

Elastyczna organizacja czasu pracy po zmianach w kodeksie pracy

AUTOR: AGNIESZKA BIENIEK

Zgodnie z art. 3 lit f. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, elastyczna organizacja pracy oznacza możliwość dostosowania przez pracownika organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie jej wymiaru. W niniejszym artykule wskażemy założenia dyrektywy oraz regulacje w polskim systemie prawnym.

Państwa członkowskie UE zostały zobowiązane do wprowadzenia niezbędnych środków w celu zapewnienia tego, że pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie będą mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony, gdyż długie okresy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą skutkować niższymi składkami na zabezpieczenie społeczne, a zatem ograniczonymi uprawnieniami emerytalno-rentowymi. Dyrektywa zobowiązała państwa członkowskie w szczególności do uregulowania następujących kwestii:

- wyznaczenie rozsądnego terminu do rozpatrzenia przez pracodawców wniosków pracowników o elastyczną organizację pracy;
- uwzględnienie potrzeb zarówno pracodawcy (w szczególności czasu trwania wnioskowanej elastycznej organizacji pracy, jak również swoich środków i możliwości operacyjnych), jak i pracownika, przy odpowiadaniu przez tych pierwszych na wnioski tych drugich;
- konieczność wskazania przez pracodawcę uzasadnienia odmowy udzielenia zgody na

taki wniosek lub odroczenie takiej organizacji pracy;

- prawa pracownika do powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu;
- prawa pracownika do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności,
- ewentualne uzależnienie przyznania prawa do występowania z wnioskiem;
- elastyczna organizacja pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.

Ponadto państwa członkowskie zostały zachęcane do oceny, czy warunki dostępu m.in. do elastycznej organizacji pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z tego uprawnienia należy dostosować do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekłe chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi.

Państwa członkowskie UE miały wprowadzić w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy do 2 sierpnia 2022 r. Niestety, polski ustawodawca nie dokonał tego we wskazanym terminie. Dopiero 4 kwietnia 2023 r. ogłoszona została w Dzienniku Ustaw ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 21 dni później, tj. 26 kwietnia 2023 r. W ustawie zgodnie z postanowieniami dyrektywy work-life balance pojawiła się regulacja dotycząca elastycznej organizacji czasu pracy.

Warunki i rodzaje elastycznej organizacji czasu pracy

Zgodnie z nowo dodanym przepisem art. 188¹ kodeksu pracy (dalej: kp), pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wnioszek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Za elastyczną organizację pracy uważa się:

- 1) pracę zdalną – czyli pracę, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Pracodawca musi pamiętać o ustaleniu z pracownikiem następujących kwestii:
 - a) zasad pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3 kp;
 - b) zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3 kp, lub ryczaftu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
 - c) zasad porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposobu potwierdzania obec-

- ności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- d) zasad kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- e) zasad kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- f) zasad kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- g) zasad instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Ruchomy rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kp, może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy lub może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dniem pracy.

- Ponadto pracownik musi być zapoznany z oceną ryzyka oraz z informacją o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w art. 67³¹ § 5, jak również powinien złożyć oświadczenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez niego i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy;
- 2) system przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139, a który – według

z góry ustalonego rozkładu – przewiduje nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Wprowadzenie tego systemu musi uzasadniać rodzaj pracy lub jej organizacja. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednak za jej czas pracownikowi przysługuje prawo do połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju, czyli wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego równoważnymi systemami pracy, o których mowa w art. 135–138 kp, systemem skróconego tygodnia pracy, o którym mowa w art. 143 kp, i systemem z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy, o którym mowa w art. 144 kp. Należy pamiętać, że harmonogram pracy przy takim systemie musi zapewniać dobowy i tygodniowy odpoczynek;

- 3) system skróconego tygodnia pracy, o którym mowa art. 143 kp, w którym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca;
- 4) system pracy weekendowej, o którym mowa art. 144 kp, w którym praca świadczona jest wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, a dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System

weekendowego czasu pracy może prowadzić do niewyczerpania maksymalnego wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym, zatem warto pomyśleć o zmianie wymiaru etatu, bowiem jeśli pracodawca utrzyma pełen etat, wówczas nie może pomniejszać wynagrodzenia pracownika za nieprzepracowany czas z powodu niewystarczającej liczby weekendów i świąt w okresie rozliczeniowym;

- 5) ruchomy rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kp, który może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy lub który może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Wykonywanie pracy zgodnie z ruchomym rozkładem czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do dobowego i tygodniowego odpoczynku, o których mowa w art. 132 i 133. Co istotne, w ruchomych rozkładach czasu pracy ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi w godzinach nadliczbowych;
- 6) indywidualny rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 142 kp, stosowany na pisemny wniosek pracownika, na podstawie którego pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Indywidualny rozkład czasu pracy może polegać na wprowadzeniu niestandardowych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy, liczby godzin pracy w poszczególnych dniach w systemie pozwalającym na wydłużenie dobowego wymiaru, terminów dni wolnych od pracy, sposobu wykorzystywania przerw w pracy, czy pracy wyłącznie na jedną zmianę;

- 7) obniżenie wymiaru czasu pracy, np. z całego etatu do 7/8, 3/4 czy 1/2.

Wniosek o elastyczną organizację czasu pracy

Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Ma to na celu umożliwienie pracodawcy przygotowania się na ewentualną absencję pracownika (np. w przypadku złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy) i zapewnienia odpowiedniej organizacji pracy, aby korzystanie z elastycznej organizacji czasu pracy nie zaburzało organizacji konkretnego działu w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy.

We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

Pracodawca rozpatruje wniosek uwzględniając:

- potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy,
- własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Następnie pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Powyższe oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika o elastyczną

organizację pracy, gdyż nie można wykluczyć, że w niektórych przypadkach wyrażenie przez pracodawcę zgody na wniosek pracownika będzie obiektywnie niemożliwe.

Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym został rozszerzony. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, naruszy przepisy o elastycznej organizacji pracy, będzie podlegał karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Wydaje się również możliwe wyrażenie przez pracodawcę zgody na wykonywanie pracy w elastycznej organizacji czasu pracy wyłącznie do części okresu, o który występował pracownik. W takiej jednak sytuacji pracodawca powinien uzasadnić odmowę udzielenia zgody na wykonywanie przez pracownika pracy w elastycznej organizacji czasu pracy przez cały wskazany przez niego okres.

W tym miejscu należy również wspomnieć, że przepis art. 188¹ kp nie przewiduje limitu wniosków pracownika o elastyczną organizację pracy. Zatem o ile pracownik formalnie będzie mógł ponawiać wniosek o elastyczną organizację pracy, o tyle pracodawca, jeżeli nie zmieni się okoliczności, będzie mógł w uzasadnieniu odmowy podawać za każdym razem te same przyczyny.

Powrót do dotychczasowej organizacji pracy

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem wskazanego we wniosku terminu zakończenia korzystania z niej, gdy uzasadnia to

zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem tych same okoliczności, co w przypadku wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o możliwość korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Ochrona

Zgodnie z dyrektywą work-life balance, pracownicy korzystający m.in. z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu. Pracownicy korzystający m.in. z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy – zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem z 11 października 2007 r. w sprawie C-460/06 Nadine Paquay vs. Société d’architectes Hoet + Minne SPRL. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takiego uprawnienia, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia, a pracodawca powinien przedstawić to uzasadnienie na piśmie.

Mając to na uwadze polski ustawodawca wprowadził w paragrafie 7 i 8 art. 188¹ kp regulację, z której wynika, że złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację czasu pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej roz-

wiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca będzie musiał udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż złożenie takiego wniosku.

Konsekwencje

Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym został rozszerzony. Między innymi kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, naruszy przepisy o elastycznej organizacji pracy, będzie podlegał karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Możliwość elastycznej organizacji pracy w pragmatykach służbowych

W tym miejscu warto wspomnieć, że np. w Karcie Nauczyciela została wyłączona możliwość skorzystania przez nauczycieli z elastycznej organizacji czasu pracy (art. 67f ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela). Podobnie w innych ustawach, choćby o policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej.

Podsumowanie

Zgodnie z jednym z motywów dyrektywy work-life balance, możliwość dostosowania przez pracowników ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji ma zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy. Czy to rozwiązanie, postrzegane przez pracodawców jako kolejne uprawnienie pracowników utrudniające im organizację pracy, nie jest jednak korzystne dla pracodawców? Pozwala na zachowanie większych aktywnych zasobów ludzkich w organizacji. Czas pokaże czy podejście pracodawców do tej instytucji się zmieni. ■

**radca prawny, współnik w Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy Sp. k. z siedzibą w Toruniu*

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

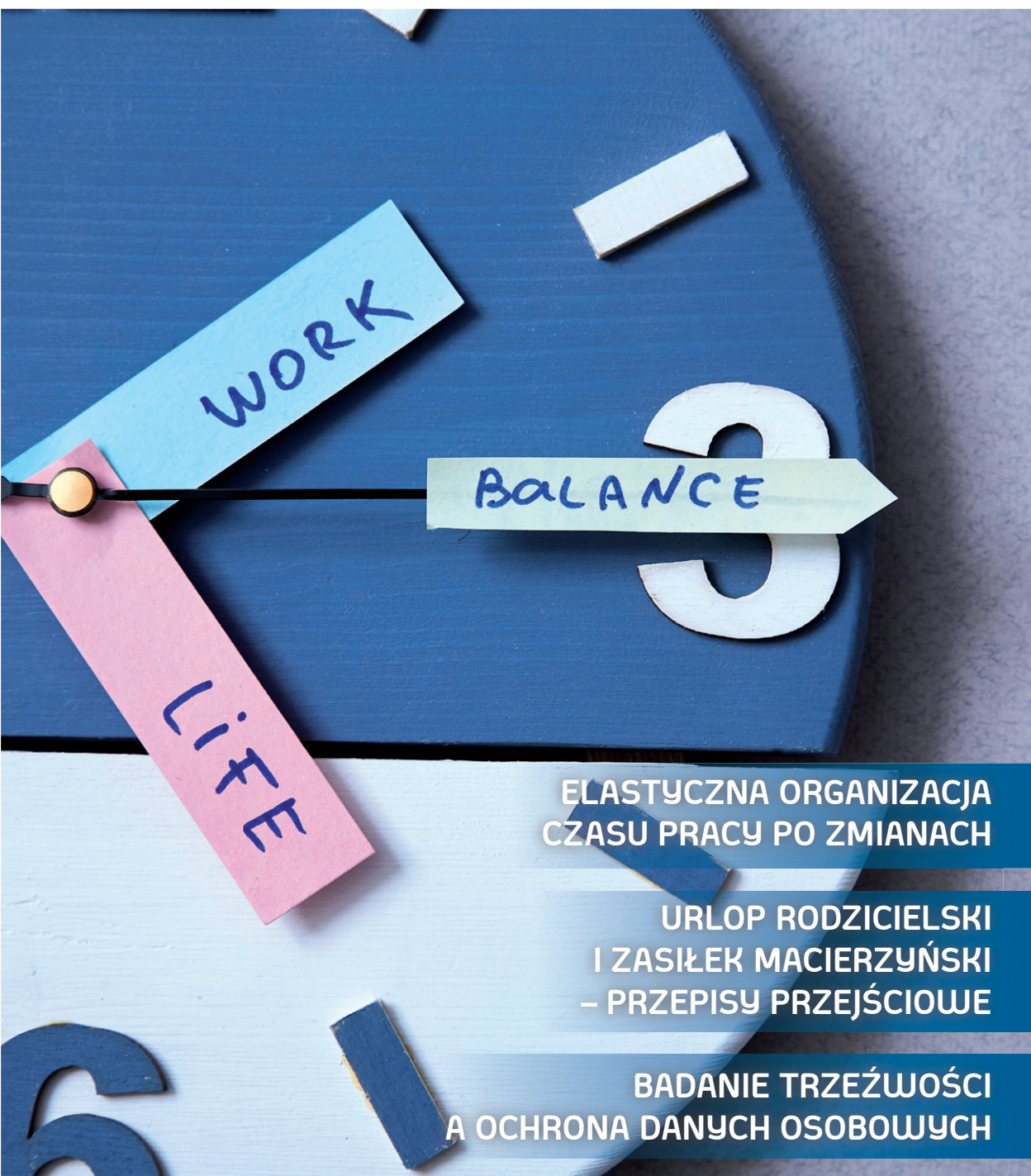
PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

5/2023

ROK XIII (149)

CENA 70 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346



ELASTYCZNA ORGANIZACJA
CZASU PRACY PO ZMIANACH

URLOP RODZICIELSKI
I ZASIŁEK MACIERZYŃSKI
– PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

BADANIE TRZEŻWOŚCI
A OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH