



Wałbrzych, 22.08. 2013 r.

Izabela Katarzyna Mrzygłocka
Poseł na Sejm RP

Nowelizacja Kodeksu pracy –wchodzi w życie zmiany w czasie pracy

Nowelizacja dotyczy przede wszystkim działu szóstego Kodeksu pracy oraz obejmuje zmiany przepisów w zakresie okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz ruchomego czasu pracy. Uchwalona ustawa wprowadza wydłużenie okresu rozliczeniowego z 4 do 12 miesięcy, przy zagwarantowaniu wszystkich dotychczas obowiązujących norm ochrony. Takie rozwiązanie szczególnie docenią pracodawcy, których usługi i produkcja uzależnione są od sezonowości. Ruchomy czas pracy daje natomiast możliwość organizacji własnego czasu pracy przez pracownika i dostosowanie go do innych obowiązków.

Zmiany mają na celu dobro zarówno pracodawców i pracowników. Przedmiotowa nowelizacja ma im stworzyć warunki do prowadzenia dialogu oraz wprowadzić rozwiązania, które pozwolą uniknąć sporów między stronami stosunku pracy. Nowe rozwiązania pozwolą również uniknąć masowych zwolnień. 12-miesięczne okresy rozliczeniowe są stosowane m.in. w Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Czechach, gdzie ułatwiają funkcjonowanie firm w okresie spadku zamówień. Pracownik będzie miał prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli np. w danym miesiącu nie miałby prawa do wynagrodzenia ze względu na rozkład czasu przyjęty w okresie rozliczeniowym. Co najważniejsze - żadne zmiany nie wejdą w życie bez zgody przedstawicieli pracowników, czyli związków zawodowych." – mówi o zmianach w Kodeksie pracy posłanka Izabela Katarzyna Mrzygłocka.

Konieczność przedłużenia okresu rozliczeniowego musi być uzasadniona przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Należy podkreślić, że nowe zasady mogą zostać wprowadzone w firmie w układzie zbiorowym lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników. Wprowadzenie tych rozwiązań musi być również zgłoszone Państwowej Inspekcji Pracy. To rozwiązanie umożliwi pracodawcom swobodniejszą organizację pracy oraz dostosowywanie zatrudnienia do wymagań rynkowych. Przepisy jednak jednoznacznie wskazują, że pracę w nadgodzinach nie można zlecać standardowo. Jest ona czymś sporadycznym, a w przypadku jej nadużywania wkroczy Inspekcja Pracy.

Wprowadzenie ruchomego czasu pracy jest drugim istotnym rozwiązaniem. Na próżno szukać w obecnym stanie prawnym przepisów, które dopuszczałyby taką organizację czasu pracy jak ruchomy czas pracy. Projektowane zmiany pozwolą natomiast pracownikowi w porozumieniu z pracodawcą decydować o godzinie rozpoczęcia pracy. Takie rozwiązanie z pewnością ułatwi pogodzenie pracy z inną aktywnością (m.in. obowiązkami rodzicielskimi lub własną edukacją). Ruchomy czas pracy nie może jednak naruszać prawa pracownika do 11 godzin odpoczynku w każdej dobie, bez przerwy i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu.

Istotą projektów jest elastyczność, kluczowe pojęcie w czasach rosnącego bezrobocia. Racjonalne gospodarowanie czasem pracy wydaje się być efektywnym rozwiązaniem w walce z obecną sytuacją ekonomiczną. Potwierdzają to m.in. oceny reform z zakresu prawa pracy w większości krajów europejskich. Z ich analizy wynika, że najbardziej skutecznym instrumentem ochrony miejsc pracy i impulsem do tworzenia nowych jest zwiększenie elastyczności stosunku pracy.