

C5

CZAS PRACY

Zmieniony kodeks pracy do Trybunału. Różne godziny dla zatrudnionych w jednej firmie, brak wolnego za świąteczne soboty, a na otarcie też Święto Trzech Króli. To wszystko już od 1 stycznia. Tego dnia wchodzi bowiem w życie przepisy nowelizujące kodeks pracy i ustawę o dniach wolnych od pracy. Według ekspertów to bubeł prawny prowadzący do nadużyć i dyskryminacji.

Zmieniony kodeks pracy do Trybunału

CZAS PRACY | Różne godziny dla zatrudnionych w jednej firmie, brak wolnego za świąteczne soboty, a na otarcie łez święto Trzech Króli

MARTA GADOMSKA

To wszystko już od 1 stycznia. Tego dnia wchodzi bowiem w życie przepisy nowelizujące kodeks pracy i ustawę o dniach wolnych od pracy.

Według ekspertów to bubel prawny prowadzący do nadużyć i dyskryminacji. Zarzuty dosadne, ale wiele wskazuje na to, że słuszne. Niewykluczone, że ustawa trafi do Trybunału Konstytucyjnego. Złożenie takiej skargi w pierwszej połowie stycznia zapowiedziała „Solidarność”.

Może być więcej godzin

Nowe regulacje zmieniają zasady liczenia godzin roboczych (wymiar czasu pracy), pozwalając na to, by w jednej firmie były one różne. Pracodawcy będą mogli wyznaczać dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (zazwyczaj wypadają w soboty) w kalendarzowe święta.

Osoby, których dotkna takie praktyki, będą mieć więcej pracy, bo od Nowego Roku święta będące jednocześnie szóstym wolnym dniem tygodnia godzin roboczych nie obniżą. Dlatego **w styczniu ci, dla których świąteczna sobota będzie wolna z racji pięciodniowego tygodnia pracy, przepracują 160 godzin zamiast 152.**

Z kolei w całym 2011 r., gdy taki dzień wypadnie w każde święto (z wyjątkiem niedzielnych), będą mieć aż 2080 godzin pracy w ciągu 260 dni. W porównaniu z pracującymi od poniedziałku do piątku to o 64 godziny więcej, bo oni w nowym roku mają 2016 roboczogodzin w ciągu 252 dni.

Nowe zasady liczenia godzin roboczych powodują także, że wraz z Nowym Rokiem przechodzi do lamusa prawo do

wolnego za tzw. świąteczne soboty.

Bez ekstrawalnego

Do tej pory wymiar czasu pracy obniżaliśmy o osiem godzin z tytułu każdego święta wypadającego od poniedziałku do soboty włącznie. To powodowało, że firmy, w których święto występowało w dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, musiały oddać zatrudnionym dodatkowy dzień. **Po zmianach święta występujące tego samego dnia co szósty wolny dzień tygodnia wymiaru nie obniżą i tym samym nie ma podziału do oddawania za nie czasu wolnego w innym terminie.**

Ostatni taki obowiązek pracodawcy mają w grudniu 2010 r. Osobom wykonującym pracę od poniedziałku do piątku muszą udzielić wolnego za przypadający w sobotę pierwszy dzień świąt Bożego Narodzenia. Niektórzy skorzystali z tego w Wigilię, a inni zrobią to np. w sylwestra.

Z kolei zatrudnieni, których okres rozliczeniowy kończy się np. w lutym 2011 r., wolne za 25 grudnia 2010 r. mogą odebrać np. 7 stycznia. Wtedy razem z nowym, obowiązującym od stycznia świętem Trzech Króli zyskają przedłużony, czterodniowy weekend.

Ustawodawca sądził, że dodatkowe Święto Trzech Króli zrekompensuje utratę wolnego za świąteczne soboty. Nic podobnego. Zresztą już pojawiła się propozycja debaty publicznej na temat tego, by zamiast Trzech Króli ustanowić dniem wolnym Wigilię Bożego Narodzenia. SLD rozważa złożenie projektu ustawy w tej sprawie.

Nie zawsze tyle samo

Zmieniając przepisy, nie przewidziano, że **różne godziny pracy spowodują dysproporcję w wynagrodzeniu za nadgodziny, dyżury i dodatki za pracę w nocy.** Zatrudniony, któremu szósty wolny dzień tygodnia przypada

OPINIA

Patrycja Zawirska

prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**



DLA „RZ”

Nowelizacja wprowadza zamieszanie. Pracodawcom dano narzędzie do kształtowania grafików w taki sposób, by podwładni mieli więcej pracy za tę samą płacę. Może się zdarzyć, że koledzy z tej samej firmy będą mieć różne wymiary czasu pracy. Z drugiej strony, jeżeli szefowie 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. Oczywiście, nie dotyczy to sytuacji, w których pracodawca ustala grafik zgodnie ze swoimi rzeczywistymi potrzebami, a nie w celu uczynienia z nowego przepisu źródła oszczędności kosztem zatrudnionego.

zawsze w sobotę, za godzinę nocnej pracy w styczniu 2011 r. otrzyma 1,73 zł. Tymczasem jego kolega, dla którego styczniowe święta pokrywają się z wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, będzie miał do przepracowania 168 godzin i tym samym za godzinę pracy w nocy dostanie 1,65 zł.

Te odmienności nie pozostaną bez echa także dla współczynnika ekwiwalentowego, bo w związku ze zmianą przepisów

trudno go określić. Nie wiadomo bowiem, czy szóste dni tygodnia planowane w rozkładach czasu na te same dni co święta należy potraktować łącznie jako jeden dzień czy jako dwa oddzielne. Większość ekspertów twierdzi, że jeden. Jeżeli inspekcja pracy podzieli ich poglądy (wciąż czekamy na stanowisko w tej sprawie), to współczynnik ekwiwalentowy dla pracowników jednej firmy też będzie różny. ■

podstawa
prawna: nowelizacja
z 24 września 2010 r.

[DzU nr 224, poz. 1459]