

Większa swoboda w rozkładzie dopiero po dopełnieniu formalności

28 sierpnia 2013 | Dobra Firma | Mateusz Rzemek

- Jakie nowe rozwiązania w zakresie elastycznego czasu pracy firma może uzgodnić z pracownikiem, a na jakie jest potrzebna zgoda załogi?

Maciej Zieliński radca prawny w kancelarii Domański, Zakrzewski, Palinka sp.k.:

Jeżeli chodzi o nowe rozwiązania, to zgoda związków zawodowych, bądź - jeżeli nie działają one w firmie - przedstawicieli załogi wymagana jest przy przedłużeniu okresów rozliczeniowych do maksymalnie 12 miesięcy oraz przy wprowadzaniu w całej firmie tzw. ruchomych rozkładów czasu pracy. Te ostatnie można jednak stosować w odniesieniu do poszczególnych pracowników, nawet jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze związkami lub przedstawicielami załogi. W takim przypadku konieczny jest jednak wniosek pracownika.

Czy wniosek pracownika o ruchome godziny czasu pracy może dotyczyć wyłącznie stałych godzin w poszczególnych dniach, czy też dozwolonego przedziału czasowego, w zakresie którego sam będzie decydował o rozpoczęciu zadań?

Brzmienie nowych przepisów nie pozostawia wątpliwości, że zatrudniony może złożyć wniosek zarówno o ustalenie stałych godzin rozpoczynania pracy, które różniłyby się w poszczególnych dniach, jak i przedziału czasu, w jakim może on decydować o godzinie przyścia do zakładu.

Jak wyłania się przedstawiciele załogi w małych firmach, gdzie nie działają związki zawodowe, aby negocjować z nimi wprowadzenie ruchomego czasu pracy czy wydłużonych okresów rozliczeniowych?

Jeżeli w firmie nie działają związki zawodowe, przedstawiciele załogi należy wyłonić - jak stanowi ustawa - „w trybie przyjętym u danego pracodawcy”. Problem w tym, że kodeks pracy nie precyzuje, jaki to może być tryb. Takie odwołanie do panującego zwyczaju nie jest jednak nowością. Z tak wyłonionymi przedstawicielami już dotychczas uzgadniało się np. zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy, czy warunków telepracy. Jeżeli więc w firmie taki przedstawiciel był już kiedyś wyłaniany, to i tym razem można zastosować ten sam tryb.

Co może zrobić przedsiębiorca, który nie wyłaniał dotychczas przedstawicieli załogi i nie ma w tym zakresie utartego zwyczaju?

W takim przypadku trzeba przyjąć jakiś tryb, który będzie zwyczajowo stosowany również w innych tego typu sytuacjach. Najłatwiej jest oczywiście przeprowadzić wybory wśród wszystkich zatrudnionych. Takie rozwiązanie z pewnością eliminuje też ryzyko postawienia zarzutu, że przedstawiciele załogi zostali narzuceni przez pracodawcę.

Jak powinien postąpić przedsiębiorca, który zatrudnia jedną osobę, aby uniknąć zarzutu, że uzgodnił z nią zmiany w godzinach pracy indywidualnie, a nie w trybie porozumienia z przedstawicielami załogi?

W takiej sytuacji ruchome rozkłady czasu pracy można stosować na podstawie wniosku pracownika. Wówczas odpada konieczność zawierania porozumienia z przedstawicielem załogi. Jeżeli jednak firma chciałaby stosować przedłużony okres rozliczeniowy, to wydaje się, że musiałaby zawrzeć porozumienie z tym jednym pracownikiem. Ustawa nie wprowadza bowiem żadnych wyjątków czy ułatwień w zakresie trybu wprowadzania przedłużonego okresu rozliczeniowego dla mikropracodawców.

—rozmawiał Mateusz Rzemek

Rzeczpospolita

© Wszystkie prawa zastrzeżone