

XIV Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy o czasie pracy i ustawie antykryzysowej

27 czerwca 2013 r. w Warszawie odbyło się XIV Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy. Spotkanie było poświęcone nowelizacji Działu VI Kodeksu pracy dotyczącej czasu pracy oraz nowej ustawie „antykryzysowej”. Wzięło w nim udział ponad 200 gości i zaproszeni przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz eksperci Trójstronnej Komisji Sejmowej inicjującej zmiany w prawie pracy.

Zainicjowane propozycje zmian w przepisach prawa pracy wynikają po części z przepisów unijnych, są również oparte na doświadczeniach poprzedniej ustawy „antykryzysowej”, a także wynikiem różnych inicjatyw ustawodawczych. Z poprzedniej ustawy „antykryzysowej” skorzystało 1075 firm w całej Polsce i objęła ona około 100 tys. pracowników. Wspomniawszy, że aktualne propozycje zmian w przepisach prawa pracy bazują również na doświadczeniach innych krajów unijnych. W 14 krajach m.in. w Czechach, Słowacji, Wielkiej Brytanii, Niemczech i we Włoszech wprowadzono wydłużony okres rozliczania czasu pracy - mówił podczas swojego wystąpienia Radosław Mleczko, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Przypomniał, że trwający kryzys gospodarczy wymaga nowych rozwiązań prawnych, uzgodnionych z udziałem wszystkich zainteresowanych stron: pracodawców, związków zawodowych i rządu.

Wystąpienie to rozpoczęło dyskusję na Forum na temat propozycji zmian w kodeksie pracy w Dziale VI dotyczących czasu pracy. Paneliści podkreślali, że nowelizacja kodeksu pracy daje pracodawcom jedynie możliwości wydłużania okresów rozliczeniowych i stosowania nowych regulacji prawnych. Poza tym, co do zasady na stosowanie nowych rozwiązań w tym zakresie muszą wyrazić zgodę przedstawiciele związków zawodowych albo przedstawiciele pracowników (w tych firmach, w których nie ma związków zawodowych). Wskazano również na jakim etapie legislacyjnym znajdują się omawiane na Forum propozycje zmian przepisów kodeksu pracy. (W gronie panelistów znaleźli się: oprócz przedstawiciela Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej także Maciej Sekunda, Przewodniczący Zespołu Komisji Trójstronnej ds. prawa pracy i układów zbiorowych i Prezes SEKA S.A. oraz Grażyna Spytek – Bandurska, Wicedyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan)

Propozycje zmian w kodeksie pracy są adresowane do wszystkich firm, niezależnie od wielkości firmy, czy też sektora gospodarki. Podkreślał to Robert Maliszewski, Dyrektor Działu Prawnego SEKA SA prowadzący wykład na temat planowanej nowelizacji kodeksu pracy dotyczącej czasu pracy. Współczesne przedsiębiorstwa potrzebują takich rozwiązań prawnych, które umożliwiają im stosowanie elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy. Jest to konieczne ze względu na wzrost konkurencyjności firm oraz pogłębiający się kryzys gospodarczy w Polsce. Wskazał, że po wprowadzeniu nowelizacji Działu VI kodeksu pracy będzie istniała możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, co może w niektórych zakładach pracy ułatwić planowanie i rozliczanie czasu pracy w zależności od natężenia i zapotrzebowania na pracę.

Oczywiście, wprowadzenie dłuższych, niż obecnie, okresów rozliczeniowych musi być uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Przedstawiona została również procedura wprowadzenia dłuższych okresów rozliczeniowych, bowiem ustalić je można jedynie w układzie zbiorowym lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami zawodowych albo w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa). Kopia porozumienia musi być przekazana Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie prelegent wyraźnie podkreślił, że mimo wprowadzania dłuższych okresów rozliczeniowych nadal pozostaną w mocy wszelkie przepisy ochronne dotyczące pracy. Nadal pracodawca obowiązany będzie do zapewnienia nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, zachowana zostaje zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Pozostaje również obowiązek odpowiedniej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w formie oddania czasu lub dnia wolnego albo odpowiedniej rekompensaty pieniężnej itd.

Nowelizacja kodeksu pracy zakłada również wprowadzenia, długo oczekiwanego zarówno przez pracodawców, a zwłaszcza przez pracowników ruchomego czasu pracy. Obecnie dopuszczalność stosowania tzw. ruchomego czasu pracy odbywa się jedynie dzięki stanowisku PIP i to po spełnieniu określonych warunków. Nowelizacja przepisów kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia ruchomego czasu pracy zakłada, że pracodawca będzie mógł wprowadzić różne (ale sztywne) godziny rozpoczynania pracy w dniach, które są dla niego dniami pracy. Poza tym rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczynania pracy w danym dniu roboczym (np. pracownik będzie mógł przyjść do pracy między godziną 8.00 a 10.00 i wyjdzie odpowiednio po 8 godzinach pracy czyli między godziną 16.00 a 18.00). Co ważne, wprowadzenie ruchomego czasu pracy i rozpoczynanie pracy o różnych godzinach w poszczególnych dniach nie będzie naruszało doby pracowniczej i generowało nadgodziny. Wskazano jednak, że wprowadzenie ruchomego czasu pracy będzie możliwe w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników. Nowelizacja zakłada, że jeżeli nie uda się wprowadzić do układu zbiorowego pracy ruchomego czasu pracy, albo nie dojdzie do zawarcia porozumienia, to i tak pracownik będzie miał możliwość złożenia wniosku o indywidualny rozkład czasu pracy, w którym będzie określony ruchomy czas pracy. Oczywiście pracodawca nie będzie obowiązany do zaakceptowania takiego wniosku.

Nowelizacja wprowadza również możliwość odpracowania zwolnienia od pracy. Do tej pory, jeżeli pracownik w trakcie godzin pracy opuścił, za zgodą bezpośredniego przełożonego, miejsce pracy w celu załatwienia spraw osobistych musiał odpracować okres zwolnienia w tym samym dniu, w przeciwnym razie (odpracowania w innym dniu) mogło to powodować pracę w godzinach nadliczbowych i konieczność odpowiedniej rekompensaty. Po wprowadzeniu zmian do kodeksu pracy będzie mógł odpracować czas zwolnienia (bez nadgodzin) zarówno w tym samym dniu co zwolnienie od pracy albo w dniach następnych.

Zaproszeni goście zgłaszali szereg ważnych pytań do ekspertów. Wątpliwości budziła propozycja nowego obowiązku tworzenia harmonogramów czasu pracy (potocznie zwany również grafikiem). Po zmianie przepisów o czasie pracy pracodawca będzie musiał tworzyć harmonogramy czasu pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, na okres co najmniej jednego miesiąca. Pracodawca będzie musiał przekazać pracownikowi taki dokument co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy, na który został sporządzony

harmonogram. Nowelizacja przewiduje jednak wyjątki tj. kiedy pracodawca nie będzie obowiązany do tworzenia takich harmonogramów.

Co istotne, pracodawca nie będzie musiał tworzyć i przedstawiać harmonogramów czasu pracy, gdy rozkład czasu pracy pracownika będzie wynikał z prawa pracy (np. z regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy – art. 9 k.p.) albo z umowy o pracę. Zatem, jeżeli z regulaminu pracy będzie wynikało, że pracownicy biura obowiązani są wykonywać pracę od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do 16.00 (system podstawowego czasu pracy),

to pracodawca nie będzie obowiązany do tworzenia dla nich harmonogramów czasu pracy. Pracodawca nie będzie obowiązany do tworzenia harmonogramów czasu pracy, jeżeli w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy określony w art. 129 k.p., czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu.

Projekt ustawy „antykryzysowej” (ustawa o szczególnych rozwiązaniach dla pracowników i przedsiębiorców na rzecz ochrony miejsc pracy, związanych z łagodzeniem skutków spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego), oferuje publiczną pomoc finansową przedsiębiorcom zatrudniającym pracowników, którzy znajdują się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Mianowicie z możliwości określonych w ustawie będzie mógł skorzystać przedsiębiorca: u którego wystąpił określony w ustawie spadek obrotów gospodarczych, który nie ma zaległości podatkowo-ubezpieczeniowych oraz wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości. Będzie mógł ubiegać się o przyznanie świadczeń od marszałka właściwego województwa. Mowa jest o pomocy wypłacanej z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które będą wypłacane co miesiąc na podstawie stosownej umowy pomiędzy Marszałkiem województwa a danym przedsiębiorcą. Rozwiązanie to ma na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia w danej firmie, stosując jedno z dwóch rozwiązań prawnych – przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy, przy czym pracodawca nie może zwolnić pracownika w okresie objętym świadczeniem ani w 3 miesiące po ich pobieraniu. Pracodawca, który zawarł umowę o wypłatę świadczeń może uzyskać dofinansowanie szkoleń. Dofinansowaniem zajmuje się Fundusz Pracy, ale wnioski kieruje się do starostów (prezydentów miast na prawach powiatu). Wysokość dofinansowania na jednego pracownika wynosi 80% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. Poinformowano również, że projekt ustawy został skierowany do sejmu do pierwszego czytania. W związku z tym trudno jest określić termin jej wejścia w życie - omawiał Paweł Ziółkowski z Biura Doradztwa Gospodarczego.

Forum zostało bardzo pozytywnie ocenione przez zaproszonych gości – głównie przedstawicieli działów prawnych, działów personalnych i księgowych pracodawców z różnych sektorów gospodarki.

(źr. SEKA)

Źródło: <http://www.pracujwlogistyce.pl/11-tydzien-1/2266-xiv-ogolnopolskie-forum-prawa-pracy-o-czasie-pracy-i-ustawie-antykryzysowej>