

Kadry i płace

kancelarie rp

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawnych. Sieć prawna zrzesza dynamicznie rozwijające się, w pełni niezależne kancelarie ze wszystkich województw, a doświadczeni specjaliści udzielają kompleksowej pomocy prawnej.

STOSUNEK PRACY

Prawo pracownika do bycia offline

W czasie wolnym od pracy pracownik nie ma obowiązku pozostawania z pracodawcą w kontakcie, w tym również za pośrednictwem mediów elektronicznych. Dotyczy to także osób pracujących zdalnie.

MACIEJ PIETRZYCKI

W ostatnim czasie można zaobserwować coraz więcej działań nakierowanych na ochronę czasu prywatnego i rodzinnego pracowników. Dziś przyjrzymy się prawu do bycia offline.

To zagadnienie wynika przede wszystkim z rosnącej popularności pracy zdalnej. Pandemia całkowicie zmieniła rynek pracy w tym zakresie i wszystko wskazuje na to, że również po zakończeniu stanu epidemii praca zdalna stanie się w Polsce normą.

Obecnie trwają zaawansowane prace legislacyjne, których celem jest uregulowanie tej właśnie formy wykonywania pracy. Obok licznych zalet pracy zdalnej pracownicy dostrzegają jednak pewne niebezpieczeństwa. Jednym z nich jest kwestia czasu pracy, a konkretnie pozostawania do dyspozycji pracodawcy również po godzinach pracy. Pracownicy zdalni niejednokrotnie skarżą się, że w czasie wolnym otrzymują telefony od przełożonych, maile czy sms-y służbowe. Czy mają obowiązek pozostawania z pracodawcą w kontakcie po godzinach pracy? Jak tę kwestię regulują przepisy prawa? Czy za bycie offline w czasie wolnym od pracy pracownikowi może grozić jakaś odpowiedzialność?

Regulacje o czasie pracy

Zarówno obecnie obowiązujące przepisy, jak i projektowane rozwiązania nie przewidują żadnych szczególnych regulacji odnoszących się do czasu pracy pracowników

zdalnych. Moim zdaniem nie jest to jednak niedopatrzenie ze strony ustawodawcy. Specjalne normy nie są po prostu w tym zakresie potrzebne. Praca zdalna w istocie jest bowiem zwykłą pracą w kontekście czasu pracy, tyle tylko, że wykonywaną w miejscu innym niż siedziba pracodawcy. Zastosowanie znajdują tu zatem przepisy ogólne dotyczące wszystkich zatrudnionych, wynikające głównie z kodeksu pracy.

Przepisy te zawierają cały szereg gwarancji dla pracowników, obejmujących w szczególności maksymalne normy i wymiar czasu pracy, sposób przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy oraz okresy minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Dodatkowe, konkretne rozwiązania w tym zakresie, mogą zostać wprowadzone na poziomie przepisów Unii Europejskiej (od przeszło roku trwają prace nad opracowaniem specjalnej Dyrektywy UE dotyczącej prawa do bycia offline). W chwili obecnej gwarancje polskiego prawa pracy znajdują jednak pełne zastosowanie wobec osób wykonujących pracę zdalną i wydają się być wystarczające.

Najnowsze stanowisko resortu

Na powyższą kwestię zwróciło również uwagę Ministerstwo Pracy w odpowiedzi na interpelację poselską z 22 marca 2022 r. Minister pracy wskazała m.in., że pracownik jest obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy jedynie w czasie stano-

wącym jego czas pracy, zgodnie z obowiązującym go harmonogramem. Poza takimi godzinami pracodawca może wyjątkowo i w ściśle określonych prawem warunkach polecić pracownikowi pracę nadliczbową bądź też zobowiązać go do pełnienia tzw. dyżuru. W takich sytuacjach pracownik ma jednak prawo do stosownej rekompensaty. Poza tym, w żadnym wypadku nie można naruszać minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownika, które to okresy – co wyraźnie zaznaczono w stanowisku ministerstwa – mają być całkowicie wolne od wykonywania obowiązków służbowych.

To właśnie z powyższych (ogólnych) zasad wynika prawo pracowników do bycia offline i w ocenie Ministerstwa Pracy nie ma potrzeby zmiany przepisów prawa w tym zakresie. W czasie wolnym od pracy pracownik nie ma bowiem obowiązku pozostawania z pracodawcą w kontakcie, w tym również za pośrednictwem mediów elektronicznych.

Szczególne kategorie pracowników

Oczywiście niektórzy pracodawcy oczekują od pracowników dyspozycyjności również we wskazanym okresie i jest to zrozumiałe z biznesowego punktu widzenia. Należy jednak mieć świadomość, że ewentualne próby dyscyplinowania pracowników za „brak kontaktu” w czasie wolnym od pracy mogą w niektórych sytuacjach narazić pracodawcę na spór sądowy z pracownikiem.

ZDANIEM AUTORA

Maciej Pietrzycki

radca prawny,
Manager w Andersen



W naszej ocenie warto przede wszystkim rozważyć wprowadzenie odpowiednich narzędzi i systemów monitorujących pracę oraz ewidencjonujących czas pracy zdalnej, w tym w szczególności w zakresie godzin jej rozpoczęcia i zakończenia. Odpowiednie postanowienia o prawie do bycia offline można również zawrzeć w regulaminie pracy. Tego rodzaju działania mogą pozwolić pracodawcom na uniknięcie ryzyka wkraczania w sferę czasu osobistego pracowników. Warto również w tym kontekście pamiętać, że pracodawca w zasadzie jednostronnie decyduje o rozkładzie czasu pracy pracowników, czyli w praktyce – określeniu ich godzin pracy oraz czasu wolnego. Rozkłady te mogą ulegać późniejszym zmianom, jeżeli odpowiednie zapisy w tym zakresie znajdują się w regulaminie pracy. Wpisanie do regulaminu możliwości zmiany rozkładu oraz terminu wyprzedzenia, z jakim pracownik powinien otrzymać nowy rozkład, mogą zatem również okazać się pomocne i pozwolić pracodawcy – przynajmniej częściowo – na większą elastyczność i wyważenie interesów prowadzonego biznesu z prawami osób zatrudnionych.

Nie w każdym przypadku sprawa jest jednak prosta do oceny. Osoby zatrudnione w tzw. systemie zadaniowym nie mają bowiem sztywnych godzin pracy (niejako same kreują swój rozkład) i choć obowiązują je takie same normy, jak pozostałych pracowników, to jednak w praktyce pracodawca ma tu większą swobodę działania. Skoro bowiem pracodawca nie wie, kiedy pracownik pracuje, to nie narazi się na zarzut zakłócenia jego czasu wolnego.

Jeszcze inną grupę osób stanowią pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy

zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Osoby te wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tego tytułu. Naturalną rzeczą jest, że pracodawca może od nich wymagać większej dyspozycyjności. Również w tych przypadkach należy jednak działać ostrożnie i pamiętać, że pracownicy mają prawo do czasu wolnego od pracy, a ewentualne odstępstwa w tym zakresie powinny mieć – co do zasady – charakter wyjątkowy. /©



Sieć kancelarii prawnych — kancelarie  rp

Wspieramy twój **marketing** i rozwój **twojego** biznesu

Sprawdź jak zostać partnerem sieci