Obalamy mity z prawa pracy. Dziś o urlopach, wypowiedzeniu umowy o pracę oraz dojeździe do pracy

Kategoria: Felietony
Opublikowano: środa, 12, wrzesień 2012 00:00
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 2986

Dzisiaj obalamy mity dotyczące wymiaru urlopu, likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zaliczania czasu dojazdu w podróży służbowej do czasu pracy.

Wymiar urlopu pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 154 §2 kodeksu pracy wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (odpowiednio 26 lub 20 dni). Wielu pracowników sądzi zatem, że nie opłaca się być zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy np. ½ etatu po 4 godziny dziennie bo urlop wyniesie wtedy tylko 13 dni lub 10 dni w przypadku pracownika z krótszym stażem pracy. Nic bardziej mylnego. Zgodnie z art. 154 (2) kodeksu pracy urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Dalej wskazano, że przy udzielaniu urlopu, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Oznacza to, że pracownik zatrudniony jak w podanym wyżej przykładzie faktycznie skorzysta z 26 albo 20 dni urlopu. Dlaczego? Bo 13 dni urlopu x 8 godzin = 26 dni pracy x 4 godziny dziennie (odpowiednio 10 dni urlopu x 8 godzin = 20 dni pracy x 4 godziny dziennie).

Likwidacja stanowiska pracy zawsze uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Likwidacja stanowiska pracy związana jest ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy i z reguły będzie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zwolniony pracownik może jednak dowodzić, że likwidacja stanowiska pracy miała charakter pozorny. Np. pracodawca likwidując stanowisko x w niedługim czasie utworzył stanowisko pracy, które zakresem zadań było zbliżone do stanowiska x. Likwidacja stanowiska pracy nie może być stanowić przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy jeżeli istnienie danego stanowiska wymuszają przepisy prawa pracy. Przykładowo ustawa o pracownikach samorządowych przewiduje zatrudnienie sekretarza urzędu/starostwa, trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie samorządowych jednostek organizacyjnych, bez ich kierowników.

Czas dojazdu do celu podróży służbowej wlicza się do czasu pracy i z tego tytułu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Niestety (dla pracownika) na szczęście (dla pracodawcy) nie jest to prawda. Kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 23 czerwca 2005 r. II PK 265/2004 źródło: www.sn.pl (link do orzeczenia), w którego tezie wskazał, że "*czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej „odliczony"), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku."*

Przykład: pracownik pracuje codziennie od 7-15 i wyjechał w podróż służbową od godzinie 5 rano, był na miejscu o godzinie 8 gdzie wykonywał obowiązki służbowe do godziny 14 a następnie udał się w drogę powrotną i był na miejscu o godzinie 17. W opisanym przypadku prawo do nadgodziny nie przysługuje. Jednocześnie jednak 2 godziny dojazdu (pomiędzy godziną 7 i 8 rano oraz godziną 14 i 15) przypadające na obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy nie podlegają odliczeniu od czasu pracy pracownika, co oznacza, że pomimo iż pracownik w tym czasie nie świadczył pracy nie będzie musiał odrabiać tych dwóch godzin. Jeżeli w omawianym przypadku pracownik byłby dłużej w podróży służbowej jedyne co mogłabym przysługiwać to prawo do odpoczynku w kolejnym dniu, wynikający z obowiązku

Phoca PDF

zapewnienia pracownikowi co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Bernadeta Skóbel

Phoca PDF