



Nowelizacja kodeksu pracy 2013 – konferencja prawa pracy

12 lipca 2013 roku Sejm RP przyjął ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych. Ustawa weszła w życie 23 sierpnia 2013 r. Głównym jej założeniem jest istotna zmiana przepisów w zakresie kształtowania czasu pracy. Nowe regulacje umożliwiają bardziej elastyczne dysponowanie czasem pracownika w czasie zapotrzebowania kadrowego w szczycie zamówień i możliwości odbioru nadgodzin w okresie spadku zapotrzebowania na pracę.

W celu dyskusji nad zmianami 15 października br. KSP wspólnie z Dentons organizuje w Katowicach konferencję pt. „Optymalizacja zatrudnienia”, na którą serdecznie zapraszamy. Szczegóły znajdzie Państwo na naszej stronie www.ksplegal.pl i na stronie konferencji www.prawopracy-konferencja.pl

Jakie zmiany?

Najistotniejszą zmianą z punktu widzenia przedsiębiorców jest możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy. Takie rozwiązanie musi być uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Pojęcia te są na tyle ogólne i niedookreślone, że w niemal każdej branży będzie można wprowadzić tak długi okres rozliczeniowy, tym bardziej, że nowelizacja dotyczy każdego systemu czasu pracy. Do tej pory stosowanie rocznych okresów rozliczeniowych dopuszczalne było jedynie w rolnictwie, hodowli oraz przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Pod rządami znowelizowanej ustawy pracodawca może tak ukształtować rozkład czasu pracy pracowników, aby w przypadku mniejszej liczby zamówień na towary lub usługi zmniejszyć liczbę dni pracy. W przypadku zaś zwiększonego zapotrzebowania na pracę, pracownicy mogą pracować również np. w soboty. Nie zmienia się jednak konieczność zapewnienia pracownikom minimalnych wymiarów odpoczynku dobowego (11 godzin) oraz tygodniowego (35 godzin), a także konieczność przestrzegania dobowych norm czasu pracy w odniesieniu do poszczególnych systemów czasu pracy.

Kolejną istotną zmianą jest wprowadzenie nowego art. 140¹ k.p., zgodnie z którym rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny jej rozpoczynania i kończenia w kolejnych dniach. W poprzednio obowiązującym stanie prawnym instytucja doby pracowniczej prowadziła do ryzyka powstania nadgodzin, w sytuacji, gdy pracownik rozpoczął pracę wcześniej, niż miało to

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

miejsce w poprzedniej dniówce. Po nowelizacji pracodawca może pozostawić podwładnym pewną swobodę decyzji co do godzin pracy w poszczególnych dobach, określając w rozkładzie czasu pracy jedynie przedział godzin. Regulacje te uzupełnia par. 4 omawianego przepisu, zgodnie z którym ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie w ramach omówionych wyżej rozkładów pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Nowy art. 140¹ k.p. ma charakter regulacji ogólnej, która znajdzie zastosowanie do wszystkich pracowników, którzy podlegają przepisom kodeksu pracy oraz inne, szczególne przepisy. W praktyce oznacza to, że ruchomy czas pracy będzie można z powodzeniem stosować również do pracowników podmiotów o charakterze leczniczym, osób zatrudnionych w instytucjach kultury czy też pracowników samorządowych. Wprowadzenie ruchomego czasu pracy możliwe jest na dwa sposoby: w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz na wniosek pracownika.

Obustronne korzyści

Nowe rozwiązania rodzą jednak wiele pytań dotyczących m.in. wynagrodzenia pracowników. Nawet jeżeli w wyniku przestoju pracownik nie będzie świadczył pracy – pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia mu minimalnego wynagrodzenia. W okresie zwiększonej pracy zaś wynagrodzenie będzie odpowiadało faktycznie świadczonemu czasowi pracy.

Omawiana nowelizacja niesie ze sobą także korzystną zmianę (dla obu stron stosunku pracy) w zakresie nieobecności pracownika w pracy wynikającej z potrzeby załatwienia prywatnych spraw pracownika. Poprzednie uregulowanie w znacznym stopniu ograniczało organizowanie kwestii związanych z nieobecnością pracownika w pracy wynikających z jego osobistych potrzeb związanych z załatwianiem spraw osobistych dotyczących życia rodzinnego czy spraw urzędowych. Niejednokrotnie pojawiał się w takich przypadkach problem z zakwalifikowaniem czasu nieobecności, który pracownik później odpracowywał. Pracodawcy niechętnie godzili się na np. dwugodzinne wyjścia pracownika z pracy z uwagi na fakt, że odpracowanie owych dwóch godzin stanowiło *de facto* pracę w godzinach nadliczbowych ze wszystkimi tego (również finansowymi) konsekwencjami. Wprowadzany nowy przepis stanowi, że czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego wniosek nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, o ile nie narusza to minimalnych wymiarów odpoczynku dobowego i tygodniowego. Ponadto w odniesieniu do zadaniowego czasu pracy ustawodawca wyraźnie postanowił, że rozkład czasu pracy w tym systemie ustala pracownik samodzielnie (art. 129 § 4 pkt 2 KP). Ustawodawca położył w ten sposób szczególny nacisk na efekt powierzonych pracownikowi zadań.

Jaki tryb?

Przepisy umożliwiają wydłużenie okresów rozliczeniowych w zakładach pracy, które uzasadnią to przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Kluczowym elementem w tym zakresie jest jednak stanowisko działaczy lub przedstawicieli pracowników (w przypadku oporu z

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

ich strony pracodawca nie będzie mógł skorzystać z dobrodziejstw nowelizacji). Procedura wprowadzania długich okresów rozliczeniowych różni się w zależności od rangi obowiązujących w zakładzie przepisów dotyczących organizacji pracy oraz tego, czy w zakładzie działają zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli zakład pracy jest związany układem zbiorowym pracy, znowelizowany art. 150 § 3 Kodeksu pracy wprowadza możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego w jego treści. Zmiana treści układów oznacza w praktyce konieczność podjęcia rokowań ze wszystkimi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników objętych tym układem oraz wprowadzenia zmian w drodze protokołów dodatkowych. Ponadto wszystkie firmy, w których działają organizacje związkowe (niezależnie od tego, czy są związane układem zbiorowym czy nie) mają możliwość przedłużenia okresów rozliczeniowych w drodze porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Jeszcze inaczej wygląda tryb wydłużania okresów rozliczeniowych w zakładach pracy, w których nie działają organizacje związkowe. W takim przypadku wydłużenie okresu rozliczeniowego do maksymalnych 12 miesięcy wymaga zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym na potrzeby zakładu.

* * *

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:

Kontakt w KSP:

Tomasz Srokosz

Partner KSP

T: +48 32 731 68 52

E: tomasz.srokosz@ksplegal.pl

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50

F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres kancelaria@ksplegal.pl w treści wpisując słowo NIE.

© 2013 Wszystkie prawa zastrzeżone