

Wbrew niektórym wypowiedziom polityków i przedstawicieli związków zawodowych wniesiony 27 sierpnia br. poselski projekt zmian w kodeksie pracy nie wprowadzi 6-dniowego tygodnia pracy, lecz umożliwi pracownikowi zdecydowanie, czy w zamian za pracę w sobotę ma otrzymać dzień wolny, czy też dodatkowe wynagrodzenie. Pracodawca natomiast będzie mógł odgórnie wybrać wypłacenie dodatkowych pieniędzy tylko w sytuacjach, gdy oddanie dnia wolnego nie będzie możliwe. Jednak aby uniknąć ryzyka nadużyć, warto doprecyzować, jakie mają to być sytuacje.

• Opis przypadku

Do tej pory pracownik, który wykonał dodatkową pracę „w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy”¹ (najczęściej jest to sobota), mógł otrzymać w zamian wyłącznie dzień wolny. Jak wynika z wniesionego w dniu 27 sierpnia br. przez Klub Parlamentarny Platformy Obywatelskiej projektu nowelizacji kodeksu pracy, do przepisów zostanie dodana następująca możliwość: **„Na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia (...) za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy”** (druk nr 2777). Oznacza to, że pracownik będzie miał możliwość wyboru, czy skorzystać z dodatkowego dnia wolnego, czy też z wynagrodzenia za przepracowaną wolną sobotę. Jednocześnie firma nie będzie mogła narzucić pracownikowi wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zamiast oddania dnia wolnego, chyba że nie będzie możliwości udzielenia takiego dnia. Jak zapewnia wnioskodawca projektu, mowa tu o takiej niemożności oddania dnia wolnego za pracę w sobotę, która jest spowodowana wyłącznie czynnikami niezależnymi od pracodawcy, jak „układ kalendarza, nieobecność pracownika spowodowana chorobą, kończący się okres rozliczeniowy”². Pierwsze czytanie projektu w Sejmie odbędzie się na posiedzeniu w dniach 21-23 października br.

• Ocena eksperta FOR

Wbrew faktom, poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy wzbudził obawy niektórych działaczy związkowych i polityków, błędnie twierdzących, że zmiany mają wprowadzić 6-dniowy tydzień pracy. „Zmiany w kodeksie pracy pozwolą na zatrudnianie pracowników w soboty za dodatkową zapłatą, w związku z czym nie trzeba będzie oddawać im dodatkowego dnia wolnego w tygodniu. (...) A to przecież wprowadzanie tylnymi drzwiami 6-dniowego tygodnia pracy, choć od roku 1989 wydawało się, że 5-dniowy tydzień pracy to norma cywilizacyjna” – komentował Zbigniew Kuźmiuk, poseł Prawa i Sprawiedliwości³. „Pracodawcy w sposób legalny chcą korzystać z pracy swoich podwładnych w dniu szóstym. Jeżeli ustawodawca przyjmie to prawo, to będzie to powodowało poważne perturbacje dla zdrowia i życia osobistego pracownika” – stwierdził Paweł Śmigielski z OPZZ⁴.

Projekt ustawy ma jednak na celu wprowadzenie zupełnie innego rozwiązania niż 6-dniowy tydzień pracy. Pracodawca rzeczywiście będzie mógł zdecydować o wypłacie dodatkowego wynagrodzenia za przepracowaną sobotę zamiast przyznania dnia wolnego, ale tylko wtedy, gdy obiektywnie nie będzie możliwości zwrócenia wolnego dnia. Pracownik ma za to zyskać możliwość dokonania wyboru, czy w zamian za pracę w sobotę chce otrzymać dzień wolny, czy dodatkowe wynagrodzenie. Takie rozwiązanie będzie miało duże zalety.

Po pierwsze, dużej liczbie pracowników, którym zdarza się pracować w sobotę, bardziej niż na dniu wolnym może zależeć na dodatkowym wynagrodzeniu, aby np. zwiększyć domowy budżet. Jak argumentuje Trybunał

Konstytucyjny, „obecnie w praktyce pracodawcy podlegający kodeksowi pracy najczęściej rekompensują pracę w godzinach nadliczbowych czasem wolnym, mimo że większość pracowników preferuje dodatkowe wynagrodzenie”⁵. Umożliwienie dodatkowego wynagradzania pracy w sobotę będzie więc stanowić ochronę interesów pracownika. W świetle danych statystycznych wybór dodatkowego wynagrodzenia zamiast dnia wolnego może być dla pracownika pewniejszym wyborem: z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w 2013 r. 38,4 proc. kontrolowanych pracodawców nie oddawało wolnego dnia za pracę w sobotę, ale już trzykrotnie mniej firm (11,8 proc.) uchylało się od rekompensowania pracy w niedzielę i święta, która z urzędu jest rekompensowana dodatkiem do wynagrodzenia (a dniem wolnym tylko w przypadku wniosku pracownika)⁶. Dla wielu pracowników wybór premii zamiast dnia wolnego wiązałby się też z krótszym okresem oczekiwania na rekompensatę: z oddaniem dnia wolnego pracodawca może zwlekać do końca okresu rozliczeniowego (trwającego standardowo 4 miesiące⁷), natomiast większe jest prawdopodobieństwo, że dodatkowe wynagrodzenie w zamian za pracę w sobotę byłoby wypłacone wcześniej, np. zostałoby dołączone do wynagrodzenia za miesiąc, w którym wykonywana była praca w sobotę.

Po drugie, **zmiana sprawi, że osoby pracujące w sobotę zyskają podobną swobodę wyboru rekompensaty jak osoby, które wykonują pracę w niedzielę**: obecnie pracownik, który nadprogramowo pracuje w niedzielę, ma prawo do 100-proc. dodatku do wynagrodzenia, chyba że złoży wniosek o zastąpienie tego dodatku dniem wolnym (art. 151¹ § 1 i art. 151² Kodeksu pracy). Zatem zatrudnieni, którzy pracują w sobotę, są teraz pod tym względem niesłusznie dyskryminowani w porównaniu z pracującymi w niedzielę. Rekompensata w postaci dodatkowego wynagrodzenia zarówno za pracę w sobotę, jak i w niedzielę, jest stosowana w innych krajach UE, np. w Belgii⁸ albo w Czechach⁹.

Możliwość udzielenia dodatkowego wynagrodzenia zamiast dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę będzie też ułatwieniem dla pracodawcy. Projekt nowelizacji kodeksu pracy zakłada, że firma będzie mogła postąpić w ten sposób „w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy”¹⁰. Zmiana taka zapobiegnie absurdalnym sytuacjom, kiedy z przyczyn obiektywnych, jak np. koniec okresu rozliczeniowego, pracodawca nie może udzielić pracownikowi dodatkowego dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę i jednocześnie złamałoby prawo, wypłacając zatrudnionemu rekompensatę finansową. **Jednocześnie przyjęcie proponowanej zmiany wbrew obawom nie wprowadzi 6-dniowego tygodnia pracy, ponieważ pracodawca nie będzie mógł narzucić pracownikowi rozwiązania w postaci obowiązku pracy w sobotę za dodatkowym wynagrodzeniem.** Wolno mu będzie jedynie wypłacić dodatkowe wynagrodzenie zamiast udzielania dnia wolnego wtedy, kiedy nie będzie możliwości postąpienia inaczej. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że proponowane przez posłów niejasne sformułowanie „brak możliwości” może pozwalać na nadinterpretację tych przepisów. Aby zapobiec potencjalnym nadużyciom, zasadne byłoby wprowadzenie enumeracji sytuacji, w których pracodawca ma faktyczny brak możliwości zwrócenia dnia wolnego. Byłyby to sytuacje wymienione przez wnioskodawcę w uzasadnieniu do projektu: „układ kalendarza, nieobecność pracownika spowodowana chorobą, kończący się okres rozliczeniowy”¹¹.

Podsumowując, można stwierdzić, że korzyści z uelastyczniania prawa pracy odniosą w tym przypadku zarówno pracownicy, jak i pracodawcy – ci pierwsi zyskają prawo wyboru sposobu rekompensaty za sobotnią pracę, a ci drudzy nareszcie będą mogli legalnie zaoferować pracownikom dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli niemożliwe będzie zwrócenie dnia wolnego za pracę w sobotę.

/Recenzent: Marek Tatała

Bibliografia: 1. Art. 151³ Kodeksu pracy; 2. Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, druk sejmowy nr 2777, 27.08.2014 r.; 3. Kuźmiuk Z., *Platforma chce wprowadzić 6-dniowy tydzień pracy?*, <http://www.pis.org.pl/article.php?id=23400>, 14.10.2014 r. (dostęp 21.10.2014 r.); 4. <http://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/1259370,6dniowy-tydzien-pracy-Zamieszanie-wokol-pomyslu-PO> (dostęp 21.10.2014 r.); 5. *Komunikat prasowy: Prawo pracownika samorządowego do dodatku za godziny nadliczbowe*, <http://trybunal.gov.pl/rozprawy/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/6618-prawo-pracownika-samorzadowego-do-dodatku-za-godziny-nadliczbowe/s/p-2612/>, 21.01.2014 r. (dostęp 17.10.2014 r.); 6. *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*, Warszawa 2014, s. 73; 7. Art. 129 § 1 Kodeksu pracy; 8. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448> (dostęp 17.10.2014 r.); 9. Section 118, Labour Code of the Czech Republic, http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf (dostęp 17.10.2014 r.); 10. Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, druk sejmowy nr 2777, 27.08.2014 r.; 11. Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, druk sejmowy nr 2777, 27.08.2014 r.

Kontakt do eksperta

Anna Patrycja Czepiel

e-mail: anna.czepiel@for.org.pl

Forum Obywatelskiego Rozwoju

Al. J. Ch. Szucha 2/4 lok. 20, 00-582 Warszawa

tel. +48 22 628 85 11, +48 691 232 994

e-mail: info@for.org.pl

www.for.org.pl

Dołącz do nas: [facebook.com/FundacjaFOR](https://www.facebook.com/FundacjaFOR)