

Co wolno szefowi?

Przełożony ma prawo wydawać ci polecenia, ale nie do każdego z nich musisz się bezwzględnie stosować. Sprawdź, w jakich sytuacjach możesz powiedzieć szefowi „nie”.

TEKST: AGATA DOMAŃSKA

Podpisując umowę o pracę, zgadzamy się na określoną podległość służbową. Szef wyznacza nam zadania, a my mamy obowiązek je realizować. Są jednak rzeczy, których przełożony nie może od nas zażądać. O wyjaśnienie wątpliwości związanych z takimi spornymi sytuacjami poprosiliśmy prawnika, Monikę Kunicką, adwokatka i właścicielkę kancelarii adwokackiej w Warszawie (www.kunicka.pl).

• Kontrola e-maili – legalna czy nie?

– To zależy, których e-maili. Jeśli osoba zatrudniona w trakcie pracy korzysta ze służbowego komputera, by sprawdzić prywatną korespondencję e-mailową, szef nie ma prawa kontrolowania zawartości tej korespondencji – mówi Monika Kunicka.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy e-maile wysyłane są za pomocą skrzynki służbowej. Zarówno komputer udostępniany pracownikom, jak i służbowa skrzynka e-mailowa są własnością firmy i narzędziami pracy pracownika. Szef ma więc prawo sprawdzić, jak pracuje jego podwładny, jakie wysyła z tej skrzynki treści i jakie odbiera. Ale taka kontrola nie może nas zaskoczyć.

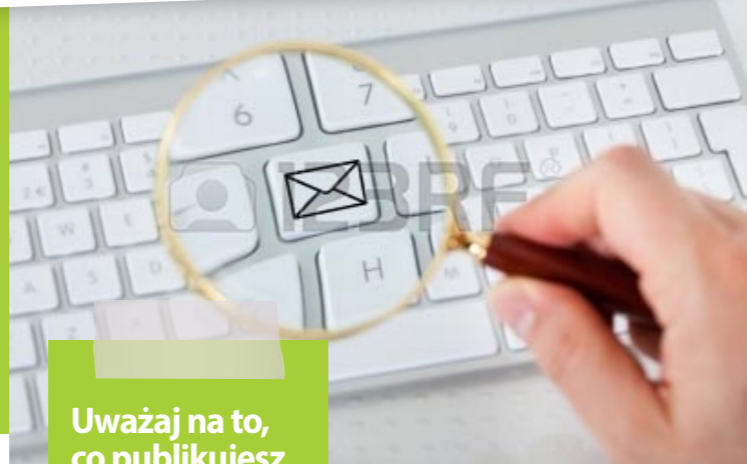
– Pracownik musi zostać wcześniej uprzedzony o jej terminie, zakresie oraz celu, a sama kontrola musi przebie-

gać w jego obecności – wyjaśnia Kunicka.

Bezpieczeństwo jest jednak iluzoryczne: przepisy nie precyzują, kiedy szef ma nas uprzedzić o kontroli. Jeśli stanie w drzwiach i powie: „Pani Aniu, za chwilę zostanie przeprowadzona kontrola, proszę się przygotować”, nie możemy zaprotestować. A jeśli pracodawca podczas kontroli stwierdzi, że pracownik ze służbowej skrzynki wysyła e-maile prywatne?

– Wtedy nie ma prawa zająć do prywatnej wiadomości. Zakres kontroli może objąć wyłącznie korespondencję służbową! Gdyby przeczytał prywatną wiadomość, doszłoby do naruszenia dobra osobistego w postaci tajemnicy korespondencji pracownika oraz adresata jego wiadomości. To byłoby pogwałcenie praw dwóch osób naraz.

Pracodawca ma jednak prawo zaprotestować przeciwko użyt-



Uważaj na to, co publikujesz na Facebooku!

Teoretycznie treści, znajdujące się na prywatnych stronach pracowników nie powinny być wykorzystywane przez przełożonych. W praktyce jednak firmy bardzo często zbierają informacje o osobach zatrudnionych w sieci. Dlatego lepiej być ostrożnym i z dużą ostrożnością publikować informacje na swój temat w internecie (np. na Facebooku czy Naszej Klasie).

FOTO: 123RF.COM, ARCH. PRYWATNE.

kowaniu służbowej skrzynki do prywatnych celów. Może nam w sposób wyraźny takiego postępowania zabronić.

• Służbowe telefony wieczorami

Nie musisz ich odbierać. Masz obowiązek być dostępna pod służbowym numerem telefonu, ale wyłącznie w godzinach swojej pracy.

– Urlopy, wieczory oraz weekendy nie są czasem świadczenia obowiązku pracy. Pracodawca nie może żądać ani tego, byśmy miały przy sobie



godziny zostały nam zwrócone, a czas wolny za nieprzynany w innym terminie – podsumowuje Kunicka.

Od tej reguły są jednak wyjątki. Obowiązek odebrania służbowego telefonu poza godzinami pracy mamy na przykład wtedy, gdy szef wyznaczył nam tzw. dyżur telefoniczny (według artykułu 151. kodeksu pracy, pracodawca może nas zobowiązać do pozostawiania w gotowości do świadczenia pracy w formie dyżuru i może to być dyżur telefoniczny. To się zdarza np. w przypadku informatyków, którzy w każdej chwili mogą zostać wezwani, aby coś naprawić. Są też stanowiska pracy, których istotą jest obowiązek czuwania przy telefonie. Powinno to być wyraźnie zaznaczone w umowie o pracę.

• Przełożony może przerwać twój urlop

Jeśli szef zażąda byś przerwała urlop i wróciła do pracy, musisz się do tego zastosować. Przełożony ma jednak prawo to zrobić tylko w konkretnych sytuacjach.

– Artykuł 167. kodeksu pracy mówi, że odwołanie pracownika z urlopu jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jego obecność w zakładzie pracy wymagana jest okolicznościami nieprzewidzianymi w chwili rozpoczęcia urlopu i obecność danego pracownika jest niezbędna do zachowania toku pracy – wyjaśnia Monika Kunicka.

Oznacza to, że szef nie może nas odwołać z urlopu z błędnego powodu. Musi to być okoliczność, której nie dało się przewidzieć w chwili naszego wyjazdu – np. kontrola z urzędu skarbowego,

w przypadku, gdy jesteś jedyną osobą, która ma informacje o pewnych dokumentach. Jednak choć musisz wtedy wrócić do pracy, nie musisz tego robić na własny koszt.

– Szef zobowiązany jest wskazać nam rozsądny termin stawienia się w firmie, musi też pokryć koszty, bezpośrednio związane z odwołaniem z urlopu – podkreśla Kunicka. Pracodawca zapłaci więc nie tylko za powrotny bilet na pociąg czy samolot, ale również zwróci koszty, jakie ponieśliśmy, opłacając wczasy czy wycieczkę.

• Kiedy nadgodziny są obowiązkowe?

Artykuł 151. kodeksu pracy stanowi, że w konkretnych okolicznościach szef ma

prawo żądać od nas pracy w godzinach nadliczbowych.

– Wyłącznie w sytuacji, gdy zachodzi konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego; wymaga tego ochrona mienia, środowiska i usunięcie awarii lub w wypadku szczególnych potrzeb pracodawcy – wyjaśnia Monika Kunicka.

Niestety, „szczególne potrzeby pracodawcy” nie są nigdzie zdefiniowane i szef może je interpretować dowolnie. Nie możemy więc odmówić pozostania po godzinach – chyba że będzie to sprzeczne z prawem. Tak jest np. w przypadku kobiety ciężarnej, której wolno bez przerw pracować sześć godzin, albo pielęgniarki po dyżurze nocnym, która już przepracowała 12 godzin. ●

PYTANIE DO EKSPERTA

Marta Wiechowska

właścicielka firmy rekrutacyjnej
www.mediasearch.pl

JAKIE PYTANIA NIE MOGĄ BYĆ ZADANE PODCZAS ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ?

Przyszły pracodawca w czasie rozmowy kwalifikacyjnej nie powinien pytać nas o nic, co jest w jakikolwiek sposób związane z naszym życiem prywatnym. Nie wolno mu więc zadawać pytań o orientację seksualną, poglądy polityczne, wyznanie religijne. Nie powinien także pytać o nasze osobiste plany na przyszłość, np. o to, czy mamy zamiar założyć rodzinę lub czy już aktualnie posiadamy, czy zamierzamy mieć dzieci, czym zajmuje się nasz partner. W rzeczywistości jednak szefowie bardzo często pytają o takie sprawy, zwłaszcza w przypadku gdy stanowisko, na które aplikujemy, związane jest np. z koniecznością częstych wyjazdów albo innymi obowiązkami, które mogą kolidować z naszym życiem osobistym. W takim wypadku przyszły szef powinien najpierw zapytać o to, czy wolno mu zadać prywatne pytanie – a my możemy się na to zgodzić, ale mamy też pełne prawo grzecznie odmówić podania takich szczegółów.