

## KONTROLA → D3

Badania  
trzeźwości  
pracowników  
z problemami

Przepisy nie regulują, jak postępować wobec pracownika w oczekiwaniu na wynik badania na obecność alkoholu w jego krwi z policji. Nie wskazują też, co robić, gdy pracownik tłumaczy pozytywny wynik narkotestu przyjmowaniem leków.

## TYLKO NA RP.PL/PRAWO

Więcej składek  
ZUS za  
pracowników  
i przedsiębiorców

Prognozowane na 2024 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie oznacza, że podniesie się próg zarobków, do którego trzeba płacić ZUS. Więcej składek zapłacą też przedsiębiorcy, którzy naliczają je od podstawy zależnej od tego wynagrodzenia.

## ROSZCZENIA → D5

Zasada  
uprzywilejowania  
pracownika  
ma granice

Tylko gdy strony zastrzegły w umowie o pracę, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w większej wysokości niż przewiduje to art. 47<sup>1</sup> k.p.

AKTUALNOŚCI NA  PRAWO.RP.PL

## ZARZĄDZANIE

W święta telefon od szefa  
można zignorować

Brak odpowiedzi na kontakt ze strony przełożonego w czasie wolnym nie może skutkować konsekwencjami dla pracownika, jeśli nie został on zobowiązany do pełnienia dyżuru lub pracy.

DR KATARZYNA KALATA

Wielu z nas zastanawia się, czy w dni wolne od pracy, takie jak święta, musimy być dostępni dla pracodawców. Czy brak reakcji na telefon, SMS lub wiadomość w mediach społecznościowych może pociągnąć za sobą konsekwencje?

## Prawo do odpoczynku

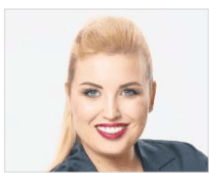
W niektórych krajach, takich jak Francja czy Portugalia, obowiązuje zakaz kontaktowania się z pracownikiem poza godzinami pracy. Portugalskie „prawo do odpoczynku” nakłada nawet kary na pracodawców, którzy łamią tę zasadę. Natomiast Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline [2019/2181(INL)] gwarantuje pracownikom prawo do odłożenia na bok narzędzi pracy i niewykonywania obowiązków poza godzinami pracy bez obawy o negatywne konsekwencje, takie jak zwolnienie z pracy. W rezolucji wskazano, iż należy zapobiegać negatywnym skutkom, jakie może nieść kultura „stałe osiągalnego”, „zawsze dostępnego” lub „będącego w ciągłej gotowości” pracownika, w tym zakresie jego ustawowych praw, ale także w aspekcie przeciążenia psychicznego.

W Polsce aktualnie nie obowiązuje tak jednoznaczny zakaz kontaktowania się z pracownikami w dni wolne. Zgodnie z polskim prawem pracy pracownik nie jest zobowiązany odpowiadać na kontakty ze strony pracodawcy poza godzinami pracy. Jeżeli więc pracujemy np. od 8 do 16 od poniedziałku do piątku, to po tych godzinach mamy prawo do własnego czasu i nie musimy odpowiadać na komunikację z pracy.

## Skutki reakcji

Zgodnie z art. 129 kodeksu pracy ustalony w umowie czas pracy nie

## ZDANIEM AUTORKI



**dr Katarzyna Kalata**  
radca prawny Kancelaria Kalata,  
wykładowca Uniwersytet WSB Merito  
Łódź

Każdy przypadek kontaktowania się pracodawcy z pracownikiem i wydawanie mu poleceń powinny być traktowane przez pracodawcę jako godziny nadliczbowe, które wymagają odpowiedniej rekompensaty. Pojęcie „pracownika” w kontekście kodeksu pracy obejmuje jednak tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Osoby współpracujące z firmą na innych zasadach – np. umowy zlecenia, umowy o dzieło czy B2B – nie podlegają tym samym regulacjom. W ich przypadku kontakt po godzinach pracy i w dni wolne zależy od indywidualnych ustaleń zawartych w umowie.

może przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w danym okresie rozliczeniowym. W związku z tym pracownik po zakończeniu wykonywania obowiązków służbowych może nie odpowiadać na kontakt ze strony szefa. Gdy jednak zdecyduje się zareagować na kontakt przełożonego po godzinach pracy, należy to rozpatrywać w kontekście art. 151<sup>3</sup> k.p. – jako pracę w dzień wolny od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>4</sup> k.p.), co jest dopuszczalne w określonych sytuacjach. Jeśli jednak pracodawca wyznaczy pracownikowi

dyżur na przykład w okresie świątecznym, pracownik musi wykonać każde polecenie (art. 151<sup>3</sup> k.p.) i być w tzw. gotowości do świadczenia pracy.

## PRZYKŁAD

Pani Anna pracuje jako księgowa w firmie. Jej standardowy czas pracy wynosi osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku. Pewnego dnia po zakończeniu pracy o godz. 16.00 otrzymała e-mail od szefa z prośbą o pilne przygotowanie raportu finansowego. Pani Anna, choć nie była zobowiązana do odpowiadania po godzinach pracy, zdecydowała się wykonać to zadanie wieczorem tego samego dnia. Jej praca nad raportem po godzinach została potraktowana jako praca w godzinach nadliczbowych. Otrzymała dodatkową wynagrodzenie za tę pracę nadliczbową. Gdyby jednak została poproszona o pełnienie dyżuru w okresie świątecznym, musiałaby być w gotowości do pracy, nawet nie wykonując faktycznych obowiązków służbowych w tym czasie. Jeśli podczas takiego dyżuru pełnionego poza zakładem pracy pracownik nie wykonuje pracy, nie otrzymuje za ten czas ani wynagrodzenia ani czasu wolnego.

Powyższa zasada często może się wydawać niesprawiedliwa, bowiem pracownik, aby móc pełnić dyżur nawet w domu, zazwyczaj musi zmienić swoje plany. Na przykład nie może się oddalać od miejsca zamieszkania (wyjechać na święta), na wypadek gdyby został wezwany do pracy.

## PRZYKŁAD

Pracownik działu obsługi klienta w dużej firmie został poproszony o pełnienie dyżuru w okresie świątecznym. Pozostał w domu, dostosowując swoje plany świąteczne i rezygnując z wyjazdu poza miasto, aby być w gotowości do pracy. W czasie świąt nikt nie skontaktował się z nim w sprawie służbowej. Skutkowało to tym, że nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia za dyżur, gdyż zgodnie z przepisami wynagrodzenie za dyżur przysługuje jedynie w przypadku faktycznego świadczenia pracy.



TEKSTY Z DODATKU DOSTĘPNE

w wersji  
elektronicznej  
na:

[rp.pl/prawo/kadry-i-place](http://rp.pl/prawo/kadry-i-place)



## NAPISZ DO NAS

Joanna Kalinowska  
redaktor prowadząca  
j.kalinowska@rp.pl