Obalamy mity z prawa pracy. Nadliczbówki, minimalna płaca oraz sprawdzanie trzeźwości

Kategoria: Felietony
Opublikowano: środa, 05, wrzesień 2012 00:00
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 2543

Utrwaliły się powszechnie, mity dotyczące praw i obowiązków pracowników lub pracodawców.

Nie mają one nic wspólnego z faktycznym stanem prawnym. Warto odnieść się do nich krytycznie.

Dziś prezentujemy opinie na temat: sprawdzania trzeźwości, pracy w godzinach nadliczbowych oraz minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Pracodawca nie może bez zgody pracownika sprawdzić jego trzeźwości – rzeczywiście do 30 czerwca 2011 r. przepisy były skonstruowane w taki sposób, że kierownik zakładu pracy miał obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodziła uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, nie miał jednak możliwości z własnej inicjatywy sprawdzić, czy jego podejrzenia są słuszne. Obecnie obowiązujące przepisy mówią, że badanie stanu trzeźwości może być dokonane na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika. Badanie pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia.

Czas wolny, czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – przepisy kodeksu pracy skonstruowane są w taki sposób, że to pracodawca może dokonać wyboru czy woli zapłacić pracownikowi czy udzielić mu czasu wolnego. Warto w tym miejscu jednak pamiętać, że w przypadku pracowników samorządowych zasada ta nie obowiązuję. Zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Zatem w tym przypadku to pracownik dokonuje wyboru a nie pracodawca. Niestety coś za coś – pracownikowi samorządowemu nie przysługuje dodatkowa rekompensata za (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowym, czas wolny w zwiększonym wymiarze), który przysługuje pracownikom, do których stosuje się w pierwszej kolejności kodeks pracy.

Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę – nic bardziej mylnego. Zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, i tak do wynagrodzenia należy doliczyć np. dodatek stażowy, dodatki funkcyjna czy dodatek specjalny, premie i nagrody (z wyjątkiem nagrody jubileuszowej).

Bernadeta Skóbel

Phoca PDF