

Możesz nie zobaczyć pieniędzy za nadgodziny

12 lutego 2018

Partia Razem na „Facebooku” ostrzega przed planowanymi zmianami w Kodeksie pracy. Okazuje się, że wynagrodzenie za nadgodziny może nie trafić od razu do kieszeni pracownika, ale na firmowe konto powiernicze. A to z kolei może skłonić przedsiębiorców do szukania sposobów na to, aby pracownik nie ich zobaczył na oczy.

„Zmiany w „Kodeksie pracy” to atak na prawa pracownicze. Komisja chce wprowadzić konta wynagrodzeń. Trafi na nie wynagrodzenie za nadgodziny. Firma wypłaci je „w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności”. Czyli wtedy, kiedy szef będzie miał kaprys. To znaczy, że może nigdy nie zobaczysz pieniędzy za te 20 czy 40 nadgodzin, które robisz w miesiącu. Jakby tego było mało, odebrane pracownikom pieniądze, będą mogły zostać zainwestowane. Nasze pensje będą darmowym kredytem dla firm” – alarmuje Razem.

Konta wynagrodzeń to rozwiązanie skopiowane z Niemiec, tylko że tam nie ma średniotygodniowej normy czasu pracy.

W rozmowie z Dziennikiem.pl Monika Gładoch, wiceprzewodnicząca Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, mówi: „Pracodawca oddawałby to wynagrodzenie w sytuacjach określonych w k.p. – w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności organizacyjnych, załamania popytu lub negatywnych skutków sezonowości zapotrzebowania na pracę. Wtedy za zgodą związków zawodowych pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy lub zwolnić pracownika z obowiązku jej świadczenia i zacząć mu wypłacać wynagrodzenie z jego konta. Środki te będzie mógł też przekazywać w przypadkach ustania stosunku pracy, zgody na skorzystanie z urlopu bezpłatnego albo na obniżenie wymiaru etatu. W innych sytuacjach pieniądze zostaną wypłacone, jeśli

dopuszcza to obowiązujący w firmie układ zbiorowy pracy”.

Co więcej, wiceprzewodnicząca przyznała, że „pracodawcy mogą mieć problemy z interpretacją przepisów” – czyli de facto ustawodawca liczy się z tym, że będą oni szukać furtek. Prócz tego stwierdziła, iż „zdaje sobie sprawę, że w zaproponowanym brzmieniu przepisy o kontach nie będą budzić entuzjazmu pracowników. Bo rzeczywiście dla nich oznaczają one przetrzymywanie u pracodawcy zarobionych już pieniędzy”.

Maksymalnie na koncie będzie można zachować równowartość 168 nadgodzin. Co jeszcze? Zmieni się sama definicja nadgodzin. Będą nimi wyłącznie te przepracowane na wyłączone życzenie szefa. Jeśli pracownik zostanie po godzinach z własnej inicjatywy, to wynagrodzenie za ten czas stanie się sprawą dyskusyjną. Prócz tego oczywiście firma będzie mogła obracać pieniędzmi zgromadzonymi na kontach wynagrodzeń. Projektowane zmiany brzmią jak serdeczne zaproszenie do naruszania praw pracowniczych.

Autorstwo: WK

Źródło: Strajk.eu