

■ Roczny okres rozliczeniowy czasu pracy – wprowadzanie, stosowanie i zasady rozliczania

Przepisy dają pracodawcy możliwość przedłużenia, w uzasadnionych przypadkach, okresu rozliczeniowego czasu pracy nawet do 12 miesięcy. Dzięki stosowaniu przedłużonych okresów rozliczeniowych pracodawca zyskuje większą swobodę w zakresie dostosowania czasu pracy pracowników do specyfiki działalności przedsiębiorstwa. Przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy może mieć istotne znaczenie w szczególności u pracodawcy, którego działalność charakteryzuje się nierównomiernym zapotrzebowaniem na pracę w ciągu roku, np. związanym z sezonowością prowadzonej działalności. Może być on optymalnym rozwiązaniem w przypadku działalności charakteryzującej się okresowym wyraźnym zwiększeniem natężenia pracy przy jednoczesnym mniejszym zapotrzebowaniu na pracę pracowników w innych okresach.

Każdy pracodawca jest zobowiązany ustalić stosowane u niego okresy rozliczeniowe, w ramach których planuje się i rozlicza czas pracy pracowników. Okres rozliczeniowy w podstawowym systemie czasu pracy wynosi maksymalnie 4 miesiące. Jeszcze krótszy, bo 1-miesięczny okres rozliczeniowy, obowiązuje w systemie skróconego systemu czasu pracy, w weekendowym systemie czasu pracy, a także co do zasady w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością jego wydłużenia w tym systemie do 3 miesięcy w szczególnie uzasadnionych przypadkach oraz do 4 miesięcy przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych. Jednocześnie w każdym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy. Wymaga to spełnienia określonych warunków i przestrzegania ustalonych w Kodeksie pracy reguł.

1. Warunki, w jakich pracodawca może zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy

Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy jest możliwe, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:

- 1) jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi albo przyczynami dotyczącymi organizacji pracy,
- 2) zachowane są ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Przepisy nie definiują, jakie przyczyny należy uznać za obiektywne, techniczne lub organizacyjne. Trzeba jednak przyjąć, że za takie przyczyny, uzasadniające przedłużenie okresu rozliczeniowego, można uznać m.in. nierównomierne zapotrzebowanie na pracę w okresie rozliczeniowym związane z sezonowością działalności pracodawcy, sezonowym zapotrzebowaniem na produkty lub usługi, systemem zamówień czy sytuacją ekonomiczną