

# Strach przed elastycznym czasem pracy na wyrost

W kilka tygodni od wejścia w życie nowych przepisów **122 przedsiębiorstwa zaczęły je stosować**. Przekrój branż jest bardzo szeroki – od aptek przez budowlankę po transport

Tomasz Zalewski  
Karolina Topolska  
dgp@infor.pl

DGP podsumował pierwszy miesiąc funkcjonowania przepisów o elastycznym czasie pracy. Obawy związkowców z wrześniowych manifestacji dotyczące ich nadużywania na razie nie znalazły potwierdzenia.

## Najczęściej maksymalnie

– Wkrótce porozumień będzie więcej. Wiem, że część organizacji związkowych ma cichy zakaz od swoich central podpisywania uzgodnień. Te, które spojrzą na propozycję pracodawcy racjonalnie, mając na względzie dobro pracowników, przystąpią do rozmów – uważa Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP.

Przypomina, że w okresie obowiązywania ustawy antykrzysowej większa część porozumień dotyczących dłuższych okresów rozliczeniowych była podpisywana z pozazwiązkowymi reprezentacjami załóg. Jest więc przekonany, że gdy polityczne emocje opadną, firmy śmieiej sięgną po korzystne dla obu stron rozwiązania pozwalające uniknąć zwolnień w czasie braku zamówień.

Na 122 porozumienia zgłoszone dotąd do Państwowej Inspekcji Pracy aż 109 przewiduje wprowadzenie 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych. Nie wiadomo, ile firm wprowadzających te

maksymalnie długie okresy ma świadomość problemów związanych z rozliczaniem czasu pracy w ciągu roku. Być może część przedsiębiorców, którzy zawarli porozumienia z załogą, korzystała z doświadczeń z czasów ustawy antykrzysowej.

– Mam nadzieję, że to przemyślane działanie podyktowane rzeczywistymi potrzebami firmy, a nie owczym pędem. Maksymalny okres rozliczeniowy powinny wprowadzać firmy działające w branżach, w których występuje sezonowość. W zwykłych firmach bardziej opłaca się na bieżąco rozliczać czas pracy i nadgodziny – podkreśla **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

## Bez wymuszeń, ale...

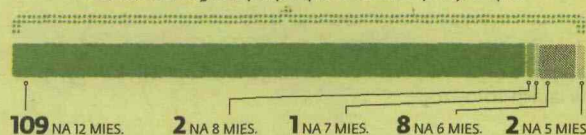
Wbrew obawom związków zawodowych w większości przypadków w ślad za porozumieniem do PIP nie trafiły informacje dotyczące nadużyć związanych z jego zawarciem. Nie oznacza to jednak, że obeszło się bez nieprawidłowości.

– W czterech przypadkach inspektorzy pracy z Wrocławia poinformowali pracodawców, że porozumienia zostały zawarte niezgodnie z prawem i należy ponowić procedurę ich zawierania. We wszystkich kwestionowanych przypadkach umowy zostały zawarte przez pracodawców, u których nie działają związki zawodo-



## Skala wydłużania okresów rozliczania czasu pracy

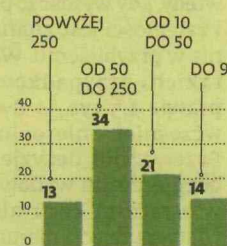
**122** porozumienia o wydłużeniu okresu rozliczeniowego zawarto według nowych przepisów kodeksu pracy, w tym:



**1072**

porozumienia o długich okresach rozliczeniowych w czasie obowiązywania starej ustawy antykrzysowej

W jakich firmach zawierano porozumienia według liczby pracowników\*



## Możliwe nieprawidłowości przy wprowadzaniu długich okresów rozliczeniowych

zawarcie porozumienia z osobami niemającymi mandatu załogi

porozumienie na zbyt długi okres rozliczeniowy

brak zgłoszenia porozumienia do PIP

brak uzasadnionych powodów do wydłużenia okresu rozliczeniowego

\* nie wszystkie Inspektoraty PIP przysłały dane o poziomie zatrudnienia pracodawców zgłaszających porozumienia

we, i porozumienia uzgodniono oraz podpisano tylko z jednym przedstawicielem załogi – informuje Agata Kostyk-Lewandowska, rzecznik prasowy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

– Nie mamy sygnałów o nieprawidłowościach. Ewentualnych nadużyć spodziewamy się w firmach, gdzie nie ma związków zawodowych, a przedstawiciele załogi nie mają żadnej ochrony – dodaje Paweł Śnigielski, ekspert OPZZ.

## Wniosek do trybunału

Właśnie ze względu na tryb wprowadzenia w zakładzie pracy długich okresów rozliczeniowych NSZZ „Solidar-

ność” zapowiedział złożenie do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności art. 150 par. 3 pkt 2 kodeksu pracy z art. 1, 2 ust. 1 i 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. nr 39, poz. 17).

Kwestionowany przez związek przepis przewiduje, że w firmach bez związków zawodowych to przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy mają kompetencję do zawierania porozumień o wydłużeniu do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego cza-

su pracy oraz o wprowadzeniu ruchomych rozkładów. Nowe przepisy nie określiły jednak ani trybu, w jakim nastąpić powinno wyłonienie takiej reprezentacji, ani sposobu przyznania jej ochrony.

Konwencja MOP wymaga zaś, aby przedstawiciele pracowników korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, jeżeli działają zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.