

## Elastyczne przepisy wymagają doprecyzowania



PATRYCJA ZAWIRSKA

radca prawny **Kancelaria Raczkowski**  
i wspólnicy

**A**utorzy projektu posługują się stwierdzeniami niejasnymi, nieprecyzyjnymi i ogólnymi. Mam na myśli przesłanki uzasadniające możliwość wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Zgodnie z propozycją takie wydłużenie musi być uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Z pomocą przychodzi dopiero uzasadnienie projektu, które wyjaśnia, że jeżeli biznesowe względy wymagają pracy w pewnych miesiącach w większym natężeniu, a w innych w mniejszym, to wprowadzenie dłuższego okresu rozliczeniowego jest możliwe. Pamiętajmy jednak, że wydłużenie takie nie ma wpływu na inne zasady kodeksowe. Obowiązują te same normy czasu pracy oraz okresy odpoczynku. Taki 12-miesięczny okres rozliczeniowy można wprowadzić przede wszystkim w ramach podstawowego

systemu czasu pracy oraz klasycznego systemu równoważnego, przewidującego możliwość wydłużenia wymiaru dobowego do 12 godzin. W przypadku tego ostatniego przesłanki dopuszczalności wydłużenia okresu do 4 lub 12 miesięcy są jeszcze mniej jasne.

Wątpliwości budzi rozwiązanie dotyczące ruchomego czasu pracy. Oczywiście korzystne dla pracownika są propozycje, które pozwolą mu na indywidualne ustalanie godzin rozpoczynania obowiązków w poszczególnych dniach. Dopóki zatrudniony sam decyduje, kiedy zacznie pracę w ramach ustalonych wcześniej „widełek”, wszystko jest w porządku. Oczywiście jest, że rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej nie powinno być nagradzane dodatkiem za pracę nadliczbową. Problem w tym, że dodatek taki ma nie przysługiwać również w sytuacji, gdy sam pracodawca określi w rozkładzie różne godziny rozpoczęcia obowiązków w poszczególnych dniach kalendarzowych, lecz w ramach tej samej doby pracowniczej. Takie rozwiązanie jest w mojej ocenie sprzeczne z ochroną dla pracowników funkcją regulacji dotyczącej pracy nadliczbowej. not. TZ