

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 64/18

ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (PSL)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje kierunek zmian przedstawionych w projekcie *ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy*.

NSZZ „Solidarność” od wielu lat zwraca uwagę na fakt, że średni czas pracy w Polsce jest jedynym z najwyższych nie tylko w Europie, ale także na świecie. Przedstawiony projekt stanowi przy tym kolejny krok w kierunku wsparcia życia rodzinnego, co również mieści się w profilu działań podejmowanych przez NSZZ „Solidarność”, czego przykładem może być zakaz handlu w niedziele.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na następujące kwestie. Po pierwsze, rozwiązaniem bardziej uzasadnionym byłoby przyjęcie, że obniżenie wymiaru czasu pracy następuje na wniosek pracownika, który powinien być wiążący dla pracodawcy pod warunkiem złożenia go z odpowiednim (np. 21 dniowym) uprzedzeniem.

Wynika to z faktu, że w przypadku niektórych grup pracowników, np. pracujących w zorganizowanych zespołach skrócenie czasu pracy o 1 godzinę może faktycznie pogorszyć ich sytuację w zakresie wykonywanej pracy. Może się bowiem okazać, że obiektywnie rzecz biorąc, pracodawca nie będzie w stanie zapewnić dalszego funkcjonowania pracownika w danym zespole (np. w zespołach ratowniczych, które muszą stale składać się z określonej liczby osób), co może przełożyć się na niekorzystne działania podjęte w stosunku do tego pracownika. Nie można również pominąć sytuacji samotnych rodziców oraz rodzin, w których jeden z rodziców nie jest zatrudniony w ramach stosunku pracy. Osoby takie w świetle proponowanej regulacji miałyby odgórnie narzucane projektowane rozwiązanie, nawet wówczas, gdy sami nie byłiby tym zainteresowani. W konsekwencji powstaje ryzyko, że część pracowników będzie faktycznie pozbawiona możliwości neutralnego dla siebie skorzystania z proponowanego rozwiązania, a tym samym projektodawcy powinni przewidzieć rozwiązanie dostosowane także do takich sytuacji.

Po drugie, należy wyraźnie zaznaczyć sposób obliczania wynagrodzenia pracownika, którego czas pracy uległby skróceniu, w ten sposób, że obliczane byłoby ono jak wynagrodzenie za czas urlopu.

Po trzecie, Kodeks pracy posługuje się instytucją wymiaru czasu pracy w wielu miejscach, w tym w art. 186<sup>7</sup> wskazuje się na obniżenie wymiaru czasu pracy. W konsekwencji w treści art. 178 § 3 pkt 3 Kodeksu pracy także powinna zostać wskazana instytucja obniżenia wymiaru czasu pracy, a nie skróconego czasu pracy.

Gdańsk, 23 maja 2018 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

Z-ca PRZEWODNICZĄCEGO  
KK NSZZ „Solidarność”

  
Bogdan Kubiak