

Regulamin ważniejszy od kodeksu

CZAS PRACY | Przez opóźnienia w zmianie wewnętrznych regulacji pracowniczych zatrudnieni mogą mieć więcej wolnego

**KATARZYNA
WÓJCIK-ADAMSKA**

Pracownicy powinni sprawdzić, czy w ich firmie zmieniono regulamin pracy na czas. Jeśli tak się nie stało przed 1 stycznia, a regulamin zobowiązywał pracodawcę do wyznaczenia dnia wolnego za święto wypadające w sobotę, to nadal firma musi oddawać pracownikom dodatkowy dzień urlopu za świąteczną sobotę.

Nie ma w tym wypadku żadnego znaczenia to, że od nowego roku obowiązuje nowelizacja kodeksu pracy. Według niej, je-

żeli święto przypada w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, nie obniża już wymiaru czasu pracy.

– Postanowienia regulaminu mają pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisami kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych, jeśli są korzystniejsze dla pracowników – wyjaśnia Iwona Jaroszevska-Ignatowska, radca prawny z **Kancelarii Prawa Pracy**.

Dopiero wykreślenie z regulaminu pracy uprawnienia do odbioru dnia za święto przypadające w sobotę jest podstawą

do odmowy udzielenia pracownikowi dnia wolnego.

– W tym celu trzeba przeprowadzić procedurę zmiany warunków umów o pracę z poszczególnymi pracownikami bądź to w trybie zawieranych porozumień, bądź wypowiedzeń zmieniających – mówi Agnieszka Roguska-Kikoła, prawnik w kancelarii Patrimonium.

Jeżeli pracodawca nie zmieni regulaminu, naraża się na zarzut nieudzielenia pracownikowi odpowiedniej liczby dni wolnych. – Naruszenie przepisów o czasie pracy, np. w związku z nieudzieleniem odpowiedniej liczby dni

13 świąt

ustawowo wolnych od pracy mamy obecnie w Polsce

wolnych, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika – zwraca uwagę Danuta Rutkowska, rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

Zamieszanie ze zmianami dotyczącymi dni wolnych powinno być dla firm nauczką. **Konstruując regulamin, nie należy zamieszczać w nim regula-**

cji nieodbiegających od kodeksu pracy.

– W obliczu zmiany przepisów kodeksowych nadgorliwy pracodawca będzie zmuszony dokonać pospiesznej weryfikacji regulaminu obowiązującego w zakładzie – ostrzega Agnieszka Roguska-Kikoła.

Zdaniem niektórych prawników pracodawca, który nie zdążył zmienić na czas regulaminu, może się bronić, przyjmując interpretację, że przepisy o oddawaniu dni wolnych zawarte w regulaminie mają jedynie charakter informacyjny. Takie postępowanie jest ryzykowne, ale i niepozbawione podstaw.

– Zatrudnieni mogą żądać dnia wolnego, tylko jeżeli pracodawca uzgodnił dane postanowienie regulaminu np. ze związkami zawodowymi i istniała rzeczywista wola ustalenia reguły oddawania dnia wolnego – mówi Katarzyna Sarek, prawnik z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy. Jej zdaniem, jeżeli było to informacyjne przepisanie postanowień kodeksu, pracodawca może zasadnie argumentować, że prawo do dodatkowych, pozakodeksowych dni wolnych nie przysługuje. ■

📧 masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik@rp.pl