

ZATRUDNIENIE

Mandat za pracę w dni wolne. Pracodawcy powinni ostrożnie wyznaczać prace w niedziele i święta na rzecz zagranicznych kontrahentów. +C5

Mandat za pracę w dni wolne

ZATRUDNIENIE | Pracodawcy powinni ostrożnie wyznaczać prace w niedziele i święta na rzecz zagranicznych kontrahentów.

Wirtualna
Kancelaria
Prawa Pracy

MATEUSZ RZEMEK

Przedsiębiorcy z branży usług teleinformatycznych obawiają się mandatów ze stron Państwowej Inspekcji Pracy. Mają duże wątpliwości, jak interpretować przepisy dopisane ostatnio do kodeksu pracy. Chodzi o obowiązujący od 4 marca art. 151^o pkt 11 pozwalający na pracę w niedzielę i święto, jeśli odbiorca usług działa poza naszymi granicami i pracuje według innego kalendarza świąt.

Podstawowe wątpliwości budzi kwestia, czy można wyznaczyć pracę w dniu ustawowo wolnym, jeśli zatrudniony tylko częściowo zajmuje się obsługą zagranicznych podmiotów, a przez resztę dniówki działa na rzecz polskich kontrahentów pracodawcy. Czy może jednak przepracować całą dniówkę w niedzielę i święto, czy też może w tym czasie wykonywać wyłącznie czynności na rzecz zagranicznych odbiorców. Jak się okazuje, sprawa nie jest oczywista także dla ekspertów.

- Ten przepis powinien być interpretowany wąsko, tzn. w te dni pracownik może zajmować się tylko świadczeniem usług na rzecz zagranicznych

podmiotów, ale nie np. na rzecz kontrahenta z kraju, w którym niedziela jest również dniem wolnym - komentuje Krzysztof Gąsior, adwokat z kancelarii KL & Gates. - Z drugiej strony bardzo często w praktyce nie jest możliwe rozdzielenie takich zadań.

Innego zdania jest mec. **Katarzyna Dobkowska**, radca prawny w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

- Z brzmienia tego przepisu nie wynika, że praca w niedzielę i święta może być świadczona jedynie wówczas, gdy jej odbiorcą są wyłącznie zagraniczni kontrahenci. W mojej ocenie oznacza to, że jest ona dopuszczalna także wówczas, gdy pracownik wykonuje częściowo

usługi odbierane poza terytorium Polski, a częściowo w Polsce - ocenia mec. Dobkowska.

Prawnicy zgodnie podkreślają jednak, że za pracę w niedzielę i święto pracownikowi należy się dzień odpoczynku, nawet jeśli w tych dniach wykonywał swoje obowiązki tylko godzinę czy dwie. Pracę w niedzielę należy zrekomensować dniem wolnym w ciągu sześciu dni przed lub po tym dniu, lub do końca okresu rozliczeniowego. Wolnego za pracę w święto pracodawca może udzielić do końca okresu rozliczeniowego.

Jeśli się to nie uda, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 proc. jego stawki godzinowej. ■

OPINIA

prof. Arkadiusz Sobczyk

z Uniwersytetu Jagiellońskiego



DLA „RZ”

BADEK PASTERSKI

Problem ze stosowaniem takich przepisów może powstać, gdy inspektorzy pracy zaczną nakładać mandaty na przedsiębiorców wyznaczających mieszaną pracę w niedzielę i święta. Pracodawca może się bronić przed nałożeniem grzywny czy skierowaniem sprawy do sądu, dowodząc, że nie ponosi winy, nawet nieumyślnie, za to, że w takim dniu pracownik wykonywał pracę także na rzecz krajowych podmiotów. Trudno bowiem z wyprzedzeniem przewidzieć, jakie zlecenia napłyną w takim dniu. Moje wątpliwości budzi jednak inna kwestia. Ten przepis nie chroni rodziców dzieci do czterech lat przed nadmierną pracą w niedzielę i święta. Poza tym wyznaczanie pracy w takie dni może wyeliminować zatrudnionego z życia rodzinnego, państwowego czy religijnego. Przepis nie stawia tu żadnych ograniczeń. Warto, aby pracodawcy do tego nie dopuszczali.