

# NEWSLETTER

Wrzesień 2013

## **Prawo pracy – zmiany w sposobie rozliczania czasu pracy pracowników**

Uprzejmie zwracamy uwagę, iż w **dniu 23 sierpnia 2013 r.**, na mocy ustawy z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych ( Dz. U. z 2013 r., poz. 896) weszły w życie **zmiany w sposobie rozliczania czasu pracy pracowników**. Rozwiązania wynikające z nowelizacji, pod warunkiem ich właściwego wdrożenia, uczynią zarządzanie i rozliczanie czasu pracy bardziej elastycznym, niż to miało miejsce dotychczas. Nowe regulacje pozwolą ponadto uniknąć pracodawcom płacenia pracownikom dodatków za godziny nadliczbowe.

Poniżej prezentujemy najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawców zmiany:

### **→Wydłużenie okresu rozliczeniowego**

Najważniejszą zmianą, jaką przewiduje nowelizacja jest możliwość wydłużenia **maksymalnie do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy**. Wydłużenie okresu rozliczeniowego będzie możliwe jeżeli uzasadniają to przyczyny:

- obiektywne i techniczne,
- dotyczące organizacji pracy.

Możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych do maksymalnie 12 miesięcy powoduje, że pracodawca może w miesiącach, w których ma większe zapotrzebowanie na pracę przedłużyć godziny pracy pracowników, co zrównoważy w pozostałej części okresu rozliczeniowego, zapewniając pracownikom dni wolne od pracy. Dzięki temu pracodawca będzie mógł uniknąć polecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca dając pracownikowi czas wolny w zamian za przepracowane wcześniej godziny nie ma obowiązku wypłacania im dodatkowego wynagrodzenia.

Za dni wolne od pracy, w ramach wypracowanych godzin pracownik otrzyma normalne wynagrodzenie. Przy czym pracownik, który w danym miesiącu nie ma obowiązku świadczenia pracy ze względu na ustalony przez pracodawcę rozkład czasu pracy, powinien otrzymać wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2013 r. – 1600 zł brutto). W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie należy obliczyć proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

**Przykład:** Jeżeli okres rozliczeniowy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin (pełny etat – 8 godzin na dobę, 5 dni roboczych) wynosiłby 2 miesiące, a pracodawca zleciłby pracownikowi pracę po 10 godzin na dobę w pierwszym miesiącu, to w kolejnym musiałby mu tę nadwyżkę zrównoważyć w formie czasu wolnego od pracy np. skracając czas pracy do 6 godzin dziennie. W przypadku przyjęcia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, możliwe jest ustalenie, że pracownik przez 10 miesięcy będzie pracował po 10 godzin dziennie, a 2 miesiące będzie miał całkowicie wolne od pracy. Takie rozwiązanie jest szczególnie korzystne w przypadku pracodawców, u których w ciągu roku występują sezony wzmożonej pracy oraz miesiące zastoju.

### ➔Ruchomy czas pracy

Nowelizacja wprowadza również możliwość stosowania przez pracodawców ruchomego czasu pracy. W przypadku przyjęcia systemu ruchomego czasu pracy rozkład czasu pracy może przewidywać:

- **różne godziny rozpoczynania pracy** w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (np. we wtorek pracownik rozpoczyna pracę o godz. 9.00, a w środę o godz. 10.30),
- **przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy** w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy ( np. zostanie określone, że pracownik może według swego uznania przystąpić do pracy w godzinach od 8.00 do 10.00 i skończyć pracę odpowiednio w godzinach 16.00-18.00)

Stosując zmodyfikowane regulacje należy pamiętać, że nie mogą one naruszać ustawowego prawa pracownika do odpoczynku zarówno dobowego, jak i tygodniowego (odpowiednio 11 i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku).

Ruchomy czas pracy może zostać wprowadzony u pracodawcy na takich samych zasadach jak wydłużone okresy rozliczeniowe. Ponadto może zostać on wprowadzony również na indywidualny pisemny wniosek pracownika.

### ➔Odpracowywanie zwolnień prywatnych

Nowelizacja wprowadza również zasadę, że **pracą w godzinach nadliczbowych nie będzie odpracowywanie przez pracownika zwolnienia od pracy udzielonego mu na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych**. Takie odpracowanie nie może jednak naruszać ustawowego prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.