**ELASTYCZNY CZAS PRACY**

Po zmianach w kodeksie pracy wprowadzonych ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z nowym brzmieniem art. 129 k p w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. **To aktualne potrzeby, sytuacja pracodawcy – przedsiębiorcy mają determinować wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy pracowników nawet do 12 miesięcy.**

Takie przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy nie może być jednak dowolnie, arbitralnie ustalone przez pracodawcę. Zgodnie z art. 150 § 3 kp okres rozliczeniowy ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 24125a, albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Ponadto przewidziano, że pracodawca ma obowiązek przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia albo z umowy o pracę,

2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik,

3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego ruchomy rozkład czasu pracy

4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

W określonym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie mieć obowiązku wykonywania pracy, mimo to przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Stanowi to przejaw ochrony pracownika, by nie był pozbawiony wynagrodzenia w skutek znacznego (czy nawet całkowitego) ograniczenia godzin pracy w danym miesiącu. Jednocześnie w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy, bądź może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Jest to tzw. ruchomy czas pracy, który przed nowelizacją budził wątpliwości co do jego stosowania. Wykonywanie pracy w ruchomym rozkładzie czasu pracy nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku, w tym dobowego.

W rozkładach czasu pracy ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Również nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Jednakże, podobnie jak wyżej, odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku tygodniowego i dobowego.