

Porozumienia nie powinny być wypowiedziane



Łukasz Kuczkowski
radca prawny,
prowadzi
poznzańskie biuro
kancelarii Racz-
kowski Paruch

W sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. przedstawiono m.in. ocenę możliwości wydłużania okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy. Wprowadzono ją do kodeksu pracy weszłym roku (na mocy ustawy z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, Dz.U. poz. 896). Zdaniem PIP, konieczne jest przyznanie stronom prawa wypowiedziania porozumień o wydłużeniu okresów rozliczeniowych, zawieranych przez pracodawców ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników (pisaliśmy o tym w DGP nr 159/2015 z 18 sierpnia 2015 r.: „Elastyczna praca do wymówienia”).

Trudno się zgodzić z PIP. Obecnie przepisy nie przewidują możliwości wypowiedziania takich porozumień. Nie jest przy tym trafny argument inspekcji, że skoro istnieje możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, to tym bardziej powinna istnieć możliwość wypowiedzenia ww. porozumień lub „inny sposób wyeliminowania ich z obrotu prawnego”. Takie porozumienia istotnie różnią się od układów zbiorowych.

Układ zbiorowy reguluje szersze spektrum spraw. Określa się w nim bowiem warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy i wzajemne zobowiązania stron układu, a także wszelkie inne sprawy, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący – w zależności od woli stron. Porozumienia zaś dotyczą jedy-

nie ściśle określonych kwestii, wymienionych w kodeksie pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.), tj. przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy bądź stosowania ruchomego czasu pracy. Kwestie te pozostają nierozdzielnie związane z czasem pracy i porządkiem pracy, które co do zasady w zakładzie pracy ustala pracodawca.

Wprowadzenie możliwości wypowiedziania porozumień w sprawie wydłużenia okresów rozliczeniowych stanowiłoby nieuzasadnioną ingerencję w zakres uprawnień pracodawcy. Tym bardziej że takie porozumienie nie zawsze jest równoznaczne z wprowadzeniem wydłużonego okresu rozliczeniowego, a jedynie z prawem wprowadzenia takiego okresu rozliczeniowego przez pracodawcę w sytuacji, w której uzna to za uzasadnione. W tym kontekście warto oczywiście zadbać o odpowiednią treść postanowień porozumienia. Co do zasady przyznaje ono pracodawcy uprawnienie do wydłużania okresu rozliczeniowego do określonego terminu. Przyznanie reprezentacji pracowników lub związkowi zawodowemu prawa wypowiedziania takiego porozumienia oznaczałoby de facto zmianę podmiotu decydującego o organizacji pracy w zakładzie pracy.

Wprowadzając wydłużony okres rozliczeniowy, pracodawca nie byłby jednocześnie nigdy pewien, czy zostanie on utrzymany. A przecież wydłużenie okresu rozliczeniowego ma służyć lepszemu organizowaniu pracy, zwiększeniu ela-

styczności w zarządzaniu czasem pracy czy wreszcie większymi możliwościami reagowania na zmieniającą się koniunkturę na rynku. W ten sposób pracodawca może również ograniczać swoje dodatkowe obciążenia finansowe, wynikające choćby z pracy w nadgodzinach, na rzecz przyznawania pracownikom czasu wolnego w bardziej sprzyjającym dla firmy momencie. Przyznanie możliwości wypowiedziania porozumień mogłoby w łatwy sposób zaburzyć założenia, jakie pracodawca poczynił przy takiej, a nie innej organizacji czasu pracy. Dla przykładu, wcześniejsze rozwiązanie porozumienia mogłoby oznaczać dla firmy konieczność natychmiastowego rozliczenia w pieniądzu pracy w godzinach nadliczbowych, która w założeniach pracodawcy miała zostać rozliczona czasem wolnym w dalszej części roku. Jak widać, przyznanie takiego uprawnienia może stanowić realne zagrożenie dla interesów pracodawcy, a w określonych okolicznościach – formę nacisku na pracodawcę ze strony organizacji związkowych czy reprezentacji pracowników.

Możliwość wypowiedziania takich porozumień oznacza też wiele dodatkowych wątpliwości, dla których nie znajdziemy w obecnych przepisach żadnych rozwiązań. Jak należy rozliczyć dotychczasowy czas pracy pracownika? Jaki powinien być okres wypowiedzenia takiego porozumienia? Od kiedy należałoby liczyć okres wypowiedzenia i jaki miałoby to wpływ na trwające okresy rozliczeniowe? To tylko niektóre z pytań, które nasuwają się po analizie propozycji PIP.

W mojej ocenie wprowadzenie możliwości wypowiedziania porozumień w sprawie wydłużenia okresów rozliczeniowych jest zbędne. Tym bardziej że kwestie dotyczące przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz ruchomego czasu pracy mogą być unormowane w sposób „alternatywny” w układzie zbiorowym pracy. Jeśli strony chcą zatem zapewnić sobie w przyszłości możliwość wypowiedzenia, to bezpieczniej jest unormować te kwestie w układzie zbiorowym pracy. Nie ma wówczas wątpliwości co do możliwości dokonania jego wypowiedzenia.

Nie można oczywiście wykluczyć, że utrzymywanie wydłużonych okresów rozliczeniowych nie będzie ostatecznie w pełni korzystne dla pracowników chociażby ze względu na pewną fluktuację czasu pracy. W związku z tym można ewentualnie rozważyć wprowadzenie ograniczeń czasowych dla takich porozumień, tak jak ma to miejsce w przypadku porozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.) czy o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.). Po wpływie zatem określonego czasu (np. 5 lat) porozumienie przestawałoby obowiązywać. Ponowne przedłużenie okresu rozliczeniowego wymagałoby zatem nowego porozumienia ze związkami zawodowymi czy reprezentacją pracowników. W ten sposób pracodawcy miałyby jednak pewność, że w okresie tych pięciu lat strona społeczna jednostronnie nie zmieni zasad organizowania pracy. ©