

# Pracodawców czekają trudne rozliczenia

**CZAS PRACY** | Ponad tysiąc firm, które wprowadziły u siebie wydłużone okresy rozliczeniowe, ma już tylko trzy dni na prawidłowe obliczenie pensji zatrudnionych.

**MATEUSZ RZEMEK**

Państwowa Inspekcja Pracy niebawem rusza na kontrole do 1162 firm, które zdecydowały się na wprowadzenie wydłużonych okresów rozliczeniowych. Zdecydowana większość skorzystała z najdłuższych, 12-miesięcznych, które właśnie dobiegły końca. Wiele firm ma jednak z tym kłopoty, co może się skończyć mandatem nałożonym przez inspektora pracy.

## Drodzy pracownicy

- Pracodawcy muszą pamiętać, że stosowanie wydłużonych okresów rozliczeniowych i niewłaściwe wyliczenie czasu pracy pociąga za sobą konsekwencje w sposobie ich wynagradzania - mówi **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski** Wspólnicy. - Zatrudnionym wynagradzanym stawką godzinową za miesiące, w których pracowali więcej, niż wynika z obowiązujących ich norm, pracodawca ma obowiązek zapłacić za każdą przepracowaną godzinę. Z kolei w okresach, gdy odbierają wolne i pracują

**OPINIA**

**Halina Tulwin**

dyrektorka Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

Pracodawcy powinni rozliczać nadgodziny dobowe na bieżąco, niezależnie od długości okresu rozliczeniowego. Mogą zostać zwolnieni z obowiązku wypłaty dodatku za taką pracę, tylko gdy przed terminem płatności pracownik wystąpi z wnioskiem o udzielenie w zamian wolnego bądź pracodawca skorzysta z art. 151<sup>2</sup> § 2 k.p. i oznaczy w rozkładzie czasu pracy termin udzielenia wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba godzin nadliczbowych. Już po zakończeniu okresu rozliczeniowego można ustalić, czy została przekroczona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy. Jeśli okaże się, że tak, dodatek do wynagrodzenia powinien zostać wypłacony razem z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego.

mniej, pracodawca ma obowiązek wypłacić im co najmniej minimalne wynagrodzenie. Również gdy w danym miesiącu pracownik w ogóle nie pracował. W praktyce może się zdarzyć, że takiemu pracownikowi trzeba będzie zapłacić więcej niż pracującemu równomiernie w każdym miesiącu.

- Jeżeli do 31 grudnia 2014 r. szef nie oddał dni wolnych za wykonywanie czynności w tzw. szóstym, wolnym dniu tygo-



**DLA „RZ”**

MATERIAŁY PRASOWE

ownik otrzymał podwyżkę, to ona właśnie będzie podstawą obliczenia wysokości tego dodatku.

## Częste błędy

- Z moich doświadczeń wynika, że wielu pracodawców utożsamia 12-miesięczny okres rozliczeniowy z systemem równoważnego czasu pracy, w którym dniówka może zostać wydłużona do 12, a nawet 24 godzin. Tymczasem ciągle mają system podstawowy, w którym dniówka ma tylko osiem godzin - dodaje Przemysław Stobiński, radca prawny z kancelarii CMS Cameron McKenna. - Wydłużenie pracy w poszczególnych dniach ponad osiem godzin skutkuje wtedy wypłatą dodatków za pracę nadliczbową dobową od razu - z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym doszło do przekroczenia. Firma może taką pracę zrekompensować wolnym. Za każdą nadgodzinę trzeba wtedy oddać dodatkowo 30 minut wolnego. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora

m.rzemek@rp.pl