

Zmiany tylko za zgodą

- Do wprowadzenia różnych pór wykonywania zadań zazwyczaj potrzeba aprobaty pracowników bądź ich reprezentacji.
- Takie ustalenia zależą od wielkości zakładu, wewnętrznych regulacji czy brzmienia umów o pracę.
- Zmiany są najłatwiejsze, gdy angaż określa jedynie liczbę godzin pracy, nie precyzując, kiedy mają przypadać.

MACIEJ PIETRZYCKI

Zgodnie z art. 128 § 2 kodeksu pracy przez pracę zmianową należy rozumieć „wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidzianego zmianie pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni”. Artykuł 146 k.p. wskazuje ponadto, że taka praca jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Kodeksowe przepisy nie precyzują jednak, czy wprowadzenie tego trybu wymaga indywidualnej akceptacji pracowników bądź zgody ich przedstawicielstwa. Dlatego stosuje się tu ogólne regulacje odnoszące się do ustalania warunków pracy, w szczególności w zakresie rozkładu czasu pracy dla załogi.

Co do zasady systemu i rozkłady czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy (uzp) lub w regulaminie pracy. Jeżeli firma nie jest objęta uzp lub nie musi wydawać regulaminu pracy, szef określa te elementy samodzielnie w obwieszczeniu (art. 150 § 1 oraz art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p.).

Ponadto istotne może również się okazać, jakie postanowienia mają pracownicy w zawartych umowach o pracę.

Jeżeli u pracodawcy obowiązuje uzp lub regulamin pracy, to wprowadzenie zapisu o pracy zmianowej – podobnie jak wszelkie inne zmiany tych aktów – wymaga zachowania procedur z kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 167, dalej ustawa o zz). Zmiany układów zbiorowych następują w drodze tzw. protokołów dodatkowych, które podpisują wszystkie strony układu. W praktyce wymaga to uzyskania zgody organizacji związkowych.

Z kolei tryb wprowadzenia postanowienia o pracy zmianowej do regulaminu pracy zależy od liczby związków zawodowych działających w zakładzie. Jeżeli jest w nim jedna organizacja, to zgodnie z art. 104² k.p. pracodawca musi z nią uzgodnić wprowadzenie takiego novum. Jeżeli zaniecha ustaleń, zmiana nie będzie miała mocy wiążącej (**wyrok Sąd Najwyższy z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00**). Jeśli zaś pracodawca podejmie ze związkiem negocjacje, które



♦ 35-godzinny tygodniowy wypoczynek trzeba też zapewnić zatrudnionym w systemie zmianowym

zakończą się fiaskiem w uzgodnieniu regulaminu, decyzję będzie mógł podjąć samodzielnie. Trzeba jednak określić termin przewidziany na negocjacje, bo dopiero jego upływ pozwala szefowi samodzielnie działać przy modyfikacji regulaminu pracy.

Gdy w zakładzie działa więcej związków, to w myśl art. 30 ustawy o zz przedstawiają one pracodawcy wspólne stanowisko dotyczące proponowanych zmian regulaminu w ciągu 30 dni. Gdy je ujawnią, szef musi je respektować. Jeżeli zaś związki nie dojdą między sobą do porozumienia, o wprowadzeniu zmian do regulaminu samodzielnie decyduje pracodawca. Co oczywiste, swobodą ustalenia regulaminu pracy (a więc i zdecydowania o pracy zmianowej) szef dysponuje także wtedy, gdy w zakładzie w ogóle nie ma związków.

Jeśli w umowie o pracę nie zamieszczono szczegółowego rozkładu czasu pracy etatowca, przeprowadzenie tej procedury wystarczy, aby objąć go

pracą zmianową. Jeżeli jednak angaż wskazuje konkretne godziny pracy, np. 8-16, niezbędne będzie też zawarcie z pracownikiem porozumienia zmieniającego bądź (w razie braku jego zgody) złożenie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. To zaś wiąże się z ryzykiem, że podwładny odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków i tym samym jego angaż się rozwiąże. Potwierdził to **wyrok SN z 21 marca 2014 r. (II PK 174/13)**. Sąd przyznał, że chociaż organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które trzeba ustalić w angażu, nie ma przeszkód, aby takie postanowienie wprowadzić. Wówczas jednak będzie ono miało charakter istotnego elementu stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała właśnie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. ©

Autor jest prawnikiem w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach