

Trzeba zmienić regulaminy pracy

ZATRUDNIENIE

Pracodawcy mają mało czasu, by dostosować przepisy wewnętrzne firm i umowy pracowników do ostatniego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. A grożą im pozwy o dodatki za nadgodziny i odszkodowania

Jak udało się nam ustalić, Trybunał Konstytucyjny już wczoraj przesłał do Rządowego Centrum Legislacji treść wtorkowego wyroku w sprawie udzielania wolnego w zamian za święto w dniu wolnym od pracy. Publikacja tego orzeczenia w Dzienniku Ustaw nastąpi więc w ciągu najbliższych dni. Wtedy też z kodeksu pracy zniknie zakwestionowany przez Trybunał art. 130 § 2[1].

- Pracodawcy muszą jak najszybciej dostosować regulacje wewnętrzne dotyczące organizacji pracy, inaczej grożą im pozwy od pracowników - tłumaczy Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP. - Teraz przedsiębiorcy muszą wrócić do rozwiązań obowiązujących przed 1 stycznia 2011 r. Jeśli więc święto wypadnie w dzień wolny dla pracownika od pracy (ale nie w niedzielę), trzeba mu oddać jeden dzień wolnego w tygodniu.

- Trybunał nie zdecydował się na odroczenie utraty mocy obowiązującej zakwestionowanego przepisu, nie określił też w żaden inny sposób skutków czasowych orzeczenia. Konsekwencje takiego stanu rzeczy budzą wątpliwości w judykaturze. Według przeważającego poglądu, przepis uznany za niezgodny z konstytucją

traci (w dniu publikacji wyroku) moc ze skutkiem wstecznym, tj. tak jakby nigdy nie istniał - mówi Patrycja Zawirska z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy. - Przyjęcie tej koncepcji może mieć poważne konsekwencje, nawet prowadzić do uznania, że pracownicy, którzy nie otrzymali dodatkowego wolnego za święto przypadające w rozkładowy dzień wolny od pracy, nabędą roszczenie o wynagrodzenie z tytułu pracy nadliczbowej.

W takim przypadku wątpliwości rozstrzygną dopiero sądy pracy.

Sądy pracy rozstrzygną, czy pracownicy dostaną dodatki za nadgodziny

Pracownicy będą mogli także żądać odszkodowania za nierówne traktowanie, pod warunkiem jednak, że pracodawca jednym pracownikom w zamian za święto przypadające w ciągu tygodnia wyznaczał dodatkową pracę w sobotę, a innym nie. Jeśli pracownicy zdecydują się na złożenie pozwu o odszkodowanie, muszą pamiętać o konieczności wskazania kryterium dyskryminacji (określonego w art. 18[3a]§ 1 kodeksu pracy, np. płeć, wiek, niepełnosprawność). Odszkodowanie wyniesie co najmniej minimalne wynagrodzenie, które obecnie wynosi 1500 zł. -mrz