

Więcej pracy, a płaca ta sama

NOWE PRAWO | Od stycznia za biurkiem spędzimy ponad tydzień bez prawa do ekstrazapłaty. Stracimy też na nadgodzinach

MARTA GADOMSKA

Pozwala na to nowelizowany kodeks pracy. Kadrowi i prawnicy biją na alarm. Ich zdaniem nowe zasady liczenia wymiarów czasu pracy prowadzą do nadużyć.

Zatrudnieni w tej samej firmie mogą mieć różną ilość godzin roboczych, bo od 1 stycznia ich liczenie będzie zależało nie tylko od kalendarza, ale również od ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy.

- Wystarczy, by pracodawca ułożył grafik tak, by dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (w większości firm to sobota) wypadł w święto. W skali roku przepracujemy wtedy na przykład 56 dodatkowych godzin (8 godzin x np. 7 dni, które zgodnie z rozkładem będą wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a zostaną wyznaczone w święta), za które nie dostaniemy dodatkowych pieniędzy - wyjaśnia Monika Wacikowska, specjali-

stka od prawa pracy. Dodaje, że przy stałych rozkładach czasu pracy żonglowanie dniami wolnymi nie będzie kłopotliwe, szczególnie w firmach, w których nie ma związków zawodowych.

Obecnie wymiar czasu pracy obniżamy o osiem godzin z tytułu każdego święta, które wypada w innym dniu niż niedziela. **Od 1 stycznia nie będą odliczane dni świąteczne, które - zgodnie z rozkładem czasu pracy - pokryją się z dniami wolnymi z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.** To oznacza, że pracy będzie więcej. Przykłado-

► **OPINIA**

Grzegorz Orłowski

radca prawny w spółce Orłowski, Patulski, Walczak



KUBA KAMINSKI

Te przepisy to kolejny bubel prawny. Kojarzą mi się z powrotem do poprzedniego systemu, w którym z założenia różnym zawodom przypisywano odmienne wymiary czasu pracy. Mam nadzieję, że ktoś się opamięta i że nowelizacja nie wejdzie w życie. W przeciwnym

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

razie uchwalone przepisy będą dyskryminować pracowników. Można tego uniknąć, uchwalając, że wymiaru czasu pracy nie obniżają święta, które zgodnie z kalendarzem wypadają w soboty. Taki zapis odbieralby pracodawcom możliwość ustawiania grafików pod kątem oszczędności w firmie. W nowelizacji widzę też niekonsekwencję, bo po zmianach pracodawcy nie będą oddawać wolnego za święto przypadające w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Tymczasem tych dni musi być tyle samo co pełnych tygodni. W tym zakresie kodeksu pracy nie zmieniono.

wo w styczniu ze względu na świąteczną sobotę (1 stycznia) w firmach, w których jest ona szóstym wolnym dniem tygodnia, godzin roboczych będzie 160 zamiast 152. Na tę niedogodność można by jeszcze przymknąć oko, gdyby nie fakt, że kodeks pracy pozwala na jej powtórkę w każdym miesiącu, w którym jest święto.

Warto też zwrócić uwagę na dysproporcję w poborach za nadgodziny.

- Już teraz rozkłady czasu pracy są różne. Sobota nie zaw-

sze jest dniem wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli ten dzień wypadnie 15 sierpnia i 26 grudnia 2011 r., to zatrudnieni przepracują więcej niż ich koledzy, dla których szóstym dniem tygodnia jest standardowo sobota - tłumaczy Katarzyna Pytka, specjalista ds. kadr. Stracą też na ewentualnych dodatkach za nadgodziny średniotygodniowe, bo na przykład w sierpniu 2011 r. nabeżdżą do nich prawo dopiero po przepracowaniu 184 godzin, podczas gdy inni, pracujący od poniedziałku do piątku, już od 176 godzin pracy. Nie bez znaczenia jest też fakt, że firmy będą musiały zmodyfikować systemy kadrowe - dodaje pracownik działu personalnego.

To dodatkowy koszt, który, jak się dowiedzieliśmy, może sięgać nawet kilkunastu tysięcy złotych.

- Rzeczywiście, nowe zasady liczenia czasu pracy wprowadzą

pewne zamieszanie. W skrajnych przypadkach, jeśli firmy będą szukać oszczędności poprzez "kreatywne" układanie harmonogramów czasu pracy, mogą spotkać się z zarzutem nadużycia praw podmiotowych, a w niektórych sytuacjach nawet naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sztuczne układanie grafików może ponadto spowodować naruszenie tygodniowych odpoczynków - tłumaczy Patrycja Zawirska, prawnik w kancelarii Bartłomiej Raczkowski **Kancelaria Prawa Pracy**. Zastrzega jednak, że nie można mieć pretensji do szefa, który ustala harmonogram zgodnie ze swoimi rzeczywistymi potrzebami, a nie po to, by uczynić z nowego przepisu źródło oszczędności. ■



O czasie pracy
czytaj też

rp.pl/df