

CZAS PRACY

Wymiar czasu pracy to liczba jego jednostek, w ramach których pracownik ma obowiązek pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Określenie górnego pułapu tych jednostek - zarówno w ujęciu dobowym, jak i tygodniowym - tworzy **normy czasu pracy**. Wymiar pracy w poszczególnych tygodniach może być różny, a wymagana norma winna być osiągnięta przez zrównoważenie tych wielkości.

System czasu pracy jest źródłem zasadniczych rozwiązań, zaś w celu jego wykonania - w **rozkładzie czasu pracy** - następuje ich uszczegółowienie, m.in. rozmieszczenie dni i godzin pracy w planie tygodnia i doby.

1) Norma czasu pracy:

Art. 129 § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

§ 2. 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.

§ 3. 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.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, 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 rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹,
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

§ 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy."

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019r. poz. 1172 ze zm.).

Art. 15. [Czas pracy osoby niepełnosprawnej]

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znaczego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Art. 16. [Czas pracy – wyłączenia]

1. Przepisów art. 15 nie stosuje się:

1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz

2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

2. Koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.

Art. 2a. [Wliczenie do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych]

1. Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych poczynając od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Art. 20c. [Powstanie prawa do uprawnień pracowniczych osoby niepełnosprawnej]

Osobie niepełnosprawnej przysługują uprawnienia pracownicze określone w niniejszym rozdziale odpowiednio od dnia, od którego osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a.

Art. 18. [Wynagrodzenie osoby niepełnosprawnej]

1. Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

2) Wymiar czasu pracy:

Art. 130 § 1 kodeksu pracy: obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 2¹. uchylony

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

K 27/11

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 130 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy: **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 konstytucji oraz **jest zgodny** z art. 66 ust. 2 konstytucji. W pozostałym zakresie Trybunał umorzył postępowanie.

Wprowadzenie różnic w liczbie dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom tylko na podstawie przyjętego przez danego pracodawcę rozkładu czasu pracy nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium zróżnicowania nie wynika, ani z cech osobowych pracownika, ani z charakteru jego pracy. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zakresie prawa do dnia wolnego od pracy w zamian za święto w zależności od tego czy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie

pięciodniowym tygodniu pracy czy w dniu będącym według tego rozkładu czasu pracy dniem pracy, nie znajduje usprawiedliwienia w potrzebach i interesach gospodarki narodowej. Rozważania natury budżetowej nie mogą uzasadniać dyskryminacji.

3) Rozkład czasu pracy:

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.

Dni roku kalendarzowego zostały podzielone - dla ustaleń dotyczących m.in. wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych - na dwie grupy: 1) dni wolne od pracy i 2) dni robocze. Do dni wolnych należą także święta branżowe lub zakładowe, określone w przepisach szczególnych, układach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy.

Nie wolno jako dnia wolnego od pracy w rozumieniu art. 151⁹ traktować dnia wolnego od pracy wynikającego z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (np. art. 151³ k.p.), dnia wolnego od pracy rekompensującego przedłużony wymiar dobowy czasu pracy (art. 135 § 1 k.p.) czy dnia wolnego od pracy udzielonego w zamian za pracę w niedzielę lub święto (art. 151¹¹ § 1 k.p.).

Ruchomy czas pracy: Art. 140¹. § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy]

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

Art. 142¹ – nowa regulacja, obowiązuje od 6 czerwca 2018r.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

1) pracownika-małżonka albo pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,

2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. poz. 1860),

3) pracownika-rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć

rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996 i 1000)

- o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 2. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się do pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

4) Ewidencja czasu i godzin pracy:

„**Art. 149 § 1** kodeksu pracy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

5) Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy:

Art. 150. § 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, 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. 241^{25a}, albo

2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.

System równoważnego czasu pracy:

Art. 135. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Art. 136. § 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

§ 2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.

Art. 137. Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

Praca w ruchu ciągłym:

Art. 138. § 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 pkt 1.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

§ 4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.

§ 5. Przepisy art. 130 § 2 zdanie drugie i § 3 stosuje się odpowiednio.

System przerywanego czasu pracy:

Art. 139. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

System zadaniowego czasu pracy:

Art. 140. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

System skróconego tygodnia pracy:

Art. 143. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Weekendowy system czasu pracy:

Art. 144. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

6) Okresy odpoczynku:

Art. 132 § 1 Kodeksu pracy: pracownikowi przysługuje w każdej **dobie** prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Art. 133 § 1 Kodeksu pracy: pracownikowi przysługuje w każdym **tygodniu** prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 stwierdził, że czas nieprzerwanego odpoczynku, przewidziany art. 132-133 Kodeksu pracy nie jest czasem pracy. Również kompensacyjny czas wolny nie może zostać uznany za czas pracy. Zgodnie natomiast z art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Niewątpliwie nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. Na to naruszenie mogą zwracać uwagę kontrolujący inspektorzy pracy.

Jednak dla wypłaty wynagrodzenia za czas nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego brakuje wyraźnej podstawy prawnej. Zatem samo nieudzielenie czasu wolnego nie stanowi szkody, niemniej jednak dopuszczalne byłoby roszczenie o odszkodowanie w razie wykazania przez pracownika szkody polegającej na utracie korzyści majątkowych w związku z nieudzieleniem czasu wolnego względnie w razie spowodowania przez to rozstroju zdrowia. W przypadku braku szczególnych przepisów regulujących uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę norm dotyczących okresów odpoczynku pracownika znajdują zastosowanie ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej prawa cywilnego.

II PK 228/09 wyrok SN 2010-08-18

Publ. M.P.Pr. 2010/9/450

Jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, podwładny może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

7) Godziny nadliczbowe:

Art. 151. § 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 2¹. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

III APa 24/06 wyrok s.apel. 2006-08-17 w Lublinie
Publ. OSA 2007/7/12

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami.

II PK 151/04 wyrok SN 2005-01-18
Publ. OSNP 2005/17/262.

Przerwy zaliczane do czasu pracy są czasem jej wykonywania w rozumieniu art. 151 k.p., także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

I PK 707/03 wyrok SN 2004-08-25
Publ. LEX nr 518050

1. Polecenie pracodawcy wykonywania pracy ponad normę czasu pracy nie musi być wyraźne (nie wymaga szczególnej formy).

2. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie są wyłączeni spod dobrodziejstw norm czasu pracy; zadania tych pracowników muszą być tak zakreślone, aby ich wykonanie nie wymagało - w normalnym biegu rzeczy - przedłużania dnia roboczego.

II PK 106/04 wyrok SN 2004-12-14
publ. OSNP 2005/15/221

Powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy: 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.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 2009-04-27 I PK 213/08

W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W celu ustalenia dokładnej liczby godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia **normy średniotygodniowej** należy dokonać następującego obliczenia:

od faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy odejmiesz liczbę godzin pracy planowanych na dany okres rozliczeniowy (wymiar na dany miesiąc), jeżeli wynik jest dodatni, to

od tak uzyskanego wyniku odejmiesz liczbę nadgodzin powstałych z przekroczenia dobowego,

otrzymany wynik stanowi liczbę godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy.

Przykład:

W lipcu wymiar czasu pracy wynosił 184 godz. Pracownik świadczący pracę od poniedziałku

do piątku po 8 godz. w piątek 25 lipca pracował 10 godz. oraz w sobotę 26 lipca 4 godz. Za pracę w sobotę nie otrzymał dnia wolnego. W sumie przepracował więc 190 godz. A zatem: 190 godz. – 184 godz. – 2 godz. (przekroczenie dobowe w piątek 25 lipca) = 4 godz. Te 4 godz. stanowią nadgodziny średniotygodniowe, za które należy wypłacić wynagrodzenie oraz 100% dodatek. Za nadgodziny dobowe płacisz natomiast wynagrodzenie + 50% dodatek.

Komentarz E. Szemplińska (w:) *Kodeks pracy...*, red. L. Florek, 2005, s. 794: uwzględniamy na bieżąco wszystkie godziny przepracowane przez pracownika, w tym również godziny nadliczbowe. Otrzymałą w ten sposób sumę godzin należy powiększyć o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy oraz liczbę godzin, którą zgodnie z rozkładem czasu pracy ma on jeszcze do przepracowania w okresie rozliczeniowym. Od tej wartości odejmuje się iloczyn dni wykraczających poza pełne tygodnie oraz 8 godzin. Uzyskaną w ten sposób liczbę godzin należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni. Jeżeli otrzymany iloraz będzie większy niż 48, pracownikowi należy udzielić dodatkowego czasu wolnego, aby nie doszło do przekroczenia maksymalnej normy tygodniowej.

Przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie. Obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli system wynagradzania w zakładzie takie dodatkowe składniki pracownikowi przyznaje (wyr. SN z 03.06.1986 r., I PRN 40/86, OSN 1987/9/140).

Ustawodawca, ustalając wysokość dodatku na poziomie 50% lub 100% wynagrodzenia, wskazuje jednocześnie, jak to wynagrodzenie - będące podstawą obliczenia dodatku - rozumieć (§ 3). Należy podkreślić, że "wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania" nie ogranicza się jedynie do wynagrodzenia zasadniczego, "określonego stawką godzinową lub miesięczną", ale obejmuje także przyznany pracownikowi dodatek funkcyjny (uchw. SN z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSN 1987/8/106). Jest to taka sama reguła, jak w przypadku obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (art. 81 k.p.). W razie nieokreślenia stawki osobistego zaszeregowania, obliczenie 60% wynagrodzenia dokonuje się z zastosowaniem zasad dotyczących ustalania wynagrodzenia za urlop.

Przepis § 2 jednoznacznie określa wielkość dodatku za każdą godzinę nadliczbową wynikającą z przekroczenia normy przeciętnej tygodniowej - 100% wynagrodzenia. Fakt wykonania pracy ponad normę średniotygodniową stwierdzamy przez odwołanie się do ogólnego wymiaru czasu pracy, czyli liczby godzin przypadających do przepracowania w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 130 § 1 i 2 k.p.). W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w takim okresie, punktem odniesienia staje się faktyczny (indywidualny) wymiar czasu pracy (art. 130 k.p.).

Po obliczeniu, iż w miesięcznym okresie rozliczeniowym pracownik powinien przepracować np. 168 godzin, a następnie po zsumowaniu ilości godzin faktycznie przez niego przepracowanych (np. 191), powinniśmy w pierwszej kolejności oddzielić godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia normy dobowej, objęte dodatkiem z § 1 - np. 14. Po odjęciu tej liczby godzin (191 - 14 = 177) można przystąpić do ustalenia puli godzin przekraczających przeciętną tygodniową: 177 - 168 = 9 godzin nadliczbowych, rekompensowanych na podstawie § 2. Działanie tego rodzaju jest konsekwencją interpretacji zakończenia omawianego przepisu, zapobiegającego podwójnemu rekompensowaniu dodatkiem godzin takiego ponadwymiarowego zatrudnienia. Przy założeniu, iż podstawą wykonywania tej pracy były szczególne potrzeby pracodawcy, ukazana przykładowo suma godzin z tytułu obu przekroczeń (14 + 9 = 23) oznacza liczbę godzin nadliczbowych włączanych do limitu rocznego (art. 151 k.p.).

Jeżeli polecenie pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy spowoduje przekroczenie przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy, pracownik w takiej sytuacji prawnej, zgodnie z art. 151¹ § 2 k.p. nabywa prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia. Jeżeli polecenie pracy w takim dniu spowoduje również przekroczenie dobowej normy czasu pracy, wynagrodzenie pracownika za takie godziny zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p. zostaje powiększone o 50 % dodatek. Jeżeli jednak przekroczenie dobowej normy czasu pracy wystąpiło w takim dniu wolnym w nocy, niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, pracownik nabywa zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. prawo do normalnego wynagrodzenia powiększonego o 100 % dodatek.

Pracownik nie zachowuje natomiast prawa do wynagrodzenia za dzień wolny udzielony w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym bez względu na sposób określenia wynagrodzenia za pracę stawką godzinową czy stałą stawką miesięczną.

Nieudzielenie dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy może zostać uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Pismo Główny Inspektorat Pracy GPP-249-4560-52/09/PE/RP

Rekompensowanie pracy w wolną sobotę

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 kodeksu pracy 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.

Rzeczposp. DF 2009/278/6

(...) Jeżeli zgodnie z obowiązującym u danego pracodawcy rozkładem czasu pracy sobota jest dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, to zastosowanie będzie miał przepis art. 151³ kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 kodeksu pracy (przyczyny uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych, tj. prowadzenie akcji ratowniczej, usuwanie awarii, szczególne potrzeby pracodawcy) 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.

Z powyższego wynika, że praca w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (np. w sobotę) powinna być zrekompensowana udzieleniem innego dnia wolnego, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Uprawnienie to powstaje niezależnie od ilości godzin zatrudnienia w dniu wolnym wynikającym z rozkładu - nawet jeżeli praca była wykonywana krótko, np. przez 3 godziny, pracownik może domagać się pełnego dnia wolnego w zamian. Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy - art. 151³ kodeksu pracy nie przewiduje możliwości wypłaty żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Nieudzielenie dnia wolnego, o którym mowa w przepisie art. 151³ kodeksu

pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, określonym w art. 281 pkt 5 kodeksu pracy, zagrożonym karą grzywny w wysokości 30.000 zł.

Należy jednak podkreślić, że gdyby pracodawca nie miał możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (np. gdy pracownik przebywał do końca okresu rozliczeniowego na zwolnieniu lekarskim) i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, wówczas pracownik - zgodnie z przepisem art. 151² § 2 kodeksu pracy - nabywa prawo do wynagrodzenia, powiększonego o dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia. Jeżeli polecenie pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, spowoduje również przekroczenie dobowej normy czasu pracy, wynagrodzenie pracownika za takie godziny zostanie powiększone - zgodnie z przepisem art. 151¹ § 1 pkt 2 kodeksu pracy - o 50-proc. dodatek (innymi słowy - za pierwsze osiem godzin pracy - dodatek w wysokości 100 proc., a pozostałe godziny należy opłacić dodatkiem w wysokości 50 proc.). (...)

Art. 151⁴. § 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

II PK 221/10 wyrok SN 2011-03-08

LEX nr 817520

1. Pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

2. Jeśli konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁴ § 1 k.p.

I PK 79/10

wyrok SN 2010-11-16

LEX nr 725007

1. Nawet w razie stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.

2. Pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 151⁵. § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania,

Departament przypomina przy tym, że nie ma przeszkód prawnych, aby przepisy obowiązujące u danego pracodawcy przewidywały korzystniejsze rozwiązania, tj. zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas wolny udzielony za czas dyżuru.

Art. 151⁶. § 1. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.

8) Pora nocna:

Art. 151⁷. § 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151⁸. § 1. 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.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

9) Praca w niedziele i święta:

Art. 151⁹. [Dni wolne od pracy]

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151^{9b}. [Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni - odesłanie]

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).

Art. 151¹⁰. [Dopuszczalność pracy w niedziele i święta]

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy pracy zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
- 8) w rolnictwie i hodowli;
- 9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) (uchylona)
 - b) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - c) gastronomii,
 - d) zakładach hotelarskich,
 - e) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - f) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - g) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- 10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
- 11) przy wykonywaniu prac:
 - a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1, są u niego dniami pracy,
 - b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Art. 151¹¹. [Dzień wolny lub dodatek]

§ 1. 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 niedzielę;
- 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy

w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Art. 151¹². [Prawo do wolnej niedzieli]

Pracownik pracujący w niedzielę 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.

Niesporne jest jedynie, że jeżeli pracownik otrzymał za tę pracę dzień wolny (art. 151²), to nie ma z tytułu tej pracy dalszych uprawnień. Wątpliwości dotyczą natomiast dodatku do wynagrodzenia.

Według poglądu wyrażonego przez znaczną część nauki prawa pracy pracownik ma wtedy prawo do dwóch dodatków w wysokości 100%. Jeden przysługuje na podstawie § 2 komentowanego artykułu, czyli za nieudzielenie dnia wolnego za pracę w niedzielę lub święto, drugi zaś - na podstawie art. 151¹ § 2 z tytułu przekroczenia normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Uzasadniając ten pogląd podniesiono, że art. 151¹¹ § 2 nie stanowi, iż chodzi tu o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz "w wysokości" właściwej dla tego dodatku. Przepis art. 151¹¹ § 2 jest więc odrębnym od art. 151¹ tytułem prawnym do dodatku.

I OSK 1281/07 wyrok NSA W-wa 2008-08-29

Publ. LEX nr 493545

1. Użycie w art. 151¹¹ § 2 i 3 k.p. zwrotu "dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1" nie oznacza, że nie jest to dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz inne świadczenie, do którego nie stosuje się wyłączenia zbiegu prawa do dwóch dodatków za godziny nadliczbowe (art. 151¹ § 2).

2. Brak podstaw do odmiennego traktowania pracownika wykonującego pracę nadliczbową w niedzielę lub święto w porównaniu z wykonującym ją w dniu, który miał być dla niego wolny w zamian za nią, a za którą przysługuje tylko jeden dodatek (art. 151¹ § 2).

II PZP 11/05 uchwała SN 2006-02-15

Publ. OSNP 2006/11-12/170

W razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹¹ § 2 in fine lub § 3 k.p.

10) Wyjaśnienia Państwowej inspekcji pracy:

Źródło: www.pip.gov.pl

Planowanie czasu pracy

Na zaczynające się kolejne miesiące lub lata kalendarzowe niektórzy pracodawcy muszą ułożyć grafiki czasu pracy na nowe okresy rozliczeniowe przed końcem takiego miesiąca lub roku.

Grafiki muszą przygotować ci pracodawcy, którzy stosują pracę zmianową lub równoważne systemy czasu pracy. Podobnie będzie w tych firmach, gdzie pracę świadczy się także w niedziele i święta albo są różne terminy dni wolnych wynikających z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

U pracodawcy ze stałym rozkładem czasu pracy, czyli w firmach, gdzie przykładowo pracuje się od poniedziałku do piątku w stałych godzinach, a soboty i niedziele są dniami wolnymi, wystarczą odpowiednie postanowienia zapisane w regulaminie pracy dotyczące organizacji pracy w firmie. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, żeby taki szef rozpiisał grafik pracy na przyjęty u siebie okres rozliczeniowy, np. miesięczny.

Nie tylko „wolna sobota”

Art. 129 kp określa, że pracownicy powinni świadczyć pracę przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, czyli 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie. Dniem wolnym od pracy wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy może być każdy dzień tygodnia z wyjątkiem niedzieli, która jest dniem ustawowo wolnym od pracy. Dzień taki nie może również przypadać w święto.

Na ogół, w większości polskich firm jest to sobota (tzw. wolna sobota), ale dni wolne z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy mogą przypadać w różnych dniach tygodnia, np. w jednym tygodniu będzie to sobota, w drugim poniedziałek, a w trzecim z kolei środa. To pracodawca ustala termin takiego dnia wolnego w firmie.

Nie pomiń świąt

Z ustawy z 18 października 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28 ze zm.) wynikają zaś inne wolne dni od pracy. Są to wszystkie niedziele i dni dodatkowych świąt państwowych i kościelnych.

Pamiętaj o definicjach

Rozpisanie harmonogramu nie jest skomplikowane, pod warunkiem, że pracodawca właściwie obliczy obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy.

Przy rozliczaniu czasu pracy przez tydzień należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego, a przez dobę – 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Ewidencjonowanie czasu pracy

1. Sposób wypełniania ewidencji czasu pracy

Ewidencję czasu pracy należy tak wypełnić, aby prawidłowo wypłacić wynagrodzenie za pracę. W tym celu liczba rubryk w ewidencji czasu pracy powinna odpowiadać zapotrzebowaniu na ustalenie liczby godzin pracy, w tym szczególnie wyróżnione powinny być te godziny, których przepracowanie daje pracownikowi prawo do dodatkowego wynagrodzenia lub czasu wolnego od pracy oraz których rekompensata polega na konieczności oddania dnia wolnego od pracy w innym terminie (praca w niedziele, święta, czy dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy). Prawidłowe gospodarowanie czasem pracy pracownika polega bowiem zarówno na właściwym ustalaniu wynagrodzenia za pracę, jak również udzieleniu prawidłowej liczby dni wolnych od pracy. Roszczenia pracowników o należne wynagrodzenie za pracę może być dochodzone zarówno przed sądem pracy (pозew pracownika do sądu pracy), jak również w wyniku działania inspektora pracy (wydanie decyzji administracyjnej – nakazu płacowego w

zakresie wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę). Liczba dni wolnych weryfikowana jest natomiast przez inspektora pracy w czasie dokonywania przez niego czynności kontrolnych. Udzielenie zbyt małej liczby dni wolnych jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny. Ponieważ w trakcie trwania okresu rozliczeniowego weryfikacji podlegać mogą tylko godziny nadliczbowe z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, praca w porze nocnej, dyżury, urlopy oraz usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy – wszystkie takie informacje powinny być przez pracodawców weryfikowane na bieżąco. Jeżeli jednak w przepisach wewnętrznych (układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania) przewidziane są dla pracownika specjalne dodatki uzależnione od czasu, w którym praca jest przewidziana (np. dodatki za pracę w soboty czy w godzinach popołudniowych), ewidencja powinna zawierać dodatkowe informacje.

2. Kto i dla kogo tworzy ewidencję czasu pracy?

Wszyscy pracodawcy mają obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy bez względu na zatrudnioną liczbę pracowników. Jeżeli nawet zatrudnia się tylko jednego pracownika, prowadzi się dla niego indywidualną, imienną ewidencję czasu pracy. Obowiązek taki dotyczy wszystkich pracowników bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy (umowa, mianowanie, powołanie czy wybór).

3. Na jakie okresy prowadzona jest ewidencja czasu pracy?

Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują okresów na jakie powinna być prowadzona ewidencja czasu pracy. To pracodawca decyduje jak długi okres będzie objęty ewidencją. Celem prowadzenia ewidencji jest prawidłowe ustalenie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Zgodnie z art. 85 kp wynagrodzenie powinno być wypłacane przynajmniej raz w miesiącu. Aby ustalić prawidłową jego wysokość, ewidencję czasu pracy należy tak prowadzić, aby przed każdym terminem płatności wynagrodzenia, obok stałych składników wynagrodzenia za pracę było możliwe wypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Najwygodniej i najpraktyczniej jest zatem prowadzić miesięczną ewidencję czasu pracy, na podstawie której bez trudu można ustalić przysługujące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługujące pracownikowi z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, które powinno być wypłacone w najbliższym terminie płatności po ich wystąpieniu, chyba że praca taka jest rekompensowana czasem wolnym od pracy.

4. Co powinna zawierać ewidencja czasu pracy?

Podstawowym niezbędnym elementem, który powinna zawierać każda ewidencja czasu pracy, jest liczba godzin pracy, którą pracownik przepracował. Rozporządzenie określa to jako ewidencję pracy w poszczególnych dobach roboczych. Oznacza to jednak konieczność ewidencji każdego przepracowanego przez pracownika czasu, w tym pracy w niedzielę i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto pracodawca ma obowiązek ewidencjonować dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy, oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, a w stosunku do pracowników młodocianych w ewidencji należy uwzględnić czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

5. Udostępnianie pracownikowi ewidencji na jego żądanie

Ewidencję czasu pracy należy udostępnić pracownikowi na jego żądanie. Oryginał dokumentu jest własnością pracodawcy. Tym niemniej, forma udostępnienia ewidencji

uzależniona jest od pracownika. Jego żądanie może dotyczyć jedynie wglądu, ale także powielenia metodą kserograficzną czy odpisania z oryginału.

6. Konsekwencje nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy

Dolegliwość sankcji uzależniona jest od stopnia naruszenia i podlega ocenie inspektora pracy. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą jedynie technicznych braków w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, np. braku zapisu o realizacji przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego, inspektor pracy może zastosować jedynie wnioski o prawidłowe prowadzenie ewidencji przez umieszczanie w jej treści wszystkich niezbędnych informacji. Zgodnie z art. 281 kp, naruszanie przepisów o czasie pracy lub nieprowadzenie ewidencji czasu pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Inspektor pracy, stwierdzając takie wykroczenie, może również, w ramach tzw. postępowania mandatowego, nałożyć karę grzywny w wysokości do 2 000 zł lub w charakterze oskarżyciela publicznego wystąpić przed sądem grodzkim o nałożenie kary grzywny do wysokości 30 000 zł. Jeżeli z czynności kontrolnych inspektora pracy wynika, że ewidencja została sfalszowana, inspektor pracy może w takiej sytuacji wystąpić do prokuratora z wnioskiem o podejrzenie popełnienia przestępstwa. Dalsze czynności uzależnione są od decyzji prokuratora w tej sprawie.

Falszowanie ewidencji czasu pracy może stanowić przestępstwo:

- fałszerstwa (podrobienia lub przerobienia dokumentu), a jego sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.
- poświadczenia nieprawdy, przewidzianego w art. 271 § 1 kk. Popełnia je osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne. Podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. W wypadku mniejszej wagi, sprawca podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

7. Postępowanie sądowe w sprawie ustalenia pracy w godzinach nadliczbowych

W postępowaniu sądowym w sprawie ustalenia pracy w godzinach nadliczbowych ewidencja czasu pracy może zostać przez sąd pracy uznana jako dowód w sprawie. Ważny w tym zakresie jest wyrok Sądu Najwyższego z 11 listopada 2003 r. sygn. akt (I PKN 678/00 OSNP – wkł. 2002/7/9), zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 kc w związku z art. 300 kp), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹ kp). W analizowanej sprawie pozwany pracodawca oświadczył sądowi, że ewidencja czasu pracy uległa zaginięciu. Sąd uznał, że w takiej sytuacji należy badać wszystkie dostępne dokumenty potwierdzające liczbę przepracowanych godzin.

Zarówno dla sądu pracy, jak i dla inspektora pracy dowodem na liczbę przepracowanych godzin może być każdy dokument, w tym również zapiski dokonywane przez pracowników, książki wyjść i wejść, elektroniczny system potwierdzania obecności.

Czy za pracę w godzinach nadliczbowych w sobotę pracodawca powinien oddawać dzień wolny czy płacić wynagrodzenie (pracujemy od poniedziałku do piątku od 8 do 16)?

Zgodnie z art. 151³ k.p. pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. (przyczyny uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych tj. prowadzenie akcji ratowniczej, usuwanie awarii, szczególne potrzeby pracodawcy) 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.

Z powyższego wynika, że praca w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (tj. u Pani - w sobotę) powinna być zrekompensowana udzieleniem innego dnia wolnego, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Uprawnienie to powstaje niezależnie od ilości godzin zatrudnienia w dniu wolnym wynikającym z rozkładu - nawet jeżeli praca była wykonywana krótko, np. przez 3 godziny, pracownik może domagać się pełnego dnia wolnego w zamian. Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy - art. 151³ k.p. nie przewiduje możliwości wypłaty żadnego dodatkowego wynagrodzenia (nieudzielenie dnia wolnego, o którym mowa w art. 151³ k.p. jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 5 k.p. i jest zagrożone karą grzywny).

Gdyby jednak pracodawca nie mógł udzielić pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (np. pracownik do końca okresu rozliczeniowego przebywał na zwolnieniu lekarskim) i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, wówczas pracownik - zgodnie z art. 151¹ § 2 k. p. - nabywa prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia. Jeżeli polecenie pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (czyli w sobotę) spowoduje również przekroczenie dobowej normy czasu pracy (tj. u Pani - 8 godzin pracy), wynagrodzenie pracownika za takie godziny zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 2 k. p. zostanie powiększone o 50 % dodatek (innymi słowy: za pierwsze 8 godzin pracy - dodatek w wysokości 100%, zaś pozostałe godziny należy opłacić dodatkiem 50%). Jeżeli jednak przekroczenie dobowej normy czasu pracy wystąpiło w takim dniu wolnym w nocy, niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, pracownik nabywa zgodnie z art. 151¹ § 1 k. p. prawo do normalnego wynagrodzenia powiększonego o 100 % dodatek.

Czy można zatrudnić pracownika, pracującego w systemie trzymianowym, jednego dnia od 13.00 do 21.00, a następnego dnia od 9.00 do 17.00? Czy sytuacja taka jest zgodna z przepisami dotyczącymi dobowego odpoczynku?

Zgodnie z nowym art. 132 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, z wyjątkami w zakresie:

1. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
2. przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz
3. zatrudnienia przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy (w takich przypadkach dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 16 godzin).
4. pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (w takich natomiast przypadkach dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin).

W przedstawionych wyjątkach od zasady - nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego wymiaru odpoczynku - pracownik zachowuje prawo do równoważnego okresu odpoczynku w przyjętym okresie rozliczeniowym, jeżeli jest pracownikiem zarządzającym w imieniu

pracodawcy zakładem pracy lub prowadzi akcję ratowniczą. Jeżeli natomiast świadczy pracę w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 16 lub 24 godzin, to po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym, dobowym wymiarze czasu pracy pracownik nabywa prawo do odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Z przedstawionej w pytaniu sytuacji wynika, że pracownik realizuje 11-godzinny dobowy odpoczynek, pomiędzy godziną 21.00 a 9.00 dnia następnego.

Należy jednak pamiętać, że oprócz obowiązku zachowania w każdej dobie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, pracodawca zobowiązany jest sporządzać harmonogram czasu pracy w taki sposób, aby pojedyncze zmiany robocze przypadały zawsze w jednej dobie „pracowniczej”. Czymś zupełnie odrębnym jest instytucja dobowego odpoczynku i „doby pracowniczej”. Pojęcie takiej doby budziło w przeszłości liczne kontrowersje interpretacyjne. Obecnie, po zmianie brzmienia art. 128 Kodeksu pracy, zgodnie z jego § 3 pkt 1 przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Tak rozumiana doba „pracownicza” kończy się z upływem 24 godzin liczonych od jej rozpoczęcia, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Godziny wyznaczające dobę rozliczeniową mogą przypadać zatem na godziny różnych dni kalendarzowych. Czas pracy, który mija granicę astronomiczną (24.00) i wchodzi w następną dobę astronomiczną, zalicza się do doby rozliczeniowej, w której pracownik rozpoczął pracę na swojej zmianie.

Z przedstawionej sytuacji wynika, że praca odbywała się pomiędzy godzinami 13.00 i 21.00. Doba pracownicza tego pracownika rozpoczęła się zatem o godzinie 13.00 i zakończyła po 24 godzinach tj. o godzinie 13.00 dnia następnego. Jeżeli w dniu następnym pracownik rozpoczął pracę o godzinie 9.00, to godziny, które przepracuje w swojej dobie pracowniczej tj. do godziny 13.00 będą miały charakter godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji będą to cztery godziny nadliczbowe, za które pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia z dodatkiem 50 % (czyli z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie).

Witam serdecznie, mam pytanie dotyczące zatrudniania pracowników niepełnoetatowych w godzinach nadliczbowych. Czy zawsze za pracę przekraczającą wyznaczony na dany dzień wymiar czasu pracy pracownika należy mu się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych?

Zgodnie z art. 151 § 5 Kodeksu pracy w umowach o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy należy określić dopuszczalną liczbę godzin pracy, ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, której przekroczenie będzie uprawniało pracownika do otrzymywania, oprócz „normalnego wynagrodzenia”, także dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z brzmieniem cytowanego przepisu określenie dopuszczalnej liczby godzin, której przekroczenie powoduje konieczność dodatkowego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy pracy ponad przyjęty w umowie o pracę wymiar czasu pracy. Nie ma prawnej możliwości przyjęcia, że dodatkowe wynagrodzenie przysługuje pracownikowi po przekroczeniu powszechnie obowiązujących norm czasu pracy. Przekroczenie takie powoduje bowiem pracę w godzinach nadliczbowych, za którą pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z art. 151 § 5 Kodeksu pracy. Zgodnie zatem z cytowanym art. 151 § 5 Kodeksu pracy zadaniem stron stosunku pracy jest ustalenie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu

pracy dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad wymiar wynikający z umowy o pracę i poniżej powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Praca pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ponad wymiar wynikający z umowy, ale w ramach ustalonego limitu uprawnia go jedynie do wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Po przekroczeniu limitu umownego pracownik nabywa za kolejne godziny pracy prawo do „normalnego wynagrodzenia” wraz z dodatkiem jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Pamiętać należy jednak, że praca taka nie ma charakteru pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż te wystąpią dopiero po przekroczeniu norm czasu pracy (8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin na tydzień).

Metody ustalania liczby godzin pracy po przekroczeniu, której pracownik oprócz normalnego wynagrodzenia otrzymywał będzie dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych, uzależnione są od dziennego wymiaru czasu pracy w przyjętym systemie czasu pracy. Przykładowo dla pracownika zatrudnionego na 0,5 etatu powyższy limit godzin może być określony na kilka sposobów, ale musi się on mieścić pomiędzy 0,5 etatu, a pełnym etatem. Pierwsza możliwość ustalenia powyższej liczby to odniesienie się do wielkości etatu, czyli zapisanie w umowie o pracę pracownika zatrudnionego na 0,5 etatu, że praca w wymiarze przekraczającym np. 0,6 etatu będzie uprawniała pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, także do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Dopuszczalne jest także określenie ogólnej miesięcznej liczby godzin powyżej umownie ustalonego wymiaru czasu prac, po przekroczeniu której, pracownik zatrudniony np. na 0,5 etatu, będzie miał prawo do takiego dodatku, np. 4 godziny w miesiącu, czy w okresie rozliczeniowym.

Pracodawca wysłał mnie w podróż służbową. Czy czas takiej podróży jest wliczany do czasu pracy? Co się dzieje w sytuacji, gdy w trakcie wyjazdu służbowego pracuje większą liczbę godzin niż gdybym była w tym czasie w moim normalnym miejscu pracy? Czy za taką pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić mi czasu wolnego?

Zgodnie z art. 77⁵ Kodeksu pracy podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem, bez względu na to, czy polecenie wykonania zadania poza w/w miejscami jest poleceniem incydentalnym czy też częstym, wydawanym np. dwa razy w tygodniu, czy częściej.

Zgodnie z art. 128 § 1 Kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podróż służbowa jest, zatem czasem pracy o tyle, o ile pracownik podczas tejże podróży wykonywał pracę. Teza ta znalazła również poparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie, bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04, OSNP 2006/5-6/76), czas podróży służbowej zaliczany jest do czasu pracy, o tyle, o ile przypada w harmonogramowych godzinach pracy pracownika. W pozostałych przypadkach czas podróży służbowej przypadający poza harmonogramowe godziny pracy pracownika nie jest zaliczany do jego czasu pracy.

Natomiast w sytuacji, gdy na skutek odbywanej przez pracownika podróży służbowej, powstaje praca w godzinach nadliczbowych, pracodawca ma obowiązek zrekompensować tę pracę w postaci wynagrodzenia wraz z odpowiednim dodatkiem z tego tytułu (zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy) lub też w postaci czasu wolnego udzielanego do końca okresu rozliczeniowego w stosunku 1:1,5, jeśli decyzję o tej formie rekompensaty podejmuje pracodawca albo po zakończeniu okresu rozliczeniowego, lecz w stosunku 1:1, jeśli to pracownik występuje z wnioskiem o dokonanie takiej rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych.

Czy pracownikowi, będącemu kierownikiem działu w supermarkecie, zatrudnianemu w niedzielę lub w święto, jeśli nie są jego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, przysługuje dodatek do wynagrodzenia, albo dzień wolny? Czy pracownika takiego można potraktować jako pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy i nie przyznać mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych?

Rzeczywiście zgodnie z obecnie obowiązującym art. 151⁴ Kodeksu pracy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Artykuł 151⁴ Kodeksu pracy nie przyznaje, więc pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę poza normalnymi godzinami pracy bez względu na charakter dnia, w którym praca taka jest świadczona.

Jednak w przedstawionej sytuacji kierownik działu nie jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Dotychczasowe brzmienie przepisów o czasie pracy mogło powodować w tym zakresie wątpliwości interpretacyjne zważywszy na brak definicji pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Definicja taka pojawia się w nowym zmienionym brzmieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy, ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi.

Zatem pracownik, będący kierownikiem działu, nie jest zgodnie z przywołaną definicją pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zachowuje więc, zgodnie z nowym przepisem art. 151⁴ § 2 Kodeksu pracy, prawo do wynagrodzenia oraz dodatku - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub w święto czyli zgodnie z przepisem art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. b) Kodeksu pracy - z dodatkiem 100%.

8) Wyrok z dnia 23 czerwca 2005 r. Sąd Najwyższy II PK 265/04

Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku.

OSNP 2006/5-6/76, OSP 2005/11/137

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy:

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,

- podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

III APa 30/14, Istota rozliczania czasu pracy i ustalenie należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi

LEX nr 1659089 - wyrok z dnia 4 lutego 2015 r.

TEZA | **aktualna**

Istota rozliczania czasu pracy sprowadza się do tego, że w pierwszej kolejności ustalana jest ilość przepracowanych przez pracownika dni i godzin, a następnie określa się liczbę godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, za które nie udzielono czasu wolnego i które podlegają wynagrodzeniu (stawka plus dodatek). Takie zbilansowanie czasu pracy, a co za tym idzie ustalenie należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jest możliwe dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

I PK 89/09 - Wyrok Sądu Najwyższego

OSNP 2011/11-12/147 - wyrok z dnia 16 października 2009 r.

TEZA | **aktualna**

1. W razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.

2. Co do zasady, czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy.

III PK 50/10 - Wyrok Sądu Najwyższego

LEX nr 901624 - wyrok z dnia 10 marca 2011 r.

TEZA | **aktualna**

Pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. Zachodzi bowiem bliska analogia między prawem do odpoczynku i prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 § 2 k.p.). Obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2014 r. II PK 174/13

Tytuł: Zmiana organizacji czasu pracy a wypowiedzenie zmieniające.

Organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które muszą (powinny) zostać ustalone w umowie o pracę. Przepis art. 29 § 1 k.p. zobowiązuje jedynie do ustalenia w umowie wymiaru czasu pracy. Nie ma jednak przeszkód, aby w umowie o pracę (albo w drodze odrębnego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem) ustalić organizację pracy (system lub rozkład czasu pracy). Postanowienie takie może mieć charakter

istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Jeżeli zatem nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu (którym w istocie jest także takie ustalenie przez pracodawcę na wniosek pracownika w trybie art. 142 k.p.), to zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.