

Dr Magdalena Rycak

prodziekan Wydziału Prawa i Administracji

kierownik studiów podyplomowych prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

Zmiany w przepisach o czasie pracy

W dniu 12 lipca 2013 r. Sejm przyjął poprawki Senatu do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych. Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

I. Proponowane zmiany

W ustawie z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych proponuje się następujące zmiany w przepisach działu szóstego kodeksu pracy:

1. Wprowadzenie możliwości ustalania 12- miesięcznych okresów rozliczeniowych czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub regulaminie pracy uzgodnionym z tą organizacją, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Dłuższy okres rozliczeniowy będzie mógł być wprowadzany jeżeli będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.
2. Wprowadzenie możliwości ustalania rozkładów czasu pracy w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazywania pracownikowi rozkładu czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.
3. Pracodawca nie będzie miał obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli rozkład czasu pracy pracownika wynika z przepisów prawa pracy, obwieszczenia,

albo z umowy o pracę, a także w przypadku stosowania do pracownika indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.

4. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie będzie miał obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustalać się będzie proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.
5. Wprowadzenie szerszej możliwości stosowania przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. (przerwa do 5 godzin nie wliczana do czasu pracy) już nie tylko w układach zbiorowych pracy, ale również - jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.
6. Wprowadzenie możliwości ustalania tzw. ruchomego czasu pracy, czyli rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy z zachowaniem prawa do odpoczynku. W rozkładzie takim, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższy rozkład czasu pracy będzie mógł być stosowany także w umowie o pracę, na pisemny wniosek pracownika. W rozkładzie takim będzie można przewidywać przedział czasu, w którym pracownik będzie decydował o godzinie rozpoczęcia pracy.
7. Pracy w godzinach nadliczbowych nie będzie stanowić czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie będzie mogło naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego i nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

II. Możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy

W ustawie proponuje się wprowadzenie maksymalnego okresu wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Warunkiem wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego jest uzasadnienie tego rozwiązania przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, oraz zachowanie ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspekcja pracy nie zostaje przy tym wyposażona w jakiegokolwiek uprawnienia kontrolne, co oznacza, że w praktyce każdy pracodawca, u którego

nie działa związek zawodowy będzie mógł bez większych przeszkód prawnych (jedynie po spełnieniu wymogu zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy) zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Trudno przy tym uznać, że wydłużenie okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy w każdym systemie czasu pracy (zarówno w podstawowym, równoważnym, zadaniowym jak i przerywanym systemie czasu pracy oraz weekendowo-świętecznym i w systemie skróconego tygodnia pracy) zawsze będzie następować z zachowaniem ogólnych zasad bhp. W przypadku wielu pracowników warunki pracy mogą ulec tu wyraźnemu pogorszeniu.

Zgodnie z art. 19 dyrektywy 2003/88/WE okres rozliczeniowy tygodniowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 6 miesięcy. Tylko w wyjątkowych przypadkach państwa członkowskie mogą ustalać okresy rozliczeniowe trwające do 12 miesięcy. Wprowadzanie rocznych okresów rozliczeniowych musi odbywać się zgodnie z zasadami odnoszącymi się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

III. Modyfikacja trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy

Przerywany czas pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. polega na możliwości wprowadzenia przerwy nieprzekraczającej 5 godzin. Przerwa ta nie jest wliczana do czasu pracy. Oznacza to, że przerwa ta nie powoduje obniżenia wymiaru dobowego czasu pracy ani wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W aktualnym brzmieniu art. 139 k.p. przerywany czas pracy może być wprowadzony, jeżeli spełnione zostaną łącznie następujące warunki:

- jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją – np. praca: ekspedientów w sklepach, obsługi hoteli, kucharzy i kelnerów czy też osób sprzątających,
- rozkład pracy ustalony jest z góry,
- stosowana jest tylko jedna przerwa w ciągu doby nieprzekraczająca 5 godzin dziennie - przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy,
- za przerwę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Za przerwę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju, czyli wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia wskazanego powyżej (art. 139 k.p.).

Wymóg zapewnienia wynagrodzenia za czas przerwy nie dotyczy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa. Pracownikowi takiemu wynagrodzenie może przysługiwać tylko wtedy, gdy wynika to z umowy o pracę (art. 139 k.p.).

Do tej pory przerywany czas pracy może być wprowadzony albo w drodze zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, albo – u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa – w umowie o pracę (art. 139 § 3 i 4 k.p.).

W ustawie planuje się ułatwienie wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy nie tylko na podstawie układu zbiorowego pracy, ale także na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników. W praktyce będzie to oznaczało dla wielu pracowników pracę w rozkładach czasu pracy, w których pracodawcy planują im pracę przez 4 godziny, następnie 5 godzin nie wliczanych do czasu pracy, a następnie kolejne 4 godziny pracy. Doliczając w to dojazdy do pracy, na życie pozazawodowe, rodzinne, sen zostanie im około 9, 10 godzin (w zależności od czasu dojazdu do pracy).

IV. Minimalny okres, na które miałyby być ustalane rozkłady czasu pracy

W ustawie przewiduje się, że rozkłady czasu pracy będą mogły być sporządzane w formie pisemnej lub elektronicznej na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawcy będą mieli obowiązek przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Przeszkodą w praktyce działania wielu pracodawców jest brak uregulowań prawnych, na jaki okres z góry powinien być ustalany rozkład czasu pracy, a także w jaki sposób pracodawca może zmienić już ustalony i podany do wiadomości pracowników rozkład czasu pracy.

Znajomość obowiązującego rozkładu czasu pracy jest kwestią kluczową dla pracownika. Badania wykazują, że duże znaczenie dla bilansu praca - życie ma fakt, z jakim wyprzedzeniem informowani są pracownicy o planowanych zmianach w ich rozkładzie czasu pracy. Im krótszy jest okres wyprzedzenia informacji o zmianach, tym gorzej oceniana jest relacja praca – życie (zob. A. Parenthirion, Fourth European Working Conditions Survey,

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007, s. 75).

Do tej pory polski ustawodawca nie spełnia wymagań art. 13 dyrektywy 88/2003/WE, zgodnie z którym państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki gwarantujące uwzględnienie zasady dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy w stałym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia.

V. Możliwość stosowania ruchomego czasu pracy

W ustawie wprowadza się możliwość ustalania tzw. ruchomego czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem byłyby dla pracowników dniami pracy z zachowaniem prawa do odpoczynku. W rozkładzie takim, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowiłoby pracy w godzinach nadliczbowych. Rozkład z ruchomym czasem pracy mógłby być stosowany także w umowie o pracę.

Wnioski końcowe

Projektowane zmiany dotyczące czasu pracy należy uznać w części za niezgodne z przepisami dyrektywy 2003/88/WE. Proponowane zmiany mogą wywrzeć niekorzystny wpływ na rynek pracy, a w najlepszym przypadku w skali globalnej całego kraju nie wpłyną na zredukowanie poziomu bezrobocia czy też chociażby zapobiegnięcie zwolnieniom grupowym pracowników.

Zmiana przepisów regulujących czas pracy nie wpłynie też na ogólny poziom bezrobocia oraz nie będzie istotnym czynnikiem decyzyjnym dla potencjalnych inwestorów zagranicznych w Polsce. Wydaje się więc, że prawdziwe motywy forsowania projektowanych zmian są *stricte* polityczne oraz mają na celu przekonanie społeczeństwa o aktywnych działaniach rządu w kierunku zwalczania bezrobocia. Są to przy tym działania niewymagające większych nakładów finansowych, przemyślanej strategii, koordynacji polityk sektorowych i regionalnych oraz nakładów czasowych. Odwracają też uwagę od prawdziwych problemów społeczno-politycznych naszego państwa.

Reasumując, niczym nieograniczona możliwość wydłużania okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy, czy też szerokiego stosowania przerywanego czasu pracy obniżą poziom

ochrony pracowników, nie zwiększając przy tym konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, i będą stanowiły krok wstecz w zdobyczach cywilizacyjnych prawa pracy.

Odpowiednimi regulacjami prawa pracy można stworzyć pracodawcom większe możliwości wprowadzania rozwiązań, które usprawniając organizację czasu pracy, pozwoliłyby wydłużyć im czas funkcjonowania zakładów pracy, bez wydłużenia czasu indywidualnie przepracowanego przez pracowników, zwiększyć wydajność pracy oraz polepszyć wskaźniki wykorzystania czasu pracy, np. poprzez zminimalizowanie nieuzasadnionej absencji w pracy. Do wymienionych rezultatów mogą doprowadzić tylko rozsądnie przeprowadzone zmiany w ustawodawstwie pracy, do których propozycje zawarte w ustawie – w znacznej części niestety się nie zaliczają.

Proponowane zmiany to przykład kolejnej niewykorzystanej szansy na postulowane od lat w doktrynie prawa pracy zmiany przepisów działu szóstego¹. Aktualnie obowiązująca regulacja czasu pracy stanowi, z niewielkimi przejawami uelastycznienia, petryfikację modelu organizacji czasu pracy z okresu gospodarki centralnie sterowanej. Część rozwiązań z zakresu czasu pracy jest wciąż niedostosowana do prawa UE (patrz. np. dyżury pracownicze, pracownicy zmianowi).

¹ Zob. np. *M. Latos-Miłkowska, M.B. Rycak, H. Strzemińska (red.), Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej, Warszawa 2008, s. 247–252.*