

Jakie umowy obowiązują w sektorze usług turystycznych?

Porozumienie placowe między SGS a SA dotyczące pracowników sektora gastronomiczno-hotelarskiego oraz podobnych usług traktuje o najniższych stawkach, co oznacza, że naliczanie niższego wynagrodzenia to łamanie prawa.

W związku z powyższym Zrzeszenie Związków Zawodowych SGS pragnie zwrócić uwagę członków związków pracujących w sektorze gastronomiczno-hotelarskim na następujące kwestie:

- Pracownicy, którzy w danym roku nie ukończyli jeszcze 16. lub 17. roku życia, powinni otrzymywać od razu wynagrodzenie na podstawie stawki dla pracowników w wieku 16 lub 17 lat, natomiast podstawą przyznania stawki dla pracowników, którzy ukończyli 18 lat, jest nadejście dnia urodzin. W przypadku przepracowania 700 godzin u tego samego pracodawcy pracownik ma prawo do odpowiedniej stawki minimalnej.
- Wraz z ukończeniem 22. roku życia pracownik ma przyznany jednoroczny staż pracy.
- Harmonogram pracy zmianowej powinien zostać ustalony i przekazany do wiadomości z jednotygodniowym wyprzedzeniem oraz powinien zasadniczo obowiązywać każdorazowo przez cztery tygodnie. Harmonogram pracy zmianowej powinien zawierać datę rozpoczęcia i zakończenia obowiązywania harmonogramu.
- W przypadku wydłużenia zmiany z powodu nieprzewidzianych sytuacji należy naliczyć pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie na podstawie przepracowanych godzin nieobjętych harmonogramem pracy zmianowej, wg stawki wynagrodzenia zasadniczego lub za pracę w godzinach nadliczbowych w zależności od sytuacji.
- Nie wolno naliczać pracownikowi dodatku zmianowego w przypadku godzin pracy przepracowanych poza wcześniej ustalonym harmonogramem pracy zmianowej. W takich przypadkach należy naliczać pracownikowi wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego za przepracowane godziny pracy wymiarowej, a za przepracowane godziny nadliczbowe — wg stawki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
- Za pracę zmianową nalicza się dodatek za część 40-godzinnego tygodnia pracy (38 godzin pracy wyłącznie, gdy praca wykonywana jest w godzinach szczególnego natężenia, np. praca w charakterze stróża nocnego), która wypada w innych godzinach niż w porze dziennej:
 - dodatek w wysokości 33% w godzinach od 17:00 do 00:00 od poniedziałku do piątku
 - dodatek w wysokości 45% w godzinach od 00:00 do 08:00 we wszystkie dni, włączając w to soboty i niedziele
 - dodatek w wysokości 90% w święta i dni urlopu zimowego na podstawie przepracowanych godzin wg obowiązkowego wymiaru godzin.
- Pracownikowi nalicza się wynagrodzenie za wszystkie godziny wg ustalonego harmonogramu pracy zmianowej, nawet w przypadku gdy pracodawca zwolni pracownika z obowiązku pracy z tytułu braku zadań służbowych.
- W przypadku godzin przepracowanych **poza** ustalonym harmonogramem pracy zmianowej należy naliczać pracownikowi wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego za przepracowane godziny pracy wymiarowej, a za przepracowane godziny nadliczbowe — wg stawki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Ponadto obowiązują inne przepisy dotyczące przerwy na posiłek, zob. rozdz. 4 porozumienia placowego.

- W zmianowym systemie pracy na każdą przepracowaną godzinę przypada pięć minut przerwy na posiłek. Godziny przerw ustala się w porozumieniu pracowników z kierownictwem.
- Wynagrodzenie urlopowe nie może być wliczone w stawkę wynagrodzenia.
- Porozumienie płacowe nie obejmuje wynagrodzenia wyrównawczego.
- Za pracę na wezwanie należy naliczać pracownikowi wynagrodzenie za przynajmniej cztery godziny pracy.
- Prosimy o dokładne sprawdzanie i zachowywanie wszystkich pasków płacowych.
- Prosimy zapisywać sobie przepracowane godziny pracy, jeżeli nie ma się dostępu do harmonogramu pracy zmianowej bądź jeżeli uważa się, że zapis godzin pracy jest błędny. Prosimy o zapoznanie się z aplikacją „Klukk” służącą do przechowywania danych z rejestru godzin pracy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że porozumienie płacowe obejmuje umową przepisy dotyczące pełnienia dyżurów. Członkowie związków zawodowych proszeni są o kontakt z Biurem w przypadku podejrzeń, że pracodawca łamie wobec nich prawo.

Więcej informacji można uzyskać w biurach związków zawodowych pod numerem telefonu (+354) 430 0430. Ponadto można wysłać zapytanie na adres stettvest@stettvest.is.

UWAGA! Wszystkie sprawy przekazane związkom zawodowym są traktowane poufnie. Wszelkie sprawy windykacyjne będą jednak prowadzone w imieniu pracownika.