

Stanowisko strony pracodawców wobec zmiany działu VI Kodeksu pracy „Czas pracy”

1. Uwagi ogólne

Pracodawcy rekomendują rozwiązania zawarte w tzw. małym projekcie dotyczącym zmian w dziale VI Kodeksu pracy, ponieważ odpowiadają one na wyzwania rynku pracy oraz wpisują się w model polityki *flexicurity*. Zdecydowanie sprzeciwiamy się niektórym rozwiązaniom ujętym w tzw. dużym projekcie zmian działu VI Kodeksu pracy, które spowodują drastyczny wzrost kosztów pracy, utrudnią organizację czasu pracy, a w konsekwencji – pozbawiają konkurencyjności polskie firmy.

Jednocześnie postulujemy zintensyfikowanie prac nad zmianą przepisów dotyczących czasu pracy, które zostały przedstawione w tzw. drugim *exposé* Pana Premiera Donalda Tuska. Opowiadamy się za taką zmianą prawa, która uczyni je jasnym i zrozumiałym dla adresatów.

Przedmiotem zmian legislacyjnych powinny być ponadto pozakodeksowe rozwiązania dotyczące pomocy przedsiębiorcom w „sytuacjach kryzysowych w przedsiębiorstwie” – na wzór instrumentów, które zawierała tzw. ustawa antykryzysowa.

I. Postulaty pracodawców dotyczące zmiany przepisów o czasie pracy:

1. Dopuszczalność wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy

- umożliwia elastyczne gospodarowanie czasem pracy,
- ułatwia organizację pracy,
- umożliwia lepsze wykorzystanie istniejących zasobów kadrowych,
- pozwala utrzymać miejsca pracy w okresie dekonunktury.

Stosowanie dłuższych niż 4 miesiące okresów rozliczeniowych ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi 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},
- 2) bądź w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

2. Ruchomy czas pracy

- zakłada różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy,
- pozwala pracownikom rozpocząć dzień pracy w wybranym przez nich czasie (zgodnie z zasadami przyjętymi w danym zakładzie pracy),
- umożliwia godzenie pracy z innymi obowiązkami (np. rodzinnymi).

Rozkład czasu pracy może przewidywać różne przedziały godzin rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy w przeciągu tej samej doby nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wykonywanie pracy w takim rozkładzie czasu pracy, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p.

Rozkład czasu pracy w ruchomym czasie pracy może być także stosowany na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takiego rozkładu czasu pracy przez pracodawcę.

3. Przerwany czas pracy

W dobowym wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 8 godzin może być stosowana jedna przerwa w pracy, trwająca nie dłużej niż 5 godzin i niewliczana do czasu pracy. Za czas przerwy przysługuje wynagrodzenie w wysokości 25% wynagrodzenia należnego jak za przestój.

Ustanawianie przerywanego czasu pracy w regulaminie pracy albo obwieszczeniu, a nie – jak dotąd – wyłącznie w układzie zbiorowym pracy.

4. Możliwość rozliczania czasu pracy w kolejnych okresach rozliczeniowych

Polega na tym, że godziny nadliczbowe i dni wolne od pracy mogą być rozliczane (oddawane) także w kolejnym okresie rozliczeniowym.

Forma wprowadzenia: układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy, porozumienie z pracownikiem wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (mali pracodawcy).

5. Praca w godzinach nadliczbowych

Dopuszczenie możliwości rozliczania godzin nadliczbowych w kolejnym okresie rozliczeniowym.

Ustalenie oddawania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku 1:1.

6. Rekompensowanie pracy w tzw. wolną sobotę

Zasadą jest, że za pracę w dniu wolnym pracodawca udziela pracownikowi całego dnia wolnego. Tylko brak faktycznej możliwości udzielenia dnia wolnego (np. choroba pracownika) usprawiedliwia możliwość wypłaty z tego tytułu wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Proponujemy wprowadzenie na wniosek pracownika wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem, w zamian za

udzielanie dnia wolnego. Nie skutkowałoby to naruszeniem przepisów o przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151, § 1 k.p. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

2. W razie braku możliwości udzielenia w terminie wskazanym wyżej dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracodawca może udzielić dnia wolnego od pracy w następnym okresie rozliczeniowym.

W razie braku możliwości udzielenia w terminach wskazanych w pkt 1 lub 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, w przypadku przekroczenia przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹, § 1, pkt 1 k.p.

7. Ewidencja czasu pracy

Prowadzenie ewidencji czasu pracy w formie elektronicznej, a nie wyłącznie papierowej.

8. Zmiana definicji doby pracowniczej

Obecna definicja doby pracowniczej powoduje wzrost kosztów ze względu na konieczność wypłaty wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na błędną definicję zawartą w dużym projekcie proponujemy ograniczenie stosowania doby pracowniczej wyłącznie do celu zapewnienia dobowego nieprzerwanego odpoczynku.

II. Negatywne stanowisko pracodawców wobec niektórych propozycji przedstawionych w tzw. dużym projekcie zmiany działu VI Kodeksu pracy (projekt z dnia 17 września 2012 r.)

1. Praca zmianowa

Rządowy projekt zakłada usunięcie pracy zmianowej jako możliwej do wykonywania w niedziele i święta.

Propozycja ta jest nie do przyjęcia – wpłynie bowiem na usztywnienie czasu pracy oraz wzrost kosztów pracy.

2. Rozliczanie godzin nadliczbowych

Rządowy projekt przewiduje dwa dodatki za pracę w niedzielę, święto i DW5, jeśli nie udzielono za nie dnia wolnego.

Propozycja jest nie do przyjęcia – spowoduje wzrost kosztów pracy.

Art. 132, § 3 – może być rozumiany jako konieczność oddawania tzw. równoważnego odpoczynku z czasu pracy oraz powoduje konieczność zapłacenia za ten czas – a zatem podnosi koszty zatrudnienia.

Brak zasad ustalania w umowie o pracę z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy limitu godzin pracy, po którego przekroczeniu przysługuje dodatek jak za pracę w nadgodzinach – oznacza to więc, że każda godzina pracy ponad wymiar w umowie będzie rozliczana jako nadgodzina (z dodatkiem), to zaś podnosi koszty zatrudnienia.

Art. 146 dotyczący oddawania czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach – zawsze (również na wniosek pracownika) w wymiarze 1:1,5 – podnosi koszty.

Nie zgadzamy się na ustalanie wysokości dodatków za godziny nadliczbowe w zależności od długości trwania okresu rozliczeniowego.

Nie dopuszczamy też możliwości wprowadzania dłuższego okresu rozliczeniowego i innych rozwiązań dotyczących czasu pracy wyłącznie poprzez zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

3. Dyżur

Rządowy projekt zakłada traktowanie dyżuru pełnionego w miejscu pracy tak jak pracę w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli praca nie była faktycznie wykonywana w ramach dyżuru.

Propozycja jest nie do przyjęcia – wpłynie na wzrost kosztów pracy.

4. Definicja doby pracowniczej

Rządowy projekt zakłada zmianę definicji doby pracowniczej.

Rekomendujemy ograniczenie stosowania definicji doby pracowniczej tylko w celu zapewnienia dobowego nieprzerwanego odpoczynku.

5. Definicja dnia wolnego od pracy

Proponowany art. 128, § 2, pkt 5 – definicja dnia wolnego od pracy – skrajnie niekorzystna dla pracodawców, podnosi koszty zatrudnienia.

6. Harmonogramy czasu pracy

Rządowy projekt zakłada sporządzenie dla pracownika w formie pisemnej harmonogramu pracy na cały okres rozliczeniowy i przekazanie go pracownikowi co najmniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Propozycja jest nie do przyjęcia – stanowi działanie *stricte* biurokratyczne. Rekomendujemy rozwiązanie stosowane obecnie, w którym rozkład czasu pracy określa regulamin pracy.

Rządowy projekt zakłada informowanie o zmianie harmonogramu tylko w formie pisemnej na minimum 48 godzin wcześniej.

Rekomendujemy informowanie pracowników nie tylko na piśmie oraz z 24-godzinnym wyprzedzeniem.

III. Reprezentacja pracowników uprawniona do wydłużania wraz z pracodawcą okresów rozliczeniowych

Rekomendujemy rozwiązanie, które już obowiązuje w Kodeksie pracy (art. 9¹, § 2; art. 23^{1a}, § 2; art. 151⁷, § 4).

Postulujemy następujące brzmienie przepisu:

„Okres rozliczeniowy przedłużony do 12 miesięcy ustala pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy”.