

Trudnej będzie doraźnie organizować czas pracy

Procedury

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Nowe przepisy przesądzą, że harmonogram nie musi obejmować całego okresu rozliczeniowego. Zmienne właśnie przez parlament rozwiązania przewidują, że jego rozkład ma obejmować co najmniej 1 miesiąc. Określają one też tryb zmiany harmonogramów w trakcie okresu rozliczeniowego.

Obecnie ta kwestia nie jest uregulowana i pracodawcy zmieniali takie grafiki w dogodnym dla siebie terminie, co mogło dezorganizować życie prywatne pracowników. Zgodnie z nowymi przepisami firma przekazywać będzie zatrudnionemu rozkład czasu pracy co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem

zajęć w okresie, na który został sporządzony taki grafik.

– To bardzo istotna zmiana z perspektywy zarówno pracodawcy, jak i pracowników. Zatrudniony będzie mógł planować swój czas prywatny z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem. Pracodawca nie będzie mógł zmieniać

Tydzień z czasem pracy

harmonogramów w razie niespodziewanej choroby podwładnych czy też urlopu na żądanie któregoś z nich – uważa **Sławomir Paruch**, partner w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Jego zdaniem utrudni to organizację pracy w sytuacjach nagłych.

– Uzgodnienie zmiany harmonogramu z wyprzedzeniem krótszym niż jeden tydzień będzie możliwe na zasadzie dobrej woli pracownika – dodaje mec. Paruch.

Aby zmniejszyć negatywne skutki takiej zmiany

pracodawcy mogą np. skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej lub opracować system motywacyjny, który zachęci pracowników do akceptacji doraźnych zmian harmonogramu.

– Takie zgody mogą być jednak kwestionowane jako uzyskane pod przymusem – tłumaczy **Sławomir Paruch**.

Nowe przepisy określiły też przypadki, w których pracodawca jest zwolniony z obowiązku sporządzenia rozkładów czasu pracy. Katalog takich sytuacji na ostatnim posiedzeniu uzupełnił Senat (o zmianie zdecydował teraz Sejm). Wszystko wskazuje na to, że poprawka ta zostanie zaakceptowana, bo miała akceptację resortu pracy.

Po wejściu nowych przepisów w życie pracodawca nie będzie miał obowiązku sporządzenia rozkładu, jeżeli wynika z prawa pracy, obwieszczenia, a także gdy

w porozumieniu z pracownikiem ustali on czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań (w takim przypadku rozkład ustalać będzie pracownik).

Ponadto pracodawca nie będzie sporządzać harmonogramów, gdy na pisemny wniosek zatrudnionego stosuje do niego rozkład przewidujący różne godziny rozpoczęcia obowiązków w poszczególnych dniach, a także gdy w tym samym trybie ma ustalony indywidualny rozkład.

Nowym rozwiązaniem jest też odejście od papierowej formy sporządzania i przekazywania pracownikowi harmonogramów. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca będzie mógł sporządzić rozkład danego podwładnego w formie pisemnej lub elektronicznej.

Etap legislacyjny

W Sejmie po poprawkach Senatu