



Zmiany w czasie pracy

Mająca swe korzenie w czasach rzymskich łacińska maksyma: *Ignorantia iuris nocet*, czyli „nieznajomość prawa szkodzi”, znajduje swoje uzasadnienie we współczesnym porządku prawnym. Warto zatem być na bieżąco ze zmianami prawnymi, gdyż nieznajomość prawa nie zwalnia z jego przestrzegania.

Od 23 sierpnia 2013 roku obowiązuje *Ustawa z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych* (Dz. U. 2013 r., poz. 896), która zezwala na stosowanie przez pracodawców tzw. ruchomego czasu pracy oraz dopuszcza planowanie pracy ponownie w tej samej dobie pracowniczej, bez konsekwencji w postaci wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy – zmiany

Stosownie do znowelizowanego przepisu art. 140 (1) *Kodeksu Pracy*:

- „§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.
- § 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.
- § 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.
- § 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych”.
Cytowany przepis art. 140 (1) § 1 *Kodeksu Pracy* wprowadza możliwość planowania pracy ponownie w tej samej dobie pracowniczej, natomiast powołany § 2 umożliwia wprowadzenie ruchomych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy. Pierwsze oznacza, że następnego dnia można pracownikowi zaplanować pracę wcześniej niż w dniu poprzednim. Nie wolno jednakże naruszyć prawa do odpoczynku – i to zarówno dobowego, jak

i tygodniowego. Przykładowo pracownik pracujący w poniedziałek od godziny 14.00 do 22.00 może mieć zaplanowaną pracę we wtorek najwcześniej od godziny 9.00 do 17.00. Zachowany jest okres odpoczynku, ale nie jest zachowana doba pracownicza. Drugie rozwiązanie pozwala zapewnić rozpoczynanie pracy przykładowo między godziną 7.00 a 9.00, z tym, że wybór godziny rozpoczęcia pracy w podanym przez pracodawcę przedziale należy każdorazowo do pracownika. Podane rozwiązania mogą wprowadzić wszyscy pracodawcy. Stosownie do przepisu art. 150 § 3 *Kodeksu Pracy* rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140(1), ustala się:

- 1) W układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 (25 a), albo
- 2) W porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Podkreślenia wymaga fakt, że w sytuacji działania organizacji związkowych zgodę na omawiane rozwiązanie muszą wyrazić wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe albo wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241 (25 a) *Kodeksu Pracy*. Jeżeli jedna z podanych organizacji związkowych nie wyrazi zgody, wówczas przedmiotowe rozwiązania w ogóle nie mogą zostać zastosowane. W przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, porozumienie musi zostać podpisane przez co najmniej dwóch przedstawicieli pracowników, wyłoniionych w trybie przyjętym u pracodawcy. Porozumień dotyczących rozkładów czasu pracy, o których mowa w przepisie art. 140 (1) *Kodeksu Pracy*, nie przekazuje się właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Niezależnie od trybu opisanego powyżej

rozkłady czasu pracy, o których mowa w przepisie art. 140 (1) *Kodeksu Pracy*, można wprowadzać na pisemny wniosek pracownika. W jaki sposób można wprowadzić wydłużony maksymalnie do 12 miesięcy okres rozliczeniowy? *Ustawa z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych* (Dz. U. z 2013 roku, poz. 896) zezwala na stosowanie przez pracodawców wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy maksymalnie do 12 miesięcy, we wszystkich systemach czasu pracy. Stosownie do znowelizowanego przepisu art. 129 § 2 *Kodeksu Pracy* w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Cytowany przepis pozwala na wydłużenie okresów rozliczeniowych ponad 4 miesiące w podstawowym systemie czasu pracy, ponad 3 miesiące w systemie równoważnym i ponad inne maksymalne okresy rozliczeniowe, wskazane w *Kodeksie pracy* dla pozostałych systemów czasu pracy. Podane rozwiązania mogą wprowadzić wszyscy pracodawcy. Zgodnie z przepisem art. 150 § 3 *Kodeksu Pracy* przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, zgodnie z art. 129 § 2 *Kodeksu pracy*, ustala się:

- w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241(25a), albo
- w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

” § 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy

Podkreślenia wymaga fakt, że w sytuacji funkcjonowania u pracodawcy organizacji związkowych zgodę na omawiane rozwiązanie muszą wyrazić wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe albo wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241(25 a) *Kodeksu Pracy*. Jeżeli jedna z podanych organizacji związkowych nie wyrazi zgody, wówczas przedmiotowe rozwiązanie w ogóle nie może zostać zastosowane. W przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, porozumienie musi zostać podpisane przez co najmniej dwóch przedstawicieli pracowników, wyłoniionych w trybie przyjętym u pracodawcy. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Znowelizowane przepisy wprost uregulowały również sporną kwestię odpracowywania wyjść prywatnych. Stosownie do przepisu art. 151 § 2 (1) *Kodeksu Pracy* nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. Wyjścia prywatne mogą więc być odpracowywane bez występowania z tego tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie to będzie możliwe, jeżeli samo wyjście nastąpiło na podstawie pisemnego wniosku pracownika i nie będzie naruszało prawa do dobowego oraz tygodniowego odpoczynku. □