

Małgorzata BARON-WIATEREK
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
mbwiaterek@polsl.pl

INSTRUMENTY PRAWNE ZARZĄDZANIA CZASEM PRACY

Streszczenie: Celem niniejszego opracowania jest wskazanie form organizacji czasu pracy, które uregulowano w przepisach praw pracy. Mają one istotne znaczenie dla praktyki. Ich stosowanie umożliwia optymalizowanie działań przedsiębiorstwa i korzystne zarządzania, zgodnie z potrzebami elastyczności i wymogami rynku.

Słowa kluczowe: Czas pracy, przepisy prawa, elastyczność i organizacja czasu pracy.

LEGAL INSTRUMENTS WORKING TIME MANAGEMENT

Abstract: The purpose of this study is to indicate the forms of work time management, which are regulated in the provisions of labor laws. They are important for practice. Their use enables optimization of company operations and favorable management in accordance with the needs of flexibility and market requirements.

Keywords: Working time, legal regulations, flexibility and organization of working time.

1. Wprowadzenie

Ilościowo-czasowe granice wyznaczone w prawie pracy prawa pozwalają na indywidualne organizowania procesu pracy zatrudnionych. Ustalony – na podstawie obowiązujących przepisów prawa – wymiar czasu pracy w przedsiębiorstwie oddziałuje nie tylko na możliwości jego efektywnego działania, ale ma także znaczenie w odniesieniu do pracowników. Pełni przede wszystkim szczególną rolę w prawnym konstruowaniu stosunku pracy, jak i wyznacza czasowy

limit pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy (Szalkowski, 2002). Wymiar godzin pracy wpływa na regulowanie rytmu życia osób pracujących (Gableta, 2003). Dysponowanie czasem zatrudnionych pracowników stanowi ważną umiejętność pracodawcy (Steiwert, 1998; Bieniok, 1999). Wiąże się ona ze stosowaniem różnych form jego organizacji (Kryńska, 2003; Forsyth, 2003). Umiejętności te ułatwiają zastosowanie elastyczności w obszarze zatrudnienia, obejmującej w szczególności elastyczność: numeryczną, funkcjonalną i finansową (Kwiatkowski, Tokarski, 1999). W literaturze wyróżnia się też elastyczność numeryczną zewnętrzną i wewnętrzną, a także funkcjonalną wewnętrzną i zewnętrzną (Strzezińska, 2008).

2. Rozwiązania prawne

Czas pracy, jako element stosunku pracy, obejmuje rzeczywiste wykonywanie pracy – w warunkach zorganizowanych oraz okresy pozostawania pracownika poza kontrolą pracodawcy, kiedy wykonywane są zadania robocze zatrudnionego pracownika (w procesie produkcji, usług i innych działań nieprodukcyjnych), jak i sytuacje kiedy pracownik nie realizuje umówionych zadań, choć wykonuje cele pracy (Florek, Zieliński, 2017; Liszcz, 2017). Do wszystkich pracowników i pracodawców w zakresie dotyczącym czasu pracy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (działu szóstego) oraz akty szczegółowe i przepisy wykonawcze. W podstawowym akcie prawnym dla zarządzania czasem pracy, zostały określone niezbędne elementy dla jego zastosowania w przedsiębiorstwie, w tym systemy czasu pracy, stanowiące konstrukcję wyznaczającą sposób organizacji procesu pracy (Rączka, 2004). Obejmują one wyodrębnione w przepisach prawa elementy.

Kodeks pracy przewiduje wiele różnych systemów organizacji czasu pracy. Należy do nich: podstawowy czas pracy (art. 129); równoważny czasu pracy (art.135 i n.); czas pracy w ruchu ciągłym (art. 138); przerywany czasu pracy (art. 139); zadaniowy czasu pracy (art. 140); czas skróconego tygodnia pracy (art. 143); czas pracy „pracy weekendowej” (art. 144) oraz skrócony czasu pracy (art. 145). W każdym z wymienionych odpuszczalne jest zastosowanie zmian roboczych (art. 146) oraz – na pisemny wniosek pracownika – indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142). Ustalenie systemów i rozkładów pracy dokonuje się również w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy, a więc w układach zbiorowych pracy, regulaminach pracy albo poprzez obwieszczenia, gdy pracodawca nie jest objęty innymi wymienionymi formami organizowania pracy zatrudnionych u niego osób (zob. art. 150 kp, §1).

Zgodnie z przyjętymi regulacjami prawnymi:

- podstawowy czas pracy stosuje się do wszystkich pracowników, do których nie mają zastosowania normy szczególne. Został on oparty na normie dobowej rozliczanej w typowym czteromiesięcznym okresie rozrachunkowym i na wskazaniu maksymalnej liczby godzin nadliczbowych (Patulski et al., 2007),
- równoważny system czasu pracy charakteryzuje to, że pracodawca może planować czas pracy pracownika w dłuższych niż podstawowe normy dobowe, a ogólny czas pracy zostaje wyrównany w okresie rozliczeniowym (Masternak, 2005)¹,
- skrócony wymiar czasu pracy ma zastosowanie w odniesieniu do pewnych grup pracowniczych, wyróżnionych w stosunku do podstawowego ze względu na warunki pracy i rodzaj pracy (Chobot, 2003),
- równoważny czas pracy stosuje się, kiedy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (dotyczy np. prac związanych: z dozorem urzędzeń, pogotowiem pracy, pilnowaniem mienia lub ochroną osób itp.). W ramach tego systemu czasu pracy, w niektórych dniach pracownik pracuje w czasie przedłużonym, a w innych ma wolne od pracy (Rączka, 2004),
- w pracach które nie mogą być wstrzymane (np. z uwagi na technologię), stosuje się pracę ciągłą (Masternak, 2005),
- w zadaniowym czasie pracy, uzasadnionym rodzajem, organizacją pracy lub miejscem pracy, o rozkładzie pracy decyduje sam pracownik,
- przerywany czas pracy to taki, który pozwala na wprowadzenie jednej przerwy niewliczanej do czasu pracy w wymiarze do 5 godzin. Czas ten wiąże się z charakterem pracy lub jej organizacją. (Chobot, 2003),
- system skróconego tygodnia lub system pracy weekendowej. W przypadku pierwszego rodzaju czasu pracy przedłuża się dobowy jego wymiar do 12 godzin, a skraca tygodniowa norma. W drugim przypadku czasu pracy pracownik świadczy pracę w piątki, soboty, niedziele i święta (Rycak, 2008).

Indywidualny rozkład czasu pracy pozwala pracownikowi ustalić samodzielnie, kiedy kończy i zaczyna pracę, a także jak będzie układał się rozkład przerw w ciągu dnia. Jednak w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownik obowiązany jest przepracować odpowiednią liczbę godzin (Sobczyk, 2005).

¹ Wszystkie przepisy kodeksu dotyczące tego czasu pracy wprowadzają przeciętną tygodniową normę czasu pracy, w wielkości zgodnej z normą podstawową, przy zróżnicowanej normie dobowej, np. 12, 16 lub 24 godziny.

Niezależnie od wskazanych regulacji dotyczących systemów czasu pracy występują w przepisach prawa pracy odrębne uregulowania, w odniesieniu do niektórych grup zatrudnionych, które wprowadzają nieco inne ujęcie, niż w wobec ogółu zatrudnionych, mające na celu realizację różnych zamierzeń przez ustawodawcę, np. w stosunku do młodocianych, zarządzających zakładem pracy, kierowców, członków korpusu służby cywilnej, urzędników państwowych wykonujących funkcje kontrolne itp. (Liszczyński, 2017).

3. Organizacja czasu pracy

Biorąc pod uwagę praktykę zarządzania czasem pracy – sformułowane w ustawodawstwie reguły jego dotyczące – umożliwiają zastosowanie przez przedsiębiorstwo zróżnicowanych form organizacji czasu pracy, stosownie do występujących potrzeb. Zasadnicze modele czasu pracy stosowane w przedsiębiorstwach polskich, pozwalają na wyodrębnienie: modelu standardowego (tradycyjnego) oraz modelu elastycznego. Model standardowy, który stosowany jest w praktyce zdecydowanie częściej ma największy wpływ na kreowanie rozwiązań dotyczących organizacji pracy. Opiera się on na jednakowych uregulowaniach czasu pracy w przedsiębiorstwie, wobec wszystkich pracowników i ścisłej reglamentacji godzin pracy zatrudnionych. W takim układzie pracownik nie ma – zasadniczo rzecz biorąc – możliwości wpływania na uregulowanie dotyczącego go czasu pracy (Kozioł, 2002). Inaczej jest w elastycznych formach organizowania czasu pracy. Przede wszystkim wyróżnia je to, że wykorzystują zróżnicowane sposoby kształtowania godzin pracy. Elastyczne formy czasu pracy pozwalają także w szczególności na uwzględnienia szans i zagrożeń w zakresie humanizowania pracy. Natomiast jako barierę ich stosowania wskazuje się przede wszystkim to, że mogą powodować wystąpienie braku wrażliwości pracodawców na poczucie bezpieczeństwa człowieka w miejscu pracy i nie wypełniać właściwej roli w zapewnieniu ochrony zatrudnionych (Cierniak-Emerych, and Pietróń-Pyszczek, 2008). Elastyczne formy zatrudnienia pracowników wychodzą także naprzeciw oczekiwaniom zatrudnionych, dla których wymiar godzin pracy ma również istotny wpływ na regulowanie ich rytmu ich życia. Czas pozostały po wykonaniu obowiązków wobec pracodawcy, wyznacza bowiem pracownikowi czas na życie osobiste, społeczne i rodzinne czy wypoczynek, naukę itp. Preferencje w zakresie akceptacji elastycznych form zatrudnienia zależą jednak od wielu czynników dotyczących jednostki, takich jak np. wiek, stan cywilny, sytuacja rodzinna czy faza kariery zawodowej. Oznacza to w praktyce dla pracodawcy konieczność równoważenia różnorodności oczekiwań i celów akceptowanych przez zatrudnionych pracowników (Drucker, 1994).

W praktyce zestaw możliwych rozwiązań, którymi posługują się przedsiębiorstwa dla uelastycznienia czasu pracy staje się stopniowo coraz szerszy. Do najczęściej wykorzystywanych form elastycznego czasu pracy można zaliczyć w szczególności: zmienne godziny rozpoczęcia i końca pracy; ruchomy czas pracy (flexitime); roczny czas pracy (annualizację godzin pracy); czas pracy a la carte; odmiany czasu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (part time), obejmujące system pracy dzielonej (job sharing) i tymczasową redukcję godzin pracy (work sharing); elastyczną granicę wieku emerytalnego; system czasu pracy określonego wymiarem zadań; pracę w domu i telepracę; specjalne długookresowe urlopy (sabbaticals); pracę okresową; indywidualny czas pracy; kontraktowanie pracy oraz samozatrudnienie (self employment). Każda z wymienionych form destandaryzacji czasu pracy charakteryzuje się sobie właściwymi rozwiązaniami i posiada także różne zastosowanie praktyczne (Skowron-Mielnik, 2003, Sadowska-Snarska, 2006, Kalinowska, 2007).

Najbardziej popularne – wśród elastycznych form zatrudnienia regulowanych przez prawo pracy – jest zatrudnienie terminowe, którego swoista ekspansja następuje we wszystkich państwach, w tym także w Polsce, gdzie staje się ono dość popularne i akceptowane przez pracodawców bardziej niż przez pracowników. Takie zatrudnienie obejmuje różne umowy. Są to zarówno umowy ustanowione w Kodeksie pracy, obejmujące umowy: na czas określony, sezonową, jak i precyzyjnie określoną pracę – na czas wykonania określonej pracy oraz zatrudnienie w agencji pracy tymczasowej, uregulowane w akcie szczegółowym (Bąk, 2006).

W odniesieniu do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy polskie prawo wprowadza swobodę stron. Tym samym praca w niepełnym wymiarze czasu pracy może się pojawić w formie zredukowanego rozkładu czasu pracy lub pracy: wykonywanej tylko w niektóre dni tygodnia, alternatywnej itp. (Chobot). Interesującą i dającą duże możliwości formą destandaryzacji czasu pracy występującą także w niepełnym wymiarze czasu pracy jest dzielenie stanowiska pracy pełnowymiarowej (job sharing). Odmianą dzielenia pracy jest okresowa redukcja czasu pracy zatrudnionych (work sharing), najczęściej za ich zgodą. W polskim ustawodawstwie brak jest rozwiązań wspierających takie zatrudnienie, choć umowy związane z dzieleniem się pracą mogą odegrać istotną rolę przede wszystkim w unikaniu redukcji zatrudnienia (Skowron-Mielnik, 2001).

Zatrudnienie rotacyjne jako forma gospodarowania czasem pracy może być wykonywane w jednym stosunku pracy lub w dwóch stosunkach pracy, bez stałego rozdzielenia godzin pracy. W pierwszym przypadku dotyczy ono konkretnego rodzaju pracy w różnych komórkach organizacyjnych. Natomiast w drugim przypadku obejmuje wykonywanie pracy rotacyjnej w dwóch stosunkach pracy lub także więcej z danym pracodawcą. Wykonywanie pracy rotacyjnej w dwóch stosunkach pracy wymaga rozdzielenia godzin pracy w każdym z nich. Zatrudnienie to – jak każde – zatrudnienie pracownicze podlega ograniczeniu, ze względu na przepisy o minimalnym dobowym oraz tygodniowym okresie odpoczynku dla pracownika. Praca rotacyjna

jest przeciwieństwem wąskiej specjalizacji. Pozwala ona w szczególności na pogłębienie umiejętności i doświadczenia zatrudnianych, jak i na zapobieganie monotonii samej pracy (Kubot, 2004). Zatrudnienie rotacyjne może być w szczególności zastosowane w krótkich okresach funkcjonowania przedsiębiorstwa (Piotrowski, 2001).

Zatrudnienie bez pracodawcy, które polega na przechodzeniu przez pracowników z wykonywania pracy w ramach stosunku pracy na świadczenie usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (Moszyński, and Ritter, 2003). Wiąże się ono niekiedy – jak wskazuje praktyka – z nowymi formami eksternalizacji zatrudnionych.

4. Zakończenie

Występująca w polski prawie destandaryzacja czasu pracy zmienia istotę klasycznego zatrudnienia. Przede wszystkim – jak można zauważyć – powoduje, że staje się ono coraz bardziej elastyczne (Kryńska, 2001). Klasyczne zatrudnienie, biorąc pod uwagę występujące rozwiązania w ustawodawstwie dotyczącym zagadnień świadczenia pracy, a w tym, zgodnie z definicją stosunku pracy określoną w art. 22, § 1 i 1¹ Kodeksu pracy, odnoszące się do pracy najemnej: podporządkowanej, zależnej i bezterminowej, może przyjmować w szczególności postać stosunku pracy lub pokrewnych stosunków prawnych (Wratny, 2003). Klasyczne zatrudnienie uregulowane w Kodeksie pracy też może podlegać modyfikacjom, stosownie do potrzeb organizacji. Niekiedy – jak wskazuje praktyka obrotu gospodarczego i rynku pracy – powodują one takie jego ukształtowania, że nietypowość zatrudnienia staje się wyraźna (Hajn, 2004).

Występujące w Polsce instrumenty prawne zarządzania czasem pracy, jak można zauważyć na podstawie zaprezentowanych ustaleń, są wszakże dość rozbudowane, ale jednak tylko w niewielkim stopniu – jak wskazuje praktyka – uelastyczniają zatrudnienie. Przede wszystkim wadą przyjmowanych rozwiązań, kreujących określone instrumenty zarządzania czasem pracy, jest mnożenie form, które ustawodawca ujmuje jako systemy czasu pracy. Zasadniczym ograniczeniem dla modyfikacji godzin pracy w organizacji są rozwiązania prawne, określające zakres ochrony socjalnej pracowników oraz promocji zatrudnienia (Ciupka, 2007). Interwencja ustawodawcy, zmierzająca do realizacji funkcji ochronnej zatrudnienia w odniesieniu do wszystkich pracowników, w postaci powszechnej ochrony stosunku pracy, także nie oddziałuje pozytywnie na możliwości uelastyczniania godzin pracy. Realizacja funkcji ochronnej zatrudnienia w zakresie czasu pracy powinna być skoncentrowana raczej na wybranych kategoriach pracowników, np. młodocianych, niepełnosprawnych, zatrudnionych w szkodliwych warunkach pracy itp.

Bibliografia

1. Bąk, E. (2006). *Elastyczne formy zatrudnienia*. Warszawa: Biblioteka Monitora Prawa pracy.
2. Bieniok, H. (1999). *Zarządzanie czasem*. Katowice: Akademia Ekonomiczna.
3. Chobot, A. (1997). *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*. Warszawa: PWN.
4. Chobot, A. (2003). *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
5. Cierniak-Emerych, A., Pietroń-Pyszczyk, A. (2008). Elastyczność w obszarze zatrudnienia – optyka pracodawcy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5.
6. Ciupka, T. (2007). Praca tymczasowa w świetle przepisów państw członkowskich Unii Europejskiej. *Monitor Prawa Pracy*, 3.
7. Drucker, P.F. (1994). *Praktyka zarządzania*. Kraków: Czytelnik.
8. Forsyth, P. (2003). *Efektywne zarządzanie czasem*. Gliwice: Helion.
9. Gableta, M. (2003). *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Wrocław: Akademia Ekonomiczna.
10. Hajn, Z. (2003). *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*. W E. Kryńska (ed.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
11. Hajn, Z. (2004). *Nietypowe umowy o pracę*. W W. Sanetra (ed.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*. Warszawa: Scholar.
12. Kalinowska, B. (2007). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*. W W. Jarmołowicz (ed.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*. Poznań: Forum Naukowe.
13. Kozioł, L. (2002). *Motywacja w pracy – determinanty ekonomiczno-organizacyjne*. Warszawa-Kraków: PWN.
14. Kryńska, E. (2001). *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
15. Kryńska, E. (2003). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
16. Kubot, Z. (2003). Umowa na zastępstwo. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2.
17. Kubot, Z. (2004). Praca rotacyjna w stosunku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12.
18. Kwiatkowski, E., Tokarski, T. (1999). Struktura i elastyczność zatrudnienia w Polsce w latach 90. *Ekonomista*, 2.
19. Liszcz, T. (2017). *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.

20. Moszyński, M., Ritter, H., (2003). Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3.
21. Oleksyn, T. (1996). *Elastyczność zatrudnienia*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
22. Patulski, A., Patulski, W., Walczak, K., Orłowski, G., Nałęcz, M. (2007), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: C.H. Beck.
23. Piotrowski, B. (2001). *Job Rotation, zatrudnienie rotacyjne*. W L. Machol-Zajda (ed.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
24. Rączka, K. (2004). Systemy czasu pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2.
25. Rycak, M.B. (2008). *Wymiar i rozkład czasu pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
26. Sadowska-Snarska, C. (2006). *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*. Białystok: Wyższa Szkoła Ekonomiczna.
27. Skowron-Mielnik, B. (2003). *Zarządzanie czasem pracy w przedsiębiorstwie*. Poznań: Akademia Ekonomiczna.
28. Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
29. Steiwert, L.(1998). *Zarządzanie czasem*. Warszawa: Placet.
30. Strzezińska, H. (2008). *Tradycyjny czy elastyczny czas pracy*. W E. Strzemińska (ed.), *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
31. Szalkowski, A. (2002). *Rozwój personelu*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
32. Szurgacz, H. (ed.) (2017). *Prawo pracy*. Warszawa: Difin.
33. Wiśniewski, Z.(1999). *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*. Toruń: Uniwersytet Mikołaja Kopernika.
34. Wratny, J. (2003). *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*. W K.W. Frieske (ed.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.