

USTAWA

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 129 otrzymuje brzmienie:

„Art. 129. § 1. 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, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 135–138, 143 i 144.

§ 2. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony powyżej 4 miesięcy, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy z przyczyn i w przedziale miesięcy, o których mowa w § 2, może być stosowane w systemie czasu pracy przewidującym wykonywanie pracy w dobowym wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 8 godzin, a także w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135, 137 i 139.”;

2) art. 135 otrzymuje brzmienie:

„Art. 135. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, a także przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.”;

3) w art. 137 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Przepisy art. 135 § 2 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.”;

4) po art. 140 dodaje się art. 140¹ w brzmieniu:

„Art. 140¹. § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy w rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.”;

5) art. 150 otrzymuje brzmienie:

„Art. 150. § 1. 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, z zastrzeżeniem § 2–5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 i 3 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o których mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.²⁾) w art. 30 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155) 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.”.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

-
- 1) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378 oraz z 2012 r. poz. 908 i 1110.
- 2) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405, z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 63, poz. 590 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407, z 2008 r. Nr 90, poz. 562 oraz z 2011 r. Nr 244, poz. 1454.

Iwona Ziendalska



wz. Dyrektora
Departamentu Prawnego

Za zgodność pod względem
prawnym i redakcyjnym

Uzasadnienie

Projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań, które pozwolą na bardziej elastyczną organizację czasu pracy w zakładach pracy. Powinno to umożliwić bardziej racjonalną organizację czasu pracy, wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności firm, a poprzez to ułatwić zachowanie dotychczasowych i tworzenie nowych miejsc pracy. Ponadto umożliwi pracownikom – poprzez korzystanie z ruchomego czasu pracy – łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, zwiększy przestrzeń porozumień zawieranych przez pracodawców i reprezentację pracowników.

Światowy kryzys gospodarczy pociąga za sobą niższy popyt na produkowane towary i świadczone usługi, to z kolei skutkuje problemami finansowymi przedsiębiorstw i związanymi z tym redukcjami zatrudnienia w zakładach pracy. Efektem jest wysoka stopa bezrobocia, generująca dodatkowe koszty m.in. dla budżetu państwa oraz Funduszu Pracy.

Projektowane niniejszą ustawą zmiany w zakresie czasu pracy umożliwią pracodawcom dostosowywanie czasu pracy do zapotrzebowania na pracę przy zachowaniu wszystkich dotychczas obowiązujących norm ochronnych. Tym samym będą sprzyjać utrzymaniu konkurencyjności prowadzonej działalności oraz poziomu zatrudnienia.

Projektowane zmiany obejmują dwa obszary:

- 1) zmiany w zakresie długości dopuszczalnych okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz zasad ich przedłużania;
- 2) uregulowanie ruchomego czasu pracy.

Na kształt proponowanych zmian miał wpływ zakres regulacji z obszaru czasu pracy przyjęty w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), a także doświadczenia zebrane w trakcie jej stosowania.

Obecny stan prawny

1) Okresy rozliczeniowe czasu pracy

W obecnym stanie prawnym przepisy działu szóstego Kodeksu pracy przewidują stosunkowo krótkie okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Okres rozliczeniowy służy z jednej strony planowaniu pracy pracownikom, z drugiej – rozliczaniu faktycznie przepracowanego przez nich czasu pracy. Jest istotnym elementem organizacji czasu pracy w zakładach pracy. Dłuższe okresy rozliczeniowe czasu pracy umożliwiają pracodawcom racjonalne gospodarowanie czasem pracy, stosownie do zapotrzebowania na pracę w danym okresie oraz ułatwiają rekompensowanie pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy. Elastyczność przejawia się w tym, że pracodawca, u którego występuje zmienne zapotrzebowanie na produkty lub usługi (a tym samym na pracę wykonywaną przez pracowników), może planować większą liczbę godzin pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, a mniejszą – w okresach niskiego zapotrzebowania na pracę (często takie wahania występują w dłuższym horyzoncie czasowym). Ponadto dłuższy

jest okres, w którym pracodawca może zrekompensować pracownikowi pracę nadliczbową czasem wolnym od pracy.

W obecnym stanie prawnym, ukształtowanym przepisami Kodeksu pracy, maksymalna długość okresów rozliczeniowych czasu pracy, które mogą być przyjęte u pracodawców, jest zależna od systemu czasu pracy i przedstawia się następująco:

- w tzw. podstawowym systemie czasu pracy (wykonywanie pracy przez 8 godzin na dobę) dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi do 4 miesięcy, a w szczególnych przypadkach, tj. w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób – do 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – do 12 miesięcy; wydłużenie okresu rozliczeniowego do 6 albo do 12 miesięcy nie jest dopuszczalne w systemach równoważnego czasu pracy regulowanych w art. 135–138 i art. 143–144 Kodeksu pracy – art. 129 § 1 i 2 Kodeksu pracy,

- w systemach równoważnego czasu pracy dopuszczających przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 albo do 24 godzin dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi co do zasady 1 miesiąc; w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – do 4 miesięcy – art. 135 i art. 137 Kodeksu pracy,

- w systemie równoważnego czasu pracy dopuszczającym przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc i przepisy nie przewidują możliwości jego przedłużenia – art. 136 Kodeksu pracy,

- w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w tzw. systemie pracy weekendowej dopuszczalny okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc i przepisy nie przewidują możliwości jego przedłużenia – art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy,

- w tzw. systemie pracy w ruchu ciągłym, ze względu na jego specyfikę, obowiązuje odrębny okres rozliczeniowy wynoszący do 4 tygodni – art. 138 Kodeksu pracy.

2) Ruchomy czas pracy

W obecnym stanie prawnym przepisy Kodeksu pracy nie regulują tzw. ruchomego czasu pracy.

Najczęściej pod pojęciem ruchomego czasu pracy rozumie się taką organizację czasu pracy, w której pracodawca określa w przepisach wewnątrzzakładowych przedział czasu, w którym pracownicy mają stawić się do pracy – by następnie przepracować liczbę godzin wynikającą z obowiązującego ich systemu i rozkładu czasu pracy. Zatem decyzja o konkretnej godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu – w ramach wyznaczonych przez pracodawcę – należy każdorazowo do decyzji pracownika. Obecne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują takiej organizacji pracy. Jej wprowadzenie umożliwiłoby pracownikowi elastyczne kształtowanie swojego czasu pracy (w zakresie godziny rozpoczęcia pracy), a tym samym pogodzenie pracy z inną aktywnością (np. z obowiązkami rodzicielskimi, doksztalcaniem się).

W obecnym stanie prawnym tzw. ruchomy czas pracy może być postrzegany jako niespójny z innymi przepisami o czasie pracy, tj. z przepisem art. 128 § 3 pkt 1 oraz art. 151 § 1 Kodeksu pracy. Pierwszy z tych przepisów definiuje dobę jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go

rozkładem czasu pracy. W tak rozumianej dobie pracownik powinien mieć zaplanowany dobowy wymiar czasu pracy jako kolejne, następujące po sobie godziny. Natomiast w sytuacji, gdy w kolejnym dniu pracownik rozpocznie pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim – w rozumieniu tego przepisu wykonuje pracę jeszcze w poprzedniej dobie pracowniczej.

Powoduje to także problemy na gruncie art. 151 § 1 Kodeksu pracy, który uznaje pracę wykonywaną ponad dobową normę czasu pracy za pracę nadliczbową.

Proponowane zmiany

Projekt przewiduje:

- wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących długości okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- wprowadzenie regulacji prawnych określających tryb przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy,
- zasady stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, w tym tryb wprowadzania takiej organizacji czasu pracy w zakładzie pracy.

Zmiany w Kodeksie pracy

1) Okresy rozliczeniowe czasu pracy

Oдноśnie do okresów rozliczeniowych czasu pracy proponuje się:

- a) określenie nowych zasad przedłużania okresu rozliczeniowego – powyżej 4 miesięcy, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy

Proponuje się, aby przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy powyżej 4 miesięcy, jednak nie więcej niż do 12 miesięcy, było dopuszczalne, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Proponuje się, by takie przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy mogło być stosowane:

- w tzw. podstawowym systemie czasu pracy, przewidującym wykonywanie pracy w ciągu doby w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin,
- w systemie równoważnego czasu pracy, przewidującym wykonywanie pracy w wydłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin,
- w systemie równoważnego czasu pracy, stosowanym przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych, przewidującym możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin,
- w systemie przerywanego czasu pracy.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy ponad 4 miesiące, nie więcej niż do 12 miesięcy pozwoli pracodawcom na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy

pracowników – zależnie od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach. W ramach takiego okresu rozliczeniowego czasu pracy okresy dłuższej pracy będą równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – jednak w ramach wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przy zachowaniu pozostałych norm ochronnych (np. dotyczących okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego).

Projekt przewiduje, że stosowanie przedłużonego ponad 4 miesiące okresu rozliczeniowego czasu pracy będzie możliwe tylko po osiągnięciu w tej sprawie porozumienia pracodawcy z reprezentacją pracowników, dokonanego na szczeblu zakładowym.

Dłuższy niż 4-miesięczny okres rozliczeniowy mógłby być ustalony tylko:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie mógł uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Powyższa propozycja zmian odpowiada postanowieniom dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381).

W świetle postanowień dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Dodatkowym warunkiem jest zaistnienie przyczyn obiektywnych, technicznych bądź dotyczących organizacji pracy.

Ponadto projekt przewiduje, że pracodawca będzie przekazywać kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Zmiany w powyższym zakresie przewidują art. 1 pkt 1 i pkt 5 projektowanej ustawy, dotyczące art. 129 § 2 i 3 i art. 150 § 3 i 4 Kodeksu pracy.

- b) ustalenie jednolitego, wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy możliwego do stosowania w systemach równoważnego czasu pracy

W tym zakresie proponuje się, aby w systemie równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej jednak niż do 12

godzin – można było stosować okres rozliczeniowy czasu pracy wydłużony maksymalnie do 4 miesięcy, nie tylko tak jak to jest obecnie, tj. w przypadkach uzależnionych od pory roku i warunków atmosferycznych, ale także w szczególnie uzasadnionych przypadkach (obecnie istnieje możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy). Możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 4 miesięcy dotyczyłaby także pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych, jeżeli pracodawca stosuje w takich przypadkach system równoważnego czasu pracy.

Taka regulacja ujednolici możliwy do stosowania wydłużony okres rozliczeniowy czasu pracy w systemach równoważnego czasu pracy, zachowując odrębność przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy (jednomiesięczny okres rozliczeniowy bez możliwości jego wydłużania).

W powyższych przypadkach wydłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy mogłoby nastąpić, co do zasady, za zgodą zakładowej organizacji związkowej, a w razie braku takiej zgody – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

Zmiany w powyższym zakresie przewidują art. 1 pkt 2, 3 i 5 projektowanej ustawy, dotyczące art. 135, 137 i 150 § 2 Kodeksu pracy.

2) Ruchomy czas pracy

Proponuje się wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów regulujących zasady stosowania tzw. ruchomego czasu pracy w dwóch odmianach, tj. przepisów pozwalających na:

- ustalanie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczynania pracy w dniach pracy pracowników,
- określanie przedziału czasu, w którym pracownik powinien podjąć pracę.

W pierwszym przypadku pracodawca mógłby wyznaczać pracownikom różne godziny rozpoczynania pracy w poszczególne dni pracy także w ten sposób, iż w kolejnym dniu pracownik rozpoczynałby pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim. Taka praca nie byłaby uznawana za pracę nadliczbową. Nadal jednakże konieczne byłoby zachowywanie przepisów o wymiarze czasu pracy, odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Natomiast w drugim przypadku wyznaczony byłby przedział czasu, w którym pracownicy są obowiązani stawić się do pracy. Także w tym przypadku, gdyby pracownik, zgodnie ze swoją decyzją, w kolejnym dniu rozpoczął pracę o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim, to taka praca nie byłaby pracą nadliczbową. Konieczne byłoby także, podobnie jak w pierwszym przypadku, przestrzeganie przepisów o wymiarze czasu pracy, odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Zmiany w powyższym zakresie przewiduje art. 1 pkt 4 projektowanej ustawy, wprowadzający do Kodeksu pracy nowy art. 140¹.

Projekt przewiduje, że ruchomy czas pracy mógłby być wprowadzony co do zasady:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie mógł uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Ponadto, ze względu na to, że niejednokrotnie wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy leży w interesie pracowników, proponuje się, by taka organizacja czasu pracy (w obu odmianach lub łącznie) mogła być stosowana także na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika. Proponuje się przy tym, żeby było to możliwe zarówno wówczas, gdy w zakładzie pracy w ogóle nie przyjęto ruchomego czasu pracy w trybie opisanym powyżej, jak również, gdy przyjęto ruchomy czas pracy, ale pracownik jest zainteresowany innym rozkładem czasu pracy niż wynikający z przyjętych ustaleń na szczeblu zakładowym.

Zmiany w powyższym zakresie przewiduje art. 1 pkt 5 projektowanej ustawy, dotyczący art. 150 § 3 i 5 Kodeksu pracy.

Zmiana w ustawie o związkach zawodowych

Proponowana w projektowanej ustawie zmiana art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) jest związana z przyjęciem innych zasad wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy w zmieniających przepisach Kodeksu pracy.

Zmianę w powyższym zakresie przewiduje art. 2 projektowanej ustawy.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia. Proponowane wejście w życie przepisów z początkiem miesiąca kalendarzowego jest uzasadnione ze względu na to, że okresy rozliczeniowe czasu pracy w praktyce obejmują miesiąc kalendarzowy albo jego wielokrotność (art. 3 projektowanej ustawy).

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy zostanie umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Projektowana ustawa zostanie udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11a ust. 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.).

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Ocena Skutków Regulacji

1. Zakres podmiotowy regulacji

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy.

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa będzie przedmiotem konsultacji społecznych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

Projektowana ustawa zostanie skierowana do zaopiniowania przez następujące organizacje:

- 1) NSZZ „Solidarność”;
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;
- 4) Business Centre Club – Związek Pracodawców;
- 5) Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”;
- 6) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związek Rzemiosła Polskiego.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projektowana zmiana nie ma wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, ani budżety jednostek samorządu terytorialnego.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowane zmiany będą wywierać wpływ na rynek pracy, umożliwiając pracodawcom elastyczne organizowanie procesu pracy, w dostosowaniu do zmieniających się warunków gospodarczych.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja może mieć wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw, ze względu na możliwość zmniejszenia kosztów pracy poprzez lepszą organizację procesu pracy.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.