

Nikt nie chce rewolucji w czasie pracy

Uchwalenie kompleksowej nowelizacji działu VI k.p. stoi pod znakiem zapytania. Pracodawcy i związki obawiają się, że zmiany będą niekorzystne

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

W najbliższych dniach partnerzy społeczni mają przedstawić opinie do rządowych propozycji zmiany przepisów o czasie pracy. Resort pracy przekazał im dwie wersje rozwiązań: kompleksową (nowy cały dział VI k.p.) oraz ograniczoną jedynie do wydłużenia okresów rozliczeniowych i ułatwień w stosowaniu np. ruchomych godzin wykonywania obowiązków.

Na pierwszą nie chcą się jednak zgodzić pracodawcy, tłumacząc to przede wszystkim wzrostem kosztów pracy. Swoją sprzeciw już zgłosili Pracodawcy RP oraz PKPP Lewiatan. Im zależy na uchwaleniu drugiej, krótszej wersji propozycji rządowych.

Z kolei związki zawodowe dyskusję nad projektami uzależniają od równoległego przedstawienia rozwiązań dotyczących stabilizacji zatrudnienia, w tym ograniczenia umów na czas określony (OPZZ). Obawiają się też, że kompleksowe zmiany mogą być niekorzystne dla pracowników.

Mimo więc, że negocjacje w komisji trójstronnej dotyczące czasu pracy trwają już prawie rok, to szanse na porozumienie wydają się nikłe.

Koszty dla firm

Pracodawcy nie popierają dużego wariantu zmian przede wszystkim z obawy o wzrost kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika. Ich zdaniem stałoby się tak, gdyby – jak przewidują te propozycje – firma musiała płacić dwa dodatki za pracę w niedzielę, święto i dzień wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (za nadgodziny i pracę w te dni). Obecnie płaci tylko jeden. Przesądziła o tym uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r. (II PZP 11/05). SN uznał, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto pracownikowi przysługuje za każdą godzinę tylko jeden dodatek – przewidziany w art. 151¹ par. 2 lub par. 3 k.p. (za pracę w niedzielę lub święto). Nie otrzymuje natomiast dodatku określonego w art. 151¹ par. 2 k.p. (dodatek za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy).

– Nie jestem zwolennikiem rozwiązania proponowanego przez resort. Za ten sam czas pracy pracownik nie powinien dostawać dwóch dodatków – mówi **Sławomir Paruch**, radca prawny, senior coun-

Zmiany w ponadwymiarowej pracy

W przedstawionych przez rząd propozycjach nowego działu VI zmienione mają być m.in. przepisy o czasie wolnym, jakiego należy udzielić w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych

Proponowane zasady rozliczania nadgodzin (rozwiązania przygotowano w II wariantach)

| WARIANT I | WARIANT II |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Praca wykonywana ponad dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynikający z jego rozkładu czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości ... proc. wynagrodzenia, a za taką pracę w porze nocnej – ... proc. wynagrodzenia (stawki mają być wynegocjowane w komisji trójstronnej) W zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi może być udzielony czas wolny w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych nadgodzin | <ul style="list-style-type: none"> Praca wykonywana ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym stanowi pracę w godzinach nadliczbowych Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości zależnej od długości okresu rozliczeniowego (do 1 miesiąca, do 4 miesięcy i powyżej 4 miesięcy), przysługiwałby też dodatek za pracę w nocy W zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi może być udzielony czas wolny w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych nadgodzin |

35 GODZ.

nieprzerwanego odpoczynku przysługuje pracownikowi w każdym tygodniu

sel w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Tłumaczy, że w tym przypadku istotne znaczenie będzie miało ustalenie wysokości obu dodatków (w przekazanej partnerom społecznym wersji rozwiązań rząd ich nie przedstawił, pozostawiając tę kwestię do negocjacji). Obecnie oba wspomniane dodatki wynoszą po 100 proc. wynagrodzenia. Jeżeli to by się nie zmieniło, to koszty pracy rzeczywiście by wzrosły. Jeśli jednak zostałyby zmniejszone do np. 50 proc. pensji, pracodawca płaciłby w praktyce tyle samo ile obecnie, tyle że jako dwa, a nie jeden dodatek.

Więcej wolnego

Firmy nie chcą się też zgodzić na wprowadzenie zasady, że w zamian za dodatek za nadgodziny pracownikowi może być udzielony czas wolny od pracy, ale wyłącznie w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych ponadwymiarowych godzin. Obecnie, jeśli to pracownik, a nie pracodawca, występuje z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego zamiast dodatku, firma oddaje mu wolne równe nadgodzinom (a więc w stosunku 1:1, a nie 1:1,5). Tak wynika z art. 151² par. 1. k.p.

– Rozumiem chęć ujednoczenia wymiaru czasu wolnego udzielanego w zamian za dodatek. Obecnie pracodawcy niestety przymuszają pracowników do występowania z wnioskami w tej sprawie, aby przyznawać im mniej wolnego – podkreśla **Sławomir Paruch**.

Jego zdaniem zaproponowane rozwiązanie usztywni jednak czas pracy, zamiast go uelastyczyć, co niekorzystnie wpłynie na konkurencyjność firm.

– Przepisy nie powinny doprowadzać do skracania czasu pracy. Zakłady będą mieć problemy z jego organizacją. Ze względu na konieczność zapewnienia czasu wolnego jednym pracownikom inni będą pracować w nadgodzinach i spirala będzie się nakręcać – mówi Grzegorz Orłowski, radca prawny z Kancelarii Orłowski Patulski Walczak.

Dłuższe rozliczenie

Z tych względów pracodawcy chcą rozmawiać o malej propozycji nowelizacji kodeksu pracy, przewidującej m.in. wydłużenie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy oraz zmiany w przepisach dotyczących doby pracowniczej.

– Na te rozwiązania też jednak warto zwrócić uwagę, bo mogą one być problematyczne. Z praktyki wiem, że w długim okresie rozliczeniowym początkowo pracodawcy często korzystają z pracy ponadwymiarowej, a pod jego koniec brakuje im czasu na oddanie wolnego w zamian – uważa Grzegorz Orłowski.

Tłumaczy, że nie jest też jasne, co stanie się, gdy np. długi okres rozliczeniowy zostanie skrócony w trakcie jego trwania.

Wątpliwości w tym zakresie mają też związki.

– Dłuższe okresy będzie można stosować, jeśli jest to uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czyli nie

wiadomo jakimi. Brakuje też zakazu obejmowania nimi niektórych kategorii pracowników, np. rodziców wychowujących dziecko do 4 lat czy pracujących w szkodliwych warunkach – mówi dr hab. Marcin Zieleniecki z Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Podkreśla jednak, że wątpliwości dotyczą też wariantu dużych zmian. Jego zdaniem zmiana pojęcia godzin nadliczbowych zaproponowana w tych rozwiązaniach doprowadzi do tego, że ograniczone będą przypadki kiedy nadgodziny wystąpią (a więc pracownik rzadziej otrzyma dodatek lub czas wolny).

Związki obawiają się też, że brak rozróżnienia wysokości stawek dodatku za nadgodziny w zależności od tego, w którym dniu one wystąpiły (np. w niedzielę, która nie jest dniem pracującym dla pracownika, czy też np. w dzień powszedni), może oznaczać, że będą one obniżone.

Szansę na to, że uda się zmienić cały dział VI k.p., są więc niewielkie.

– Jeśli rząd będzie chciał przeforsować duży projekt zmian, na pewno będziemy protestować, bo w obecnej sytuacji gospodarczej są po prostu nielogiczne – potwierdza Monika Gładoch, radca prawny, ekspert Pracodawców RP.

DGP Więcej na ten temat w rozmowie z autorem tekstu dziś w TV Biznes o godz. 9:35

