



Czas pracy

Tomasz Winiarczyk

definicja

- czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy oraz w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy



czas pracy a niewykonywanie pracy

- Czas pracy to nie tylko czas, w którym pracownik rzeczywiście pracuje, ale także czas, w którym jest gotowy do świadczenia pracy, choć tego – nie ze swojej winy – nie robi.
 - Czasem pracy jest więc np.
 - czas przestoju (art. 81 k.p.),
 - przerw w pracy (art. 134, 145, 187 k.p.),
 - czas nauki (art. 202 § 3 k.p.),
 - czas szkolenia bhp (art. 237³ § 3 k.p.).

3

Normy czasu pracy

- art. 129 § 1 i 131 § 1
- maksymalna liczba godzin, jaką pracownik może przepracować zgodnie z obowiązującymi go przepisami prawa pracy (zwłaszcza przepisami kodeksu pracy, ale także zgodnie z przepisami innych ustaw lub np. układów zbiorowych pracy)

Normy czasu pracy

- **dobowa**, która nie powinna przekraczać 8 godzin
- **średniotygodniowa**, która nie powinna przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym 40 godzin
- **łączna tygodniowa**, obejmująca pracę w normalnym czasie pracy i w godzinach nadliczbowych, która przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie powinna przekraczać 48 godzin

5

Wymiar czasu pracy

- liczba godzin, jaką pracownik powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym w normalnym czasie pracy, a więc uwzględniając normy czasu pracy (dobową i średniotygodniową) obowiązujące danego pracownika

6

Okresy rozliczeniowe

- **Okres rozliczeniowy** czasu pracy jest to określony przedział czasu obejmujący najczęściej jeden miesiąc lub jego wielokrotność, w czasie którego pracownik ma przepracować określoną liczbę godzin, obliczoną zgodnie z obowiązującymi pracownika normami czasu pracy.

Okresy rozliczeniowe

- Podstawowy okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy (zazwyczaj obejmuje 1 miesiąc), zaś w wyjątkowych przypadkach okres rozliczeniowy może być wydłużony nawet do 12 miesięcy (art. 129 k.p. w związku z art. 135-138 k.p.).

Przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy (art. 129 § 1)

- w okresie rozliczeniowym pracownik powinien mieć odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy (przeciętnie jeden w każdym tygodniu), niezależnie od innych dni wolnych od pracy (np. niedziel czy świąt, dni wolnych za robocze niedziele lub święta, dni wolnych równoważących czas pracy)
- dzień wolny od pracy z tytułu zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy może przypadać w każdym roboczym kalendarzowo dniu tygodnia
 - nie musi to być zawsze sobota

Praca zmianowa (art. 128 § 2 pkt 1)

- charakteryzuje się wykonywaniem pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni

Praca nadliczbowa (art. 151)

- praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy
 - np. praca w 13 godzinie w danym dniu, w przypadku, gdy z harmonogramie przewidziano na ten dzień 12 godzin pracy
 - polecana przez pracodawcę w razie wystąpienia szczególnych okoliczności uzasadniających jej wykonywanie, wskazanych w kodeksie pracy

Praca nadliczbowa (art. 151)

- Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Praca nadliczbowa (art. 151¹)

- Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dyżur (art. 151⁵)

- czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę
- czas dyżuru nie może pozbawić pracownika dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku.

rozliczenie dyżuru

- Rozliczenie dyżuru będzie inne w zależności od tego, gdzie będzie wykonywany.
- Za czas dyżuru pełnionego w domu co do zasady nie przysługuje ani czas wolny, ani wynagrodzenie.
 - w tym czasie pracownik może w zasadzie dowolnie rozporządzać swoim czasem
 - dyżur taki trzeba rozliczyć dopiero wtedy, gdy podczas jego trwania świadczona jest praca
- Czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę podlega już rozliczeniu.
 - Za dyżur ten pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym jego długości (art. 151⁵ § 3 k.p.).

zapłata za dyżur

- Gdy nie jest możliwe udzielenie czasu wolnego za dyżur, pracodawca może zamiennie wypłacić pracownikowi wynagrodzenie (art. 151⁵ § 3 k.p.).
 - Aby obliczyć wynagrodzenie za czas dyżuru pracownika wynagradzanego stałą stawką miesięczną, pensję należy podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
 - Tak ustaloną stawkę za 1 godzinę pracy trzeba pomnożyć przez liczbę godzin dyżuru.
 - Takie same zasady obowiązują, jeżeli pracownik wynagradzany jest stawką godzinową.

Praca w nocy

- **Pora nocna** (art. 151⁷) – to 8 godzin pomiędzy godziną 21.00 a 7.00. Pora nocna powinna być określona w regulaminie pracy.
- **Pracujący w nocy** (art. 151⁷) – takim mianem określono pracownika, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną.

Praca w nocy

- Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Praca w dni wolne

- **Art. 147.** W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.
- **Art. 151³.** Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Praca w niedziele i dni świąteczne

- Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
- Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Praca w niedziele i dni świąteczne

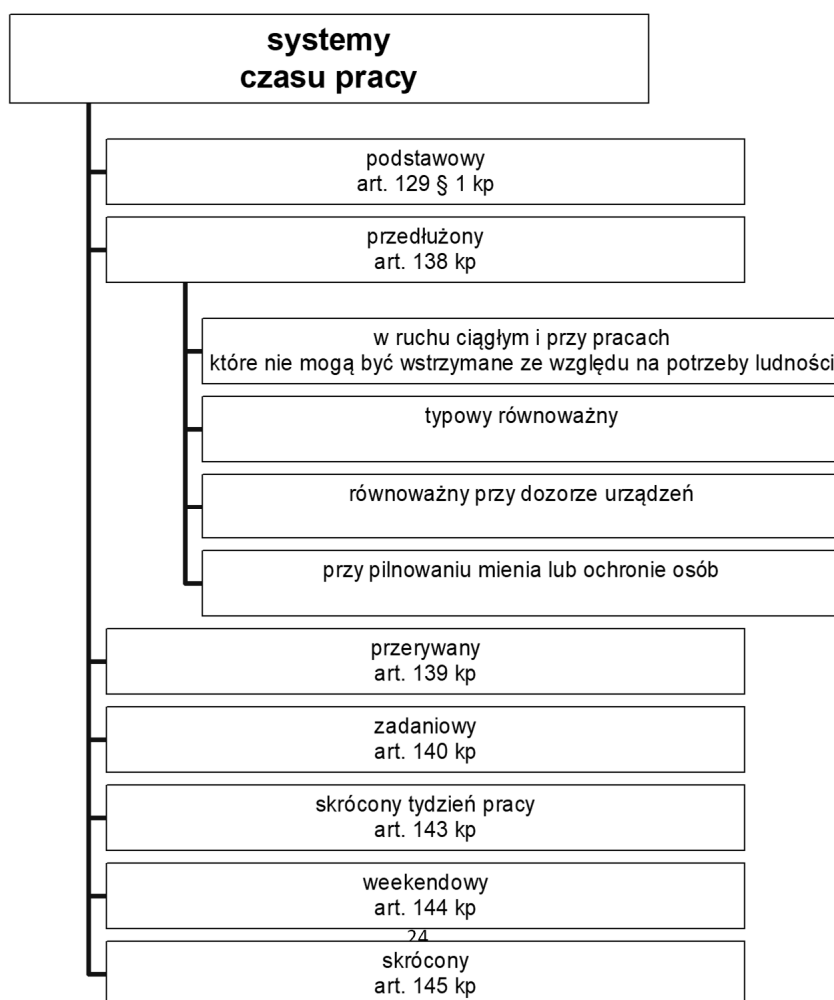
- **Art. 151^{9b}**. Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466).

Praca w niedziele i dni świąteczne

- Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
 - 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
 - 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

Praca w niedziele i dni świąteczne

- Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
- Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 (*praca weekendowa*).



Podstawowy czas pracy

- zakłada wykonywanie pracy w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin na dobę
- w tym systemie możliwe jest stosowanie okresu rozliczeniowego czasu pracy nieprzekraczającego 4 miesięcy, a w wyjątkowych wypadkach – 6 lub 12 miesięcy

25

Równoważny czas pracy

- zakłada wykonywanie pracy w wydłużonym dobowym wymiarze (nie więcej niż przez 12 godzin), w sytuacjach gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją
- maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy nie może jednak wtedy przekraczać 1 miesiąca
- przedłużony dobowy wymiar czasu pracy w określone dni jest równoważony dniami wolnymi od pracy, lub krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w inne dni robocze dla pracownika

26

Wymiar czasu pracy w 2020 r.

Miesiąc	Liczba godzin roboczych	Liczba dni pracujących	Liczba dni wolnych od pracy
Styczeń	168	21	10
Luty	160	20	9
Marzec	176	22	9
Kwiecień	168	21	9
Maj	160	20	11
Czerwiec	168	21	9
Lipiec	184	23	8
Sierpień	160	20	11 (wliczono 1 dzień za święto w sobotę)
Wrzesień	176	22	8
Październik	176	22	9
Listopad	160	20	10
Grudzień	168	21	10 (wliczono 1 dzień wolnego za święto)
łącznie	2024	253	113

Przerywany czas pracy

- zakłada wykonywanie pracy w dobowym wymiarze 8 godzin, dzielonym na dwa odcinki czasowe, między którymi może wystąpić jedna przerwa w wymiarze nieprzekraczającym 5 godzin
- dzielenie czasu pracy na większą liczbę odcinków czasowych nie jest dopuszczalne
- ustawowe określenie maksymalnej długości przerwy (do 5 godzin) daje możliwość zapewnienia pracownikowi w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku
- czas przerwy nie jest wliczany do czasu pracy, jednakże pracownikowi za czas przerwy przysługuje wynagrodzenie gwarancyjne na poziomie wynagrodzenia za czas przestoju
- system przerywanego czasu pracy może być stosowany wówczas, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a zatem wystarczy wystąpienie jednej z tych przesłanek, aby pracodawca mógł stosować ten system czasu pracy
- wprowadza się go na podstawie układu zbiorowego pracy

System skróconego tygodnia pracy

- polega na wykonywaniu przez pracownika pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy czym dobowy wymiar czasu pracy w dni robocze pracownika może być wydłużony maksymalnie do 12 godzin, zaś okres rozliczeniowy nie może przekroczyć 1 miesiąca
- system ten jest odmianą systemu równoważnego czasu pracy, z tą jednak zasadniczą różnicą, iż może być stosowany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika
- pracodawca nie ma zatem prawnej możliwości samodzielnego zadecydowania o stosowaniu tego systemu czasu pracy, bez uprzedniego pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie
- pracodawca może natomiast nie uwzględnić wniosku pracownika
- w konsekwencji konieczne jest uzgodnienie między stronami stosunku pracy stosowania tego systemu czasu pracy wobec konkretnego pracownika, co następuje w drodze odpowiednich zapisów w umowie o pracę

29

System pracy weekendowej

- zakłada pracę wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta
- podobnie jak system skróconego tygodnia pracy, może być stosowany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika
- przepisy kodeksu pracy określają maksymalny dobowy wymiar czasu pracy (do 12 godzin) oraz maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy (do 1 miesiąca)
- wolą stron nie można zatem modyfikować tych warunków pracy na niekorzyść pracownika, np. wydłużyć dobowy wymiar czasu pracy ponad 12 godzin lub planować pracę w inne dni tygodnia

30

Praca w ruchu ciągłym

- zakłada wydłużenie pracy w tygodniu przeciętnie do 43 godzin i jednego dnia w 1 tygodniu, w 2 tygodniach lub w 3 tygodniach okresu rozliczeniowego do 12 godzin
- system ten może być stosowany przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane, a także przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności

31

Zadaniowy czas pracy

- jest stosowany w sytuacjach, w których pracodawca nie ma potrzeby lub nie ma możliwości sprawowania bezpośredniej kontroli i nadzoru nad świadczeniem pracy przez pracownika, a także wówczas, gdy nie ma potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu stale nadzorowanym przez pracodawcę
- może być wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy
- stosowanie wobec danego pracownika systemu zadaniowego czasu pracy nie może zmierzać do obejścia ochronnych przepisów z zakresu czasu pracy, zwłaszcza dotyczących okresów odpoczynku czy ograniczeń w wykonywaniu pracy nadliczbowej

32

Rozkłady czasu pracy

- sposoby zagospodarowania nominału czasu pracy osoby lub grupy osób w ramach obowiązującego systemu czasu pracy
- W ramach rozkładu ustala się:
 - dni pracy z zachowaniem przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym
 - wymiar czasu pracy w poszczególnych dniach roboczych
 - pracę jednozmianową albo wielozmianową
 - godziny rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dniach i zmianach
 - zasady przesuwania zmian
 - przerwy w pracy, w tym ewentualnie przerwę w ramach przerywanego czasu pracy

Prawo do przerwy

- Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

odpoczynek

- Każdy pracownik ma prawo do co najmniej:
 - 11-godzinnego dobowego okresu odpoczynku
 - 35-godzinnego tygodniowego okresu odpoczynku.



35

Tygodniowy okres odpoczynku (art. 133)

- okres co najmniej 35 nieprzerwanych godzin w każdym tygodniu, które nie mogą być co do zasady „zagospodarowane” pracą i powinny być pozostawione do wyłącznej dyspozycji pracownika z przeznaczeniem na odpoczynek po pracy zawodowej
- w niektórych przypadkach wskazanych w ustawie może być skrócony nie może jednak obejmować mniej niż 24 godziny
- dłuższy tygodniowy odpoczynek przewidziano dla pracownika młodocianego; wynosi on co najmniej 48 nieprzerwanych godzin i powinien obejmować niedzielę (art. 203 par 3)