

ILE STRACIMY NA DŁUŻSZYCH OKRESACH ROZLICZENIOWYCH?

Od kilku lat słuchamy wciąż o kryzysie i o tym, jak źle się dzieje przedsiębiorcom w naszym kraju. Skargi płynące ze strony pracodawcy brzmią w ten sposób: **Pracownicy żądają za dużo! Pracodawcy ledwie żyją! Płacimy zbyt wysokie podatki! Biznes będzie płacił za darmową opiekę społeczną i medyczną! Jedynym rozwiązaniem są cięcia płac, dopłaty dla biznesu oraz elastyczny czas pracy!**



Hasła te niewiele mają wspólnego z rzeczywistością ponieważ od 1989 r. politycy w sojuszu z pracodawcami zabierają nam systematycznie kolejne prawa. Ich ostatnia ofensywa zaczęła się w 2008 r. od tzw. „pakietu antykryzysowego”. Potem zarządzili wydłużenie wieku emerytalnego. Teraz z kolei tak zmienili przepisy o czasie pracy, że od 23 sierpnia szefowie mogą bez większych przeszkód wydłużać okresy rozliczeniowe do 12 miesięcy. Jeśli jeszcze ktoś łudzi się, że pracownicy mają jakieś wspólne cele z biznesem i politykami, to może w końcu otrzeźwieje, gdy dowie się, na ile może zostać okradziony po ostatniej zmianie przepisów.

Jakie wprowadzono zmiany i jak chcą nas oszukać?

Przed zmianą przepisów jeśli ktoś był zatrudniony na umowie o pracę i pracował w normalnym rozkładzie czasu pracy (8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu), to za nadgodziny „dobowe” (dodatkową pracę od poniedziałku do piątku) albo otrzymywał na koniec miesiąca odpowiednie dodatkowe wynagrodzenie, albo proporcjonalny czas wolny, którego udzielano nie później niż w przeciągu 4 miesięcy (czyli w tzw. okresie rozliczeniowym). Za pracę w dni wolne (czyli za nadgodziny „tygodniowe”) dodatkowe wynagrodzenie lub czas wolny były wypłacane/udzielane do końca okresu rozliczeniowego.



Maksymalna długość okresu rozliczeniowego wynosiła właśnie 4 miesiące, a wyjątki od tej reguły były ściśle określone i pracodawca mógł przedłużyć okres rozliczeniowy tylko w szczególnych sytuacjach. Dzięki tym zasadom często zdarzało się, że pracodawca musiał wypłacać pracownikom dodatkowe wynagrodzenie, a możliwości przedłużania czasu pracy były ograniczone. Jeżeli pracodawca wołał płacić za nadgodziny, to za

pracę dodatkową w dzień roboczy pracownikowi przysługiwało 150% stawki godzinowej, a za pracę w dzień wolny, święto lub noc – 200% tej stawki.

Dzięki zmianom w prawie, polegającym na możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, pracodawca będzie mógł nawet cały rok zwlekać z zapłatą wynagrodzenia za nadgodziny „tygodniowe” i dużo łatwiej będzie mu tak organizować czas pracy, żeby zamiast pieniędzy pracownik otrzymał wolne – ale wtedy pensja będzie dużo niższa w tych miesiącach, w których otrzymasz „rekompensatę” za nadgodziny.

Wydłużenie okresu rozliczeniowego umożliwia pracodawcom zmuszanie nas do pracy np. we wszystkie wolne soboty nawet przez 9 miesięcy albo do pracy przez 13 godzin dziennie w dni robocze przez pół roku – w obu przypadkach za to samo wynagrodzenie co dotychczas!

Za tę pracę pracownik otrzyma w pierwszym przypadku dwa wolne miesiące, a w drugim cztery wolne miesiące (2 ostatnie miesiące będzie pracował normalnie – 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu), ale **za te „wolne miesiące” nie otrzyma normalnej wypłaty tylko wynagrodzenie minimalne**, czyli ok. 1240 zł „na rękę” (1680 zł brutto). Najbardziej odczuwają to pracownicy handlu, gastronomii, budownictwa i innych usług sezonowych, Zmuszając nas do pracy przez wiele miesięcy bez prawa do wolnej soboty czy niedzieli, pracodawcy robią skok na naszą kasę i to kosztem naszego zdrowia.

Przykład:

W 2014 r. roczny limit godzin pracy, czyli suma godzin z poszczególnych miesięcy, wyniesie dokładnie 2000 godzin. To przykład tego, jak w majestacie prawa może wyglądać rozkład Twojego czasu pracy w poszczególnych miesiącach w 2014 roku, jeśli będziesz pracował w prawie wszystkie soboty w okresie od marca do grudnia. Poniższe zestawienie godzin pracy w poszczególnych miesiącach przewiduje dwie wolne soboty oraz wolne święta narodowe.

Taki rozkład pracy uderzy nie tylko w kieszenie, ale i w zdrowie, bo z przemęczenia będzie dochodziło do większej ilości wypadków przy pracy, a wzbogaci się pracodawca.

Na ile nas oszukano?

Wprowadzone zmiany będą w różnym stopniu uderzać każdego pracownika. Zależy to od miesięcznego wynagrodzenia i organizacji pracy nadliczbowej przez pracodawcę. Załóżmy jednak, że pracownikowi wg umowy należy się wynagrodzenie 3500 zł brutto, czyli ok.

2500 zł na rękę. Jeśli jednak będzie pracował wg powyższego zestawienia, to taką wypłatę otrzyma tylko w okresie od marca do grudnia. Natomiast w styczniu i lutym, otrzyma tylko 1680 zł brutto tj. 1240 zł na rękę.

	Miesięczne limity pracy bez nadgodzin	Jaki czas pracy może ustalić szef?
01/2014	168	0
02/2014	160	0
03/2014	168	200
04/2014	168	200
05/2014	160	200
06/2014	160	192
07/2014	184	216
08/2014	160	200
09/2014	176	200
10/2014	184	216
11/2014	144	176
12/2014	168	200
Suma godzin w roku	2000	2000

Źródło: Opracowanie własne OZZ IP



W ten sposób będziesz musiał przeżyć za 2520 złotych rocznie mniej. Natomiast pracodawca zaoszczędzi Twoim kosztem na pensji i składkach ok 4000 złotych w ciągu roku.

Obliczenia powyższe są tylko przykładowe i w zależności od tego czy miesiąc bez pracy będzie więcej czy mniej kwota ta może być wyższa lub niższa.

	Dotychczasowe wynagrodzenie netto	Wynagrodzenie netto po zmianach
01/2014	2500	1240
02/2014	2500	1240
03/2014	2500	2500
04/2014	2500	2500
05/2014	2500	2500
06/2014	2500	2500
07/2014	2500	2500
08/2014	2500	2500
09/2014	2500	2500
10/2014	2500	2500
11/2014	2500	2500
12/2014	2500	2500
Suma rocznego wynagrodzenia w złotych		24780
	30000	

Źródło: Opracowanie własne OZZ IP

Co zrobić, żeby nie dać się okraść?

W Twoim zakładzie pracy opisane zmiany mogą **nie wejść w życie tylko pod jednym warunkiem**: przedstawiciele pracowników lub związki zawodowe nie zgodzą się na zmiany w regulaminie pracy wprowadzające zmiany roczne okresy rozliczeniowe. Jeśli nie ma u Was związku, powinniście jak najszybciej go założyć i powstrzymać pracodawcę przed obniżeniem wam pensji. Możecie zwrócić się do OZZ Inicjatywa Pracownicza z prośbą o pomoc w założeniu związku w swoim zakładzie pracy.

Solidarność naszą bronią!

Nie dla rocznych okresów rozliczeniowych!

Żądamy 8-godzinnego dnia pracy!

**Ogólnopolski Związek Zawodowy
INICJATYWA PRACOWNICZA**

WWW.OZZIP.PL