

Elastyczny czas pracy w praktyce

Komu posłużą zmiany dotyczące rozliczeń czasu pracy, które weszły w życie 23 sierpnia?

MAŁGORZATA OBERLAN

Zmiany w kodeksie pracy i ustawie o związkach zawodowych są przez związkowców krytykowane. O ich konsekwencjach trudno jednak już teraz wyrokować.

Nowe przepisy weszły w życie dopiero w miniony piątek. W świetle zmian nie ma już formalnych przeszkód, by zaczynać obowiązki w różnych godzinach w poszczególne dni tygodnia. To może być korzystne dla niektórych pracow-

ników, np. tych, którzy wychowują małe dzieci, oraz dla firm, które w szczycie zamówień będą mogły zwiększyć liczbę godzin pracy załogi, a po zakończeniu sezonu oddać im nadpracowany czas bez płacenia za nadgodziny. Okres rozliczeniowy czasu pracy może sięgać nawet 12 miesięcy. Oczywiście, jeśli w zakładzie działają związki zawodowe, wdrożenie zmian pracodawca zobowiązany jest z nimi wynegocjować.

Nowych przepisów nie akceptują związki zawodowe. W czerwcu ich przedstawiciele wyszli z obrad Komisji Trójstronnej. Powód? Wpro-

wadzone zmiany, jak twierdzą związkowcy, godzą w interes zatrudnionych. Mają otwierać furtkę np. do eksploataowania pracownika przez 12 godzin na dobę w majestacie prawa.

Z pewnością nowelizacja korzystna będzie dla firm, których produkcja jest wybitnie sezonowa, na przykład zakładów produkujących sprzęty AGD i RTV, przedsiębiorstw motoryzacyjnych, ale i firm usługowych. Taka sezonowość produkcji dotyczyła i dotyczy też japońskich fabryk w Ostaszewie. A co zmiany oznaczają dla pracowników?

- Pracodawcy najczęściej będą stosowali przepisy pozwalające na stosowanie ruchomego czasu pracy i odpracowywanie prywatnych wyjść pracowników. Wbrew pozorom nie są oni masowo zainteresowani wprowadzaniem 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych – mówił niedawno **Ślawomir Paruch**, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy** na łamach „Dziennika Gazeta Prawna”. Według niego, pracodawcy wolą prostsze systemy, które nie rodzą problemów w codziennym stosowaniu.