

Decyzja
Prezydium KK
nr 250/2014

ws. opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje poselski (PO) projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Wejście w życie proponowanej zmiany skutkować będzie naruszeniem zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Wprowadzenie przesłanki dopuszczającej „wykupienie” dnia wolnego na wniosek pracownika może w praktyce prowadzić do wymuszania przez pracodawców składania takich wniosków. Zasadniejsze wydaje się wskazanie na przesłankę braku możliwości zrekompensowania pracy w tzw. „wolną sobotę” jako uzasadniająca wypłatę wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

W kwestii brzmienia proponowanego § 2 art. 151³ Kodeksu pracy należy zauważyć, że sformułowanie „dzień wolny od pracy” pojawia się w dwojakim znaczeniu – raz jako dzień wolny jako rekompensata, a drugi raz jako tzw. „wolna sobota”. Należy uznać to za błąd legislacyjny i w drugim wypadku posługiwać się zwrotem „dzień wolny od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy” w celu uniknięcia problemów dotyczących wykładni.

Na oddzielne uwagi zasługuje także uzasadnienie projektu. Po pierwsze, można z niego wywnioskować, że NSZZ „Solidarność” opowiada się za uelastycznieniem rozwiązań w zakresie czasu pracy. Jakkolwiek Związek dostrzega liczne problemy praktyczne w brzmieniu i stosowaniu obecnych przepisów z tego zakresu, należy przypomnieć, że stanowisko NSZZ „Solidarność” w kwestii dopuszczalności wprowadzenia dodatków za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy zostało wyrażone w Decyzji Prezydium KK nr 24/2013, która znajduje się w materiałach do druku sejmowego 1116. Już wówczas wyraźnie zostało wskazane, że takie rozwiązanie jest nie do przyjęcia i budzi poważne zastrzeżenia poprzez ograniczenie prawa pracowników do wypoczynku.

Po drugie wnioskodawcy wskazując potencjalne korzyści proponowanych rozwiązań dla pracowników popełniają błędy. Otóż, wskazuje się, że w obecnym stanie prawnym podstawą wyliczenia dodatku zgodnie z art. 151¹ § 3 jest 60% wynagrodzenia. Tymczasem

podstawą tego dodatku jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a dopiero w razie braku takiego składnika (co oznacza sytuację, w której pracownik wynagradzany jest wyłącznie metodą wynikową, co w praktyce jest sytuacją rzadko spotykaną) - 60% wynagrodzenia. Podany zaś w uzasadnieniu przykład odwołuje się właśnie do stawki miesięcznej, ewentualnie przeliczanej na stawkę godzinową. Ponadto art. 151¹ § 3 reguluje kwestię podstawy obliczania dodatku, o którym mowa w § 1 tego przepisu, niezależnie czy stawka tego dodatku wnosi 100% czy też 50%. Tym samym proponowane przyznanie pracownikom dodatku za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 nie zmieni zasad obliczania podstawy tego dodatku. Na marginesie warto zauważyć, że również obecnie w przypadku braku udzielenia pracownikowi dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w typowej sytuacji pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za taką pracę wraz z dodatkiem w wysokości 100% podstawy wymiaru dodatku (praca taka staje się bowiem wówczas pracą w godzinach nadliczbowych, w większości przypadków z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym). Przy czym takie działanie pracodawcy, poza skutkami finansowymi, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy).

Bielsko-Biała, 6 października 2014 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zpadorek