



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR – 0702 – 13/JS/KJ/2011

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 4.03.2011

nr. 964

Warszawa, dnia 3 marca 2011 r.

SECRETARIAT
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 04.03.2011 r. zał.
nr. 13.15 podpis

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Odpowiadając na oświadczenie złożone przez Pana Senatora Ryszarda Knosale podczas 70 posiedzenia Senatu RP w dniu 4 lutego 2011 r., w którym został zawarty postulat zmiany przepisów Kodeksu pracy dotyczących zobowiązania pracownika przez pracodawcę do pełnienia dyżuru, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę. Miejszem pełnienia takiego dyżuru może być zakład pracy lub inne miejsce wyznaczone przez pracodawcę, co oznacza także dom pracownika. Wprawdzie Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „dyżuru pełnionego w domu”, jednakże zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - „O dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania. W typowej sytuacji chodzi tu o dom lub mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale” (wyrok SN z dnia 13 maja 2009 r., III PK 8/09). Należy jednak mieć na względzie, iż wraz z rozwojem różnych form komunikacji, a zwłaszcza pojawieniem się telefonów komórkowych umożliwiających kontakt z pracownikiem niezależnie od miejsca jego przebywania, określenie „dyżur pełniony w domu” nabrało szerszego znaczenia. Choć miejsce zamieszkania, jak wynika z ww. wyroku

jest „typowym” miejscem pełnienia takiego dyżuru, to jednak sytuacja, w której pracownik pozostaje w kontakcie telefonicznym, licząc się z koniecznością świadczenia pracy, także nosi cechy dyżuru domowego. Z uwagi na mniejszą uciążliwość ww. dyżuru przepisy Kodeksu pracy nie przewidują prawa pracownika do rekompensaty jego pełnienia, jeżeli nie wykonuje on w tym czasie żadnej pracy (art. 151⁵ § 2 i 3 Kodeksu pracy).

W swoim oświadczeniu Pan Senator podkreślił, iż ww. regulacje prawne są krzywdzące dla pracowników, gdyż prowadzą do nagminnego nakładania na nich dodatkowych obowiązków w postaci konieczności pełnienia dyżurów domowych. Pan Senator zwraca także uwagę, iż pełniąc dyżur domowy pracownik nie może swobodnie dysponować swoim czasem, oddalać się od domu czy też spożywać alkoholu. Jednocześnie brak polecenia wykonania pracy powoduje, iż pracownikom za ww. dyspozycyjność nie należy się żadne świadczenie.

Mając na względzie powyższe należy uznać, iż bezsprzecznie w przypadku dyżuru domowego dochodzi do pewnego ograniczenia pracownika w dysponowaniu swoim czasem. Jednakże z drugiej strony możliwość pełnienia dyżuru w postaci konieczności pozostawiania pod telefonem komórkowym zapewnia pracownikowi bardzo dużą swobodę związaną z przemieszczaniem się i załatwianiem prywatnych spraw. Pracownik może bowiem podjąć się wszystkiego, co nie stoi na przeszkodzie ewentualnemu niezwłocznemu podjęciu obowiązków pracowniczych. Trudno byłoby natomiast uznać, iż za uciążliwość dyżuru domowego, polegającą np. na konieczności zachowania stanu trzeźwości, powinna się należeć pracownikowi rekompensata. Poza tym należy pamiętać, iż czas pełnienia dyżuru, w tym także domowego, jest limitowany, gdyż nie może on naruszać prawa pracowników do 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku. Warto też podkreślić, iż choć prawo pracodawcy do wydania polecenia pełnienia dyżuru zostało w przepisach prawnych zakreślone bardzo szeroko, to jednak nie jest możliwe nadużywanie tego prawa bez wyraźnej potrzeby (art. 8 Kodeksu pracy), jak również dyskryminowanie z tego powodu pracowników (art. 11², 11³ oraz 18^{3a}-18^{3c} Kodeksu pracy). W praktyce więc zobowiązanie do pełnienia dyżuru powinno być uzasadnione koniecznością zabezpieczenia ewentualnych potrzeb pracodawcy (np. zagrożenie awarią, nieoczekiwane zlecenie do wykonania itp.). Nie jest zatem uprawniona praktyka ciągłego zlecania pracownikom bez potrzeby dyżurów domowych, które w związku z brakiem wykonywania podczas ich pełnienia pracy, nie są rekompensowane.

Pomijając powyższe można także nadmienić, iż problematyka dyżuru domowego nie jest objęta regulacją prawa wspólnotowego. Niemniej zagadnienie to pojawiło się

w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który analizował kwestie rozliczania dyżuru pełnionego w miejscu pracy (*sprawy SIMAP C-303/98, Pfeiffer C-397/01, Jaeger C-151/02 i Dellas C-14/04*). Jednocześnie jednak Trybunał uznał (w uzasadnieniu do jednej ze spraw), iż okres dyżuru, w trakcie którego pracownicy mają obowiązek pozostawać w kontakcie z pracodawcą, ale nie są zobowiązani do pozostawania w miejscu pracy, nie musi być traktowany jako czas pracy (*sprawa C-303/98 SIMAP*).

Reasumując należy stwierdzić, iż obowiązujące regulacje prawne zapewniają pracownikom niezbędny standard ochrony, jeśli chodzi o ich bezpieczeństwo. Natomiast nic nie stoi na przeszkodzie aby w sytuacji, w której pracodawca chciałby zapewnić pracownikom rozwiązania korzystniejsze niż obowiązujące przepisy powszechne, w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania bądź w umowie o pracę zostały zawarte regulacje przewidujące np. rekompensatę dyżuru pełnionego w domu.

MINISTER

Jolanta Fedak