

Warszawa, 21 kwietnia 2011r.

Szanowni Państwo

Organizacje związkowe działające w SPEC S.A. pragną odnieść się do treści artykułu Biura Polityki Kadrowej pt „*Wolne*” po nowemu w *Regulaminie Pracy*, zamieszczonego w ostatnim numerze SPEC- info. W naszej ocenie przedstawia on bardzo jednostronne spojrzenie na zmianę regulacji prawnych w zakresie możliwości odbioru dnia wolnego w zamian za święto przypadające w sobotę oraz zasad zwalniania pracowników od pracy w celu załatwienia ważnych spraw osobistych.

Autorka artykułu pisze; „*..straciliśmy szansę na odbiór świątecznej soboty w inny dzień. Teraz musimy dostosować nasz Regulamin Pracy do obowiązującego przepisu.*” Trudno się zgodzić z takim stanowiskiem, ponieważ zgodnie z obowiązującymi zasadami źródła prawa pracy wewnętrznego mogą zawierać zapisy nadające pracownikom większe przywileje. Ponieważ obecna redakcja § 36 Regulaminu Pracy jest korzystniejsza dla pracowników niż wersja zapisu proponowana przez pracodawcę, nie istnieje normatywny obowiązek zmiany tej regulacji.

W dalszej części artykułu czytamy; „*Nie będziemy mogli już odpracować czasu poświęconego na załatwienie osobistych spraw, ponieważ to może naruszyć naszą dobową normę czasu pracy.*”

Mając na uwadze orzecznictwo w tym zakresie oraz stanowisko Głównego Inspektora Pracy w sprawie powstania godzin nadliczbowych przy odpracowywaniu wyjść prywatnych organizacje związkowe zaproponowały, aby pracownik zachował prawo do pełnego wynagrodzenia, jeżeli odpracuje czas wyjścia prywatnego w tym samym dniu, w którym korzystał ze zwolnienia. Ma on w tej sytuacji możliwość wyboru czy rezygnuje z prawa do wynagrodzenia za czas wyjścia w sprawach prywatnych czy wnioskuje o odpracowanie tego czasu w dniu wyjścia. Takie rozwiązanie nie spowoduje przekroczenia dobowej normy czasu pracy a pracodawca nie będzie zobowiązany do ponoszenia podwójnych kosztów związanych ze zwolnieniem pracownika w celu załatwienia spraw prywatnych.

Organizacje związkowe przedstawiły Zarządowi SPEC S.A swoje stanowisko odnośnie proponowanych zmian w Regulaminie Pracy w dniu 19 kwietnia br.

**Uważamy, że artykuł Biura Polityki Kadrowej sformułowany został w sposób sugerujący, że zmiany w Kodeksie Pracy obligują nas do zmiany zapisów aktów prawa wewnętrznego. Autorka przedstawiając stanowisko uwzględniające tylko interes pracodawcy stworzyła mylne wrażenie, że inne rozwiązania nie istnieją. Stoimy na stanowisku, że w sprawach tak istotnych dla ogółu pracowników prezentowane interpretacje powinny być rzetelne i uwzględniać stanowisko partnerów społecznych.**

Organizacje związkowe