

Jak planować pracę zmianową – wskazówki i przykładowe rozkłady



WSTĘP

Zmianowa organizacja pracy daje pracodawcy pewne korzyści. Na przykład usprawiedliwia planową pracę w niedzielę albo pozwala w niektórych przypadkach skrócić odpoczynek tygodniowy z 35 do 24 godzin. Co jednak stanowi pracę zmianową? Czy np. zmiany mogą na siebie zachodzić? I jak układać grafik w systemie zmianowym w różnych przypadkach. Warto sprawdzić na przykładach.



Szymon Sokolik
prawnik, redaktor „Doradcy Kadrowego”
i „Aktualności Kadrowych”, autor licznych publikacji,
trener na szkoleniach,
od ponad 10 lat prowadzący dyżur prawa pracy

Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu
www.DoradcaKadrowego.pl
i w najnowszym numerze magazynu.



**Doradca
Kadrowego**

PRAWO PRACY W PRAKTYCE

Kup książkę

www.DoradcaKadrowego.pl

Jak planować pracę zmianową – wskazówki i przykładowe rozkłady



Joanna Suchanowska

adwokat, specjalizuje się m.in. w zagadnieniach czasu pracy oraz wynagrodzeniach za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, od lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy, autorka licznych publikacji



Szymon Sokolik

prawnik, redaktor „Doradcy Kadrowego” i „Aktualności Kadrowych”, autor licznych publikacji, trener na szkoleniach, od ponad 10 lat prowadzący dyżur prawa pracy

Potocznie mówi się czasem o systemie zmianowym. Jednak w rzeczywistości praca zmianowa nie jest odrębnym systemem czasu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jest natomiast szczególną organizacją pracy w którymś z przewidzianych w Kodeksie pracy systemów, np. podstawowym czy równoważnym. A zatem system zmianowy można zawsze łączyć z innym systemem czasu pracy.

Nie musi być pełnej rotacji na stanowisku

Pracą zmianową jest wykonywanie zadań według ustalonego rozkładu przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Pracę zmianową można zastosować w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w zakładzie, bez względu na system czasu pracy, jakim są objęci. Przenosząc pracownika z jednej zmiany na inną, nie można jednak naruszyć przepisów o czasie pracy, a zwłaszcza odpoczynków dobowych i tygodniowych.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 dyrektywy 2003/88/WE, praca zmianowa oznacza każdą formę organizacji pracy, zgodnie z którą pracownicy **zmieniają się na tych samych stanowiskach** pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni.

Klasycznym przykładem tak zdefiniowanej pracy zmianowej jest układ trzech zmian roboczych, który zakłada bezpośrednie następowanie po sobie kolejnych zmian i zatrudnionych na nich pracowników (8 godzin + 8 godzin + 8 godzin = 24 godziny). Część specjalistów uważa bowiem, że pracą zmianową można nazwać jedynie te przypadki, w których pracownik przy okazji zmiany pory wykonywania pracy zmienia także innego pracownika przy tej samej pracy. Zgodnie z tym ujęciem nie da się wprowadzić dodatkowej zmiany, której czas trwania zająłby się z czasem trwania dwóch sąsiadujących z nią zmian.