

C4

KRYZYS

Szef może polecić oczekiwanie na pracę. Pełnienie dyżuru jest obowiązkiem pracowniczym, tak jak praca w godzinach nadliczbowych. Podstawą podjęcia tego obowiązku to polecenie pracodawcy. Nie jest wymagana jakaś szczególna forma, np. pisemna.

Szef może polecić oczekiwanie na pracę

KRYZYS | Nie tylko lekarze, ale wszyscy inni pracownicy mogą mieć dyżury. Nie za każdy jednak należy się rekompensata

TOMASZ ZALEWSKI

OPINIA

Bartłomiej Raczkowski

adwokat, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

DLA „RZ



Zgodnie z art. 151⁵ § 1 k.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania obowiązków wynikających z umowy. Krótko mówiąc, firma może wymagać dyżurowania.

Pełnienie dyżuru jest obowiązkiem pracowniczym tak jak praca w godzinach nadliczbowych. Podstawą podjęcia tego obowiązku jest polecenie pracodawcy. Nie jest wymagana jakaś szczególna forma – np. pisemna. Niewykonanie polecenia odbycia dyżuru może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W skrajnych przypadkach może to oznaczać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dyżury można podzielić na domowe i zakładowe. Od rodzaju dyżuru zależą świadczenia dla pracownika który go pełni.

Dyżur domowy może się odbywać w dowolnym miejscu. Ważne, by pracownik mógł być z niego przywołany przez pracodawcę do świadczenia pracy. Oczywiście niezależnie w jakim miejscu pracownik pełni dyżur poza firmą, powinien pamiętać o tym, by nie podejmować działań, które uniemożliwią mu niezwłoczne podjęcie obowiązków. Bezczynny dyżur w domu jest dla pracownika najmniej opłacalny, bo za jego odbycie nie otrzyma

Można planować dyżury, ale w zakresie uzasadnionym organizacją pracy. Jednakże dla zatrudnionego dyżur nie powinien się stać stałym elementem pracy. Nie może być tak, że Kowalski pracuje od 9 do 17, a ponadto w każdy wtorek i piątek ma dyżur od 17 do 22. Jeśli tak się dzieje, to pracodawca narusza prawo i powinien się zastanowić nad wprowadzeniem dla takiej osoby innej organizacji czasu pracy. Przepisy nie określają jednak dopuszczalnej liczby dyżurów. Dopóki nie są one stałym elementem pracy, dopóty nie ma problemu. Może być jeden albo nawet dziesięć.

żadnych pieniędzy ani zwrotu utraconego czasu. Zarówno dyżur w domu, jak i w firmie ma ograniczone ramy czasowe. Pracodawca musi pamiętać, że czas pracy i pełnionego po niej dyżuru nie może pozbawiać pracownika prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku. W zależności od obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy dyżur może trwać od jednej do pięciu godzin.

Dyżur pełniony w miejscu pracy uprawnia pracownika do świadczeń. Jeżeli pracownik pełni dyżur w pracy, to w takiej sytuacji należy mu się czas wolny odpowiadający długości dyżuru. Oczywiście jeśli nie ma możliwości udzielenia czasu wolnego, pracownikowi należy się wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowa-

nia, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony, to pracownikowi należy się 60 proc. wynagrodzenia.

Jeśli pracownik w czasie dyżuru pracował, to pracodawca musi mu normalnie zapłacić. Najczęściej praca na dyżurze jest wykonywana w tzw. nadgodzinach. Sąd Najwyższy stwierdził, że godziny efektywnej pracy podczas dyżuru jako przekraczające normy czasu pracy ustalone dla pracownika muszą być traktowane jako godziny nadliczbowe i w ten sposób wynagradzane (wyrok SN z 31.01.1978 r.). ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora

t.zalewski@rp.pl