

## **Materiał informacyjny o nowych zasadach dotyczących czasu pracy oraz tworzenia komisji dyscyplinarnych**

Ustawa z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw<sup>1</sup> (zwana dalej „ustawą”) wprowadziła nowe regulacje, dotyczące:

- 1) w zakresie czasu pracy:
  - a) **dłuższych okresów rozliczeniowych;**
  - b) **dodatkowych systemów czasu pracy;**
  - c) **zarządzeń w sprawie dni wolnych.**
- 2) w zakresie komisji dyscyplinarnych: **uelastycznienie zasad ich tworzenia.**

Przepisy te weszły w życie 27 września 2023 r.

### **I. Dłuższe okresy rozliczeniowe**

**W podstawowym systemie** czasu pracy zmieniła się maksymalna długość okresu rozliczeniowego i sposób jej określenia (z dotychczasowego określenia maksymalnej długości w tygodniach **nastąpi zmiana na określenie w miesiącach**). Taka sama zmiana nastąpi w **systemie równoważnego czasu pracy**. Ponadto, w tych dwóch systemach ujednoczono maksymalny okres rozliczeniowy, gdyż **urzędy będą mogły ustalić czas trwania okresu rozliczeniowego na maksymalnie 4 miesiące** (obecnie jest to odpowiednio 8 lub 12 tygodni).

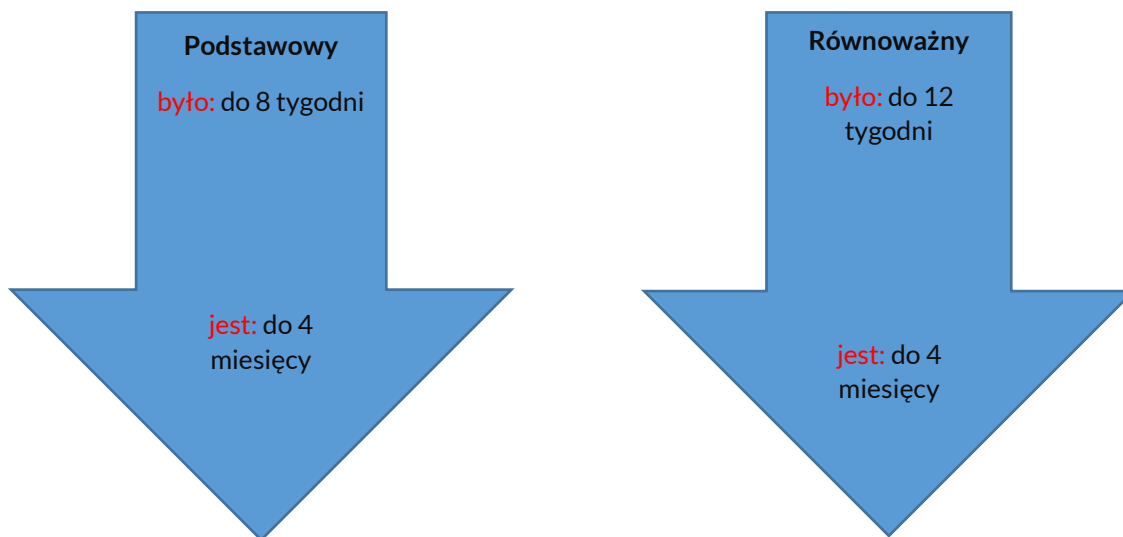
Podkreślić należy, że **limit 4 miesięcy określa maksymalną długość okresu rozliczeniowego** co oznacza, że **pracodawca może przyjąć również krótsze okresy rozliczeniowe**. Dłuższe okresy rozliczeniowe pozwalają pracodawcom na racjonalne gospodarowanie czasem pracy, stosownie do zapotrzebowania na pracę w danym okresie i ułatwiają rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy w okresie rozliczeniowym, w którym ta praca nastąpi. Dyrektor generalny urzędu, w którym występuje zmienne zapotrzebowanie na wykonywanie określonych zadań (np. związane z załatwianiem określonych spraw w ustalonych przepisami terminach), może planować większą liczbę godzin pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, a mniejszą w pozostałych okresach, **pod warunkiem zbilansowania przepracowanych godzin w ramach okresu rozliczeniowego**.

Należy również pamiętać, że członków korpusu służby cywilnej obowiązują limity ochronne wynikające z Kodeksu pracy, gwarantujące odpowiednią organizację pracy z uwzględnieniem praw pracowników do regeneracji, tj. limity 11- i 35-godzinnego odpoczynku, limity średniej tygodniowej pracy wynoszącej 48 godzin oraz roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych.

Nowe przepisy dają urzędom **możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych**, nie wprowadzają natomiast automatycznego ich wydłużenia. To dyrektor generalny urzędu będzie decydował, kiedy zainicjuje zmianę długości okresów rozliczeniowych. Zasadą jest jednak, że **zmiany długości okresu rozliczeniowego nie dokonuje się w jego trakcie**.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1195).



## II. Nowe systemy czasu pracy

Ustawa przewiduje wprowadzenie **nowych systemów czasu pracy, tj.: zadaniowego, skróconego tygodnia oraz systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (tzw. weekendowy)**. W związku z tym w służbie cywilnej będą mieć zastosowanie systemy i rozkłady czasu pracy określone przepisami działu szóstego Kodeksu pracy, z wyjątkiem – co istotne – tych systemów i rozkładów, których ustawa o służbie cywilnej nie dopuszcza<sup>2</sup>. Wprowadzenie dodatkowych systemów czasu pracy umożliwi większą elastyczność i dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb zarówno urzędu jak i pracowników.

### a) system zadaniowego czasu pracy

Może być wykorzystywany szczególnie przy wykonywaniu zadań, które ze względu na ich **rodzaj i organizację stanowią zamknięty zespół czynności, których wykonanie jest całkowicie zależne od pracownika**. Zadania muszą być tak ustalone przez pracodawcę, aby nie przekraczać ogólnych norm czasu pracy wyrażonych w art. 97 ust. 1 ustawy, tj. 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo. Za to pracownik zyskuje dużą swobodę w organizacji pracy własnej. Praca w tym systemie jest dostępna dla wszystkich członków korpusu służby cywilnej, niezależnie od zajmowanego stanowiska pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że **uzależniona jest od rodzaju zadań. Decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca w porozumieniu z członkiem korpusu służby cywilnej**.

### b) system skróconego tygodnia pracy

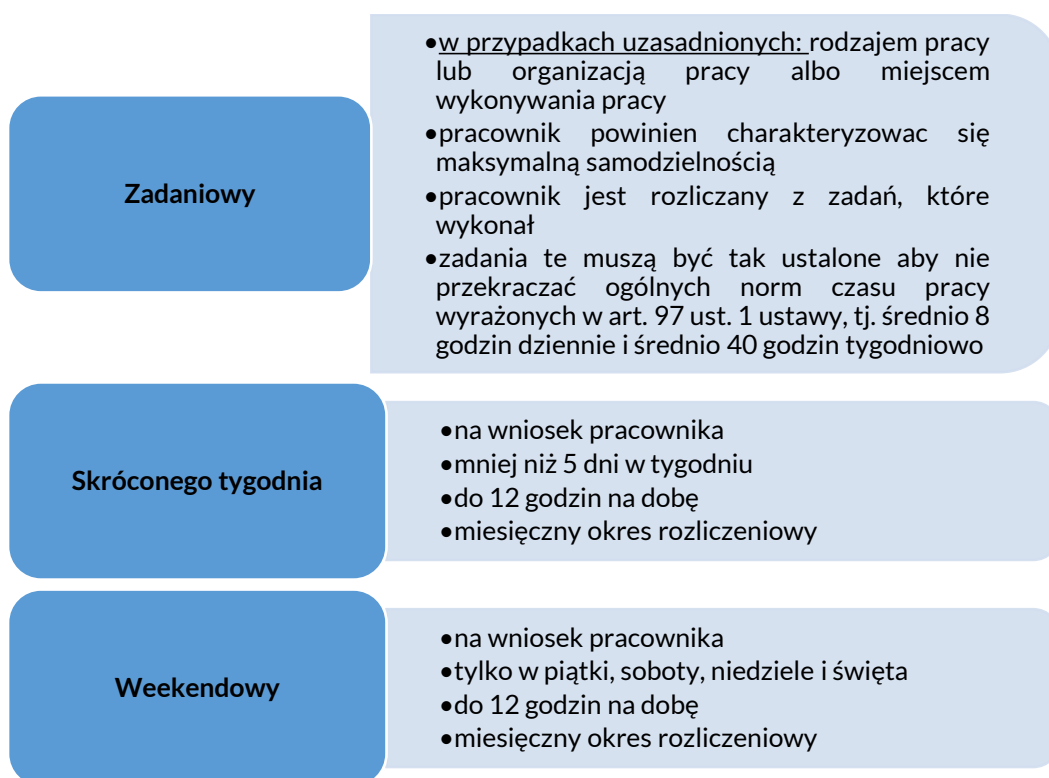
Podobnie jak system równoważnego czasu pracy, **system ten charakteryzuje się możliwością wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, przy równoczesnym wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia**. Zastosowanie go nie jest jednak uzależnione od rodzaju organizacji pracy oraz formy zatrudnienia, co daje możliwość jego elastycznego

<sup>2</sup> Dotyczy to regulacji zawartych w art. 135 i art. 136 („kodeksowe” wersje systemu równoważnego czasu pracy), art. 137 (czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu), art. 138 (praca w ruchu ciągłym, tj. taka, która ze względów technologicznych nie może być wstrzymana), art. 139 (system przerywanego czasu pracy) i art. 145 Kodeksu pracy (skrócenie czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia).

kształtowania. Zasady jego stosowania są wypracowywane w drodze porozumienia stron stosunku pracy, na wniosek pracownika oraz za zgodą pracodawcy, co daje dużą swobodę i m.in. ułatwia godzenie życia rodzinnego z pracą. Należy pamiętać, że w tym przypadku okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc.

c) system czasu pracy, w którym praca jest świadczona w soboty, niedziele i święta (tzw. weekendowy)

Jest to system zwykle wykorzystywany przez osoby pracujące w niepełnym wymiarze etatu. **Znajdzie on zastosowanie szczególnie w urzędach, w których zadania są wykonywane w sposób ciągły**, np. kontrole drogowe wykonywane przez inspektorów transportu drogowego lub kontrole weterynaryjne na granicach, ciągły kontakt z mediami itd. W tym systemie praca, która jest wykonywana w weekendy i święta, jest łatwiejsza do rozplanowania, gdyż nie jest uzależniona od katalogu sytuacji wymienionych w art. 151<sup>10</sup> oraz ogólnych zasad rekompensowania pracy wyrażonych w art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy. Możliwość zastosowania tego systemu czasu pracy jest dodatkowym narzędziem pozwalającym na godzenie życia rodzinnego z pracą dla osób, które podjęły pracę na część etatu. Należy pamiętać, że w tym przypadku okres rozliczeniowy również wynosi 1 miesiąc.

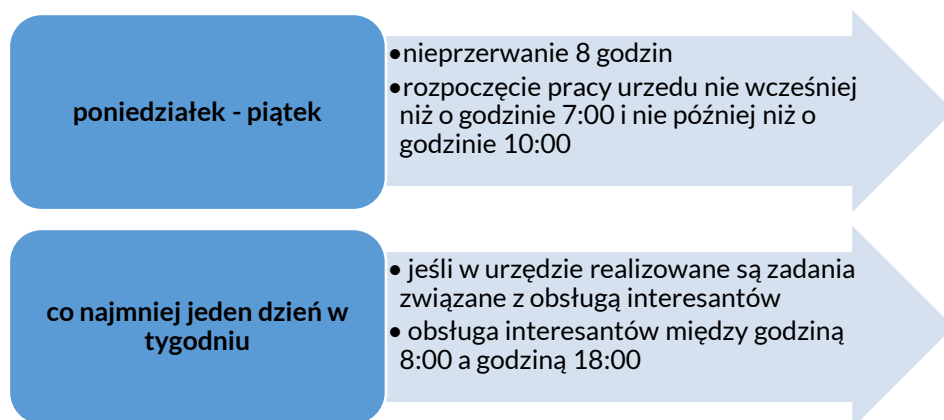


### III. Zarządzenia w sprawie czasu pracy

Zgodnie z art. 97 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, Prezes Rady Ministrów, biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia sprawnego wykonywania zadań, w tym obsługi interesantów, a także zróżnicowany charakter zadań wykonywanych w urzędach, w drodze zarządzenia:

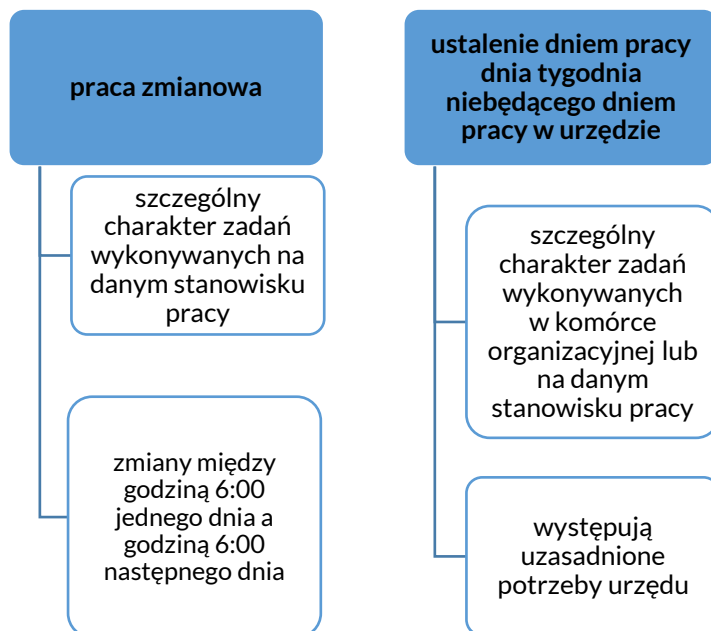
- 1) określa sposób organizacji przez dyrektorów generalnych urzędów czasu pracy urzędów, w tym ustalania rozkładów czasu pracy oraz wyznaczania dni, w które wykonuje się pracę w zamian za dni wolne, o których mowa w pkt 3;

- 2) wyznacza dla członków korpusu służby cywilnej **dni wolne od pracy z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy**, o którym mowa w art. 130 § 2 Kodeksu pracy;
  - 3) może wyznaczać dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w poszczególnych urzędach jednakowe lub różne **dni wolne od pracy podlegające odpracowaniu**.
1. Na podstawie art. 97 ust. 3 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej Prezes Rady Ministrów wydał zarządzenie w sprawie sposobu organizacji czasu pracy urzędów<sup>3</sup>. Wejście w życie nowych regulacji umożliwi stosowanie bardziej **elastycznych rozwiązań** w zakresie organizacji pracy urzędów. Na podstawie zarządzenia **dyrektor generalny urzędu będzie ustalał rozkład czasu pracy urzędu** w taki sposób, aby praca w urzędzie była wykonywana **od poniedziałku do piątku, nieprzerwanie przez 8 godzin** każdego dnia. Najwcześniejszą porą rozpoczęcia pracy urzędu będzie mogła być **godz. 7:00**, co będzie oznaczało pracę urzędu do **godz. 15:00**, zaś najpóźniejszą **godz. 10:00**, co spowoduje, że taki urząd będzie pracował do **godz. 18:00**. Odchodzi się zatem od obecnego „sztywnego” ustalenia jednakowych godzin pracy dla wszystkich urzędów (8:15-16:15), dając **swobodę do określenia godzin otwarcia urzędu** dyrektorowi generalnemu. Tak jak obecnie, nadal nie będzie jednak przeszkód dla stosowania w urzędzie zarówno ruchomego czasu pracy jak i indywidualnego rozkładu czasu pracy. W urzędach, w których są wykonywane **zadania związane z obsługą interesantów**, w co najmniej jednym dniu tygodnia będzie musiała być zapewniona obsługa interesantów w godzinach od **8:00 do 18.00**.



Ze względu na **szczególny charakter zadań wykonywanych** na danym stanowisku pracy, dyrektor generalny urzędu może ustalić rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego na tym stanowisku pracy tak, aby przewidywał **pracę zmianową**, przypadającą między godziną 6:00 jednego dnia a godziną 6:00 następnego dnia, w systemie czasu pracy, który ma zastosowanie do tego pracownika. Ponadto, ze względu na **szczególny charakter zadań** wykonywanych w komórce organizacyjnej lub na danym stanowisku pracy, przewidziano możliwość ustalenia przez dyrektora generalnego **dniem pracy dnia tygodnia niebędącego dniem pracy w urzędzie**. Warunkiem skorzystania z tego uprawnienia będą **uzasadnione potrzeby urzędu**.

<sup>3</sup> Zarządzenie nr 525 Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 października 2023 r. w sprawie sposobu organizacji czasu pracy urzędów (M.P. z 2023 r. poz. 1189) <https://www.monitorpolski.gov.pl/MP/2023/1189>



2. Na podstawie art. 97 ust. 3 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej Prezes Rady Ministrów będzie wyznaczał dla członków korpusu służby cywilnej **dni wolne od pracy z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy**, o którym mowa w art. 130 § 2 Kodeksu pracy. Pierwsze zarządzenie w tej sprawie ukazało się w M.P. pod poz. 1137 i dotyczy wyznaczenia dni wolnych za święta przypadające w dniach 11 listopada 2023 r. oraz 6 stycznia 2024 r. W konsekwencji wprowadzenia powyższej delegacji ustawowej, dyrektorzy generalni urzędów nie mają już samodzielnej kompetencji do wyznaczania dni wolnych za święto przypadające w sobotę.
3. Na podstawie art. 97 ust. 3 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej Prezes Rady Ministrów będzie mógł wyznaczać dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w poszczególnych urzędach jednakowe lub różne **dni wolne od pracy podlegające odpracowaniu**. W konsekwencji, na dyrektorze generalnym urzędu będzie spoczywał obowiązek wyznaczenia soboty, w którą zostanie odpracowywany dzień wolny wyznaczony przez Prezesa Rady Ministrów. Sobota ta będzie musiała przypadać **w tym samym okresie rozliczeniowym co wyznaczony dzień wolny lub następnym okresie rozliczeniowym**. O wyznaczeniu dnia wolnego podlegającego odpracowaniu dyrektor generalny urzędu będzie musiał **niezwłocznie** poinformować pracowników oraz interesantów, natomiast o wyznaczeniu soboty będącej dniem pracy dyrektor generalny urzędu będzie musiał poinformować pracowników oraz interesantów **co najmniej z 7-dniowym** wyprzedzeniem.

|   |  |
|---|--|
| <b>Prezes Rady Ministrów wyznacza dzień wolny</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>•dyrektor generalny wyznacza sobotę dniem pracy</li> <li>•sobota w tym samym lub następnym okresie rozliczeniowym, co wyznaczony dzień wolny</li> </ul> |
| <b>Dyrektor generalny urzędu informuje o wyznaczeniu dnia wolnego</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>•pracowników oraz interesantów</li> <li>•w sposób przyjęty w danym urzędzie</li> <li>•niezwłocznie</li> </ul>   |
| <b>Dyrektor generalny urzędu informuje o wyznaczeniu soboty dniem pracy</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•pracowników oraz interesantów</li> <li>•w sposób przyjęty w danym urzędzie</li> <li>•co najmniej z 7-dniowym wyprzedzeniem</li> </ul>                  |

Ponadto, ustalając rozkład czasu pracy dyrektor generalny urzędu w miarę możliwości bierze pod uwagę ważne **względy osobiste lub rodzinne pracowników**.

#### IV. Tworzenie komisji dyscyplinarnych

Znowelizowane przepisy ustawy o służbie cywilnej dopuszczają **zmiany w zasadach tworzenia wspólnej komisji dyscyplinarnej w trakcie trwania kadencji**. Ustawodawca przewiduje możliwość przystąpienia do lub odłączenia się urzędu od wspólnej komisji dyscyplinarnej bez wpływu na jej byt prawny, jak również rozwiązanie wspólnej komisji dyscyplinarnej – przed upływem jej kadencji – na mocy porozumienia wszystkich stron.

O powołaniu komisji dyscyplinarnej oraz o przystąpieniu do wspólnej komisji dyscyplinarnej **zawiadamia się niezwłocznie Szefa Służby Cywilnej**.

Należy także pokreślić, że powyższe przepisy umożliwiają dokonywanie zmian organizacyjnych, ale nie dają możliwości kontynuowania już wszczętego postępowania dyscyplinarnego przez „nową” komisję. W konsekwencji, rekomenduje się przeprowadzanie tego typu zmian organizacyjnych **po zakończeniu aktualnie toczących się postępowań dyscyplinarnych**.

|  |   |
|--|---|
| Powołanie samodzielnej komisji                                   |   |
| Powołanie wspólnej komisji                                       |   |
| Przystąpienie do działającej wspólnej komisji                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• w drodze porozumienia</li><li>• nie wpływa na długość kadencji działającej komisji</li></ul>  |
| Wystąpienie z działającej wspólnej komisji w drodze porozumienia | <ul style="list-style-type: none"><li>• przed upływem kadencji komisji</li><li>• --&gt; trzeba powołać samodzielną komisję</li></ul>  |
| Rozwiązanie samodzielnej komisji                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• przed upływem kadencji komisji</li><li>• --&gt; w przypadku powołania wspólnej komisji</li><li>• --&gt; w przypadku przystąpienia do wspólnej komisji</li></ul> |
| Rozwiązanie wspólnej komisji                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• przed upływem kadencji komisji</li><li>• --&gt; w drodze porozumienia</li><li>• --&gt; trzeba powołać samodzielną komisję</li></ul>                             |