

Dyżur pracowniczy

W polskim prawie pracy ustawodawca upoważnia pracodawcę do wydania pracownikowi wiążącego polecenia pozostawania w gotowości do pracy, czyli pełnienia dyżuru.

Na samym wstępie konieczne jest podkreślenie, że rozważania prowadzone w artykule skupią się na dyżurze w ujęciu Kodeksu pracy. Należy bowiem mieć na uwadze, że bardzo silnymi odrębnościami charakteryzuje się dyżur medyczny przewidziany w ustawie z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. 2007 r., Nr 14, poz. 89 z późn. zm.), który dotyczy lekarzy oraz innych posiadających wyższe wykształcenie pracowników wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych (art. 32j ustawy).

Czym jest dyżur?

Pośrednio dyżur definiowany jest w art. 151⁵ Kodeksu pracy. Dyżur jest zatem okresem przypadającym poza normalnymi, tj. wynikającymi z rozkładu czasu pracy, godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę. Innymi słowy dyżurem jest czas, w którym pracownik, już po zakończonej pracy zobowiązany zostaje przez pracodawcę do wyczekiwania, czy ewentualnie nie pojawi się konieczność świadczenia pracy. Przykładem takich okoliczności może być sytuacja, w której pracownicy hurtowni kończą pracę o 16, ale ze względu na intensywne opady śniegu opóźnił się przyjazd części towarów, których przyjęcie jest niezbędne. W takiej sytuacji pracodawca może zlecić pracownikom dyżur, w trakcie którego będą oczekiwali w gotowości do przyjęcia i rozładowania towaru.

Bardzo istotne jest postanowienie § 2 omawianego artykułu polski ustawodawca przyjął bowiem, że czas dyżuru nie wlicza się do czasu pracy o ile podczas niego pracownik nie wykonywał pracy. Warto zauważyć, że w ten sposób w polskim prawie pracy funkcjonują de facto trzy kategorie czasu z punktu widzenia prawa pracy, czyli czas pracy, czas wolny oraz okresy pośrednie, np. dyżur. Trudno bowiem przyjąć, że czas dyżuru jest dla pracownika czasem wolnym, skoro jest on ograniczony w zakresie swobody swojego działania. Tytułem uzupełnienia warto wskazać, że takie rozwiąza-

nie, a dokładniej rzecz biorąc istnienie kategorii pośredniej (ani czas wolny, ani czas pracy) nie jest zgodne z prawem europejskim, które wyróżnia jedynie czas pracy (jako okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy) i czas wolny (wszystko co nie jest czasem pracy).

Niezależnie od powyższego oczywiste jest, że jeżeli pracownik świadczył pracę w czasie dyżuru czas „efektywnego” wykonywania pracy jest czasem pracy. Przy czym, pomimo literalnego brzmienia art. 151⁵ § 2 do czasu pracy zalicza się wtedy nie cały czas dyżuru, lecz jedynie czas wykonywania pracy.

Zasady rekompensowania dyżuru

Pomimo tego, że formalnie dyżur nie podlega wliczeniu do czasu pracy ustawodawca dostrzegając fakt, że dyżur jest faktyczną uciążliwością dla pracownika, przewiduje pewne instrumenty rekompensujące pracownikowi niedogodności związane z dyżurem.

Po pierwsze należy wspomnieć, że czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego (11 godzin) oraz tygodniowego (35 godzin).

Z kolei odnośnie rekompensaty sensu stricto należy wskazać, że wygląda ona różnie w zależności od rodzaju pełnionego dyżuru. Należy jeszcze zaznaczyć, że poniżej wskazane metody rekompensaty dotyczą czasu dyżuru, podczas którego pracownik nie świadczył pracy.

Otóż ustawodawca przewiduje w pierwszym rzędzie tzw. dyżur domowy. Należy przez to rozumieć dyżur pełniony poza zakładem pracy. O ile w przeszłości najczęściej zobowiązanie pracownika do pozostawania w gotowości świadczenia pracy poza zakładem pracy wiązało się faktycznie z koniecznością pozostawania w domu, ze względu na potrzebę możliwości skontaktowania się z pracownikiem, obecnie, w dobie telefonów komórkowych, należy przyjąć, że dyżurem domowym jest pozostawanie przez pracownika w gotowości w jakimkolwiek miejscu poza zakładem pracy. Ustawodawca w przypadku takiego dyżuru nie przewiduje żadnej rekompensaty – ani w postaci czasu wolnego, ani w formie finansowej. Podyktowane jest to założeniem (pytanie czy słusznym?), że dyżur domowy nie stanowi większej uciążliwości dla pracownika, który może (zwłaszcza obecnie) dosyć swobodnie dysponować swoją

osobą. Potwierdzenie powyższego można odnaleźć w wyroku SN z dnia 13 maja 2009 r., III PK 8/09: „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.”

Odmienne kształtuje się sytuacja w przypadku dyżuru pełnionego w zakładzie pracy. W tym wypadku za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Należy wskazać, że udzielenie czasu wolnego musi polegać na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy. Z kolei w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z

jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (a więc zastosowany został tutaj mechanizm analogiczny jak przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia przestojowego).

Wyjątkiem są pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którzy nie mają prawa do żadnej formy rekompensaty za dyżur (a co więcej w ich wypadku dyżur może naruszać minimalny czas odpoczynku dobowego i tygodniowego)

• **Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”**

Dane GUS

PKB w I kwartale 2011

PKB w pierwszym kwartale 2011 r. wzrósł o 4,3 proc. rok do roku - poinformował Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR). Instytut prognozuje, że PKB w tym roku wzrośnie o 3,7 proc., a w 2012 roku wzrost gospodarczy wyniesie 4,1 proc. **"Najszybciej rozwijającą się częścią gospodarki w pierwszym kwartale było budownictwo.** Tempo wzrostu wartości dodanej w tym sektorze wyniosło w opinii instytutu 12,6 proc., a produkcja sprzedana budownictwa wzrosła w tym czasie o 18,8 proc." - czytamy w raporcie. Według Instytutu, dobre wyniki budownictwa wynikają z przyspieszenia prac związanych z Euro 2012 oraz z większą aktywnością w budownictwie

mieszkaniowym. Instytut zwraca jednak uwagę na niepokojąco wysokie bezrobocie oraz wysoką inflację.

Według GUS, stopa bezrobocia na koniec pierwszego kwartału wyniosła 13,1 proc., a inflacja - 3,8 proc.

Ekonomiści Instytutu prognozują, że na koniec grudnia 2011 inflacja wyniesie 3,5 proc., bezrobocie 11,3 proc., a PKB w całym 2011 r. wzrośnie o 3,7 proc.

Natomiast w 2012 r. wzrost gospodarczy wyniesie 4,1 proc., inflacja na koniec roku 2012 - 2,9 proc., a bezrobocie 9,9 proc.

Inflacja w maju 2011

Średnia stopa inflacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy wyniosła w maju 4,3 proc. – podał NBP.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2011 r.

Wyszczególnienie	IV 2011			I-IV 2011
	w liczbach bezwzględnych	III 2011=100	IV 2010=100	I-IV 2010=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5513,9	100,1	103,9	104,0
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3597,84	99,0	105,9	104,4
w tym bez wypłat z zysku	3592,58	98,9	105,8	104,4

Materiał zebrala i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS, NBP