

PRAWO PRACY

Za szósty dzień pracy wolne, a nie pieniądze

Pracownik nie może za pracę w wolnym dniu otrzymać dodatku do wynagrodzenia.

Pracodawca, który zdecyduje się na taką rekompensatę, zapłaci grzywnę - uprzedza inspekcja pracy

Zdaniem pracodawców taka interpretacja jest krzywdząca.

- Dodatki do wynagrodzenia to dla pracowników często jedyny sposób zwiększenia dochodów, a poza tym nie zawsze wolnego dnia można udzielić - tłumaczą.

Główny Inspektorat Pracy nie widzi problemu. - To jedyna forma rekompensaty za pracę w dniu wolnym wynikającym z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy - art. 151k. p. Pracodawca nie może uwolnić się od tego obowiązku, wypłacając dodatek za godziny nadliczbowe - wyjaśnia Anna Tomczyk, dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy.

- A jeśli dodatek za pracę w dniu wolnym od pracy wynika z przepisów wewnętrznych firmy? - pytają pracodawcy.

Zdaniem specjalistów to niedopuszczalne, a jeżeli już, to dodatek może być wypłacany niezależnie od udzielenia dnia wolnego. Ekspertki upominają, że pracodawca, który za pracę w dniu wolnym od pracy nie udzieli innego dnia wolnego, popełni wykroczenie.

Czy są wyjątki?

Próbując obalić argumentację GIP, pracodawcy przedstawiają sytuacje, które utrudniają udzielenie wolnego dnia. Będzie tak np., gdy praca w wolną sobotę wypadnie pod koniec okresu rozliczeniowego, albo gdy pracownik zachoruje i nie ma go kiedy odebrać. Departament Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej podziela opinię GIP, ale dopuszcza wyjątki.

- Nieudzielenie dnia wolnego może nastąpić tylko wyjątkowo. Wówczas zostanie przekroczona średniodobowa norma czasu pracy, a za pracę nadliczbową pracownik powinien otrzymać 100 proc. dodatek - wyjaśnia zastępca dyrektora w Departamencie Prawa Pracy w MPIPS Ewa Pomian-Wojcieszczuk.

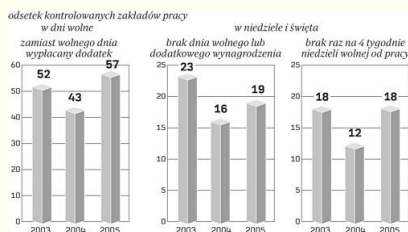
Wolne i dodatek

Dodatki do wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym można bez obawy wypłacać tylko wtedy, gdy w takim dniu zostanie przekroczona dobową normę czasu pracy. Wówczas pracownik poza normalnym wynagrodzeniem otrzyma wolny dzień, a za pracę w nadgodzinach 50- lub 100-proc. dodatek. Pracę w nadgodzinach można też zrekompensować czasem wolnym. Wówczas za pierwsze 8 godzin zatrudniony otrzyma inny wolny dzień, a za czas przepracowany ponad dobową normę tyle wolnego, ile było przepracowanych godzin nadliczbowych albo o połowę więcej.

MARTA GADOMSKA

Podyskutuj z autorką, e-mail: m.gadomska@rzeczpospolita.pl

Nieprawidłowości w rekompensowaniu pracy w dniu wolnym, niedzielę i święto



Źródło: Główny Inspektorat Pracy

Nieprawidłowości w rekompensowaniu pracy
w dniu wolnym, niedzielę i święto

Jak zrekompensować pracę w wolnym dniu

Sobota to dla pracownika dzień wolny od pracy. Mimo to przepracował on tego dnia 12 godzin. Stałe miesięczne wynagrodzenie pracownika to 1500 zł. Oprócz tego otrzymał od pracodawcy 500 zł premii. W firmie obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy, a w listopadzie wymiar czasu pracy wynosi 160 godzin. Stawka normalnego wynagrodzenia za godzinę pracy nadliczbowej wynosi 12,50 zł ($1500 + 500 = 2000 / 160$).

Według GIP za 12 godzin pracy w wolną sobotę pracownik może otrzymać:

- > 150 zł - normalne wynagrodzenie za 12 godzin pracy w sobotę ($12,50 \times 12$ godzin),
- > wolny dzień za pierwsze 8 godzin pracy,
- > 18,75 zł - 50-proc. dodatek za 4 godziny pracy ponad dobową normę czasu pracy (50 proc. z $9,37 = 4,68 \times 4$ godziny nadliczbowe) albo czas wolny

Uwaga! Dodatek z tytułu pracy nadliczbowej liczymy tylko od wynagrodzenia zasadniczego ($1500 / 160 = 9,37$ zł)

Opinia



Grażyna Spytek-
Bandurska, ekspert od
stosunków pracy w Polskiej
Konfederacji Pracodawców
Lewiatan

Regulacja zawarta w art. 151k. p. jest zbyt sztywna i bez wątpienia wymaga interwencji ustawodawcy. Pracodawcy powinni mieć wybór tak jak przy rekompensowaniu pracy wykonywanej w niedzielę. Mimo że stanowisko GIP nie jest wiążące, to na chwilę obecną pracodawcy powinni udzielać wolnego dnia, bo nawet gdyby sąd pracy orzekł później inaczej, to najpierw grzywnę nałoży inspektor.

RAFAŁ GUZ