

# Związkowcy bez poparcia

**CZAS PRACY** Nowelizacja kodeksu pracy, pozbawiając rekompensaty za nadgodziny, ma uchronić etaty.

**KATARZYNA WÓJCIK**

Prezydent nie uległ presji związków zawodowych i podpisał nowelizację kodeksu pracy. Już niedługo pracodawcy zyskają swobodę w organizacji czasu pracy. Ma obniżyć jej koszty, a co za tym idzie - bezrobocie.

## Oszczędności dla firm

Nowelizacja przewiduje możliwość wydłużenia, za zgodą załogi, okresów planowania czasu pracy do 12 miesięcy. Kiedy firma dostanie więcej zamówień, będzie pracować dłużej, np. przez sześć dni w tygodniu czy 13 godzin na dobę, bez potrzeby płacenia za nadgodziny. W czasie spowolnienia pracodawca odda zatrudnionym w zamian wolne.

Z szacunków Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) wynika, że zmiany przyniosą firmom nawet 8 mld zł oszczędności rocznie. Zda-

niem krytyków reformy okresowy nadmiar obowiązków trudno będzie pogodzić z powinnościami rodzicielskimi. Pracownicy powinni także nauczyć się racjonalnie gospodarować domowym budżetem.

- Ważną konsekwencją wydłużenia okresu rozliczeniowego jest możliwość różnic w wynagrodzeniu za poszczególne miesiące. W okresach krótszej pracy może być niższe niż w miesiącach, w których będzie ona dłuższa - podkreśla Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Związkowcy podkreślają ponadto, że unijna dyrektywa w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy przewiduje liczne ograniczenia przy wydłużaniu okresów rozliczeniowych do sześciu miesięcy. Dopuszcza je tylko dla wybranych grup zawodowych, z wyłączeniem pracowników chronionych, np. rodziców czy zatrudnionych w szczególnych warunkach.

Tymczasem ich zdaniem rząd, czytając wybiórczo europejskie przepisy, uznał, że nie

ma praktycznie żadnych ograniczeń w wydłużaniu okresów rozliczeniowych.

- Uzasadnione przyczyny obiektywne, warunkujące wydłużenie okresu rozliczeniowego, to zbyt ogólne pojęcie. Skoro przepis pełni rolę wyjątku od zasady okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego czterech miesięcy, wyrażonej w art. 129 § 1 kodeksu pracy, to należałoby wyliczyć przyczyny uzasadniające takie wydłużenie - podkreśla Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Kolejny zarzut dotyczy tego, że tam, gdzie nie ma związków, o wprowadzeniu wydłużonych okresów zadecydują zwykli pracownicy, podatni na naciski pracodawcy. Tak będzie w 90 proc. firm.

## Rozstrzygnięciem Trybunał

Dlatego związkowcy nie są zadowoleni ze zmian i zapowiadają, że zaskarżą je do Trybunału Konstytucyjnego.

- Uderza ona w konstytucyjną zasadę sprawiedliwości

OPINIA

**Jeremi Mordasewicz**

ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan



DLA „RZ”

JERZY DUDK

Konsekwencją nowelizacji kodeksu pracy będzie bardziej harmonijna i mniej kosztowna organizacja produkcji. Obecny, czteromiesięczny okres rozliczeniowy jest często zbyt krótki na to, żeby można było dostosowywać czas pracy do liczby zamówień.

W każdym przemyśle są bowiem okresy wzmożonej pracy i przestoju. Kiedy brakuje zamówień, pracodawcy muszą wypłacać przestoju. Gdy natomiast jest ich dużo, pracownicy otrzymują wynagrodzenie podstawowe i nawet dwa razy tyle pieniędzy za nadgodziny.

Dlatego pracodawcy chętnie zawierają umowy czasowe, a w razie przestoju zwalniają pracowników. Po wejściu w życie nowelizacji kodeksu pracy zatrudnienie stanie się bardziej stabilne. Można się spodziewać także mniejszej liczby wypadków. Wysoka fluktuacja kadr źle bowiem wpływa na bezpieczeństwo w pracy.

społecznej. Może też pozostawać w sprzeczności z artykułem mówiącym, iż każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy - argumentuje Piotr Szumlewicz, ekspert i doradca OPZZ.

Sprawiedliwości będą też szukać w instytucjach europejskich.

Drugą istotną nowością przewidzianą w ustawie jest uregulowanie tzw. ruchomego czasu pracy. Umożliwia wprowadzenie różnych godzin

przystępowania do swoich obowiązków albo przedziału czasu, w którym pracownik ma rozpocząć ich wykonywanie. Ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej nie będzie stanowiło godzin nadliczbowych.

Nowelizacja ma zacząć obowiązywać po 14 dniach od dnia publikacji w Dzienniku Ustaw. ■

etap legislacyjny | czeka na publikację