

Legal Alert

Nowelizacja Kodeksu pracy: dłuższe okresy rozliczeniowe i ruchomy czas pracy Sierpień 2013

1 sierpnia 2013 r. Prezydent RP podpisał ustawę z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych. Kluczowe zmiany dotyczą wydłużenia okresu rozliczeniowego nawet do 12 miesięcy i wprowadzenia tzw. ruchomego czasu pracy. Pozwoli to na uelastycznienie czasu pracy pracowników oraz planowanie czasu pracy w dłuższej perspektywie. Pracodawca, chcący wydłużyć okres rozliczeniowy, powinien dostosować postanowienia regulaminu pracy lub obwieszczeń określających długość stosowanych okresów rozliczeniowych.

• Wydłużenie okresu rozliczeniowego

Przeciętna norma dzienna i tygodniowa nie ulegną zmianie i nadal będą wynosić odpowiednio 8 i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Pracodawcy otrzymają natomiast możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy, gdy będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Takie rozwiązanie szczególnie docenią pracodawcy, których usługi i produkcja uzależnione są od sezonowości.

Okres 12 miesięcy wskazany w Ustawie stanowi jedynie górną granicę. Pracodawcy mogą, ale nie muszą z niej skorzystać. Możliwe jest przedłużenie okresu rozliczeniowego np. do 8 miesięcy.

• Ruchomy czas pracy i rozkład czasu pracy

Ustawodawca wprowadza uregulowania dotyczące ruchomego czasu pracy poprzez odpowiednie stosowanie postanowień dotyczących rozkładu czasu pracy.

Pracodawca będzie musiał przekazać pracownikowi (pisemnie lub elektronicznie) jego rozkład czasu

pracy, co najmniej 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który dany rozkład czasu pracy został przygotowany. Rozkład czasu pracy może być krótszy niż przyjęty okres rozliczeniowy, powinien jednak obejmować co najmniej 1 miesiąc.

Ustawa określa sytuacje, w których pracodawca nie jest obowiązany do sporządzenia rozkładu czasu pracy. Będzie to miało miejsce np. gdy rozkład czasu pracy danego pracownika wynika z przepisów prawa lub z umowy o pracę.

Ruchomy czas pracy daje pracodawcy możliwość wskazania pracownikowi różnych godzin rozpoczęcia pracy w dniach, które są dniami pracy np. we wtorek pracownik rozpoczyna pracę o godz. 9.00, a w środę o godz. 10.30. Jeszcze bardziej elastycznym rozwiązaniem jest możliwość wskazania przez pracodawcę jedynie przedziału czasu, w którym pracownik zobowiązany jest do rozpoczęcia pracy. Jednocześnie godziny pracy, występujące w tej samej dobie (przy uwzględnieniu okresu odpoczynku dobowego), nie stanowią godzin nadliczbowych. Stosując zmodyfikowane regulacje należy pamiętać, że nie one mogą naruszać prawa pracownika do odpoczynku zarówno dobowego, jak i tygodniowego (odpowiednio 11 i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku).

Ustawodawca, wprowadzając ruchomy czas pracy, wprowadził również zapisy chroniące pracowników. Zgodnie z tymi zapisami pracownik, który w danym miesiącu nie ma obowiązku świadczenia pracy ze względu na ustalony przez pracodawcę rozkład czasu pracy, powinien otrzymać wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2013 r. – 1600 zł brutto). W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie należy obliczyć proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.



- **Jak wprowadzić wydłużony okres rozliczeniowy i ruchomy czas pracy**

Pracodawca może przedłużyć okres rozliczeniowy oraz wprowadzić ruchomy czas pracy 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. 24125a Kodeksu pracy. Jeżeli w danym przedsiębiorstwie nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, pracodawca zawiera porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pracodawca zobowiązany jest przekazać kopię zawartego porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia.

Wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego nie wyłącza stosowania przepisów chroniących pewne grupy pracowników np. kobiety w ciąży.

Zgodnie z przepisami przejściowymi Ustawy, okresy rozliczeniowe które aktualnie obowiązują, kończą się z upływem czasu, na jaki zostały wprowadzone.

Wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego wymagać będzie zmiany postanowień regulaminu pracy lub obwieszczeń określających długość okresów rozliczeniowych stosowanych u danego pracodawcy. Dlatego można już zmieniać regulacje wewnętrzne tak aby po zakończeniu aktualnie obowiązujących okresów rozliczeniowych mogły obowiązywać wydłużone okresy rozliczeniowe.

Ustawa wchodzi w życie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.



Michał Balicki
+48 22 50 50 762
[E-mail ►](#)