

Rząd wyzysku

4 grudnia 2012

Propozycje wprowadzenia do kodeksu pracy nowych definicji czasu pracy są nie do przyjęcia dla związków zawodowych. W ocenie ekspertów NSZZ „Solidarność” na planowanych zmianach stracą pracownicy.

W Komisji Trójstronnej trwają dyskusje dotyczące zmian niektórych przepisów w sprawie czasu pracy, zaproponowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Na wczorajszym spotkaniu zespołu ds. prawa pracy swoje stanowiska w tej sprawie przedstawiały organizacje pracodawców i związki zawodowe. „Strona związkowa, jest zgodna że zmiany są niekorzystne dla pracowników. Po dzisiejszym spotkaniu czekamy na rządowy projekt zmian w kodeksie pracy” – mówi Janusz Łaznowski, członek zespołu TK ds. prawa pracy.

Ministerstwo Pracy przygotowało projekt nowelizacji przepisów działu szóstego Kodeksu pracy. Chodzi o możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, wprowadzenie tzw. ruchomego czasu pracy, nową definicję pracy w godzinach nadliczbowych, nowe zasady ustalania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie ekspertów NSZZ „Solidarność” na planowanych zmianach stracą pracownicy. W przypadku 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego brakuje określenia w jakich warunkach mogą być one stosowane. „Dłuższe okresy rozliczeniowe mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czyli nie wiadomo jakimi” – mówi dr hab. Marcin Zieleniecki z Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Nie określono również kategorii pracowników, które nie mogą być objęte 12-miesięcznym okresem rozliczeniowym, np. kobiety w ciąży czy rodzice dzieci do lat 4.

Jako nadmiernie liberalną, związkowcy oceniają propozycję wprowadzenia przerywanego czasu pracy. „Z uwagi na uciążliwość tego systemu dla pracownika, należy pozostawić w Kodeksie pracy warunek uzależniający jego wprowadzenie od tego, czy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją oraz warunkiem, aby praca w tym systemie czasu pracy odbywała się według z góry ustalonego harmonogramu” – tłumaczy Zieleniecki. Jego zdaniem z tych samych względów należy również utrzymać wyłączenia niektórych kategorii pracowników z zakresu zastosowania przerywanego czasu pracy.

Nie do przyjęcia są natomiast propozycje nowych definicji pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem dr. Zielenieckiego ich konsekwencją będzie w ogóle ograniczenie przypadków występowania nadgodzin. Jedynym ograniczeniem dopuszczalności zatrudniania pracownika przez więcej niż wynosi jego dobowy wymiar czasu pracy będzie konieczność zachowania okresu odpoczynku wynoszącego co najmniej 11 godzin na dobę. Co więcej pracownik nie otrzyma żadnej rekompensaty za nadgodziny, jeżeli wymiar czasu pracy w wydłużonym okresie rozliczeniowym czasu pracy zostanie zrównoważony do normy średniotygodniowej wynoszącej 40 godzin.

Źródło: [Nowy Obywatel](#)