

PANDEMIA →D2

Na szczepienie przeciwko Covid-19 do zakładu pracy

W najbliższych tygodniach pracodawcy zyskają możliwość zorganizowania akcji szczepień. Wstępne założenia i wymogi są znane. Można już przygotowywać punkt szczepień i organizować personel szczepienny.

TYLKO NA RP.PL/PODATEK-DOCHODOWY

Szczepienia załogi przeciw COVID w kosztach pracodawcy

Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na pytanie „Rzeczpospolitej” zapewniło, że przedsiębiorstwa, które wezmą udział w akcji szczepień przeciw koronawirusowi, będą mogły rozliczyć poniesione wydatki w podatkowych kosztach.

PRACA ZDALNA →D5

Wypadek w domu: wiara na słowo nie wystarczy

Na oględziny miejsca wypadku, którym jest mieszkanie pracownika, musi on wyrazić zgodę. Jeżeli odmówi, może to skutkować nieuznaniem zdarzenia za wypadek przy pracy. Nie zwalnia to jednak z przeprowadzenia postępowania.

AKTUALNOŚCI NA  **PRAWO.RP.PL****WYROK TSUE**

Bez pracy w czasie odpoczynku

Jeżeli pracownik zawiera kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, minimalny okres odpoczynku dobowego należy stosować do wszystkich umów łącznie.

DR KATARZYNA KALATA

Tak uznał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 17 marca 2021 r. (w sprawie C-585/19 Academia de Studii Economice din București / Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale). Oznacza on zmiany dla pracowników i pracodawców.

11 godzin przerwy

Kodeks pracy reguluje, ile powinien wynosić minimalny dobowy odpoczynek od pracy – jest to co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w dobie pracowniczej. Doba pracownicza to zaś kolejne 24 godziny, zaczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę.

Jedna firma, kilka umów

Kodeks pracy nie wyklucza możliwości podpisania dwóch lub więcej umów o pracę z jednym pracodawcą. Takie dodatkowe zatrudnienie, na podstawie kolejnej umowy o pracę, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jednak przedmiotem tych umów musi być praca innego rodzaju. W przeciwnym razie Państwowa Inspekcja Pracy zakwestionuje zawarcie większej liczby umów o pracę między tymi samymi podmiotami uznając, że to działanie ma na celu obejście przepisów prawa.

Kodeks nie określa bezpośrednio, jak pracodawca powinien liczyć odpoczynek dobowy pracownika, z którym zawarł kilka umów o pracę. W praktyce do tej pory pracodawcy liczyli dobowy odpoczynek odrębnie co do każdej umowy. Nie było bowiem podstaw do jego łączenia.

PRZYKŁAD

Pan Karol jest zatrudniony w firmie ABC na stanowisku operatora wózka widłowego. Pracuje w wymiarze 3/4 etatu w systemie równoważnego czasu pracy. Jego doba pracownicza jest wydłużona do 12 godzin. Obowiązki wykonuje od godz. 6 do godz. 18. Dodatkowo pan Karol jest zatrudniony u tego samego pracodawcy w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku inspektora bhp i wykonuje prace biurowe w godz. 20 – 22.

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata
założycielka HR LEX Sp. z o.o.

Trybunał w wyroku nie wskazał, aby postanowienia miały zastosowanie do sytuacji, gdy kilka umów o pracę zostanie zawartych z różnymi pracodawcami. Można zatem przyjąć, że okres dobowego odpoczynku pracownika wolno liczyć osobno dla każdej takiej umowy. Pracownik może pracować na podstawie jednej umowy o pracę, podczas gdy w tym samym czasie korzysta z odpoczynku dobowego na podstawie innej umowy o pracę, zawartej z innym pracodawcą.

Przy każdej z tych umów 11-godzinny dobowy odpoczynek pracodawca liczył dotąd osobno.

Praktyka do zmiany

W wyroku z 17 marca 2021 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jednoznacznie wskazał, że w sytuacji, kiedy pracownik zawarł kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, przy ustalaniu minimalnego okresu odpoczynku dobowego wszystkie zawarte umowy należy rozpatrywać łącznie. Pracownik może więc przepracować w ciągu doby maksymalnie 13 godzin bez względu na liczbę umów o pracę podpisanych z tym samym pracodawcą. Kolejne 11 godzin musi przeznaczyć na okres odpoczynku (13 godzin + 11 godzin = 24 godziny).

Jak wskazał TSUE, nie istnieją podstawy do rozpatrywania 11 godzin nieprzerwanego dobowego odpoczynku odrębnie w odniesieniu do każdej z umów o pracę. W takim przypadku czas pracy z jednej umowy pokrywałby się bowiem z czasem odpoczynku z innej umowy. Czas pracy i czas odpoczynku

30 000 zł

wynosi maksymalna kara za naruszenie przepisów o czasie pracy

wykluczają się nawzajem, więc nie mogą się na siebie nakładać.

Oznacza to, że przy obliczaniu okresu odpoczynku pracodawca musi brać pod uwagę pracownika, a nie – jak było do tej pory w praktyce – liczbę zawartych z nim umów.

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Natomiast okres odpoczynku jest każdym okresem, który nie jest czasem pracy.

PRZYKŁAD

Pan Karol z poprzedniego przykładu po wyroku TSUE nie może już wykonywać prac biurowych od godz. 20 do godz. 22. Pokrywałoby się to bowiem z 11-godzinnym czasem jego dobowego odpoczynku.

Trybunał podkreślił, że przeciwna interpretacja byłaby sprzeczna z celem dyrektywy Unii Europejskiej o czasie pracy (2003/88/WE), która określa minimalny wymiar odpoczynku dobowego i tygodniowego. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku nie tylko na podstawie kodeksu pracy czy praw socjalnych Unii, ale również w oparciu o Kartę Praw Podstawowych. Jest to jeden z podstawowych przywilejów. Odrębne traktowanie wszystkich umów zawartych z tym samym pracodawcą pozwalałoby mu nakładać na pracownika większą liczbę godzin pracy, uniemożliwiając odpoczynek, który jest niezbędny do efektywnego wykonywania obowiązków i zapewnienia większej wydajności pracownika.

Zmiany mają na celu poprawę warunków życia i pracy zatrudnionych oraz zmniejszenie liczby wypadków, do których dochodzi podczas pracy. Wyrok pośrednio poszerza interpretację dyrektywy. /@



TEKSTY Z DODATKU DOSTĘPNE

w wersji
elektronicznej
na:

rp.pl/prawo.rp.pl/ZUS

NAPISZ DO NAS

Joanna Kalinowska
redaktor prowadząca
j.kalinowska@rp.pl

