

# Czas pracy – nowy prz

**Prawo pracy** Pracodawca nie może sam zarządzić, że czas pracy będzie rozliczany w okresie dłuższym niż cztery miesiące. Bez zgody pracowników nie ma do tego prawa

Iwona Jackowska



i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-99-99

Pracodawcy mogą elastyczniej niż dotychczas organizować zadania w przedsiębiorstwie. Jak już pisaliśmy, od niedawna mają oni większą swobodę w ustalaniu okresów rozliczeniowych czasu pracy. Kodeks pracy pozwala wydłużać je z podstawowego przedziału 4 miesiący nawet do 12.

Rozwiązanie nie jest nowe, znamy je z ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, czyli tzw. ustawy antykryzysowej, która obowiązywała do końca 2011 r. Tym razem odpowiednie zmiany w kodeksie pracy wprowadzono na stałe. Zgodnie z jego nowelizacją, obowiązującą od 23 sierpnia 2013 r., wydłużony okres rozliczeniowy może być stosowany w każdym systemie czasu pracy, jednak nie z dowolnego powodu. Musi być uzasadniony przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Kodeks nie definiuje tych pojęć. To oznacza dość znaczną swobodę w ocenie, czy wydłużony okres rozliczeniowy rzeczywiście jest konieczny. Znaczący wpływ przewidują, że najczęściej do przedłużenia tego okresu będą służyły przyczyny obiektywne, czyli ekonomiczne, rynkowe, związane z sezonowością prowadzonej działalności lub sezonowym zapotrzebowaniem na dane produkty bądź usługi.

– Do przyczyn ekonomicznych można zaliczyć np. okresowo zwiększone zamówienia lub zawarcie kontraktu wymagającego zwiększonego nakładu pracy przy poszczególnych etapach jego realizacji – wyjaśnia Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik kancelarii Wardyński i Wspólnicy odpowiedzialny za zespół prawa pracy.

## Elastycznie, czyli jak

Przedłużenie okresu rozliczeniowego może oznaczać dla części pracowników, że w niektóre dni przyjdzie im pracować dłużej niż zwykle, w inne krócej.

– Znaczne wydłużenie okresu rozliczeniowego pozwala pracodawcy na elastyczniejsze organizowanie pracy zatrudnionych w przypadku istotnych wahań zapotrzebowania na pracę. Ta większa elastyczność przekłada się jednocześnie na większe wymagania co do dyspozycyjności pracownika. Może on być zmuszony do okresowego świadczenia pracy w wymiarze znacznie odbiegającym od przeciętnego – przyznaje Marcin Cetnarowicz, radca prawny, associate w kancelarii SSW Spaczyński, Szczepaniak i Wspólnicy.

Takich sytuacji można się spodziewać np. w budownictwie. Zależnie od systemu czasu pracy pracownicy mogą mieć w ciągu dnia większą liczbę godzin do przepracowania albo pracować w tygodniu nie przez 5, lecz 6 dni – szczególnie w okresie letnim, w porze największego zapotrzebowania na usługi budowlane. Podobnie może kształtować się wymiar czasu pracy w centrach handlowych – można przewidzieć, że wyższy zostanie ustalony dla tygodni przedświątecznych.



► **ZDECYDUJĄ ZWIĄZKI:** Obowiązek uzgodnienia ze związkami zawodowymi wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy może w niektórych firmach znacząco utrudnić zastosowanie tego rozwiązania – mówi Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik kancelarii Wardyński i Wspólnicy. [FOT. ARC]

– Załóżmy, że pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wydłużonym do 6 miesięcy. W takim przypadku pracodawca będzie mógł wymagać, aby pracownik przez 3 miesiące pracował przez 6 dni w tygodniu po 8 godzin, a następnie przez kolejne trzy miesiące pracował odpowiednio mniej lub wziął wolne. Im dłuższy okres rozliczeniowy zostanie przyjęty u danego pracodawcy, tym większe mogą być fluktuacje czasu świadczenia pracy w ramach tego okresu – wyjaśnia Marcin Cetnarowicz.

# zywilej do wynegocjowania

## Ochrona wynagrodzeń

► Do znowelizowanego kodeksu wprowadzono przepisy ochronne dotyczące płac dla pracowników, którzy ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie mają obowiązku wykonywania pracy. W tym czasie przysługuje takim osobom wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie minimalne, czyli 1600 zł w 2013 r. W takiej sytuacji mogą być pracownicy wynagradzani w systemie akordowym. Przepisy te nie odnoszą się do osób, które otrzymują ryczałtowe stawki miesięczne – pracodawca będzie zobowiązany wypłacić im stałe wynagrodzenie zasadnicze.

## Ryzyko nadgodzin

Większa elastyczność nie oznacza całkowitej dowolności. Czas pracy zatrudnionych musi się równoważyć w każdym okresie rozliczeniowym, niezależnie od jego długości. Pracodawcy powinni przewidzieć nieoczekiwane sytuacje, aby liczba dni i godzin pracy nie przekroczyła całego wymiaru przypadającego na okres rozliczeniowy. Może się zdarzyć, że w okresie, w którym ktoś miał przychodzić do pracy rzadziej w ramach rekompensaty za wcześniejszą dłuższą pracę, z powodu choroby nie pojawi się przed końcem okresu rozliczeniowego. Wtedy osoba ta powinna otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Również w przypadku rozwiązania umowy o pracę przed końcem okresu rozliczeniowego pracodawca musi rozliczyć się z pracownikiem.

– Wydłużenie okresu rozliczeniowego nie może naruszać podstawowych norm ochronnych, w szczególności minimalnych okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wynoszą one odpowiednio 11 i 35 godzin. Dotyczy to również maksymalnego tygodniowego czasu pracy, który nie powinien przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym – podkreśla radca prawny z kancelarii SSW. Przypomina on, że w razie

## Stare okresy rozliczeniowe

► Nie wszyscy pracodawcy już mogą korzystać z nowego przywileju. Zgodnie z przejściowymi przepisami ustawy nowelizującej kodeks, przedłużone okresy rozliczeniowe przyjęte przez pracodawców na podstawie dotychczasowych zasad w związku z prowadzoną przez nich działalnością rolniczą lub hodowlaną, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, skończą się z upływem czasu, na jaki zostały wprowadzone. Dopiero po ich zakończeniu będą oni mogli stosować nowe reguły dotyczące wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy.

naruszenia tych norm pracodawca naraża się na interwencję inspekcji pracy i grzywnę do 30 tys. zł. Szczególne przypadki złośliwego lub uporczywego naruszenia tych norm mogą podlegać nawet odpowiedzialności karnej.

– Z mojego doświadczenia wynika, że większość pracodawców stosuje się do podstawowych norm ochronnych czasu pracy. Nieprawidłowości znacznie częściej dotyczą np. ewidencjonowania i rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych – mówi Marcin Cetnarowicz.

## Ustalenia z pracownikami

Swoboda pracodawców w przedłużaniu okresów rozliczeniowych czasu pracy nie jest nieograniczona. Nie mogą oni korzystać z takich możliwości bez uzgodnienia z zatrudnionymi. Tam, gdzie działają związki zawodowe, wydłużenie tego okresu musi być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu ze wszystkimi związkami zakładowymi, a gdy to nie jest możliwe – z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma związków zawodowych, przedłużenie okresów rozliczeniowych czasu pracy wymaga porozumienia z przedstawicielami pracowników. Przepisy nie określają zasad ich wyboru. Według kodeksu, powinno to

# 5

dni ► Tyle dni roboczych ma pracodawca na przekazanie inspekcji pracy kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, licząc od dnia jego zawarcia.

nastąpić w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Jak wskazuje Agnieszka Lisiecka z kancelarii Wardyński i Wspólnicy, grupa osób reprezentujących zatrudnionych może być w związku z tym powoływana ad hoc. Poza tym nie wiadomo, czy za przedstawicieli pracowników uprawnionych do zawarcia porozumienia można uznać rady pracowników, ciała opiniotwórcze i konsultacyjne, które powinny być tworzone w firmach liczących co najmniej 50 pracowników.

– Kodeks nie precyzuje, czy funkcję przedstawicieli pracowników uprawnionych do zawarcia porozumienia może pełnić rada pracowników wyłoniona według procedur ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Znowelizowane przepisy o czasie pracy nie odwołują się wprost do rady pracowników. Można sądzić, że przy uzgadnianiu przedłużonego okresu rozliczeniowego chodzi raczej o inne przedstawicielstwo, np. wybrane przez pracowników do decydowania w tej konkretnej sprawie. Z drugiej strony, w przypadkach istotnych zmian organizacji pracy, w tym również wynikających z wydłużenia tego okresu, trzeba o nich poinformować radę i się z nią skonsultować. Przy takich niejasnościach przyjęcie któregośkolwiek poglądu może być obciążeniem ryzykiem kwestionowania zdolności do zawarcia porozumienia. Jednym z możliwych rozwiązań jest powierzenie tej dodatkowej kompetencji radzie pracowników na podstawie wyraźnej woli załogi wyrażonej na etapie wyborów – wyjaśnia adwokat kancelarii Wardyński i Wspólnicy.

Wątpliwości co do zastosowania w praktyce warunku, aby zmianę okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadzano za zgodą reprezentacji pracowniczej, mogą sprawić, że nowy przywilej okaże się w niektórych przypadkach przepisem martwym.

– Bez zgody związków zawodowych albo odpowiednio przedstawicieli pracowników nie będzie możliwe wprowadzenie przedłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego. Ponieważ nowe rozwiązanie jest otwarcie krytykowane przez

## Systemy czasu pracy

Kodeks pracy przewiduje kilka rodzajów systemów czasu pracy. W tzw. podstawowym dobowym wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin. Pozostałe, to:

- równoważny czas pracy – dobowy wymiar może być przedłużony do 12 godzin, a przy określonych rodzajach prac – do 16 albo 24 godzin,
- system dopuszczający przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar może być przedłużony do 12 godzin,
- przerywany czas pracy – rozkład czasu pracy może przewidywać jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą do 5 godzin,
- zadaniowy czas pracy – o jego rozkładzie decyduje przede wszystkim pracownik,
- skrócony tydzień pracy – praca jest wykonywana przez mniej niż 5 dni w tygodniu,
- weekendowy czas pracy – praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Resort pracy przypomina, że systemy czasu pracy u danego pracodawcy powinny być określone w przepisach wewnętrznych zakładowych – czyli z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo z obwieszczenia. Wyjątkowo system skróconego tygodnia pracy oraz tzw. weekendowego czasu pracy mogą być stosowane do pracownika tylko na podstawie umowy o pracę.

przedstawicieli związków zawodowych, należy się spodziewać, że nowa regulacja może nie zostać zastosowana w zakładach, w których działają organizacje związkowe – przyznaje Agnieszka Lisiecka. Uważa ona, że nieco większe szanse są w tych przedsiębiorstwach, w których porozumienie będzie negocjowane i zawierane z otwartymi na współpracę przedstawicielami pracowników.