006.html [data dostępu: 05.06.2015].
- Konwencja nr 41 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana) z 1934 roku, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k041.html [data dostępu: 05.06.2015].

³² Dz.U. z 2011 roku, nr 127, poz. 721 ze zm.

- Konwencja nr 89 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana), www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089.html [data dostępu: 05.06.2015].
- Konwencja nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nocnej, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k171.html [data dostępu: 05.06.2015].
- Latos-Miłkowska M., *Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy (work-life balance)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 7.
- Leka S., Jain A., *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*, Warszawa 2013.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Łajeczko M., *Zmiany w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 6.
- Maas J.B., *Potęga snu*, Warszawa 1999.
- Małyś F., *Czas pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Warszawa 2002.
- Masewicz W., *Czas pracy*, Bydgoszcz 1994.
- Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2011.
- Orłowski G., *Czy nocny stróż może odmówić pracy w porze nocnej?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12.
- Pawłowska A., *Praca nocna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 9.
- Protokół z 1990 roku do Konwencji nr 89 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), www.mop.pl/doc/html/konwencje/k089protokol.html [data dostępu: 05.06.2015].
- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Vol. 2, Warszawa 2008.
- Zużewicz K., *Rytmy biologiczne człowieka*, [w:] *Nauka o pracy: bezpieczeństwo, higiena i ergonomia*, <http://archiwum.ciop.pl/15705.html> [data dostępu: 05.05.2015].
- Zużewicz K., *Rytmy biologiczne człowieka i praca zmianowa*, http://nop.ciop.pl/m4-6/m4-6_1.htm [data dostępu: 05.05.2015].

SUMMARY

According to the regulations, work may be performed both during the day and during the night. The Labour Code allows working during the night as a rule, stating only a few exceptions from it. Working at night causes the exhaustion of the employee, who is forced to adapt organism to night shifts. This kind of work upsets the circadian clock regulated by daylight. Working at night may be harmful to the employee's health and it may also be a hazard to the safety of other employees. Therefore, working at night should be restricted to specific cases justifying it.

Keywords: working at night