

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