

# Praca w nocy lepiej chroniona

Mniej nadgodzin, wymuszona rotacja zmian, informowanie o nowym rozkładzie czasu pracy z wyprzedzeniem – to propozycje, które mają poprawić sytuację pracowników zmianowych. Zajmie się nimi Komisja Trójstronna

Tomasz Zalewski  
tomasz.zalewski@infor.pl

Przy okazji negocjacji przepisów o czasie pracy związkowi chcą zmian w regulacjach dotyczących pracy zmianowej i nocnej. Pakiet propozycji opracowany w oparciu o rozwiązania stosowane w innych państwach UE przygotowało Forum Związków Zawodowych (FZZ).

Szansa na poprawienie warunków pracy zmianowej nie są małe. Pracodawcy, którym zależy na wprowadzeniu do kodeksu pracy korzystnych dla siebie rozwiązań, np. dłuższych okresów rozliczeniowych, muszą liczyć się z ustępstwami na rzecz strony związkowej podczas rozmów w Komisji Trójstronnej. Na razie jednak propozycje oceniają sceptycznie.

## Chore systemy

– Polska jest zobowiązana do ochrony pracowników zmianowych i nocnych dyrektywami unijnymi, które są niewłaściwie implementowane. Dziś prawo pracy nie chroni zdrowia zatrudnionych w ten sposób w licznych branżach – tłumaczy Sławomir Wręga z FZZ.

Uzasadnieniem dla wprowadzenia przepisów chroniących pracowników zmianowych są dane pokazujące fatalne skutki wykonywania pracy zmianowej

Materiały m.in. Instytutu Medycyny Pracy dowodzą, że negatywny wpływ pracy zmianowej i nocnej nie jest tylko hipotezą naukową. Pracujący w takich systemach są narażeni na choroby układu krążenia, pokarmowego czy nowotwory.

– Ustawodawca powinien lepiej zadbać o ich warunki pracy. Każda inicjatywa w tym zakresie jest cenna, szczególnie w kontekście wydłużania wieku emerytalnego. Bez wyraźnych zmian w prawie niewielu

z nich będzie miało szansę cieszyć się zasłużoną emeryturą – twierdzi dr Krystyna Zużewicz z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.

## Unia nakazuje

Związkowcy zmiany w przepisach chcą zacząć od wprowadzenia nowej definicji pracy zmianowej, bo obecna nie jest zgodna z przepisami unijnymi. Zgodnie z art. 2 pkt 5 dyrektywy nr 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dziennik Urzędowy L 299 z 18 listopada 2003 r.) praca w systemie zmianowym oznacza każdą formę jej organizacji, według której zatrudnieni zmieniają się na tych samych stanowiskach według określonego rozkładu czasu pracy.

– System taki może obejmować okresy następujące po sobie i mieć charakter nieprzerwany lub przerwany. Poza tym pociąga on za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika w różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni – przekonuje dr Magdalena Rycak z Instytutu Nauk Prawnych PAN.

Tymczasem zgodnie z art. 128 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r., poz. 21, poz. 94 z późn. zm.) przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie obowiązków według ustalonego rozkładu przewidującego zmianę pory jej wykonywania przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

Związkowcy przygotowali nową definicję, która uwzględni zastępowanie się pracowników na tym samym stanowisku. Zgodnie z ich propozycją pod tym pojęciem należy rozumieć pracę, w której podwładni zmieniają się na tych samych stano-

wiskach według określonego rozkładu czasu pracy, wykonywaną w różnych porach.

## Wymuszona rotacja

Zaproponowano również, aby w przypadku pracy zmianowej obejmującej porę nocną pracodawca będzie zobowiązany zapewnić okresową rotację zmian do przodu przy zachowaniu zasady, że liczba następujących po sobie takich samych zmian wynosi nie mniej niż dwie i nie więcej niż sześć.

– Takie rozwiązanie uważam za zbędne. Obowiązujące przepisy zapewniają ochronę, którą proponowany zapis miałby niejako dublować. Z istoty pracy zmianowej oraz z zasady równego traktowania pracowników wynika konieczność rotowania zmian – uważa Sławomir Paruch, radca prawny, senior counsel z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Jego zdaniem określanie, jak często zmiany mają się rotować, jest zbyt daleką ingerencją w swobodę prowadzenia działalności pracodawcy.

## Bez zaskoczenia

Działacze chcą też, aby pracodawca stosujący pracę zmianową miał obowiązek z początkiem roku kalendarzowego ustalić i skonsultować z zakładową organizacją związkową roczny jej rozkład. Dodatkowo informowałby o nim pracowników z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.

– Nie widzę zasadności wprowadzania obowiązku konsultacji i, de facto, utworzenia przed początkiem roku rocznego rozkładu czasu pracy. W szybko zmieniających się realiach gospodarczych jest to po prostu niemożliwe – podkreśla Sławomir Paruch.

Wyjaśnia, że nie ma również potrzeby wprowadzania terminu informowania pracowników o rozkładzie. Obowiązujące przepisy nie wyznaczają, go i, zdaniem eksperta, praktyka

## Wprowadzenie rozwiązań ochronnych dla pracowników zmianowych i nocnych

### Korzyści dla pracowników

- mniejsze zmęczenie
- poprawa stanu zdrowia
- większa satysfakcja z pracy
- lepszy rozkład dni wolnych
- łatwiejsze zaspokojenie potrzeb indywidualnych

### Korzyści dla pracodawców

- większa wydajność pracy
- lepsza jakość produktów i usług
- niższa absencja wśród pracowników
- mniejsza wypadkowość
- mniejsza fluktuacja zatrudnionych

## Ważne

Za pracę w porze nocnej (od 21.00 do 7.00 rano) przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę

### Konsekwencje zdrowotne pracy zmianowej

- Zaburzenia snu
- Chroniczne zmęczenie
- Schorzenia przewodu pokarmowego
- Zespoły nerwicowe
- Zaburzenia sercowo-naczyniowe

95 PROC.

pracowników zmianowych cierpi na zaburzenia snu

4 – 10 PROC.

pracowników dziennych ma problemy ze snem

określania rozkładów nie cierpi z tego powodu.

Inne rozwiązanie przewiduje, że o planowanej zmianie rozkładu czasu pracodawca poinformuje zatrudnionego co najmniej dzień wcześniej, a jeżeli miałaby ona dotyczyć więcej niż 10 osób – z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem. Dodatkowo zmiany ustalonego rozkładu w przypadku podwładnego opiekującego się dzieckiem do 4. roku życia lub niepełnosprawnym do 16. roku życia wprowadzane miałyby być z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

– Obowiązek informowania o zmianach stosują inne państwa, np. Słowenia. Taki przepis pozwoliłby godzić życie rodzinne i zawodowe. Docenią go pracownicy z indywidualnymi rozkładami czasu pracy, bo obecnie mogą być oni zaskakiwani przez pracodawcę – przekonuje Magdalena Rycak.

Jej zdaniem proponowane zmiany nie będą kosztowne. Jedynie w początkowym okresie mogą powodować utrudnienia

związane z dostosowaniem się do nowych przepisów.

## Stawiają na dialog

Pracodawcy zasiadający w Komisji Trójstronnej nie przyjęli proponowanych rozwiązań entuzjastycznie. Uważają, że w czasie kryzysu należy stawiać na elastyczne rozwiązania w prawie pracy i na dialog na poziomie zakładów.

– Tymczasem postulaty związkowców zakładają sztywne rozwiązania ograniczające elastyczność organizacji czasu pracy, co jest niepożądane szczególnie w czasie kryzysu – ocenia Monika Zakrzewska, ekspert PKPP Lewiatan.

Dodaje, że pracodawcy są zainteresowani ochroną zdrowia podwładnych i tak organizują pracę, by zrealizować zarówno swoje cele, jak i ich potrzeby.

– Jeżeli, ktoś chce pracować więcej w nocy albo na drugą zmianę, np. ze względu na sytuację rodzinną, to dlaczego mamy to ograniczać – argumentuje Monika Zakrzewska.

Tłumaczy, że pracodawcy chcą, aby jak najmniej rozwiązań było narzucanych odgórnie przez kodeks pracy, a jak najwięcej wynegocjowanych z przedstawicielami pracowników.

Podobnie uważają inni przedstawiciele pracodawców w Komisji Trójstronnej. Twierdzą bowiem, że wprowadzenie sztywnych zasad dla wszystkich branż byłoby szkodliwe.

– Owszem związkowcy mają bogate doświadczenie i wiedzę o tym, jakie obciążenia są groźne i uciążliwe dla zdrowia, i nie lekceważyłbym ich głosu w sprawach dotyczących rozwiązań ochronnych. Sądzę jednak, że zasady organizacji pracy zmianowej czy ciągłej mogą uzgadniać pracodawcy i pracownicy na szczeblu zakładu – twierdzi Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP.

## PISALIŚMY O TYM

Redukcja zatrudnienia w urzędach pozwala na wypłatę podwyżek – DGP nr 147/2012  
www.praca.gazetaprawna.pl