

*PORADY

Ile czasu spędzimy w firmie w nowym roku

*PATRYCJA ZAWIRSKA

PRAWNIK W KANCELARII
BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
KANCELARIA
PRAWA PRACY

■ **Moi pracownicy wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy odbierają w różnych dniach tygodnia. Słyszałam, że nowelizacja kodeksu pracy zakłada, że takie praktyki spowodują różne godziny robocze w jednej firmie. Czy to prawda?**

Nowelizacja kodeksu pracy zmieniła zasady liczenia wymiaru czasu pracy. Do końca roku obniżaliśmy go z tytułu każdego święta przypadającego od poniedziałku do soboty. Od stycznia wyjątek będzie dotyczył świąt, które zgodnie z rozkładem czasu pracy występują tego samego dnia co dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Te święta godzin roboczych nie obniżą. Tym samym pracy będzie więcej, a jej ilość może być różna dla poszczególnych grup pracowników. Tak wynika z nowego art. 130 § 2¹ k.p. Nadużyciem prawa byłoby celowe ustalanie grafików w taki sposób, by wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wypadło zawsze w święto. U czytelnika szósty, wolny dzień tygodnia jest od dawna ruchomy i ustalany na podstawie obiektywnych okoliczności. Kontynuowanie takiej praktyki będzie więc prawidłowe.

Bez ekstrawolnego

■ **Z czego wynika zasada, że od nowego roku nie trzeba oddawać wolnego za tzw. świąteczne soboty?**

Jak wspomniałam wcześniej, do tej pory wymiar czasu pracy obniżaliśmy o osiem godzin z tytułu każdego święta przypadającego od poniedziałku do soboty. To powodowało, że firmy, w których święto występowało w wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, musiały zagwarantować zatrudnionym dodatkową dniówkę bez pracy. Po zmianach święta występujące tego samego dnia co szósty wolny dzień tygodnia nie będą obniżać wymiaru czasu pracy. Tym samym nie ma podstaw do oddawania za nie czasu wolnego w innym terminie.

■ **U pracowników ochrony dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika każdorazowo z grafiku czasu pracy. Nie ustalamy odgórnie, że np. cała firma pracuje od poniedziałku do piątku a szóstym wolnym dniem tygodnia jest sobota. Czy po zmianie przepisów nie powinniśmy tak robić? W końcu znowelizowany art. 130 k.p. odwołuje się do rozkładu czasu pracy.**

Zmiana przepisów nie wpływa na odpowiedź na pytanie czytelnika. Z planowaniem czasu pracy wiążą się dwa zasadnicze pojęcia: rozkład i harmonogram czasu pracy. Przepisy nie definiują żadnego z nich, ale przyjęło się, że rozkład ma charakter ogólny, wskazuje się w nim dni i godziny pracy wszystkich zatrudnionych lub ich poszczególnych grup. Jest elementem obowiązkowym regulaminu pracy lub (gdy szef zatrudnia mniej niż 20 osób) specjalnego obwieszczenia. Tymczasem harmonogram czasu pracy (potocznie zwany grafikiem) określa dni i godziny pracy konkretnego pracownika w danym okresie rozliczeniowym. Jeżeli wszyscy zatrudnieni pracują w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku od 9 do 17, to taką właśnie informację wpisujemy w rozkładzie czasu pracy. Inaczej, gdy specyfika ich pracy powoduje, że tzw. szósty dzień wolny jest ruchomy, tj. może wystąpić od poniedziałku do soboty. Wtedy w rozkładzie czasu pracy wpisujemy przykładowo, że praca może odbywać się we wszystkie dni robocze (od poniedziałku do soboty), a jeżeli nic innego nie wynika z indywidualnych harmonogramów, to od poniedziałku do piątku od 9 do 17.

Różne pieniądze

■ **Czy to prawda, że w nowym roku pracownicy jednej firmy będą mieć różne dodatki za pracę w nocy?**

Nie można tego wykluczyć, jeśli grafiki poszczególnych pracowników będą przewidywać odmienne układy tzw. szóstych dni wolnych. Zatrudnieni mogą wtedy mieć różną liczbę przypadających do przepracowania godzin, a te przecież bierzemy do podstawy wyliczenia dodatków za pracę w nocy. Przykładowo zatrudniony, któremu szósty wolny dzień tygodnia przypada zawsze w sobotę, w styczniu 2011 r. godzin roboczych będzie miał 160. Ten podwładny za jedną godzinę pracy otrzyma 1,73 zł ($[1386 \text{ zł} : 160 \text{ godzin}] \times 20 \text{ proc.}$). Inaczej jego kolega, dla którego styczniowe święta pokrywają się z wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego święta tygodnia pracy. On będzie miał do przepracowania 168 godzin i tym samym za jedną godzinę pracy w nocy otrzyma 1,65 zł ($1386 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} \times 20 \text{ proc.}$).

—notowała m.g.