

Prywatne wyjścia dyskryminują zatrudnionych?

PROBLEM Niektórzy twierdzą, że tak. Wszystko za sprawą resortu rodziny, który ciężarnym i niepełnosprawnym **nie pozwala odpracować takich zwolnień w kolejnym dniu**

- Przedstawione koncepcje zamykają osoby niepełnosprawne w zakładach pracy jak w twierdzeniach i raczej pogłębiają stan niepełnosprawności, niż czynią ich życie lepszym - stwierdza Piotr Wojciechowski, adwokat specjalizujący się w prawie pracy. To reakcja na stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które opublikowaliśmy w tygodniku Kadry i Płace 7 września. Wynikało z niego, że osoby, którym kodeks pracy zakazuje pracy w nadgodzinach, czyli właśnie m.in. kobiety w ciąży i niepełnosprawni, nie mogą odpracowywać zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych tak samo jak koledzy, np. kolejnego dnia. I bez znaczenia jest to, że ten sam kodeks nie zalicza takiego odrabiania do nadgodzin.

Odpowiedź ministerstwa nie pozostała bez echa, a prawnicy dyskutują, jak być powinno.

Jedni przyznają rację MRPiPS, które uznaje, że w przypadku ww. osób normy dobowej nie można przekraczać, nawet gdy chodzi o odpracowanie wyjścia prywatnego - a wobec tego można je odrobić tylko w tym samym dniu, w którym pracownik skorzystał z wolnego. Inni natomiast są zdania, że czas odpracowania prywatnego wyjścia ani nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, ani też nie stoi w sprzeczności ze sztywnością norm dobowych. - Mogą być one różne: 8 godzin dziennie, ewentualnie 7 w przypadku niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym, ale w odniesieniu do wszystkich pracowników są one sztywno określone - argumentują niektórzy. Co ciekawe, o tym, że niepełnosprawny może odrobić wyjście prywatne w dowolnym dniu, mówiła już w 2014 r. inspekcja pracy.

Ekspert krytykuje resort pracy jeszcze za inny wątek stanowiska. Otóż mówi on mniej więcej tak: to, że ciężarna albo niepełnosprawny nie może odpracować prywatnego wyjścia w innym dniu, nie oznacza, iż pracodawca z powodu niewypracowania wszystkich godzin pracy może obniżyć wynagrodzenie. A świadomość, że wskazane osoby mogą wyjść wcześniej, nie odrabiając takiej nieobecności, nie może skutkować tym, że pracodawca akurat im z zasady będzie odmawiał prywatnych zwolnień. Ministerstwo przestrzega, że wtedy byłaby to dyskryminacja. Taką interpretacją prawnicy są wręcz oburzeni - i tym razem ze sobą zgodni. A głosów takich, jak zacytowana na wstępie wypowiedź mecenasa Wojciechowskiego, nie brakuje.

Karolina Topolska C2-3

Odrabianie prywatnych wyjść dzieli

PROBLEM: Czy kobieta w ciąży albo niepełnosprawny mogą jednego dnia wyjść wcześniej, by załatwić sprawy osobiste, a kolejnego zostać w pracy dłużej? Odpowiedź nie jest jednoznaczna. Z jednej strony osoby te nie mogą pracować w nadgodzinach, a pracując w ten sposób, przekroczą przecież obowiązującą dobową normę czasu pracy (8 godzin, ewentualnie 7 godzin w przypadku niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym). Z drugiej strony jest w kodeksie pracy przepis, który stanowi, że odpracowanie prywatnego wyjścia nie jest pracą nadliczbową. O rozwiązanie problemu poprosiliśmy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jednak odpowiedź, którą opublikowaliśmy w tygodniku Kadry i Płace 7 września (DGP nr 173/2017), zamiast zakończyć domysły, wywołała spór o to, który przepis kodeksu pracy (k.p.) jest ważniejszy: ten zakazujący nadgodzin, czy ten, z którego wynika, że odpracowanie prywatnych zwolnień to nie nadgodziny. Przypomnijmy: resort w przesłanym nam stanowisku stwierdził, że normy dobowej nie można przekraczać, nawet gdy chodzi o odpracowanie wyjścia prywatnego, i to mimo że zgodnie z art. 151 par. 2¹ k.p. takie odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjście prywatne można odpracować tylko w tym samym dniu, w którym pracownik z takiego zwolnienia skorzystał. A jeśli nie będzie to możliwe, to nie może on z tego powodu stracić na wynagrodzeniu. Jego niewypłacenie za nieodrobione godziny, a także odmowa udzielenia zwolnienia od pracy byłoby według MRPiPS działaniem dyskryminującym. Co na to eksperci? Zgodnie twierdzą, że nawet osobom niepełnosprawnym nie należy płacić za niewykonaną pracę. Nie są już jednak jednomyślni, gdy chodzi o kwestię zasadniczą – a mianowicie, czy niepełnosprawny może odpracować wyjście prywatne w dowolnym momencie. Zwłaszcza że, jak się okazuje, resort idzie dokładnie w przeciwnym kierunku niż dotychczas Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). © Oprac. Karolina Topolska

Stanowisko MRPiPS (wyciąg)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2046 ze zm.) czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. (...) Wskazane wyżej normy czasu pracy (...) należy uznać za sztywne i nieprzekraczalne (a nie przeciętne na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym). (...)

Mając na uwadze powyższe, zdaniem MRPiPS, pracownik niepełnosprawny (zatrudniony na pełny etat) może odpracować czas zwolnienia od pracy w celu wyjścia prywatnego jedynie w dniu, w którym z takiego zwolnienia skorzystał.

Jednakże, zdaniem ministerstwa, pracodawca nie może odmówić niepełnosprawnemu pracownikowi możliwości korzystania ze zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, wówczas gdy osoba niepełnosprawna nie może odpracować czasu wykorzystanego na takie zwolnienie albo wtedy gdy takie odpracowanie powoduje przekroczenie norm czasu pracy przewidzianych w art. 15 ustawy o rehabilitacji. Odmowa pracodawcy (jak również brak zapłaty pracownikowi za czas, którego nie mógł on odpracować) może rodzić podejrzenie dyskryminacji. (...)

Czas odpracowywania udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych nie stanowi, zgodnie z art. 151 par. 2¹ k.p., pracy w godzinach nadliczbowych. (...) Praca taka jest skutkiem wystąpienia szczególnych potrzeb pracownika, a nie pracodawcy. (...) Powyższe wskazywałoby, że nie ma przeszkód prawnych, aby pracownice w ciąży, w stosunku do których obowiązuje bezwzględny zakaz pracy w godzinach nadliczbowych (art. 178 par. 1 k.p.), (...) odpracowywały czas udzielonych im (na ich wniosek) zwolnień od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Jednakże należy także mieć na uwadze okoliczność, że (...) w przypadku wykonywania przez nie pracy w systemach czasu pracy (...) określonych w art. 135, 138, 143 i 144 k.p., [przepisy przewidują – red.] ograniczenie polegające na tym, że ich czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. (...)

Oznacza to, zdaniem MRPiPS, że pracodawca nie może dopuścić pracownicy w ciąży do pracy w wymiarze przekraczającym w danej dobie 8 godzin, nawet gdyby pracownica wyraziła na to zgodę. Zatem, jak wynika z powyższego, odpracowanie udzielonego pracownicy w ciąży (na jej wniosek) zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych jest, w opinii ministerstwa, możliwe, gdy czas odpracowania przypada w tym samym dniu, w którym nastąpiło zwolnienie, jak również wtedy, gdy przypada on w innym dniu/dniach (...) jeżeli w tym innym dniu/dniach dobowy wymiar czasu pracy pracownicy wynikający z obowiązującego ją rozkładu czasu pracy jest krótszy niż 8 godzin (w takim przypadku odpracowanie może odbywać się maksymalnie w wymiarze dopełniającym do 8 godzin). (...)

OPINIE KRYTYCZNE

Norma jest sztywna dla wszystkich



PIOTR WOJCIECHOWSKI

adwokat, ekspert prawa pracy

Pogląd wyrażony przez resort pracy w sprawie przerw prywatnych pracowników niepełnosprawnych zdaje się nie zdać egzaminu zarówno wykładni literalnej, jak i celowościowej – nie mniej ważnej w prawie pracy. I tak, normy dobowe czasu pracy zarówno pracowników pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych są w równym stopniu „sztywne” ochronne. Jedną z nich wynosi 8 godzin na dobę (np. art. 129 k.p.), a druga w określonych przypadkach – 7 godzin (art. 15 ustawy o rehabilitacji). Nie dostrzegam zatem żadnych różnic w stopniu ich „sztywności” i idącego za tym zakresu ochrony. Różnice prawne dotyczą bowiem wyłącznie tygodniowej normy czasu pracy i dla pełnosprawnych są „przeciętne”, a dla niepełnosprawnych „sztywne”, co powoduje, że w tygodniu pracy norma pracownika niepełnosprawnego nie może być przekroczona. Mając przy tym na uwadze, że zgodnie z art. 151 par. 2¹ k.p. czas odpracowania „wyjścia prywatnego” nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, problem z przekroczeniem normy dobowej znika niezależnie od poziomu jej „sztywności”. Taka praca zgodnie z kodeksem w ogóle charakteru pracy ponadnormatywnej nie nosi. Daje to, w mojej ocenie, pełną możliwość wypuszczania pracowników niepełnosprawnych w celu załatwienia spraw prywatnych i umówienia się z nimi, że odpracują takie wyjście w umówionym z pracodawcą terminie. Tyle wykładni literalnej. Mając natomiast na uwadze cel art. 151 par. 2¹ k.p., trudno zakładać, że celem ustawodawcy było postawienie osób niepełnosprawnych w sytuacji z prawnego punktu widzenia gorszej niż pełnosprawnych. Przyjęcie, że odpracowanie czasu wolnego w przypadku niepełnosprawności może odbywać się tylko w tym samym dniu, a pełnosprawnego, „kiedy sobie życzy”, powoduje w praktyce – czego niejednokrotnie byłem świadkiem – lamente osób niepełnosprawnych, że „mają gorzej”, i niechęć pracodawców do udzielania im zgód na takie wyjścia. Mając powyższe argumenty na uwadze, rekomendowałbym więcej luzu interpretacyjnego, zwłaszcza że mamy za nim poważne argumenty prawne, gdyż przedstawione koncepcje zamykają osoby niepełnosprawne w zakładach pracy jak w twierdzeniach i raczej pogłębiają stan niepełnosprawności, niż czynią ich życie lepszym. ©

Resort inaczej niż inspekcja pracy



ROBERT STĘPIEŃ

radca prawny, starszy prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Pracownica w ciąży oraz osoba niepełnosprawna mogą odpracować zwolnienie udzielone im w celu załatwienia spraw osobistych, nawet jeżeli spowoduje to przekroczenie obowiązujących takich pracowników norm czasu pracy (odpowiednio 8 i 7 godzin na dobę). Po pierwsze, odpracowanie czasu wolnego udzielonego pracownikowi w celu załatwienia spraw osobistych nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 par. 2¹ k.p.). Nie będzie zatem naruszać zakazu pracy w nadgodzinach odnoszącego się do kobiet w ciąży oraz osób niepełnosprawnych. Po drugie, nie stoją na przeszkodzie odpracowaniu zwolnienia przepisy ograniczające dobowy czas pracy ww. osób do, odpowiednio, 7 i 8 godzin. Jedyne ograniczenie przy odpracowywaniu czasu wolnego udzielonego na wniosek pracownika wynika z minimalnych norm odpoczynku dobowego i tygodniowego (art. 151 par. 21 zd. 2 k.p.). Nie ma przepisu, który wprowadzałby dodatkowe ograniczenia w tym zakresie. Podobne stanowisko prezentuje PIP: „Przekroczenie norm czasu pracy w przypadku pracowników niepełnosprawnych, w związku z odpracowywaniem przez nich wyjścia prywatnego, nawet w innym dniu niż [ten, w którym – red.] zwolnienie z tego tytułu wystąpiło, nie stanowi naruszenia przepisów o czasie pracy. Pracownicy niepełnosprawni mają prawo odpracowywać zwolnienie od pracy na takich samych zasadach, jak pozostali pracownicy” (stanowisko GIP z 28 października 2014 r., znak: GNP-152-0020-3-2/14). Co więcej, to właśnie uniemożliwienie kobiecie w ciąży lub osobie niepełnosprawnej odpracowania zwolnienia innego dnia niż dzień, w którym to zwolnienie nastąpiło, stawiałoby takie osoby w gorszej sytuacji. Pracodawcy nie byłoby bowiem skłonni akceptować ich wniosków o udzielenie zwolnienia w sytuacji bardzo ograniczonych możliwości odpracowania wolnego. Ponadto możliwość odpracowania wyjścia prywatnego służy interesowi pracownika. Nie ma zatem powodu, aby pozbawiać takiej możliwości określone grupy pracowników lub ograniczać im taką możliwość. Trudno się również zgodzić ze stanowiskiem MRPiPS, że brak odpracowania wyjścia prywatnego w przypadku niepełnosprawnych nie może powodować obniżenia wynagrodzenia. Skoro praca nie była świadczona, wynagrodzenie nie jest należne (zgodnie z ogólną zasadą, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną). Nie ma żadnego szczególnego przepisu, który przyznawałby w takim przypadku prawo do wynagrodzenia. Udzielone zwolnienie należy w takim przypadku traktować jako nieobecność usprawiedliwioną, ale niepłatną. Przyznanie wynagrodzenia prowadziłoby do nierównego traktowania pracowników. Można bowiem wyobrazić sobie sytuację, że również w przypadku innych pracowników (niebędących osobami niepełnosprawnymi) nie ma możliwości odpracowania zwolnienia z przyczyn obiektywnych, niezależnych od pracownika. W takich przypadkach nie ma wątpliwości, że wynagrodzenie nie przysługuje. Nie ma żadnego szczególnego uzasadnienia, aby w tym zakresie traktować osoby niepełnosprawne w sposób uprzywilejowany. ©

i ekspertów, i urzędy

OPINIE CZĘŚCIOWO APROBUJĄCE

Zarzut dyskryminacji dyskusyjny



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

radca prawny w kancelarii Sołtyśiński Kawecki & Szlęzak

Ograniczenia czasu pracy kobiet w ciąży nakłada z jednej strony art. 148 pkt 2 k.p., limitujący ich pracę do 8 godzin w systemach i rozkładach przewidujących możliwość przedłużania dobowego wymiaru czasu pracy, a z drugiej art. 178 k.p. wzbraniający pracy nadliczbowej. Regulacje te nie odnoszą się wprost do odpracowywania udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, które nie stanowi pracy zleconej rozkładowo przez pracodawcę ani nadliczbowej. Niemniej jednak należy uznać, że ich celem jest ustanowienie zakazu przekraczania podstawowej normy dobowej przez kobiety w ciąży. Nie ma od niego odstępstw nawet za zgodą zainteresowanej (taka opcja przykładowo przewidziana jest dla rodziców opiekujących się dziećmi do lat 4, jak wynika z art. 148 pkt 3 k.p. i art. 178 par. 2 k.p.). Dlatego podzielam pogląd, że odpracowywanie prywatnego wyjścia przez ciężarną w innym dniu niż dzień, w którym miało ono miejsce, nie jest możliwe, mimo iż miałoby ono zasadniczo dobrowolny charakter. Dyskusyjne jest natomiast, czy ewentualny bezpłatny charakter wyjścia prywatnego ze względu na brak możliwości odpracowania mógłby zostać uznany za dyskryminację, skoro zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika z zasad ustawowych, które w szczególności nie przewidują prawa do wynagrodzenia dla kobiety w ciąży w takich okolicznościach.

CP

Luka do skorygowania przez ustawodawcę



ANNA TELEC

radca prawny prowadzący Kancelarię Prawa Pracy

Resort pracy uznał, że osoby niepełnosprawne, których czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo albo 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (w zależności od stopnia niepełnosprawności), mogą odpracować wyjście prywatne tylko w dniu, w którym skorzystały z takiego zwolnienia. Odpracowanie nieobecności w innym dniu prowadziłoby bowiem do przekroczenia wymiaru odpowiednio 7 albo 8 godzin pracy na dobę, a te mają charakter limitów sztywnych. Ta sama zasada dotyczy kobiet w ciąży, których czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art. 148 pkt 2 k.p.). W tym zakresie interpretacja resortu jest w mojej opinii prawidłowa. Dobowy wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych i pracownic w ciąży ma rzeczywiście charakter nieprzekraczalny i nie podlega uśrednieniu w okresie rozliczeniowym.

Otóż pracodawca może odmówić prośbie pracownika o zwolnienie go z części dnia pracy w celu załatwienia spraw osobistych (z wyjątkiem sytuacji, w których udzielenie takiego zwolnienia jest obligatoryjne), a z odmową może się spotkać każdy pracownik, bez względu na przesłankę niepełnosprawności.

Nie wiem także, na jakiej podstawie resort opiera wykładnię, w świetle której pracodawca osoby niepełnosprawnej miałby płacić jej wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy w związku z załatwianiem spraw prywatnych. Zgodnie bowiem z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Należałoby w tym miejscu zadać pytanie, czy przyznanie niepełnosprawnym pracownikom prawa do wynagrodzenia za czas prywatnego wyjścia z pracy, przy jednoczesnym pozbawieniu takiego uprawnienia pozostałych pracowników, nie spowodowałoby dyskryminacji tych ostatnich?

Sytuacja niepełnosprawnych albo kobiet w ciąży, niemogących odpracować prywatnego wyjścia z pracy, gdyby miało to spowodować przekroczenie dobowych limitów czasu pracy, jest w tym zakresie niewątpliwie gorsza od pozostałych pracowników. Nie można tego jednak postrzegać jako dyskryminacji ze strony pracodawcy, a raczej jako lukę prawną, którą powinien skorygować ustawodawca.

CP

Cel to zapewnienie ochrony zdrowia



GRZEGORZ ORŁOWSKI

radca prawny i partner w kancelarii Orłowski-Patulski-Walczak

Zgadzam się ze stanowiskiem, w myśl którego w odniesieniu do pracowników, w stosunku do których obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w ogóle zakaz przekraczania norm dobowych (jak w przypadku pracownic w ciąży – 8 godzin i niepełnosprawnych – odpowiednio 7 lub 8 godzin), niemożliwe jest odpracowanie wyjść prywatnych (art. 151 par. 2¹ k.p.), skutkiem którego byłoby przekroczenie obowiązującej takiego pracownika normy dobowej, a w przypadku niepełnosprawnego – również sztywnej normy tygodniowej.

W efekcie odpracowanie będzie możliwe tylko w te dni, w których nie spowoduje przekroczenia tych norm – najczęściej w dni korzystania ze zwolnienia dla załatwienia spraw prywatnych (w praktyce chodzi o inne dni pracy, odpracowywanie w niedziele, święta czy dni wolne zgodnie z rozkładem w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy mogłoby bowiem naruszać pracownicze prawo do dni wolnych od pracy).

Zwolnienie od pracy dla załatwienia przez pracownika spraw prywatnych jest zwolnieniem niepłatnym (art. 80 zd. 2 k.p.), dlatego jedynym sposobem uratowania wynagrodzenia jest odpracowanie tego zwolnienia.

Nie widzę podstaw prawnych do wypłaty wynagrodzenia za czas takiego zwolnienia osobie, która z różnych obiektywnych (prawnych) powodów nie może go odpracować. Posiłkowanie się w tej mierze zakazem dyskryminacji wydaje się nietrafione. Rygorystyczne normy w zakresie czasu pracy niektórych pracowników (pracownic w ciąży, niepełnosprawnych) mają na celu zapewnienie im niezbędnych standardów ochrony zdrowia. Ich ceną – a w zasadzie skutkiem – jest sztywność regulacji, która uniemożliwia im korzystanie z niektórych uprawnień, w tym z możliwości składania wniosku o odpracowanie.

CP