

## **Każda praca musi mieć granice**

Firmy gastronomiczne naruszają normy czasu pracy dzienne i tygodniowe, a także prawo do odpoczynku. ➔ **C3**

# Każda praca musi mieć granice

ZATRUDNIENIE | Firmy gastronomiczne naruszają normy czasu pracyienne i tygodniowe, a także prawo do odpoczynku

MATEUSZ RZEMEK

Ostatnio przyszedł do nas szef i za dwa tygodnie wakacji kazał odliczyć z puli urlopowej wszystkie dni, także te, kiedy mamy wolne. Razem wyszło więc 12 dni urlopu. Pracujemy ponad 14 godzin dziennie (od 7 do 21-21.30) w systemie jeden dzień pracy na jeden wolnego. Układa się to w taki sposób, że w pierwszym tygodniu pracujemy tylko dwa dni: we wtorek i czwartek. W drugim cztery: po 14 godzin w poniedziałek, środę, piątek i 10 godzin w niedzielę. Praca jest tak zorganizowana, że nie przekraczamy miesięcznego limitu godzin pracy (w sierpniu i wrześniu 176 godzin). Zdarza się jednak, że czasem w soboty dodatkowo obsługujemy imprezy, za które nie dostajemy ani grosza i nie wliczają się one do naszego czasu pracy. Czy należą się nam dodatki za pracę w soboty czy niedziele? – pytają czytelnicy.

Wszystko wskazuje na to, że grafik pracy jest bardzo źle przygotowany i szefowi grozi nawet kilka kar za złamanie

praw pracowniczych. Zgodnie z przepisami w razie kontroli inspekcji pracy za każde z nich grozi grzywna nawet do 30 tys. złotych.

## Nie dłużej niż 12 godzin

Gdzie pracodawca popełnił błędy i jakich zmian powinna domagać się załoga?

Po pierwsze, zgodnie z art. 135 kodeksu pracy dniówka zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy (zakładamy, że w takim systemie pracuje czytelnik) nie może przekroczyć 12 godzin. **Gdy pracodawca w grafiku planuje dniówki 14-godzinne, naraża się na kary ze strony inspekcji pracy lub od razu skierowanie sprawy do sądu rejonowego.** Naruszenie czasu pracy to poważne wykroczenie.

Oprócz tego pracodawca powinien zapłacić ekstradodatek za dwie godziny (ponad limit) w wysokości 50 proc. stawki lub 100 proc., jeżeli praca wykonywana jest w nocy (w tym ostatnim przypadku

należy się również dodatek za pracę nocną). Zamiast dodatku za nadgodziny może oddać im wolne.

W tak rozpisany grafiku pracownicy co drugi tydzień nie mają także zapewnionych 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (czego wymaga art. 133 § 1 k.p.). Stanowi to kolejne poważne naruszenie praw pra-

Urlop przelicza się na godziny i potrąca dniówki, które by wypadły, gdyby nie wakacje

cowniczych i może oznaczać grzywnę. Pracownicy nie mają natomiast prawa do dodatku za pracę w niedzielę, gdyż z grafiku wynika, że dostają z tego tytułu dzień wolnego w następnym tygodniu.

Jeśli chodzi zaś o dodatkową pracę w wolną sobotę, to nawet jeśli zajmuje ona tylko

jedną godzinę, szef jest zobowiązany oddać za ten czas jeden dzień wolnego, zgodnie z art. 151<sup>3</sup> k.p. **Jeśli praca w dzień wolny przekroczy osiem godzin, to oprócz tego firma powinna zapłacić za dziewięć następnych godzin dodatkową stawkę w wysokości 50 proc. wynagrodzenia podstawowego.** Tylko w wyjątkowych przypadkach za pracę w sobotę pracodawca może zapłacić wynagrodzenie (jeżeli praca była wykonywana do 8 godzin, powiększone o 100-proc. dodatek), zamiast udzielać wolnego. Chodzi o sytuacje, gdy nie jest w stanie zapewnić wolnego za wykonywanie obowiązków w sobotę, np. pod koniec okresu rozliczeniowego lub gdy pracownik zachoruje i nie jest w stanie go odebrać.

## Jak liczyć

Bardzo poważnym nadużyciem jest także przedstawione przez czytelnika naliczanie urlopu wypoczynkowego. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnym przysłu-

OPINIA

Patrycja Zawirska

prawnik z *Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy*



ARCHIWUM PRYWATNE

Należy pamiętać, że planowanie pracy ponad przewidziane prawem normy i wymiary jest niedozwolone. Praca nadliczbowa jest możliwa, gdy takie są szczególne potrzeby pracodawcy. Nie może więc

gający urlop przelicza się na godziny, według wzoru: osiem godzin za każdy dzień urlopu. Z tej puli potrąca się godziny, jakie pracownik przepracowałby zgodnie z grafikiem, gdyby nie poszedł na urlop. Co więcej, urlopu udziela się wyłącznie na dni, które są dla niego dniami pracy. Nieprawidłowo więc pracodawca nakazuje odliczanie z urlopu wszystkich dni, także wolnych.

Przykładowo, w pierwszym tygodniu, gdy pracownik przy-

DLA „RZ”

stanowić stale, wskazanego w harmonogramie elementu. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy jest szczególnie istotne. Ich naruszenie może skutkować pozwami pracowników. Z naszej praktyki wynika, że po wykryciu naruszenia przepisów o czasie pracy inspektorzy często karzą przedsiębiorców mandataми. W razie poważniejszych naruszeń mogą nawet od razu skierować sprawę do sądu grodzkiego.

chodzi we wtorek i czwartek, z urlopu zdejmuję się 24 godziny (2 x 12 dozwolonej dniówki), czyli trzy dni urlopu w rozumieniu art. 154 § 1 k.p.

W kolejnym tygodniu, gdy pracuje cztery dni, z urlopu należy odliczyć 46 godzin (3 x 12, plus 10 godzin pracy w niedzielę), czyli pięć dni i sześć godzin urlopu. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora [m.rzemek@rp.pl](mailto:m.rzemek@rp.pl)