

# Zmiana systemu czasu pracy



**Pracodawca poinformował, że zamierza wprowadzić nowe systemy czasu pracy. Jakie systemy może wprowadzić? Czy wprowadzenie w zakładzie nowego systemu czasu pracy powinno być uzgodnione ze związkami zawodowymi? Pracodawca zatrudnia 84 pracowników. Co w przypadku braku uzgodnienia zmian w regulaminie pracy w zakresie systemów czasu pracy?**

Kodeks pracy przewiduje następujące systemy czasu pracy: podstawowy, równoważny, przerywany, w ruchu ciągłym, zadaniowy, skróconego tygodnia oraz weekendowy.

## **System podstawowy czasu pracy**

W systemie podstawowym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.). System ten stanowi punkt odniesienia dla systemów szczególnych.

## **System równoważnego czasu pracy**

Równoważny system czasu pracy to system, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 8 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Kodeks pracy przewiduje trzy rodzaje systemu równoważnego:

- 1) Typowy równoważny system czasu pracy - system ten może być wprowadzony, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, zakłada możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin (art. 13 § 1 k.p.). Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
- 2) Równoważny system czasu pracy przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy - system ten zakłada możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 16 godzin (art. 136 § 1 k.p.).
- 3) Równoważny system czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych - system ten zakłada możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin (art. 137 k.p.).

Bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, o którym mowa w pkt 2 i 3, pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w kodeksie pracy.

## **System czasu pracy w ruchu ciągłym**

System ten może znaleźć zastosowanie przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane. System ten zakłada możliwość przedłużenia czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin (art. 138 § 1 k.p.).

### **System przerywanego czasu pracy**

System ten polega na możliwości wprowadzenia przerwy w pracy w ciągu doby, która nie może trwać dłużej niż 5 godzin. System przerywanego czasu pracy może być wprowadzony, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (art. 139 § 1 k.p.).

### **System zadaniowego czasu pracy**

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Istotnym elementem tego systemu jest ustalenie przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem, czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań. Zadania powinny być nałożone na pracownika w taki sposób, aby mógł je wykonać w ramach podstawowej normy czasu pracy (art. 140 k.p.).

### **System skróconego tygodnia pracy**

W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System skróconego tygodnia pracy może być stosowany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika (art. 143 k.p.).

### **System pracy weekendowej**

W tym systemie praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Dopuszcza się przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System pracy weekendowej może być stosowany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika (art. 144 k.p.).

**W odpowiedzi na pytania:** Systemy czasu pracy, jakie może wprowadzić pracodawca, zostały przedstawione powyżej. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (zatrudnia mniej niż 20 pracowników) .

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu pracy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241(25a) kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

**Barbara Stefaniak-Gnyp**