

Regulamin Pracy a „dzień wolny” !!!

Jeśli dochodzi do takiego zdarzenia, że pracownik zostanie poinformowany, iż ma przyjść do pracy na swoim „dniu wolnym” to zgodnie z Art. 9 § 9 Regulaminu Pracy jest zobowiązany do spełnienia obowiązku wobec potrzeb pracodawcy. Obowiązek ten ciąży na nim mimo, że informację o tym, iż ma przesunąć zmianę i godziny pracy (zmiana harmonogramu) otrzyma tylko dzień wcześniej. W zamian za to otrzymuje inny dzień wolny wyznaczony przez pracodawcę ale w terminie do końca okresu rozliczeniowego. W ten sposób pracodawca zapełnia luki w obsadzie stanowisk nie ponosząc za to dodatkowych kosztów. Pozornie wszystko jest w zgodzie z Regulaminem Pracy obowiązującym w PGE Elektrowni „Bełchatów”, ale tylko pozornie. Dlaczego? Art. 9 § 9 Regulaminu mówi wyraźnie, że „Pracodawca może zobowiązać pracownika do pracy w dniu wolnym w sytuacji wynikającej z konieczności usunięcia awarii, akcji ratowniczej lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Przysługuje wówczas w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi w terminie z nim uzgodnionym. Niezależnie od udzielenia dnia wolnego pracownikowi przysługują dodatki wynikające z postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy”. Interpretacja tego artykułu w Regulaminie winna być następująca. Jeśli pracownik świadczy pracę na swoim dniu wolnym, a mając na uwadze, że wszystkie dodatki za soboty i niedziele zostały ujęte w ryczałcie to należy oddać pracownikowi dzień wolny w sobotę lub niedzielę. Jeśli nie ma takiej możliwości to może to być inny dzień tygodnia, ale równocześnie musi być wypłacony 100% -wy dodatek. Czy takie stosowanie Regulaminu ma miejsce zawsze? Przyglądajmy się uważnie praktykom stosowanym przez przełożonych i zwracajmy uwagę na to, że Regulamin obowiązuje wszystkich. Prosimy o sygnały ewidentnie pokazujące łamanie Regulaminu, a podawanie konkretnych przypadków pozwoli egzekwować należne prawa.

Z. Michalski