

ANDRZEJ CHOBOT

## UELASTYCZNIENIE FORM GOSPODAROWANIA CZASEM PRACY W ZNOWELIZOWANYM KODEKSIE PRACY

1. Mimo trudności w jednoznacznej ocenie tendencji rozwojowych w zakresie regulacji prawnej czasu pracy w przeciągu ostatnich kilkunastu lat, pewne jest, iż zarysował się zdecydowany trend w kierunku uelastycznienia form zatrudnienia, a wśród nich również uelastycznienia czasu pracy. Już zgodnie z pierwotną wersją art. 4 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych organ przedsiębiorstwa, jakim był równocześnie kierownik zakładu pracy miał podejmować decyzje oraz organizować działalność Przedsiębiorstwa, między innymi w zakresie gospodarowania czasem pracy zgodnie z eksponowaną wówczas po raz pierwszy w Polsce powojennej zasada, że "wszystko co nie jest prawnie zabronione, jest dozwolone" z uwzględnieniem ograniczeń związanych z funkcją ochronną prawa pracy.

Organizując działalność zakładu w warunkach gospodarki rynkowej kierownik uwzględniać musi fakt, iż warunki życia, charakter aktywności ludzkiej i sposób funkcjonowania zakładów pracy w końcu bieżącego stulecia sprawiają, według opinii specjalistów<sup>1</sup>, że bardziej z nimi zharmonizowany jest arytmiczny czas pracy i wypoczynku. Rynki zbytu stają się niestabilne, bardziej zróżnicowana klientela przestaje być wierna określonym producentom i instytucjom handlowym. Konkurencja pomiędzy przedsiębiorstwami, przy trudnościach w dziedzinie zyskowej sprzedaży Produktów prowadzi do wykorzystywania przez każde z tych przedsiębiorstw chwilowo sprzyjających sytuacji, a nie do długofalowego, stabilnego realizowania z góry założonego programu. Trudności w znalezieniu nabywców zmieniają proces produkcji w nieustającą działalność nowatorską, zaspokajającą zmienne gusty i coraz wyższe wymagania kupujących. Wszystko to sprawia, że efektywne kierowanie przedsiębiorstwem wymaga ciągle nowych posunięć zakładających ryzyko nowatorstwa, a to z kolei łączy się nie tylko z nieustannym poczuciem niepewności w zarządzaniu, lecz również z gotowością kadry kierowniczej do dokonywania nieprzewidywanych zmian, które "z natury rzeczy" oddziałują dezorganizująco na

<sup>1</sup>Zob. J. Fossard, *La durée annuelle, les techniques d'aménagement*, w: *Centre de Recherche de Droit Social*, Le temps de travail, Paris 1985. Por. też H. Strzemińska, *Elastyczny czas pracy i elastyczne zatrudnienie jako instrument zarządzania przedsiębiorstwem w okresie reformowania gospodarki w Polsce*, PiZS 1991, Nr 1. Wagę prawidłowego uelastycznienia prawnych norm czasu pracy ilustrowała prawdziwa wojna wokół projektu ustawy rozwijającej system czasu pracy oparty na art. 1 212-8 francuskiego kodeksu pracy, o której informowały również w styczniu 1986 r. polskie środki masowego przekazu (zob. M. Iworski, *Ryzykowny krok F. Mitteranda - Batalia o przepisy prawa pracy*, Trybuna Ludu z 8 I 1986 r.; szerzej o zzw. "modulation" zob. M. Sportouch, *La modulation*, w: *Centre de Recherche de Droit Social*, op. cit., s. 25 i n.).

dotychczasowy sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zakłócenia te muszą być w kalkulowane w normalną działalność, a nieodłącznym elementem takiej kalkulacji są zmienne rozkłady czasu pracy. Stawały się one również stopniowo elementem kalkulacji polskiego pracodawcy (a także rządu) w miarę wdrażania mechanizmów gospodarki rynkowej.

2. Szytywne normy dobowe czasu pracy (niekoniecznie ośmiogodzinne) nie spełniają też należycie wymogów współcześnie pojmowanej funkcji ochronnej. Psychofizyczna zdolność pracownika do wykonywania określonej pracy jest bowiem zmienna w czasie. Ma to znaczenie szczególnie przy pracach wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Dlatego właśnie art. 210 § 4 znowelizowanego k.p. przewiduje możliwość powstrzymania się pracownika od takiej pracy "gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpieczeństwa wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób". W jednym dniu 10 godzin pracy może wcale nie być dla pracowników nadmiernym wysiłkiem, a w drugim - 8 godzin będzie czasem zbyt długim. Zależy to od stanu psychofizycznego pracownika w danym dniu (m.in. od biorytmów itp.). Indywidualny charakter i endogenne źródło ma nawet zróżnicowanie chęci do pracy i jej wydajności w ciągu doby (nawet w ciągu dnia i nocy), jest ono uwarunkowane stanem czynnościotworu siatkowatego pnia mózgu<sup>2</sup>. W największym stopniu jest tu zależna zdolność do pracy umysłowej, lecz w znacznym stopniu zależne jest również napięcie mięśniowe warunkujące zdolność organizmu do wysiłków fizycznych. U niektórych ludzi optimum wydajności wypada przed południem, u innych po południu i wieczorem. Zmienia to dotychczasowy stereotyp jednolitego okresu optymalnego między godzinami 9 i 11 przed południem. Psychofizyczna zdolność pracownika do wykonywania pracy w danym dniu zależy również od zmiennego w czasie obciążenia obowiązkami poza pracą. Należycie chronić swój interes może tu jedynie sam pracownik z uwzględnieniem całokształtu zmieniających się okoliczności, o których nie wie ani kierownik zakładu pracy, ani tym bardziej ustawodawca. Co więcej, sam pracownik nie może ich przewidzieć ze znacznym wyprzedzeniem. Nowocześnie pojmowana funkcja ochronna wymaga więc umożliwienia mu kształtowania czasu pracy ze znacznym zakresem swobody.

3. Szytywne normy (zwłaszcza dobowe) czasu pracy uniemożliwiają dokonywanie jakichkolwiek poważniejszych innowacji w zakresie czasu pracy jeśli równocześnie nie można go skrócić, poza ewentualnym wprowadzeniem zmiennych godzin rozpoczynania i odpowiednio kończenia pracy w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Ograniczają zatem w znacznym stopniu funkcję organizatorską pracodawcy

Wszelkie próby racjonalizacji gospodarowania czasem pracy podejmowane w różnych państwach sprowadzają się bowiem do odejścia od sztywnych norm czasu pracy, nadania im ruchomego charakteru, sprowadzenia

<sup>2</sup> Zob. Z. Drozdowski, *Rytm biologiczny w wychowaniu fizycznym i sporcie*, Warszawa-Poznań 1973, s. 14 i n.; por. też E. Richard, *La semaine comprimée: aspects ergonomiques*, w: *Centre de Recherche de Droit Social*, op. cit., s. 59 i n.

ich do roli przeciętnych norm rozliczeniowych czy, co wydaje się rozwiązaniem najdoskonalszym, podstawy ustalenia wymiaru zadań. Pracę rozlicza się w dłuższych okresach rozliczeniowych w oparciu o bardziej całościowy fundusz godzin pracy. Czas pracy w skali całego życia bierze się pod uwagę głównie przy zwiększaniu czasu wolnego przez wydłużenie corocznych i długookresowych urlopów wypoczynkowych i innych, a także przez odpowiednie unormowanie przechodzenia na emeryturę. Szczególnie odpowiednim okazuje się jednak czas oparty na rocznym funduszu nominalnego czasu pracy, jaki powinien być przepracowany po odliczeniu urlopów wypoczynkowych. Umowa na czas pracy w skali roku uwalnia zakład pracy częściowo od obawy o absencję na stanowisku pracy<sup>3</sup>. Salda ujemne, np. w ramach indywidualnego czasu pracy, muszą być wyrównywane przez pracownika w ciągu roku, tak aby czas pracy zrównał się z wymiarem zadeklarowanym w umowie. Pełne rozliczenie czasu pracy następuje w ciągu roku, również w systemie tzw. dzielonego tygodnia pracy. W ramach "tandem job" każda z osób musi przepracować 40 godzin tygodniowo właśnie w rozliczeniu rocznym. Odejście od sztywnych norm i rozliczanie czasu w postaci ujemnych lub dodatnich sald może następować również w innym niż roczne okresach, np. w skali półrocza, kwartału, miesiąca czy nawet tygodnia. Te rozmaite rozwiązania występują przy stosowaniu tzw. elastycznego czasu pracy.

Wspomniane salda (dodatnie i ujemne) są nieodłącznym elementem elastycznych form gospodarowania czasem pracy. W warunkach bezrobocia rygory dotyczą głównie sald dodatnich. Jeżeli przekraczają one określoną ilość godzin, to wymagana jest zgoda bezpośredniego kierownika. Takie dwudziestogodzinne saldo dodatnie należy wyrównać najczęściej w ciągu kilku miesięcy. Salda ujemne bywają natomiast względnie nieograniczone. Nie mogą one jednak naruszać dobra zakładu ani zakłócać jego funkcjonowania. Nie wpływają też one na obniżenie wynagrodzenia w poszczególnych miesiącach. Muszą być jednak wyrównywane przez pracownika z reguły w ciągu roku. W warunkach niedoboru rąk do pracy rola obu sald jest odwrotna. Przykładem mogła tu być możliwość rozliczania dodatniego salda przepracowanych dodatkowych dni wolnych w ciągu roku stosownie do § 7 ust. 2 rozp. RM z 19 XII 1985 r.<sup>4</sup>

Podział (rozkład) czasu pracy bywa względnie swobodnie ustalany przez kierownika w umowie, a precyzowany na bieżąco w toku realizacji zatrudnienia. Pracownik określa, ile godzin tygodniowo i miesięcznie chciałby pracować oraz proponuje najbardziej odpowiednie dla niego przedziały czasu. Zindywidualizowanie i zróżnicowanie czasu pracy następuje więc dobrowolnie, na życzenie pracowników. W niektórych zakładach każ-

<sup>3</sup> *Pas d'horaire, pas d'absentisme mais de profits*, L'expérience LE FAITET, Dirigeant, juillet/août 1977, nr 80 s.17 Przykłady rozwiązań stosowanych w świecie dostarcza min. bogate piśmiennictwo francuskie z lat osiemdziesiątych, a także P. Appel, *L'horaire variable une organisation plus humaine du temps du travail*, Production Gestie 1973, nr 253 oraz ze studium H. Strzemińskiej, *Innowacje w zakresie organizacji czasu pracy w krajach zachodnioeuropejskich*, Warszawa 1984 (opublikowanego również w czasopiśmie *Ekonomika i organizacja Pracy* 1985, nr 2).

<sup>4</sup> Rozp. RMz19XII 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986 - 1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz.U. 1985, Nr 59, poz. 299).

dorazowo na początku miesiąca sporządza się na nowo plan obsady stanowisk z uwzględnieniem życzeń pracowników Aby uniknąć "usztywnienia" czasu pracy na bieżąco koryguje się plan obsady. W uzgodnieniu z kierownikiem pracownik ma prawo wyjść wcześniej lub przyjść później. Niekiedy daje się ponadto co pół roku możliwość wyboru przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z odpowiednią modyfikacją zarobku. Zakłada się taką rotację pracowników, aby mogli oni decydować o terminie wykorzystania dni wolnych zgodnie z potrzebami. Czasami rozkład czasu pracy uzgadnia się na bieżąco z kierownikiem grupy. Innym razem sposób podziału czasu pozostawia się w pełni samym zainteresowanym. W tzw. elastycznym ruchomym czasie pracy pracownicy decydują o rozpoczynaniu i kończeniu pracy, z uwzględnieniem jedynie czasu kontraktowego. Odniesienie tych zasad do skali tygodnia pozwala pracownikowi wybierać dowolne części dni roboczych, np. dwa dni w tygodniu (pozostałe są obowiązkowe).

W systemach tych różnie kształtuje się tydzień roboczy. Stosuje się na przykład zatrudnienie pracowników przez 4 dni w tygodniu po 9 godzin pracy. Daje to 36 godzin tygodniowo, a pozostałe 4 godziny pracownik pełnozatrudniony jest winien zakładowi, do wykorzystania w szczególnych przypadkach, np. zastępstwa w razie choroby czy urlopu innych pracowników. Czasami pracuje się po 12 godzin w trzy dni tygodnia. Pozostałe 4 godziny traktuje się jako czas przepracowany (trzydniowy tydzień pracy). Niekiedy pracownikom zatrudnionym stale w soboty i niedziele po 12 godzin rozlicza się ich czas pracy jako 36 godzinny tydzień pracy i w takiej relacji opłaca<sup>5</sup>. Jest to w istocie dwudniowy tydzień pracy.

Poczynione tutaj uwagi wstępne mogą mieć znaczenie przy opracowywaniu układów zbiorowych pracy w części dotyczącej czasu pracy jako, że art. 129<sup>7</sup> znowelizowanego k.p. postanawia, iż sprawy te regulowane będą właśnie w tych układach.

4. Tendencja do uelastycznienia form zatrudnienia pracowników w trakcie nowelizacji znalazła swój najdobitniejszy wyraz w instytucji prawnej "czasu określonego wymiarem zadań" (art. 129<sup>8</sup> i 136 k.p.)- Zakres uelastycznienia czasu pracy tworzy tu nowa jakość w postaci zadaniowo-wynikowej formuły stosunku pracy<sup>6</sup>. Omawiana forma uelastycznienia czasu pracy jest obecnie normalną formą zatrudnienia, formą równorzędną wobec czasowoporządkowej formuły stosunku pracy Nie znajduje ona obecnie zastosowania jedynie wówczas, gdy czas pracy "z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko (p.m. A.Ch.) wymiarem zadań, lecz we wszystkich przypadkach w jakkolwiek sposób "uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją" (art. 129<sup>8</sup> § 1

<sup>5</sup> Patrz np. S. Amaducci, Philios, *24 heures de travail le weekend payées 36 pour accroître la productivité*, Intersocial 1983, nr 96, s. 36.

<sup>6</sup> Próbę budowy nowej koncepcji zobowiązaniowego stosunku pracy w oparciu o czas pracy określony wymiarem zadań podjęli A. Chobot i A. Kijowski, *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy*, RPEiS 1988, z. 4). Por. też wcześniej A. Chobot, *Uelastycznienie form zatrudnienia pracowników w państwie socjalistycznym (artykuł dyskusyjny)*, PiZS 1983, nr 6, s. 15 - 21; tenże: *Wynagradzanie pracowników za wykonywanie określonych zadań jako element nowej polityki płac*, RPEiS 1988, nr 2 oraz tegoż: *Uelastycznienie zatrudnienia i wynagradzania pracowników jako element humanizacji pracy (zarys problematyki prawno-społecznej z uwzględnieniem art. 136 k.p.)*, (praca zbiorowa do druku w Wyd. UAM, nieopublikowana).

zd. 1 k.p. po nowelizacji<sup>7</sup>). O tym, że czas pracy określony wymiarem zadań nie jest już instytucją prawną o charakterze wyjątkowym świadczy też wykładnia oparta na systematyce przepisów. Ustawodawca uregulował tę instytucję już nie w dotychczasowym art. 136 k.p., lecz w podstawowym dla przepisów o czasie pracy art. 129 k.p., który dotyczy ustawowych norm czasu pracy. O niewyjątkowym charakterze omawianej instytucji świadczy również to, że czas pracy określony wymiarem zadań wprowadza się tak jak inne reżimy czasu pracy w drodze układów zbiorowych, regulaminów pracy lub bezpośrednio na podstawie umowy o pracę (art. 129 § 2 k.p. po nowelizacji) a nie - jak poprzednio - na mocy szczególnych przepisów o wynagrodzeniu. Tylko pozornie przemawia przeciwko zarysowanej tu wykładni sformułowanie "W przypadkach uzasadnionych rodzaj pracy i jej organizacja", zwłaszcza, że mamy tu koniunkcję "i", co sugeruje, że oba warunki muszą być spełnione łącznie. Jednakże wszystkie odrębności w zakresie form gospodarowania czasem pracy są uzasadnione "rodzajem Pracy i jej organizacją". Uzasadnieniem tym objęty jest również tradycyjny normalny czas pracy z jego czasowym systemem wynagradzania za pracę, Praktycznie więc wszelkie racjonalne argumenty mogą uzasadniać zawarte umowy o pracę na mocy której czas pracy określony będzie wymiarem zadań.

Ogólniej, a tym samym nieco inaczej uregulowane zostało określenie wymiaru zadań. O ile przed nowelizacją zadania "powinny być ustalane w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym (p.m. A.Ch.) czasie pracy" (art. 136 zd. 2 k.p.), o tyle po nowelizacji tak, "aby Pracownicy mogli je wykonać<sup>8</sup> w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129" (art. 129<sup>8</sup> § 1 zd. 2). Po nowelizacji idzie więc o możliwość wykonania nie tylko w tradycyjnie rozumianym normalnym czasie pracy, lecz również w ramach norm pojmowanych elastycznie (art. 129 z odesłaniami do art. 129<sup>2</sup> i art. 132 § 2 i 4 k.p. po nowelizacji).

Bardziej konsekwentnie, chociaż nadal nie wystarczająco uregulowane zostały niektóre kwestie wynagrodzenia za czas pracy określony wymiarem zadań. Przed nowelizacją "przypadki, w których przysługuje... wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych" określały "przepisy o wynagrodzeniu" (art. 136 zd. 3 k.p.). Po nowelizacji do pracowników "których czas Pracy został określony wymiarem ich zadań, nie stosuje się nic więcej, a zatem nie odsyła do żadnych przepisów o wynagrodzeniu. Ustawodawca uznał zatem, że nie ma przypadków, w których przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. I słusznie, skoro nie ma limitu godzin, to nie można konstruować pojęcia godzin przekraczających ten limit.

Znowelizowana regulacja nie rozwiązuje jednak nadal problemu wynagradzania pracy ponadwymiarowej, jeżeli wymiar zadań określony został tak, iż ich wykonanie wymaga przekroczenia norm czasu pracy określo-

<sup>7</sup> W tym właśnie systemie "czasu pracy określonego wymiarem zadań" zatrudniana jest część tzw. "home-based workers", a w szczególności "home-based teleworkers", zob. Jane Tate, *Homeworking in the European Union Report of the hoc working group*, Social Europe, Supplement 2/95, passim; A. Chobot, *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawno-społeczne)*, artykuł oddany do druku w RPEiS 1996.

<sup>8</sup> Sformułowanie "wykonać" (zamiast "wykonywać") podkreśla wynikowy charakter formuły zatrudnienia.

nych w art. 129 k.p. (po nowelizacji). Proponowany wcześniej zapis o "wzroście wynagrodzenia odpowiednio do stopnia przekroczenia prawidłowo ustalonych zadań roboczych..."<sup>9</sup> nie został uwzględniony w toku prac legislacyjnych.

Na gruncie przepisów o czasie pracy określonym wymiarem zadań powstaje pytanie czy usprawiedliwiona nieobecność pracownika wpływa na obniżenie wymiaru zadań pozostających do wykonania. Inaczej mówiąc, czy znajduje tu zastosowanie *per analogiam* art. 129 k.p. Przepis ten postanawia bowiem, że wymiar czasu pracy (a nie zadań) wynikający z norm określonych w art. 129, ulega obniżeniu w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Na tle ewentualnego odpowiedniego stosowania tego przepisu powstają liczne problemy. Nie wiadomo, ściśle rzecz biorąc, jaka liczba zadań przypada do wykonania w tym właśnie okresie "zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy", którego to rozkładu w tym systemie właściwie nie ma. Czy można konstruować pojęcie "usprawiedliwionej nieobecności", jeśli nie ma obowiązku obecności? Odpowiedzi na to pytanie można teoretycznie udzielić kilka. Według jednej, skoro nie ma obowiązku obecności, to nie ma również "usprawiedliwionej nieobecności" (ani, tym bardziej, nieobecności nieusprawiedliwionej). Obecność sama przez się jest bowiem nieistotna w zadaniowo-wynikowej formule stosunku pracy. Tym samym nie można mówić o zmniejszeniu wymiaru zadań w tej sytuacji. Logicznie koncepcja taka wydaje się być poprawna, jest jednak trudna do przyjęcia w przypadku długotrwałej niezdolności pracownika do wykonywania pracy. Można jednak również twierdzić, że ustawodawca wyłączając art. 134, powinien też wyłączyć art. 129 k.p. Skoro tego nie uczynił a stosowanie tego ostatniego przepisu wprost nie jest możliwe, to odpowiednie jego stosowanie zgodne z charakterem zadaniowo-wynikowej formuły zatrudnienia mogłoby polegać na tym, że krótkotrwała niezdolność do wykonywania pracy nie miałaby wpływu na wymiar zadań pozostających do wykonania. W przypadku długotrwałej niezdolności wymiar zadań musiałby ulegać zmniejszeniu w sposób analogiczny jak przy ustalaniu wymiaru zadań.

Zaletą czasu pracy określonego wymiarem zadań jest to, iż umożliwia on harmonijne godzenie interesów pracownika i pracodawcy, a problem w czym interesie następuje wydłużenie lub skrócenie czasu pracy, tak istotny w innych formach elastycznego gospodarowania czasem pracy, tutaj w ogóle nie powstaje. Interes zakładu pracy jest realizowany poprzez wykonania (a nie tylko wykonywanie) zadań a interes pracownika poprzez jego swobodne decydowanie o tym kiedy, jak i gdzie będzie te zadania wykonywał. Ma on też pełną swobodę czasowego zaniechania pracy, jeżeli wymagają tego względy osobiste czy rodzinne.

5. Znowelizowane przepisy kodeksu pracy nie ingerują bezpośrednio w czas pracy grupy w ramach g.o.o. Gwarantowana w art. 295<sup>1</sup> § 3 p. 2

<sup>9</sup> Problem przeciążenia (i niedociążenia) zadaniami analizowali A. Chobot i A. Kijowski w: *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy*, op. cit., s. 54 i 55. Formułowali oni również wspomniany postulat *de lege ferenda* dotyczący wynagradzania za zadania ponadwymiarowe.

pełna swoboda grupy w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy w kontekście zadaniowo-wynikowej formuły takiego zatrudnienia powinna oznaczać, że mamy tu do czynienia z czasem pracy określonym wymiarem zadań. Zdają się to potwierdzać, chociaż mało konsekwentnie, przepisy rozporządzenia RM z 18 XII 1988 r.<sup>10</sup>, które w § 1a postanowiło, że zadania określone w umowie (art. 295 § 3 k.p.) powinny być tak ustalone, aby mogły być wykonane w normalnym czasie wynikającym z 42-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. Znowelizowany kodeks potwierdza jedynie szeroką swobodę grupy postanawiając (w art. 139 pkt. 4), że w grupowej organizacji pracy dozwolona jest praca również w niedziele i święta.

6. Drugim co do stopnia uelastycznienia czasu pracy rozwiązaniem pozostaje nadal regulacja dotycząca pracy polegającej na dozorze maszyn i urządzeń (tzw. pogotowie pracy - art. 142 k.p.). Nie ma tu bowiem ani określonej przeciętnej ilości godzin normy tygodniowej, ani wyznaczonego okresu rozliczeniowego, ani też granic dobowych wydłużeń czasu pracy. W porównaniu ze stanem dotychczasowym zliberalizowana została forma wprowadzenia tej odmiany elastycznego czasu pracy. Nie musi on bowiem być wprowadzony postanowieniami regulaminu pracy, jak to było wymagane przed nowelizacją. Ponieważ ta forma gospodarowania czasem pracy uregulowana została w rozdziale V obejmującym przepisy szczególne o czasie pracy wątpliwe jest tu zastosowanie art. 129 k.p. przewidującego drogą układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy, chociaż takiego wariantu interpretacyjnego nie można całkowicie wykluczyć, przeciw temu wariantowi przemawia jednak umiejscowienie w tym rozdziale art. 143 i treść tego ostatniego przepisu. Postanawia on bowiem, jak dotychczas, że w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powstaje tu pytanie o granice swobody stron, a zwłaszcza pracodawcy w gospodarowaniu czasem pracy, zwłaszcza, że art. 143 k.p. mówi o udzielaniu czasu wolnego "w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę" (p.m. A.Ch.). O jaką normę tutaj idzie: czy o ustaloną tradycyjnie w przepisach prawa (i jakich?), czy też, zgodnie z duchem przemian, w umowie o pracę, czy może normę tę ustala jednostronnie pracodawca? Poprzez stajemy tutaj na zasygnalizowaniu problemu.

6<sup>1</sup>. Po czasie pracy określonym wymiarem zadań i g.o.p. najbardziej elastyczną formą gospodarowania czasem pracy pozostaje czas pracy w ruchu ciągłym, uregulowany obecnie w rozdziale II działu VI k.p. Obecnie art. 132 § 2 k.p. stwierdza (jak przed nowelizacją), że czas pracy w ruchu

<sup>10</sup> Rozp. RM z 23 XII 1988 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989 - 1992 (Dz.U. 1988, Nr 42, poz. 320). Z pewnymi zmianami zachowuje moc obowiązującą wobec wszystkich zakładów pracy aż do wejścia w życie przepisów znowelizowanego kodeksu pracy. Przepis cytuję wg tekstu zatytułowanego "w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989 - 1992" zamieszczonego w Dz.U. z 1991 r., Nr 17, poz. 511.

ciągłym może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień, w okresie rozliczeniowym trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie.

Brak dawnego stwierdzenia, że praca "ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie ponad 46 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych". Sugeruje to na pozór znaczne ograniczenie uelastycznienia poprzez uchylene dotychczasowej swobody w przyjmowaniu maksymalnych okresów rozliczeniowych (obecnie nie może on trwać dłużej aniżeli 4 tygodnie).

W dawnym art. 132 § 4 k.p. dotyczącym czterobrygadowej i podobnej organizacji pracy, mówiło się, iż czas pracy "przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym jest krótszy niż 46 godzin na tydzień" (art. 132 § 4). Po nowelizacji tenże art. 132 § 4 mówi o organizacji pracy, "w której czas pracy nie przekracza (...) przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Skrócono więc przeciętną normę czasu pracy i wprowadzono maksymalny ustawowy okres rozliczeniowy (4 miesiące), którego nie było przed nowelizacją.

Przedstawiony tu zakres uelastycznienia został jednak znacznie ograniczony poprzez dodanie w znowelizowanym art. 132 k.p. paragrafu piątego. Zarówno w ruchu ciągłym, jak i w przypadku, gdy "praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności" stosuje się "odpowiednio" przepisy art. 129<sup>1</sup> § 2 i 3 oraz 129<sup>5</sup>, a w przypadku czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy - tylko (i również "odpowiednio") przepisy art. 129<sup>1</sup> § 2 i 3. Stąd wniosek, że zarówno w ruchu ciągłym (i podobnym), jak i w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy obowiązuje "odpowiednio" zasada, iż jedynie praca w granicach nie przekraczających 9 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 129 § 2 k.p.). W razie rozwiązania umowy o pracę w tych systemach czasu pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - przy odpowiednim stosowaniu przepisu § 2 za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Powstaje tu pytanie na czym polegać ma "odpowiedniość" stosowania tych przepisów, a zwłaszcza art. 129 § 2 k.p. Czy dla celów wynagrodzenia za pracę traktować należy pracę ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie ponad 42 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym jako pracę wynagradzaną dodatkowo zgodnie z art. 134 k.p.? Czy zatem znaczenie dopuszczalności wydłużeń tych norm w ruchu ciągłym sprowadza się do uchylenia ogólnych ograniczeń w stosowaniu pracy w godzinach nadliczbowych w granicach norm czasu pracy obowiązujących w ruchu ciągłym?

Uelastycznienie czasu pracy w ruchu ciągłym podlega dalszemu ograniczeniu ze względów ochronnych. Stosuje się bowiem odpowiednio art. 129 k.p. postanawiający, iż w rozkładach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego czasu pracy wymiar czasu pracy: 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla

zdrowia; 2) pracownik w ciąży; 3) pracownik opiekujących się dzieckiem do lat 4 bez ich zgody - nie może przekraczać 3 godzin na dobę. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu jego czasu pracy. I tu powstaje pytanie o szczególności "odpowiedniego" stosowania tego przepisu.

Regulacja czasu pracy w ruchu ciągłym pozostaje wciąż jednym z najbardziej skomplikowanych praktycznie unormowań w całym kodeksie pracy. Jedną z przyczyn owych komplikacji jest to, iż ta forma gospodarowania czasem pracy nie jest instytucją prawną jednolitą. W jej ramach wyodrębnia ustawodawca czas pracy w ruchu ciągłym *sensu stricto* i czas pracy "jeżeli praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności", czas pracy przy czterobrygadowej organizacji pracy i wreszcie, czas pracy przy organizacji pracy podobnej do czterobrygadowej. Do poszczególnych odmian takiego czasu pracy w ruchu ciągłym stosuje się "odpowiednio" (a więc z niezbędnymi zmianami) niektóre przepisy ogólne dotyczące wymiaru i rozkładu czasu pracy. Powstaje tu pytanie na czym konkretnie polegać mają modyfikacje, które powinny być dokonane w ramach "odpowiedniego" stosowania tych przepisów. Odesłanie do przepisów ogólnych powoduje, że mamy tu do czynienia z wieloma normami: 8 godzin na dobę, "przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym", "48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie", "40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące". Odniesienie dwu ostatnich limitów do dwóch wcześniej wymienionych w różnych systemach czasu pracy w ruchu ciągłym rodzi odmienne komplikacje. Z jednej strony - na przykład przepisy o ruchu ciągłym *sensu stricto* i systemie gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności sugerują, że nie ma tu granic dobowych wydłużeń czasu pracy, a z drugiej odsyłają do ośmiogodzinnej normy czasu pracy; z jednej strony mówią o przeciętnej normie 48 godzin, a z drugiej - do również przeciętnej normy 42 godzin. Mamy więc do czynienia z nakładaniem się dwóch systemów elastycznego czasu pracy, stąd przeliczanie jednej normy przeciętnej na drugą normę również przeciętną może powodować trudności.

7. Zwiększony został również zakres uelastycznienia dawnego czasu równoważnego. Jest to czwarta, kolejno, co do stopnia uelastycznienia forma gospodarowania czasem pracy. Nie jest ona, jak dawniej, uregulowana w przepisach szczególnych o czasie pracy, lecz w art. 129 dotyczącym podstawowych norm tego czasu. O ile dawne przepisy art. 141 k.p. dopuszczały przedłużenie dobowego czasu pracy zasadniczo do 10 godzin na dobę, to obecne zwiększają zakres uelastycznienia w zasadzie do 12 godzin (do 10 tylko u kierowców). Okres rozliczeniowy wynosił z reguły jeden miesiąc, a w odniesieniu do kierowców dwa tygodnie, przy czym punktem odniesienia była ośmiogodzinna norma dobową. Obecnie (art. 129 § 2 k.p.) rozliczenie odnoszone jest do przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres ten wynosi wprawdzie również nie więcej niż jeden

miesiąc (nie ma już okresu dwutygodniowego), lecz w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy, przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych może być przedłużony w tym samym trybie do 6 miesięcy.

Zakres zastosowania art. 141 § 1 k.p. był, jak się wydaje, węższy. Nie mówił on bowiem o wszelkiego typu uzasadnieniu "rodzajem pracy lub jej organizacją", lecz wymieniał konkretne zakłady pracy i branże, takie jak zakłady świadczące usługi dla ludności, placówki handlu detalicznego oraz komunikację samochodową i transport samochodowy, a także prace uzależnione od pory roku i warunków klimatycznych z art. 141 § 2 k.p.

Z drugiej jednak strony zakres uelastycznienia został tu również zawężony. Według dawnego art. 141 § 2 k.p. przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych (przykładowo w nim wymienionych) "większy wymiar czasu pracy na dobę, a w razie społecznie uzasadnionych potrzeb - również dłuższy okres rozliczeniowy". Przepisy kodeksowe przed nowelizacją nie ustanawiały tutaj ani maksymalnej normy dobowej, ani też maksymalnego okresu rozliczeniowego. Czyniły to jednak częściowo przepisy § 8 rozp. RM z 18 XII 1988 r. (i odpowiednie przepisy poprzednich rozporządzeń).

8. Podstawowe znaczenie w znowelizowanych przepisach kodeksu pracy ma wyraźne potwierdzenie sformułowanej już w latach osiemdziesiątych koncepcji iż podstawowa norma czasu pracy nie ma charakteru dychotomicznego, lecz jest również normą przeciętną w pewnym okresie rozliczeniowym i musi być interpretowana łącznie z przepisami o dodatkowych dniach wolnych od pracy<sup>11</sup>. Pomimo szerokiego uzasadnienia i polemiki z panującym wówczas poglądem przeciwnym zaproponowana wykładnia spotykała się raczej z milczącą dezaprobatą. Życie wymusiło niejako podejmowanie kolejnych kroków prawodawczych w tym kierunku. Uwieńczeniem ich jest ustanowienie w art. 129<sup>2</sup> k.p., jako podstawowej, normy czasu pracy przeciętnie 42 godziny tygodniowo, rozliczanej z reguły w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem 39 (a zatem o 1 dzień więcej niż poprzednio) albo większej (do 52) ilości dodatkowych dni wolnych od pracy, z ograniczeniem dobowego czasu pracy do ośmiu lub dziewięciu (przy więcej niż 39 dodatkowych dniach wolnych) godzin. Konstrukcja ta (a także inne normy) odnosi się więc do przeciętnie 42 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym trzech miesięcy. Inne normy, w tym dobowe są jedynie granicami dobowych wydłużeń czasu pracy, a zatem jakoby współwyznacznikami zakresu uelastycznienia czasu pracy. Świadczy o tym fakt, że jedynie przeciętna norma 42 godzin jest stała a dobowy czas pracy ulega zmianom w zależności od stosowanego systemu czasu pracy.

<sup>11</sup> Zob. A. Chobot, *Regulacja czasu pracy a założenia reformy gospodarczej*, w: *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, praca zbiorowa pod red. W. Piotrowskiego, Poznań 1989, s. 119 i n.

Widać to szczególnie wyraźnie w aktualnej regulacji dawnego równoważnego czasu pracy, gdzie punktem odniesienia przy jego rozliczaniu jest tylko przeciętna norma tygodniowa. Wbrew pozorom nie jest to wszystko absolutną nowością, lecz jedynie potwierdzeniem wspomnianej wcześniej wykładni.

Już na gruncie prawa obowiązującego przed nowelizacją wiele przepisów kodeksu traktowało normy czasu pracy jako podstawę ustalania czasu pracy w dłuższych okresach rozliczeniowych, bądź nawet jedynie jako podstawę ustalania wymiaru zadań (dawny art. 136 k.p.). Ponieważ przepisy te odwoływały się również do norm z art. 129 ustawodawca używał pojęcia "norm czasu pracy" w sposób szeroki, obejmujący zarówno normy maksymalne (nieprzekraczalne), jak i przeciętne. Interpretowane łącznie artykuły 129 § 2, 147 i 148, 150 k.p. uzasadniały tezę, iż skrócone (mimo wydłużeń dobowych) normy czasu pracy ustanawiane przez Radę Ministrów w związku z wprowadzaniem dodatkowych dni wolnych muszą mieć charakter średnich, zarówno w sensie prawnym, jak i matematycznym. To samo znaczenie nadać musiał normom czasu pracy ustawodawca w Konstytucji. W myśl ogólnych reguł wykładni formułowanych w teorii prawa o tym, że kodeks czy przepisy wykonawcze były niezgodne z Konstytucją, można by mówić dopiero, gdyby nie istniał wariant interpretacyjny usuwający ową "niezgodność". W analizowanym przypadku wariant taki istniał<sup>12</sup>, a obecnie znalazł potwierdzenie w brzmieniu przepisów kodeksu dotyczących najbardziej podstawowej normy czasu pracy.

Ponieważ przy wprowadzaniu rozkładów czasu pracy obejmujących większą niż 39 liczbę dodatkowych dni wolnych od pracy (nie przekraczającej jednak 52) dobowy czas pracy może być wydłużony do 9 godzin (art. 129<sup>2</sup>), można twierdzić, że powszechny system elastycznych norm czasu pracy "wchłonał" niejako - z pewnymi modyfikacjami - regulację z §§ 4 i 5 rozp. RM z 23 XII 1988 r. (i odpowiednich przepisów poprzednich rozporządzeń). Paragraf piąty tego rozporządzenia postanawiał, że można wprowadzić rozkład czasu pracy przewidujący udzielanie dodatkowego dnia wolnego od pracy w każdym tygodniu. Czas pracy może być wówczas przedłużony do 9 godzin na dobę, tak aby w okresie, w którym dodatkowy dzień wolny od pracy jest udzielany w każdym tygodniu, czas pracy wynosił 42 godziny na tydzień. O ile tutaj sprawa nie budzi wątpliwości, to powstaje pytanie, czy i, ewentualnie, w jakim zakresie jest możliwe postępowanie przewidziane w § 4 rozp. RM z 23 XII 1988 r., tzn. wprowadzenie tygodniowego czasu pracy przedłużonego do 48 godzin przez zarządzenie pracy we wszystkie dni tygodnia, udzielając przypadających w tym okresie dodatkowych dni wolnych w innych niż wyznaczone na stałe, terminach, w celu zachowania średnio 42-godzinnego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym

<sup>12</sup> W kwestii kontrowersyjnego pojęcia "norm dychotomicznych" z art. 129 - zob. W. Masewicz, *Ocena unormowań prawnych i praktyki czasu pracy w Polsce w latach 1978 - 1985*, PiZS 1985, nr 11, s. 22 i 23. Autor ten nie dokonuje jednak szczegółowej oceny rozwiązań przyjętych w rozporządzeniu z 8 X 1984 r. zastrzegając, iż ocena rozporządzenia "nie mieści się w konwencji tego opracowania" (poświęconego dziesięcioleciu obowiązywania kodeksu pracy). Patrz też A. Chobot, *Regulacja czasu pracy...*, op. cit.; tenże, *Elastyczne formy gospodarowania czasem pracy (uwagi na tle rozp. RM z 8.10.1984 r.)*, PiZS 1985, nr 4/5; E. Sobótko, *Nowe tendencje w regulacji czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy*, PiP 1985, nr 5, s. 54 i n.

nie dłuższym niż 24 tygodnie? Zaczynając od końca stwierdzić wypada, że w zasadzie trzeba ograniczyć okres rozliczeniowy do 3 miesięcy. W pozostałym zakresie wobec pozostawionej stronom swobody układowej, bądź regulaminowej mogą one przewidzieć w tych aktach stosowanie, w miarę potrzeb, analogicznego systemu. Znowelizowane przepisy k.p. dopuszczają tego rodzaju wariant gospodarowania czasem pracy. Wydaje się, że w granicach tych norm mieszczą się również znane z rozporządzeń RM zmienne godziny rozpoczynania pracy, uregulowane m.in. w § 6 rozp. RM z 23 XII 1988 r.

9. Na gruncie art. 129<sup>6</sup> k.p. powstaje natomiast zasadniczej natury pytanie: czy norma czasu pracy musi być obecnie wykonana zasadniczo w sposób nieprzerwany, czy też okresy wykonywania pracy w ciągu doby mogą być przerywane przerwami? Znowelizowany art. 129<sup>6</sup> k.p., po raz pierwszy regulujący tę kwestię w kodeksie, ograniczył bowiem możliwość stosowania "przerwanego czasu pracy" tylko do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej. Czas ten może być stosowany jedynie w "szczególnie (m.p. A.Ch.) uzasadnionych przypadkach", "według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 6 godzin". Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Dotychczas przepisy kodeksu nie regulowały w ogóle przerywanego czasu pracy. Jednak w myśl § 6 rozp. RM z 8 X 1984 r.<sup>13</sup> kierownicy zakładów mogli wprowadzać przerywany na co najmniej 2 godziny czas dobowy, jeżeli było to uzasadnione organizacją i racjonalnym wykorzystaniem czasu pracy. Ewentualne przerwy krótsze w rzeczywistym wykonywaniu pracy były przestojem, jeżeli nastąpiły z winy zakładu. Już wcześniej rozkłady takie stosowano na mocy układów zbiorowych pracy za aprobatą odpowiednich ministrów. System przerywanego czasu pracy jest od dawna stosowany powszechnie w wysokorozwiniętych państwach zachodnich.

Ponieważ w rozporządzeniu RM z 19 XII 1985 r. (i następnych) pominięto wyraźną regulację przerywanego dobowego czasu pracy, powstało pytanie o znaczenie prawne tego faktu. Wyrażony został pogląd, iż nie musi to oznaczać, że jego stosowanie jest zakazane. Żaden z przepisów kodeksu nie wymaga bowiem, aby dobowy czas pracy był nieprzerwany<sup>14</sup>. Czy argumentacja ta jest aktualna na gruncie art. 129 k.p.? Czy przepis ten nie ma znaczenia jedynie jako uchylenie reguły generalnego zakazu stosowania przerywanego czasu pracy i kogo - ewentualnie - dotyczy ten zakaz: tylko kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej, czy też ogółu pracowników przy wszelkiego rodzaju pracach? Czy art. 129 k.p. traktować należy jako przepis szczególny, a zatem wyłączający wnioskowanie *a contrario*? Odpowiedź na te pytania warunkowała będzie rozstrzygnięcie zasadniczego problemu, które wymaga osobnego opracowania.

<sup>13</sup> Rozp. RM z 8 X 1984 r. w sprawie stosowania czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz.U. 1984, Nr 51, poz. 263).

<sup>14</sup> Zob. A. Chobot, *Regulacja czasu pracy...*, op. cit, s. 138.

10. Na gruncie przepisów regulujących skrócony czas pracy (obecny i dawny art. 130 k.p.) powstaje pytanie, czy pominięcie sformułowania, iż przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia czas pracy "podlega skróceniu" (z delegacją dla Rady Ministrów, która "określa rodzaje prac, przy których stosuje się (p.m. A.Ch.) skrócony czas pracy") i poprzestawanie na stwierdzeniu, że "Skrócenie czasu pracy... może polegać" oraz na tym, że "Wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy (...) - określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy" oznacza, iż obecnie nie ma obligatoryjnych norm skróconego czasu pracy? Czy oznacza to, że w razie, gdy strony zaniedbają lub nie zechcą uzgodnić w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie tych stanowisk, czas pracy nie będzie skrócony nawet, jeżeli warunki są w oczywisty sposób wysoce uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia? Wydaje się, że względy ochronne wymagałyby tutaj ustanowienia w sposób wyraźniejszy obowiązku uczynienia użytku z kompetencji o której mowa w art. 130 § 2 k.p., bądź też uzupełniającego zastosowania w braku postanowień układowych lub regulaminowych jakiegoś ustawowego minimalnego wykazu prac najbardziej szkodliwych dla zdrowia.

Pozornie tylko odmienne jest sformułowanie z art. 130 § 1, iż skrócenie "może polegać na (...) obniżeniu norm" użyte zamiast dawnego "na zmniejszeniu dziennego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy". Praktycznie zarówno przed, jak i po nowelizacji skrócenie następować może w ten sam sposób. Potencjalnie zwiększa tu możliwość uelastycznienia sam charakter podstawowych norm czasu pracy a także przekazanie dotychczasowych kompetencji Rady Ministrów na rzecz układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy. Możliwości uelastycznienia są tu większe aniżeli przy normalnym czasie pracy. Im krótszy czas pracy tym bardziej elastyczne może być gospodarowanie tym czasem. Elastyczny czas pracy przewidziany był już w uchwale nr 9 RM z 7 II 1983 r. w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia<sup>15</sup>, a także wprowadzało go wiele aktów prawnych dotyczących zakładów pracy określonego typu: przykładem mogła tu być uchwała nr 12 RM z 9 II 1987 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach przemysłu poligraficznego<sup>16</sup> (7,5 godziny w miesięcznym okresie rozliczeniowym) itp.

11. Jako przejaw ograniczenia zakresu uelastycznienia traktować należy skreślenie art. 145 k.p. Jest ono bowiem równoznaczne z uchYLENIEM możliwości przedłużenia czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Ograniczony jest więc czas obowiązywania rozp. RM z 20 XI 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu<sup>17</sup>, które dopuszczało bardzo znaczne uelastycznienie czasu pracy. Na wniosek pracowników lub za ich zgodą możliwe było - pod pewnymi warunkami - wydłużenie dobowego czasu pracy do 24 godzin. Pracownicy byli tu zatrudnieni dość powszechnie

<sup>15</sup> MR 1983, nr 6, poz. 39.

<sup>16</sup> MP 1987, nr 4, poz. 33.

<sup>17</sup> Dz.U. 1974, Nr 45, poz. 270 z późn. zmianami.

w systemie: 24 godziny pracy na 48 godzin wolnych. Obserwujemy tu stałą tendencję do skracania czasu pracy: od 12 godzin na dobę i 56 przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym trzech tygodni (§ 2 rozp. RM z 20 XI 1974 r.<sup>18</sup>), poprzez 48 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym do 4 tygodni (rozp. RM z 18 XII 1981 r.<sup>19</sup>), następnie przez elastyczne nawiązanie do ośmiogodzinnej normy dobowej - czas pracy nie mógł przekraczać w miesięcznym okresie rozliczeniowym liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych (§ 18 ust. 1 pkt 1 rozp. RM z 8 X 1984 r.) aż do skrócenia do 8 godzin czasu pracy osób zatrudnionych według rozkładu przewidującego pracę codzienną (§ 23 ust. 1 pkt 1 rozp. RM z 19 XII 1985 r.). Skrócono również czas pracy pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu: od maximum 10 godzin na dobę i 92 godzin w okresie dwóch tygodni (§ 8 ust. 1 rozp. RM z 18 XII 1974 r.) do 84 godzin na dwa tygodnie (rozp. RM z 18 XII 1981 r.). Norma ta została utrzymana w dwóch kolejnych rozporządzeniach<sup>20</sup>. Końcem tego trendu jest skreślenie art. 145 w znowelizowanym kodeksie pracy, które oznacza poddanie czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu ogólnej regulacji kodeksowej.

12. Zmianom uległ również zakres uelastycznienia czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 133 § 2 znowelizowanego k.p. liczba godzin nadliczbowych w związku ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Ponieważ przed nowelizacją limit ten wynosił 120 godzin można tu mówić o zwiększeniu zakresu uelastycznienia. Jednakże przywrócony został czterogodzinny limit dobowy, co jest poważnym ograniczeniem elastyczności gospodarowania godzinami nadliczbowymi.

Jeszcze większym ograniczeniem jest skreślenie paragrafu trzeciego w dotychczasowym art. 133, który postanawiał, iż Rada Ministrów po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją związkową może ustalić na czas określony inną dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w określonych zakładach pracy lub dziedzinach gospodarki. Rada Ministrów właśnie ustanawiała bowiem wysoce elastyczne formy gospodarowania nadgodzinami. Według § 15 rozp. RM z 23 XII 1988 r. dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika wynosiła w transporcie i komunikacji do 40 godzin miesięcznie; przy obsłudze technicznej scen teatralnych i estradowych średnio do 30 godzin miesięcznie. Stanowiska pracy oraz liczby godzin nadliczbowych w tych granicach ustalał kierownik zakładu pracy po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową na okres nie dłuższy niż jeden rok kalendarzowy.

Niezmiernie ważną była tu kompetencja kierownika zakładu do ustalania w uzgodnieniu z organizacją związkową podwyższonych limitów go-

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Rozp. RM z 18 XII 1981 r. w sprawie czasu pracy i zasad wprowadzania w uspołecznionych zakładach dni wolnych od pracy w 1982 r. (Dz.U. 1981, Nr 6, poz. 171).

<sup>20</sup> Zob. A. Chobot, *Regulacja czasu pracy a założenia reformy gospodarczej*, referat na sesję naukową "Prawo pracy a reforma gospodarcza", Warszawa, sierpień 1985, s. 59 - 60.

dżin. Została ona uchylona przepisami znowelizowanego kodeksu pracy, pomimo swojej długiej już tradycji. Już w rozporządzeniach RM z 8 X 1984 r. i 19 XII 1985 r. postanowiono, że stanowiska pracy oraz podwyższone limity godzin nadliczbowych ustala kierownik zakładu pracy na okres roku kalendarzowego lub okresy krótsze.

Ewolucja uelastycznienia gospodarowania pracą w godzinach nadliczbowych nie była jednokierunkowa. Największym "skokiem" ku uelastycznieniu był § 7 rozp. RM z 18 X 1984 r. na gruncie którego liczba nadgodzin mogła wynieść dla poszczególnych pracowników przeciętnie w roku kalendarzowym do 30 albo 60 godzin miesięcznie. W poszczególnych miesiącach mogła być wielokrotnie wyższa. Przy równoczesnym braku limitu dobowego, nieunormowaniu dobowego prawa do wypoczynku, jedynym ograniczeniem mogły być zasady (ewentualnie przepisy) bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym kontekście ujmować należało orzecznictwo nie wykluczające obowiązku świadczenia w szczególnie uzasadnionych wyjątkowych przypadkach pracy ponadwymiarowej przez całą następną zmianę.

Kolejne rozporządzenie RM z 19 XII 1985 r. w § 16 ograniczyło znacznie zakres uelastycznienia czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Utrzymało wprawdzie dotychczasowe limity, lecz zmieniło ich charakter. Postanowiono bowiem, że dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych może wynosić: do 60 godzin miesięcznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w transporcie i komunikacji i do 30 godzin miesięcznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w zakładach pracy łączności oraz w przedsiębiorstwach państwowych o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej<sup>21</sup>.

W tym kontekście znowelizowany kodeks pracy jest kolejnym krokiem w procesie ograniczenia elastyczności czasu pracy w godzinach nadliczbowych i częściowo powrotem do sytuacji sprzed wejścia w życie kodeksu.

Wydatnym ograniczeniem zakresu stosowania pracy w godzinach nadliczbowych jest w znowelizowanym kodeksie art. 133<sup>1</sup> k.p. postanawiający, że w przypadkach "szczególnych potrzeb pracodawcy" praca ta nie jest dopuszczalna "na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia". Analogiczne wyłączenie - przypomnijmy - następuje w zakresie wydłużania dobowego czasu pracy do 9 godzin.

Szereg problemów pozostaje przy tym nadal. Krytycznie odnosić się wypada do sformułowanego niegdyś poglądu, że pracownik ma obowiązek wykonywania pracy w nadgodzinach nawet wówczas, gdy przekroczył już maksymalny limit wyznaczony prawem<sup>22</sup>. Omawiane limity stanowią jedyną granicę pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy w zakresie czasu pracy. Nieograniczona powinność pracownika w tym zakresie kłóciłaby się z paradygmatem stosunku pracy, który nie jest już (przynajmniej w Europie) oparty na idei wszechobowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

<sup>21</sup> Umieszczonych na liście, która stanowiła załącznik do rozp. RM z 5 II 1983 r. w sprawie ustalenia listy przedsiębiorstw o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej (Dz.U. 1983, Nr 9, poz. 47; Dz.U. 1984, Nr 57, poz. 288).

<sup>22</sup> Wyjaśnienie w Służbie Pracowniczej 1984, nr 12.

Odrębny problem stanowią znowelizowane przepisy dotyczące regulacji wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych przy elastycznych formach gospodarowania czasem pracy. W systemie elastycznego czasu pracy norm jest bowiem więcej, aniżeli przy stosowaniu tradycyjnych form gospodarowania czasem, przy czym przekroczenie jednej normy może się łączyć z niewykonaniem innej, a czasami jedna norma przekroczona bywa w innym stopniu aniżeli druga. W każdym więc razie potrzebne jest ogólne postanowienie, która norma jest podstawową, a przynajmniej - czy w razie przekroczenia kilku norm pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek, czy też odrębny dodatek z tytułu przekroczenia każdej normy.

Teoretycznie istnieje tu kilka możliwych wariantów interpretacyjnych: oddzielne wynagrodzenie przekroczenia każdej z norm (maksymalnie 4 dodatki), przysługuje jeden dodatek (wybrany przez pracodawcę albo pracownika), przysługuje jeden dodatek wskazany prawem.

Najbardziej odpowiadające systemowi elastycznego czasu pracy przyjętemu w znowelizowanym kodeksie byłoby postanowienie, iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających średnio 42 godziny w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jednakże art. 129 § 2 k.p. sugeruje inne rozwiązanie stanowiąc, że praca "w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ponieważ przepis ten nie ma charakteru wyjątkowego *a contrario* wnioskować należy, że praca w czasie przekraczającym każdą z tych norm jest pracą w godzinach nadliczbowych. Przepis ten - na mocy art. 132 § 5 k.p. stosuje się odpowiednio przy pracy w ruchu ciągłym, co powoduje szczególnie skomplikowane problemy interpretacyjne.

Przyjęta tu wykładnia *a contrario* z art. 129<sup>1</sup> § 2 k.p. znajduje jednoznaczne potwierdzenie w art. 134 § 1 i 1 znowelizowanego kodeksu pracy. Postanawiają one, że za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości: 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę; 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele lub święta. Idzie tu więc o przekroczenie normy dobowej. Niezależnie od tego dodatek ów przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Regulacja kodeksowa wypełniła zatem dotkliwą lukę teoretyczną w tym zakresie istniejącą na tle wcześniejszych rozporządzeń Rady Ministrów uelastyczniających formy gospodarowania czasem pracy.

Zauważyć przy tym wypada, iż w art. 134 § 1 k.p. dookreślone zostało precyzyjniej wynagrodzenie pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Z problemem elastycznych form zatrudnienia wiąże się również § 3 art. 134 stwierdzający, iż w stosunku do pracowników "wykonujących stale pracę poza zakładem pracy dodatek może być zastąpiony ryczałtem, które-

go wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych".

Nieco odmiennie uregulowana została praca na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych. Poprzednio przypadki, w których pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy przysługuje oddzielne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych określała Rada Ministrów po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową. Wydane na podstawie tej delegacji rozporządzenie RM z 20.09.1974 r.<sup>23</sup> dotyczyło, między innymi, zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Omawianej delegacji ustawowej nie obejmuje obecny art. 135 znowelizowanego kodeksu pracy. Wymienia on bezpośrednio i bardziej konkretnie pracowników, którzy "wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych". Do tej kategorii należą: pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, głównie księgowi, kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób. Pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy, zakładem pracy "oddzielne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych" nie przysługuje nigdy. Natomiast pozostali z kierowników i ich zastępców mają "prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

13. Przepisy znowelizowanego kodeksu w nieco mniejszym stopniu aniżeli poprzednio obowiązujące rozporządzenia Rady Ministrów zdają się uwzględniać wnioski i inicjatywę pracowników. Wyraźnie czyni to jedynie (jeśli pominąć ograniczenia wynikające z ochrony pracy) art. 129<sup>3</sup> § 2 zdanie drugie. Dni wolne z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w dniu dla pracownika wolnym "na wniosek pracownika lub za jego zgodą mogą być udzielone także po upływie okresu rozliczeniowego, najpóźniej do końca następnego okresu rozliczeniowego". *A contrario* wnioskować należy, iż w ramach okresu rozliczeniowego nie potrzeba ani wniosku pracownika ani jego zgody, dzień wolny wyznacza swobodnie pracodawca. Rozumowanie to potwierdzone zostało w art. 129<sup>3</sup> znowelizowanego kodeksu pracy, który postanowił, iż w razie niewykorzystania dnia wolnego udzielonego na wniosek lub za zgodą po upływie okresu rozliczeniowego (najpóźniej do końca następnego okresu rozliczeniowego) następny termin wyznacza znowu swobodnie pracodawca.

W stosunku do postanowień rozp. RM z 19 XII 1988 r. wydaje się to być na pozór ogromnym regresem. Sformułowań wskazujących na uwzględnianie interesów pracowników było w tym rozporządzeniu wiele: "Na wniosek pracowników" i "po uzgodnieniu z zakładową organizacją związków zawodowych" kierownik mógł wprowadzić dodatkowe dni wolne w termi-

<sup>23</sup> Rozp. RM z 20 IX 1974 r. w sprawie zasad określania kierowniczych i innych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215).

nach innych aniżeli powszechnie przyjęte (§ 1 ust. 4). "Na wniosek pracownika lub za jego zgodą" następowało udzielanie dni wolnych w zamian za dodatkowe dni wolne przepracowane na polecenie kierownika, przy czym pracownik mógł decydować czy wykorzysta je łącznie z urlopem, czy w jakimś innym uzgodnionym terminie (§ 3 ust. 2). Wypłata wynagrodzenia zamiast nie wykorzystanego przez pracownika dnia wolnego następowała "na jego wniosek" (§ 3 ust. 4). Dotyczyło to również pracy we wszystkie dni robocze tygodnia. "Na wniosek pracownika" po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową kierownik wydłużał tygodniowy czas pracy (§ 4 ust. 1), przysługujące z tytułu owego wydłużenia dni wolne "na wniosek pracownika" lub za jego zgodą mogły być udzielone poza okresem rozliczeniowym, pojedynczo lub rozłącznie, także łącznie z urlopem wypoczynkowym. "Zgoda" kobiet w okresie ciąży i opiekujących się dziećmi w wieku do lat 4 wymagana była dla wprowadzenia pracy we wszystkie robocze dni tygodnia (§ 4 ust. 4), a także wydłużenia dobowego czasu pracy do 9 godzin (§ 5 ust. 4). Także wprowadzenie rozkładu czasu pracy przewidującego udzielanie dodatkowego dnia wolnego od pracy w każdym tygodniu następowało "na wniosek pracowników" "po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową" (§ 5 ust. 1). "Na wniosek pracowników" po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową" kierownik zakładu pracy mógł wprowadzić zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy (§ 6 ust. 1). W szeregu innych przypadków rozp. RM z 19 XII 1988 r. przewidywało również działania po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

W znowelizowanym art. 140 § 1 traktuje się udzielenie dnia wolnego wyłącznie jako obowiązek uczynienia użytku z kompetencji przez pracodawcę. Pracodawca "jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu" pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę. Pracownik nie ma zagwarantowanego prawa współdecydowania o tym, który dzień będzie dla niego wolnym. Pracodawca "może" (ale nie musi - p.m. A.Ch.) udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w "święto". I tutaj pracownik nie współdecyduje ani o tym, czy, ani kiedy zostanie mu udzielony dzień wolny. Takie ograniczenie wpływu pracownika na wybranie nadpracowanego czasu wydaje się naruszać równowagę stron stosunku pracy.

Drugim przypadkiem, w którym uwzględnia się wyraźnie interes pracownika jest art. 129 p. 3 k.p. (po nowelizacji). Przepis ten - przypomnijmy - postanawia, iż w rozkładach czasu pracy o których mowa w art. 129<sup>3</sup> i 129<sup>4</sup>, wymiar czasu pracy (...) pracownik opiekujących się dzieckiem do lat 4, a także pracowników będących jedynymi opiekunkami takiego dziecka, bez ich zgody nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Przepis ten jest związany ze szczególną ochroną pracy.

Namiastki uwzględnienia interesów pracowniczych (choć bardziej kolektywnych aniżeli indywidualnych) dopatrzeć się można w art. 129<sup>4</sup> § 2, który postanawia, iż w szczególnie uzasadnionych przypadkach po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

Nie zapewniając równowagi interesów pracownika i pracodawcy w wydłużaniu i skracaniu czasu pracy w ramach powszechnego elastycznego systemu tego czasu ustawodawca założył zapewne, że interesy pracownicze będą uwzględniane w toku rokowań zbiorowych dotyczących - zgodnie z art. 129<sup>7</sup> k.p. - ustalania rozkładów czasu pracy oraz sposobu wprowadzania i terminów dodatkowych dni wolnych od pracy albo w toku uzgodnienia - w tym zakresie - treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową. Nie zmienia to faktu, że ustawodawca nie zagwarantował zasadniczo bezpośredniego wpływu zainteresowanych pracowników na terminy i zakres odbierania "nadpracowanego" czasu wolnego. Powinny to więc uczynić związki zawodowe.

Niektóre dawne, nie zmienione przepisy kodeksowe gwarantują nadal częściowe uwzględnienie pracowniczych interesów indywidualnych. Idzie tu głównie o zamieszczony w rozdziale piątym (Przepisy szczególne o czasie pracy) art. 143 k.p., który postanawia, że w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę kierownik zakładu pracy na wniosek pracownika, może udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Mający charakter przepisu szczególnego art. 143 k.p. ma jednak obecnie zastosowanie tylko do prac polegających na dozorze urzędzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu pracy; ewentualnie ponadto może służyć pomocą przy wykładni przepisów dotyczących dyżuru pracowniczego. Z przepisów szczególnych wyłączony bowiem został dotychczasowy równoważny czas pracy, zyskując rangę jednej z ogólnych i równorzędnych wobec innych norm czasu pracy.

Wspominaliśmy już, że wprowadzając powszechnie elastyczny czas pracy kodeks pozostawił szczególne rozwiązania przepisów wymienionych w art. 129<sup>7</sup> k.p. Dokonanie ustaleń w układach zbiorowych pracy albo w regulaminach jest tym bardziej niezbędne, że skreślony został art. 131 k.p. również w części dotyczącej ustalania indywidualnych rozkładów czasu pracy. W braku ustaleń układowych czy regulaminowych powstanie więc dotkliwa luka w prawie, która musiałaby być zapełniona w drodze wykładni innej niż językowa. Układy zbiorowe pracy (ew. regulaminy) powinny gwarantować uwzględnianie indywidualnych interesów pracowników co najmniej przy "odbieraniu" czasu wolnego w zamian za czas nadpracowany. Optymalne byłoby gdyby pracownik decydował (albo przynajmniej współdecydował) o terminie "wybrania" czasu wolnego w każdym przypadku, gdy wydłużenie nie następowało w jego interesie i z jego inicjatywy (i vice versa - co zdarzy się raczej wyjątkowo)<sup>24</sup> .

<sup>24</sup> Szczególnie wskazane byłoby nawiązanie w u.z.p. albo regulaminach pracy do dawnych już doświadczeń z tzw. ruchomym czasem pracy. Zob. w tej kwestii: L. Machol, W. Swierczewski, *Ruchomy czas pracy doświadczenia krajowe i zagraniczne*, Studia i Materiały IPISS 1975, z. 11, s. 14 i n.; A. Paszyński, *Czas ruchomy*, *Polityka* 1976, nr 40, s. 6; L. Głuszek, *Uwagi na temat ruchomego czasu pracy personelu służby zdrowia*, *Zdrowie Publiczne* 1976, nr 5; L. Machol, *Ruchomy czas pracy*, *Polityka Społeczna* 1974, nr 4; tenże: *Koizyci ruchomego czasu pracy*, *Polityka Społeczna* 1975, nr 1, passim, zwłaszcza s. 47. Dopiero po wejściu w życie regulacji układowych i regulaminowych można będzie w sposób bardziej skonkretyzowany i zindywidualizowany ocenić system czasu pracy wprowadzony w znowelizowanym kodeksie; Z. Salwa, *Założenia i kierunki nowelizacji kodeksu pracy*, *PIZS* 1996, nr 1, s. 7), stwierdza, iż w sumie "również i przepisy o czasie pracy stanowią pewny, na miarę obecnych możliwości ekonomicznych, krok naprzód w kształtowaniu poziomu uprawnień pracowniczych".

Kończąc rozważania dotyczące stopnia uwzględnienia interesów pracowniczych w powszechnym systemie elastycznego czasu pracy wprowadzonym w toku nowelizacji kodeksu przypomnieć wypada wysoki walor czasu określonego wymiarem zadań, w którym pracownik swobodnie wydłuża i skraca czas pracy z uwzględnieniem swoich potrzeb, aż do zaprzestania pracy w pewnych dniach, czy nawet tygodniach. Jest to wielki walor zadaniowo-wynikowej formuły stosunku pracy.

#### INTRODUCTION OF FLEXIBLE FORMS OF WORKING TIME MANAGEMENT IN THE AMENDED LABOUR CODE

##### S u m m a r y

The introduction of general flexible working time by the Labour Code left particular solutions to regulations contained in art. 129 of L.C. Since art. 131 of L.C. has been removed, including the part referring to settling individual schedules of working time, it has become all the more imperative to set up directions in collective labour contracts or in working regulations. In view of the lack of directions in collective contracts and working regulations there will appear a severe gap in the law, which would have to be filled by means of interpretation other than linguistic. Collective contracts (and possibly working regulations) ought to guarantee that the workers' individual interests are considered in "taking out" the leisure time for the overtime. Optimally, a worker would decide (or at least co-decide) on the date of "taking out" the leisure time in each case the prolongation did not occur in his interest and on his own initiative (and *vice versa* - which will probably occur very rarely).

The deliberation on the extent of recognizing the labour's interests within the general system of flexible working time, introduced during the work on amending the Code, must emphasize the high merit of time defined by the task scope, with the employee free to prolong or shorten his working time according to his needs, up to stopping work on certain days or even weeks. This is a truly great merit of the task-effect formula of the employment contract.