

PORADY PRAWNE – Wolters Kluwer Polska

Zmiana systemu czasu pracy a okres rozliczeniowy

Pytanie

Jesteśmy Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej. Zatrudniamy lekarzy w podstawowym systemie czasu pracy – w godzinach od 8.00 do 15.35 od poniedziałku do piątku w dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym. Chcielibyśmy zmienić system czasu pracy na równoważny.

Czy można pozostawić dwumiesięczny okres rozliczeniowy? Jakie okoliczności muszą zaistnieć, żeby wydłużyć do dwóch miesięcy okres rozliczeniowy w systemie równoważnym dla personelu lekarskiego?

Odpowiedź

Przy zmianie systemu czasu pracy na równoważny, można pozostawić dwumiesięczny okres rozliczeniowy, ale po spełnieniu pewnych formalności.

Uzasadnienie

W stosunku do pracowników zakładu opieki zdrowotnej mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż miesiąc. Czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień (art. 32i ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej; tekst jedn.: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.; dalej jako: u.z.o.z.). W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy (art. 32i u.z.o.z.).

Każdy pracodawca może wprowadzić równoważny czas pracy, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. O tym, czy w konkretnej sytuacji rodzaj pracy lub jej organizacja uzasadniają wprowadzenie równoważnego czasu pracy, przesądza tryb, w jakim wprowadzany jest równoważny czas pracy. Decydować o tym mogą strony układu zbiorowego pracy lub pracodawca i zakładowa organizacja związkowa albo sam pracodawca (w zależności, czy praca w równoważnych normach wprowadzana jest w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy, czy w obwieszczeniu).

Równoważny czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy (art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn.

zm.). W małych zakładach (zatrudniających mniej niż 20 osób), gdzie nie obowiązuje regulamin pracy, również powinny być ukształtowane czytelne zasady dotyczące rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia oraz okresu rozliczeniowego. Zasady te pracodawca ustala w obwieszczeniu, które wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104³ w związku z art. 150 § 4 Kodeksu pracy).

Okres rozliczeniowy dla pracowników danego zakładu pracy, powinien być sprecyzowany w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Obowiązek taki wynika z przepisów art. 150 § 1 oraz art. 104¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Ostatni z powyższych przepisów stanowi, że regulamin pracy powinien ustalać w szczególności systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, które w terminie 30 dni nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska, to – po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk tych organizacji – pracodawca sam podejmuje decyzję o przedłużeniu okresu rozliczeniowego. Pracodawca może także przedłużyć okres rozliczeniowy, jeśli organizacje związkowe wspólnie ustosunkują się negatywnie do przedłużenia okresu rozliczeniowego. Wówczas, przedłużony okres rozliczeniowy można wprowadzić po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy. Pracodawca może też zawiadomić w takim trybie właściwego inspektora pracy, jeśli nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa (art. 150 § 2 Kodeksu pracy).

Magdalena Rycak, ekspert ABC Serwis Prawo i Zdrowie, Wolters Kluwer Polska, www.abc.com.pl.