

D6

INTERPRETACJE

Rozliczanie prywatnych wyjść źródłem wątpliwości

Czy pracodawca może zapisać w swoich wewnętrznych przepisach, że godziny, które zatrudniony poświęcił na załatwienie swoich spraw poza firmą, musi odpracować?

Rozliczanie prywatnych wyjść źródłem wątpliwości

INTERPRETACJE | Czy pracodawca może zapisać w swoich wewnętrznych przepisach, że godziny, które zatrudniony poświęcił na załatwienie swoich spraw poza firmą, musi odpracować? Zależy, jak to sformułuje

JADWIGA SZTABIŃSKA

Eksperci nie są zgodni, jak traktować firmowe postanowienia o odpracowywaniu prywatnych wyjść z firmy. Zwłaszcza gdy pracodawca zastrzeżę w nich, że nie będzie to praca w godzinach nadliczbowych.

- Takie postanowienie byłoby, co do zasady, nieskuteczne. Co więcej mogłoby stanowić dowód na naruszenie przez szefa przepisów o czasie pracy. Dlatego też nie jest zalecane jego wprowadzanie - mówi Patrycja Zawirska, prawniczka w **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Ale nie wszyscy prawnicy podzielają tę opinię. Z kolei inspekcja pracy ma w tej mierze swoje wypracowane sposoby działania. Główny Inspektorat uchylił się jednak od wypowiedzi, zapowiadając, że przyśle nam pismem stanowisko w tej sprawie.

W czym problem

Cały kłopot z odpracowywaniem prywatnych wyjść sprowadza się do tego, kiedy ma się to odbywać. Jeśli w tym samym dniu, w którym pracownik załatwiał swoje sprawy poza firmą, zamiast realizować służbowe zadania, to wszystko w porządku. Wówczas nie dochodzi bowiem do pracy w godzinach nadliczbowych (**wyrok SN z 19 listopa-**

da 2003 r., I PK 476/02). Wystąpi ona, gdy odpracowywanie następuje w innym dniu roboczym. Bo wtedy zatrudniony wykonuje swoje obowiązki ponad obowiązującą go normę dobową (art. 151 § 1 k.p.).

„Dobrowolna praca po godzinach nie musi powodować powstania nadliczbowek

- Kwestia jest bardziej skomplikowana, jeżeli podwładny ma odpracować czas prywatnego wyjścia w dniu wolnym od pracy, wynikającym z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (najczęściej jest to sobota). W takim wypadku nie dochodzi do przekroczenia ani dobowej, ani średniotygodniowej normy czasu pracy. W konsekwencji nie mamy do czynienia z nadgodzinami. Natomiast pracodawca, który chce uniknąć zarzutu naruszenia zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy (które stanowi wykroczenie), musi dać takiemu zatrudnionemu inny dzień wolny - tłumaczy Patrycja Zawirska.

Dwukrotna rekompensata

Pracodawcy wprowadzają zapisy w prawie zakładowym, że odpracowywanie prywatnych

wyjść nie stanowi nadgodzin, aby uniknąć podwójnego rozliczenia. Raz płaciliby za godziny, w których zatrudniony załatwia swoje sprawy, a drugi raz za nadgodziny. Te ostatnie mogą wprawdzie zrekompensować

czasem wolnym, ale i tak będą stratni. Przecież normalne wynagrodzenie za nadliczbowki i tak muszą wypłacić. Tylko kwota dodatku zostaje im w kasie (art. 151² k.p.).

Z powodu dwukrotnej rekompensaty pracodawcy słyszą od inspektorów pracy, że powinni zmienić zasady odpłatności za prywatne wyjścia **▶patrz ramka**.

Argumenty obrony

Nie wszyscy szefowie chcą zmieniać zasady rozliczeń prywatnych wyjść zatrudnionych. Bronią swoich przepisów wewnętrznych dotyczących tych kwestii, twierdząc, że nie zlecałi pracy w godzinach nadliczbowych. Mogą to przecież zrobić tylko z powodu własnych potrzeb albo prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 k.p.). A żadna z tych okoliczności nie

wystąpiła. Podwładny został po godzinach, bo innego dnia krócej pracował. To jego wybór.

Inny argument, którym pracodawcy się posługują, to rozliczenie nadgodzin czasem wolnym. Ich zdaniem nawet gdyby uznać, że odpracowywanie w innym dniu niż ten, w którym pracownik korzystał z prywatnego wyjścia, powoduje powstanie nadliczbowek, to zostały one już zrekompensowane czasem wolnym. Nastąpiło to w wymiarze 1 : 1, bo z wnioskiem w tej sprawie wystąpił sam zatrudniony.

O ile pierwsze uzasadnienie można uznać za trafione, o tyle drugie już nie do końca **▶patrz ramka**. Skoro bowiem pracodawca udziela czasu wolnego za nadgodziny, które dopiero wystąpią, to tak jakby je planował. A tego mu robić nie wolno.

Uwaga! Pracodawca nie musi szukać odpowiednich rozwiązań na unormowanie sprawy prywatnych wyjść pracowników. Może skorzystać z tego, co oferuje art. 141 k.p. Chodzi o możliwość wprowadzenia 60-minutowej przerwy w pracy, którą pracownik może przeznaczyć na posiłek albo załatwienie osobistych spraw. Ponieważ nie jest ona wliczana do czasu pracy, podwładny może w jej trakcie sam decydować, co będzie robił. Ale musi pamiętać, że nie należy mu się w zamian żadna rekompensata.

•ZDANIEM EKSPERTA

Łukasz Prasotek

asystent sędziego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego



Trudno ocenić dopuszczalność odpracowywania prywatnych wyjść pracowników. Nie ma bowiem wyraźnych regulacji prawnych w tym zakresie. Wydaje się jednak, że można uzasadnić takie działania pracodawców, powołując się na **wyrok SN z 19 listopada 2003 r. (I PK 476/02)**, w którym dopuścił on wprowadzanie przerwy w czasie pracy na życzenie pracownika i w jego interesie, i uznał, że późniejsza praca w takim dniu nie wymaga odrębnej rekompensaty. Ale czy jeśli odpracowanie będzie miało miejsce w innym dniu, to powstaną nadgodziny? Nie można postawić znaku równości między dodatkową pracą świadczoną po godzinach pracy a nadgodzinami. SN przyjmuje bowiem, że świadczenie dodatkowej pracy społecznie czy na zasadach dobrowolności nie musi oznaczać pracy nadliczbowej (**wyroki SN z 23 stycznia 1998 r., I PKN 239/97, i z 31 maja 2001 r., I PKN 448/00**). ■

•ZDANIEM EKSPERTA

Piotr Wojciechowski

ekspert prawa pracy, były dyrektor Departamentu Prawnego Głównej Inspekcji Pracy



Inspektorzy pracy nie kwestionują przepisów wewnątrzfirmowych o odpracowywaniu wyjść prywatnych. Mogą uznać jednak, że w dniu, w którym ma to miejsce, dochodzi do przekroczenia normy dobowej i w efekcie do powstania godzin nadliczbowych, które muszą być zrekompensowane albo dodatkowym wynagrodzeniem, albo czasem wolnym od pracy. W takiej sytuacji radzą pracodawcy, aby w prawie zakładowym wprowadzić zapisy o nieodpłatności prywatnych wyjść i o braku konieczności ich odpracowywania. Zazwyczaj reakcja inspektora pracy w tych wypadkach ogranicza się jedynie do skierowania do pracodawcy wniosku, a zważnione strony konfliktu, tj. pracodawcę i pracownika, odsyła się do sądu pracy, który ostatecznie rozwiewa wątpliwości, kto ma rację. ■