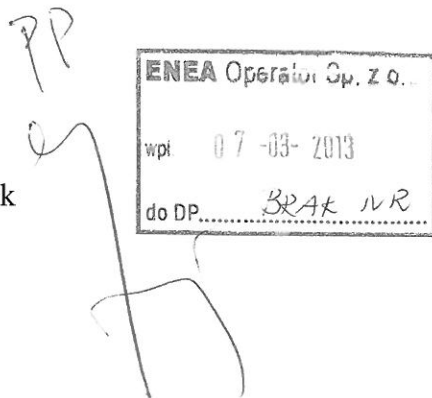


Biuro Obsługi Prawnej
Radca prawny
Izabela Antczak-Bogajczyk
w miejscu



Poznań, 06.03.2013r.

Pan Grzegorz Jeziorny
Dyrektor Departamentu
Spraw Pracowniczych
w miejscu

Dotyczy: projektu Regulaminu pracy w ENEA Operator Sp. z o.o. z roku 2013.
Wersja nadesłana drogą mailową w dniu 4.03.2013r.

„Ruchomy czas pracy”:

W obecnym stanie prawnym, wyznaczonym przepisami ustawy Kodeks pracy (k.p.) i innych ustaw, koniecznym jest stosowanie takiego czasu pracy, w którym określone są konkretne godziny rozpoczynania i zakończenia pracy. Nie obowiązują przepisy, które dopuszczałyby odmienną regulację. W związku z powyższym przyjęcie propozycji z formułą „ruchomego czasu pracy” może zostać zakwestionowane przez PIP. Możliwym jest jednocześnie zastosowanie tzw. indywidualnego rozkładu czasu pracy na podstawie art.142 k.p., w oparciu o wniosek pracownika. W przypadku złożenia takiego wniosku, pracodawca obowiązany jest do jego rozpatrzenia. Uwzględnienie wniosku przez pracodawcę powinno mieścić się w granicach uzasadnionych wnioskami przesłanek do zastosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy. W związku z powyższym wątpliwym może być rozwiązanie odwołujące się do możliwości wprowadzenia tzw. ruchomego czasu pracy w sytuacji, gdy to pracodawca, tak jak jest proponowane, określać ma ramy czasowe do rozpoczynania i kończenia pracy w danym dniu. Regulamin pracy nie powinien odwoływać się do niezdefiniowanego przepisami pojęcia „ruchomego czasu pracy”.

Projektowane obecnie zmiany w ustawie Kodeks pracy, mają wprowadzić możliwość stosowania tzw. ruchomego czasu pracy. Jednakże projekt taki nie przybrał jeszcze postaci obowiązującego prawa i nie pozostaje nawet w sferze vacatio legis.

Postanowienia Regulaminu pracy nie powinny w sposób odmienny od przyjętych w ZUZP regulować np. godzin wykonywania pracy w ramach I zmiany, ani też przesunąć czasu pracy II zmiany. W przypadku, gdyby ZUZP nie konkretyzował godzin pracy przypisanych do konkretnej zmiany, lukę te wypełniłyby postanowienia Regulaminu pracy.

Odpracowywanie czasu zwolnienia od pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych:

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas pracy pracownika zatrudnionego w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z tego względu, pomimo zapisu art.48³¹ ZUZP, nie jest moim zdaniem możliwe odpracowanie „w przyszłości” czasu poświęconego na załatwienie spraw osobistych. Rozwiązanie takie mogłoby prowadzić do przekroczenia norm czasu pracy przyjętych w okresach rozliczeniowych. „Odpracowanie” takiego czasu już po wykorzystaniu przez pracownika zwolnienia od pracy, zgodnie art.151§ 1 k.p. prowadziłoby do przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (a następnie ewentualnie wymiaru tygodniowego, miesięcznego), co w konsekwencji pociągnie za sobą obowiązek pracodawcy opisany w art. 151¹ bądź art.151²

k.p. Jednocześnie oczywistym jest, że pracodawca powinien umożliwić pracownikom załatwienie ich spraw osobistych i rodzinnych. Czas takiej nieobecności w pracy zostaje czasem usprawiedliwionej nieobecności, bez prawa do wynagrodzenia. Podobne stanowisko zajął Główny Inspektorat Pracy w swym piśmie o sygnaturze GPP-459-4560-80-1/10/PE/RP.

Z poważaniem

[Signature]
Izabela / Bogajczyk
radca prawny