

Planowane zmiany Kodeksu pracy w zakresie czasu pracy

W chwili obecnej trwają intensywne prace legislacyjne nad zmianami szeregu przepisów Kodeksu pracy.

Zakres planowanych zmian dotyczy przede wszystkim dwóch obszarów: czasu pracy oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Niniejszy Client Briefing koncentruje się na zagadnieniach związanych z czasem pracy.

Kompleksowy projekt zmian przepisów o czasie pracy przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest obecnie konsultowany ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracodawców w Komisji Trójstronnej. Nie należy się zatem spodziewać, aby zmiany w tym zakresie zostały uchwalone jeszcze w tym roku. Pomimo że głównym założeniem planowanych zmian jest uelastycznienie przepisów o czasie pracy, co miałyby złagodzić negatywne skutki spowolnienia gospodarczego w Polsce, niektóre propozycje ograniczają elastyczność organizacji pracy i dla niektórych pracodawców, w szczególności prowadzących centra usług wspólnych (shared services centres) i call centers mogą prowadzić do niekorzystnych konsekwencji.

Poniżej przedstawiamy krótkie omówienie najważniejszych spośród wyżej wskazanych zmian.

Zmiany w zakresie czasu pracy

Konta czasu pracy

Najważniejszym z proponowanych przez Ministerstwo rozwiązań jest wprowadzenie tzw. kont czasu pracy. Rozwiązanie to zakłada, że pracą w godzinach nadliczbowych nie będzie tak jak obecnie praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, ale praca wykonywana ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przyjęcie takiego rozwiązania

oznaczałoby, że w razie wystąpienia konieczności zlecenia pracownikom pracy w wymiarze wyższym niż 8 godzin w danym dniu pracy, pracodawca mógłby elastycznie równoważyć wykonaną w ten sposób pracę czasem wolnym od pracy udzielonym do końca okresu rozliczeniowego (np. w okresach spadku ilości zamówień czy też przestojów). Niezmieniona pozostałaby jednak maksymalna 13 godzinna norma pracy danego dnia wynikająca z prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Spis treści

- Konta czasu pracy
- Wydłużenie okresów rozliczeniowych
- Zmiany wysokości dodatków za nadgodziny
- Wprowadzenie ruchomego czasu pracy
- Praca w niedziele i święta pracowników świadczących pracę w systemie zmianowym.

Wydłużenie okresów rozliczeniowych

Jednocześnie proponowane jest wprowadzenie do Kodeksu pracy możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego z obecnie 4 miesięcy nawet do 12 miesięcy, przy czym możliwość ta uzależniona byłaby od uzgodnienia jej ze związkami zawodowymi w układzie zbiorowym pracy lub odrębnym porozumieniu. U pracodawców, u których nie działała związki zawodowe, ustalenia takie miałyby być dokonywane w porozumieniach zawieranych z przedstawicielami pracowników.

Zmiany wysokości dodatków za nadgodziny

Wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miałyby przysługiwać pracownikowi dopiero w sytuacji nieudzielenia pracownikowi w danym okresie

rozliczeniowym czasu wolnego za wypracowane wcześniej dodatkowe godziny pracy, przy czym wysokość tego dodatku uzależniona byłaby od przyjętej przez pracodawcę długości okresu rozliczeniowego (tj. im dłuższy okres rozliczeniowy, tym wyższy dodatek). Projekt nie wskazuje jednak konkretnej wysokości dodatków, gdyż, jak rozumiemy, mają one być przedmiotem konsultacji w Komisji Trójstronnej.

Wprowadzenie ruchomego czasu pracy

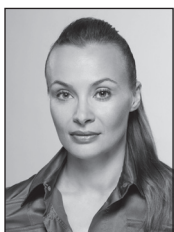
Proponowane zmiany obejmą także wyraźne dopuszczenie możliwości rozpoczynania pracy o różnych porach w poszczególnych dniach, w którym to przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej (tj. przed upływem 24 godzin od rozpoczęcia pracy w poprzednim dniu) nie stanowiłoby - tak jak obecnie - pracy w godzinach nadliczbowych.

Praca w niedziele i święta pracowników świadczących pracę w systemie zmianowym

Obecnie jednym z wyjątków, w których dopuszczalne jest powierzenie pracownikom pracy w niedziele i święta jest zlecenie takiej pracy pracownikom pracującym w systemie pracy zmianowej. Projekt zmian do Kodeksu pracy możliwość tę eliminuje. Propozycja ta spotkała się z ostrą krytyką środowisk przedsiębiorców, ponieważ może prowadzić do zakłócenia prawidłowego funkcjonowania firm, które ze względu na profil swojej działalności muszą pracować przez cały rok przez 7 dni w tygodniu (w szczególności centra usług wspólnych (tzw. shared services center), call center i inne świadczące usługi outsourcingowe o zasięgu globalnym).

Osoby Kontaktowe

Jeśli chcieliby Państwo uzyskać więcej informacji na poruszone w niniejszej publikacji tematy, prosimy o kontakt z:



Anna Hałas - Krawczyk
Counsel

T: +48 22 627 11 77
E: anna.halas@cliffordchance.com



Aleksandra Lis - Rychlińska
Senior Associate

T: +48 22 627 11 77
E: aleksandra.lis@cliffordchance.com

Niniejszy Client Briefing nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju.

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland
© Clifford Chance 2012
Clifford Chance, Janicka, Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa

www.cliffordchance.com