

Czas pracy. 250 przykładów z rozwiązaniami

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Rozdział I. Przykłady dotyczące planowania czasu pracy

Planowanie czasu pracy jest procesem bardzo ważnym dla optymalnego wykorzystania pracowników i zminimalizowania liczby powstających godzin nadliczbowych. Z planowaniem czasu pracy wiąże się oczywiście także wybór systemu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, w którym będziemy zatrudniać pracowników i zarządzać ich wymiarem czasu pracy, ustalonym zgodnie z art. 130 KP. Na planowanie ma wpływ definicja niedzieli przyjęta u pracodawcy, fakt stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, okres trwania pory nocnej czy wreszcie czas trwania poszczególnych zmian.

Planowanie czasu pracy to dla jednych pracowników po prostu ustalenie w regulaminie pracy stałych godzin pracy, np. od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00–17.00, a dla innych z kolei – konieczność układania skomplikowanych harmonogramów, w których trzeba połączyć potrzeby organizacyjne pracodawcy oraz indywidualne pracowników, aby zapewnić *work-life balance*. W niektórych obszarach dodatkowo planuje się dyżury, a także dokonuje częstych zmian w harmonogramach czasu pracy, które jednak nie mogą w żaden sposób naruszyć przepisów o czasie pracy.

Zaplanowane harmonogramy oraz ich kolejne wersje powinny być przechowywane przez pracodawcę, zgodnie z zasadami przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy, co także jest ważnym elementem organizacyjnym, gdyż po wejściu w życie RODO wysokie kary grożą za przetwarzanie danych osobowych nadmiarowych, a tak ocenione zostałyby harmonogramy czasu pracy przechowywane za długo.

1. Harmonogram czasu pracy na 2 tygodnie

Pytanie: *W hotelu stosowany jest równoważny system czasu pracy i 3-miesięczny okres rozliczeniowy. Hotel planuje czas pracy załogi kuchni i restauracji z tygodnia na tydzień, a w czwartki wywiesza harmonogram obowiązujący od weekendu do kolejnego czwartku, wskazując, że niemożliwe jest planowanie czasu pracy w dłuższej perspektywie ze względu na specyfikę branży. Z tego względu pracownicy nie mogą sobie zaplanować życia prywat-*

nego w dłuższej perspektywie i domagają się tworzenia z góry harmonogramów na 3-miesięczne okresy rozliczeniowe. Kto ma rację w tym sporze?

Odpowiedź: Żadna ze stron nie ma racji, gdyż w tej sytuacji wystarczające będzie stworzenie harmonogramu na 1 miesiąc, a nie na 3 miesiące z góry.

Uzasadnienie: Zasadą ogólną jest tworzenie harmonogramów na okres 1 miesiąca, co dotyczy także pracodawców stosujących dłuższe okresy rozliczeniowe, w tym nawet maksymalne 12-miesięczne. Zgodnie bowiem z art. 129 § 3 KP rozkład (harmonogram) czasu pracy danego pracownika może być sporządzony na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc.

Wyjątki od tej zasady mogą wynikać z przepisów szczególnych i takowe dotyczą przykładowo pracowników instytucji kultury oraz kierowców, gdyż w przypadku tej pierwszej grupy możliwe jest zaplanowanie na okresy minimum 2-tygodniowe, a w przypadku tej drugiej grupy – albo na okres 2 tygodni albo wcale, gdy kierowca wykonuje przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób. W przypadku branży hotelarskiej nie obowiązuje jednak żaden wyjątek, a więc harmonogramy powinny być tworzone na okresy minimum 1 miesiąca.

Ze względu na specyfikę branży hotelarskiej pracodawca powinien dopilnować, aby w regulaminie pracy została przewidziana opcja dokonywania zmian w harmonogramie i w razie konieczności dokonywać z tygodnia na tydzień niezbędnych zmian w harmonogramie miesięcznym.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 23, 26, 27, 28, 32, 43, 44, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66,
- rozdział II: pkt 1.16, 2.3, 2.6,
- rozdział III: pkt 14, 33.

Przepisy prawa:

Art. 129 § 3 KP: Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w postaci papierowej 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.

Art. 11 ust. 2 i 2a CzasKierU:

2. Rozkłady czasu pracy kierowcy wykonującego przewóz regularny osób są ustalane na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie, z zastrzeżeniem art. 19.

2a. Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób.

Art. 26b ust. 3 DziałKultU: Rozkłady czasu pracy pracowników są ustalane na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie.

Art. 94 ust. 3 DziałLeczU: Rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 3 KP,
- art. 11 ust. 2 i 2a CzasKierU,
- art. 26b ust. 3 DziałKultU,
- art. 94 ust. 3 DziałLeczU.

2. Czas pracy portiera w szpitalu

Pytanie: Szpital działający jako SPZOZ zatrudnia na dwie zmiany portierów i planuje im pracę, co do zasady, na zmiany 12-godzinne, ale w weekendy 24-godzinne na podstawie przepisu KP dotyczącego pracowników ochrony. Czy jest to działanie prawidłowe?

Odpowiedź: Działanie szpitala jest nieprawidłowe, gdyż portiera zaliczamy do pracowników gospodarczych i obsługi. Ich czas pracy jest wyczerpująco uregulowany w DziałLeczU, a więc maksymalny dobowy wymiar czasu pracy planowany w harmonogramach czasu pracy wynosi dla tej grupy pracowników 12 godzin.

Uzasadnienie: Ustawa o działalności leczniczej reguluje normy czasu pracy dla trzech grup pracowników: dla pracowników tzw. działalności podstawowej, czyli medycznych, pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych oraz pracowników niewidomych zatrudnionych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami. Portier – zgodnie z przepisami wykonawczymi do DziałLeczU – jest zaliczony do grupy pracowników obsługi i gospodarczych, zatem – co do zasady – obowiązują go normy czasu pracy analogiczne jak w KP, a więc 8-godzinna dobowo i przeciętnie 40-godzinna tygodniowo.

Ustawa o działalności leczniczej reguluje również zasady organizacji pracy w systemie równoważnego czasu pracy, więc w tym zakresie nie można zastosować ogólnych regulacji wynikających z KP ze względu na pierwszeństwo ustawy szczególnej. Zatem – zgodnie z art. 94 ust. 1 DziałLeczU – maksymalne wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy portiera może wynosić 12 godzin. Ze względu na tę regulację nie wolno zastosować art. 137 KP, który dopuszcza wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin dla pracowników ochrony.

Ważne

W praktyce w takiej sytuacji należy przyjąć, że portier w dniach, w których miał zaplanowane 24-godzinne zmiany, powinien mieć rozliczone nadgodziny dobowe powyżej 12 godzin, gdyż tyle mógł wynosić jego maksymalny czas pracy zaplanowany w harmonogramie czasu pracy.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 2, 4, 11, 22, 29, 43, 44, 45,
- rozdział II: pkt 2.9, 3.2, 5.10, 5.12.

Przepisy prawa:

Art. 93 ust. 2 DziałLeczU: Czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 94 ust. 1 DziałLeczU: Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do pracowników mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, z zastrzeżeniem art. 93 ust. 3 i 4. W rozkładach czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 1, nie może przekraczać przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, a w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 2 – przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Orzecznictwo

Czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (portierów) regulują przepisy ustawy z 15.4.2011 r. o działalności leczniczej (wyr. SN z 22.2.2018 r., II PK 354/16, Legalis).

Podstawa prawa:

- art. 93 ust. 2, art. 94 ust. 1 DziałLeczU.

3. Maksymalna liczba godzin pracy w miesiącu w systemie podstawowym

Pytanie: *Pracodawca stosuje 4-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w systemie podstawowym. Jaka jest maksymalna liczba godzin, którą może zgodzić z prawem zaplanować na 1 miesiąc okresu rozliczeniowego?*

Odpowiedź: W przypadku systemu podstawowego można maksymalnie zaplanować 6 dni roboczych po 8 godzin tygodniowo, czyli po 48 godzin, a zatem w miesiącu w zależności od liczby dni wystających poza pełne tygodnie można zaplanować od 192 do 216 godzin.

Uzasadnienie: System podstawowy pozwala na korzystanie z 4-miesięcznych okresów rozliczeniowych bez konieczności spełnienia dodatkowych warunków i dzięki temu zyskuje się jedyną elastyczność w postaci możliwości przerzucania między miesiącami dni roboczych i wolnych od pracy. W systemie tym obowiązuje bowiem sztywna dobowo norma czasu pracy, co potwierdził także SN, wskazując, że w tym zakresie nie jest możliwe żadne bilansowanie się czasu pracy w okresie dłuższym niż doba pracownicza.

Jeśli weźmie się pod uwagę zasadę przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy oraz przeciętność tygodniowej normy czasu pracy, nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby w jednym miesiącu skumulować dni robocze i zaplanować tylko wolne od pracy niedziele, aby zapewnić w każdym z tygodni odpoczynek tygodniowy. Takie działanie pozwoli na zapla-

nowanie około 200 godzin, ale jego konsekwencją będzie konieczność udzielenia 4 dodatkowych dni wolnych od pracy w kolejnych miesiącach okresu rozliczeniowego.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 7, 8, 24, 25, 26, 29, 48, 49, 52, 53, 57,
- rozdział II: pkt 2.1, 2.2., 2.39, 6.14.

Przepisy prawa:

Art. 129 § 1 KP: 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.

Orzecznictwo

W art. 129 § 1 KP klarownie zestawiono normę dobową z „przeciętną” normą tygodniową. Aspekt systemowy nie pozwala zatem na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w dłuższym niż doba okresie (wyr. SN z 20.3.2019 r., I PK 258/17, Legalis).

Orzecznictwo

Pracą w godzinach nadliczbowych jest każda praca powyżej limitu wynikającego z normy dobowej czasu pracy (art. 129 § 1 w zw. z art. 151 § 1 KP), a nie praca powyżej uśrednionej normy dobowej obliczonej z okresu dłuższego niż doba (post. SN z 15.7.2020 r., III PK 56/19, Legalis).

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1, art. 151 § 1 KP.

4. Maksymalna liczba godzin pracy w miesiącu w równoważnym czasie pracy

Pytanie: *Pracodawca stosuje 3-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnym z wydłużeniem dobowego czasu pracy do 12 godzin. Jaka jest maksymalna liczba godzin, którą pracodawca może zgodnie z prawem zaplanować na 1 miesiąc okresu rozliczeniowego? Czy możliwe jest zaplanowanie 250 godzin?*

Odpowiedź: Jeśli założymy pracę po 12 godzin na dobę trwającą przez 5 dni roboczych tygodniowo, daje to możliwość zaplanowania 60 godzin na tydzień, a więc miesięcznie tylko w 4 tygodniach 240 godzin. Jeżeli dodamy do tego jeszcze dni wystające poza pełne tygodnie po 12 godzin pracy, możemy zyskać zaplanowany czas pracy na poziomie 252–276 godzin.

Uzasadnienie: W systemie równoważnym, wynikającym z art. 135 KP, nie wprowadzono obowiązkowego wydłużenia czasu odpoczynku dobowego, gdyż takie rozwiązania dotyczą jedynie systemów z wydłużeniem czasu pracy do 16 lub do 24 godzin na dobę. Zatem system ten wymaga zapewnienia w poszczególnych dobach pracowniczych jedynie 11-godzinnych odpoczynków dobowych. To z kolei oznacza możliwość planowania na-

stępujących bezpośrednio po sobie 12-godzinnych dni roboczych, jeśli będą one przypadły o tej samej porze, gdyż wtedy zawsze zostanie zapewniony 11-godzinny odpoczynek pomiędzy kolejnymi dniami roboczymi.

Zgodnie z prawem można taką wydłużoną pracę rekompensować dniami wolnymi od pracy, które w praktyce często określamy dniami harmonogramowo wolnymi, a te z kolei mogą być zaplanowane w okresie rozliczeniowym czasu pracy, a więc niekoniecznie w danym miesiącu kalendarzowym. Okres rozliczeniowy w szczególnie uzasadnionych przypadkach można wydłużyć do 3 miesięcy. W praktyce uzasadnienie takiej decyzji nie jest weryfikowane przez PIP, więc jest to w zasadzie powszechne uprawnienie, a taka decyzja operacyjna nie pociąga za sobą żadnego ryzyka.

Przyjmując zatem pracę jedynie od poniedziałku do piątku po 12 godzin dziennie i rekompensatę w postaci dni harmonogramowo wolnych od pracy w kolejnych miesiącach okresu rozliczeniowego, możliwe będzie zaplanowanie pracy na 1 miesiąc w wymiarze przekraczającym 250 godzin.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 4, 11, 22, 29, 43,
- rozdział II: pkt 2.9, 3.2, 5.10, 5.12.

Przepisy prawa:

Art. 135 KP:

§ 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.

Orzecznictwo

Wobec zróżnicowanego rytmu pracy, który może istotnie wpływać na sytuację pracownika, konieczne jest, aby praca w systemie równoważnym odbywała się według ustalonego z góry rozkładu, w którym zostaną wskazane dni pracy wraz z przypadającą do przepracowania liczbą godzin. O harmonogramie pracy pracownik powinien zostać poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem (post. SN z 15.7.2020 r., III PK 56/19, Legalis).

Podstawa prawna:

- art. 135 KP.

5. Liczba brygad niezbędnych do organizacji pracy non stop

Pytanie: Czy wystarczą 4 brygady o jednakowej liczbie zatrudnionych osób, aby zaplanować pracę na produkcji non stop przez 24 h na dobę i 7 dni w tygodniu? Jakie są w praktyce możliwości zaplanowania takiej pracy?

Odpowiedź: Aby zaplanować pracę non stop potrzebne jest około 4,3–4,4 brygady, a więc albo brygady powinny być bardziej liczne niż liczba stanowisk do obsadzenia, albo trzeba rozważyć inne rozwiązania organizacyjne, np. 5-brygadówkę.

Uzasadnienie: Analizując powyższe zagadnienie na 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym styczeń–kwiecień 2026 r., należy stwierdzić, że wymiar do przepracowania w tym okresie rozliczeniowym wynosi 664 godziny, a więc tyle maksymalnie powinna mieć zaplanowanego czasu pracy 1 brygada. W tym okresie rozliczeniowym przypada równo 120 dni (31 + 28 + 31 + 30) kalendarzowych, co oznacza, że do przepracowania jest w sumie 2880 godzin. Jeśli więc czas ten podzielimy przez wymiar czasu pracy z tego okresu, wychodzi nam 4,34 brygady. Wynik ten pokazuje zatem, że nie da się zapewnić całkowitej obsady przy tylko 4 brygadach równolicznych, w których obsadzone są niezbędne stanowiska.

Porównanie powyższych wyliczeń w dwóch kolejnych okresach rozliczeniowych przypadających w 2026 r. wygląda następująco:

- 1) maj–sierpień – wymiar 672 godziny, do przepracowania 123 dni kalendarzowe, a więc: $2952 \div 672$ godziny = 4,39 brygady;
- 2) wrzesień–grudzień – wymiar 672 godziny, do przepracowania 122 dni kalendarzowe, a więc: $2928 \div 672$ godziny = 4,36 brygady.

W praktyce wypracowano kilka podejść do tego problemu:

- 1) 4 brygady bardziej liczne niż liczba stanowisk do obsadzenia, dzięki czemu można rotacyjnie udzielać dodatkowych dni wolnych pojedynczym pracownikom poza dniami wolnymi planowanymi dla danej brygady;
- 2) 4 brygady + skoczki, czyli pracownicy z innych obszarów pracujących w rólce 1-zmianowym pracujący np. 1 dzień w tygodniu w obszarze 4-brygadowej organizacji pracy;
- 3) 4 brygady zatrudnione na cały etat + 5 brygada zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 4) 5 brygad w pełnym wymiarze czasu pracy, co daje jednak nadwyżkę pracowników względem realnych potrzeb operacyjnych i jest rozwiązaniem najdroższym spośród tych propozycji;
- 5) 4 brygady + zamknięcie firmy w święta i niektóre tzw. długie weekendy, aby zgodził się wymiar czasu pracy z czasem zaplanowanym w harmonogramach czasu pracy, co może być wykluczone ze względów operacyjnych lub kosztowych, ale jest praktykowane w związku ze zwiększoną absencją pracowników w okresach świątecznych i tzw. długich weekendów.

Podjmując operacyjnie decyzję co do tego, które z wyżej wymienionych rozwiązań wybrać, należy jeszcze mieć na uwadze wskaźnik absencji obowiązujący u pracodawcy oraz konieczność wykorzystania urlopów wypoczynkowych, gdyż liczba 4,3–4,4 brygady jest przyjęta przy założeniu braku absencji pracowniczych, co oznacza, że realna potrzeba jest jeszcze większa.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 6, 15, 24, 25, 26, 29, 31, 32, 39, 40, 54,
- rozdział II: pkt 2.1, 2.2., 2.39, 6.14.

Przepisy prawa:

Art. 129 § 1 KP: 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.

Art. 146 KP: Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1, art. 146 KP.

6. Harmonogram czasu pracy w ruchu ciągłym i w 4-brygadówce

Pytanie: *Czym różnią się harmonogramy czasu pracy w systemie pracy w ruchu ciągłym oraz w 4-brygadówce?*

Odpowiedź: W harmonogramach w tzw. 4-brygadówce praca jest planowana zawsze po 8 godzin na 3 zmiany i w długich, co najmniej 3–4-miesięcznych okresach rozliczeniowych. W przypadku ruchu ciągłego obowiązuje jedynie 4-tygodniowy okres rozliczeniowy i w harmonogramach praca jest planowana zasadniczo także na 3 zmiany po 8 godzin, ale raz w tygodniu pracują 2 zmiany po 12 godzin, co ma umożliwić wykorzystanie odpoczynku tygodniowego pozostałym zmianom.

Uzasadnienie: Aktualnie obowiązujące przepisy KP nie przewidują ani rozkładu 4-brygadowego, ani odrębnego systemu czasu pracy poza systemem pracy w ruchu ciągłym. Obecnie tzw. 4-brygadówka to jest tak naprawdę system podstawowy czasu pracy połączony z pracą zmianową, a więc podstawą jego stosowania są przepisy art. 129 § 1 KP w zw. z art. 146 KP. Historycznie wyodrębnienie 4-brygadowej i podobnej organizacji pracy miało uzasadnienie wynikające z różnicy normy tygodniowej czasu pracy, która szybciej wyniosła 40 godzin na tydzień w przypadku 4-brygadówki niż w przypadku podstawowego czasu pracy. Zmieniając przepisy o czasie pracy w 2004 r. w związku z przystąpieniem Polski do UE, ustawodawca całkowicie zrezygnował w związku z tym z regulacji prawnej dotyczącej tzw. 4-brygadówki, gdyż nie było już żadnych merytorycznych różnic między tym rozwiązaniem a zwykłym podstawowym systemem czasu pracy.

W 2004 r. w przepisach o czasie pracy zachowano jednak system pracy w ruchu ciągłym, który jest uregulowany w art. 138 KP, ale jest rzadko stosowany w praktyce ze względu na skomplikowany sposób planowania i rozliczania czasu pracy w tym systemie. Zasadą pracy w tym systemie jest trzymianowość i przez większość dni w tygodniu praca odbywa się na 3 zmiany po 8 godzin. System ten dopuszcza jednak jeden dzień w niektórych tygodniach cyklu 4-tygodniowego na zaplanowanie przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy wynoszącego 12 godzin, co pozwala zaplanować w tym dniu jedynie 2, a nie 3 zmiany. Dzięki temu zmiany, które będą miały dzień wolny, zyskują możliwość skorzystania z odpoczynku tygodniowego. Ten specyficzny element organizacji pracy odróżnia system pracy w ruchu ciągłym od tzw. 4-brygadówki. Przykładowo będzie to wyglądało następująco:

Brygady	Pt	Sob	Nd	Pon
I	6.00–14.00	6.00–14.00	6.00–18.00	14.00–22.00
II	14.00–22.00	14.00–22.00	18.00–6.00	22.00–6.00
III	22.00–6.00	22.00–6.00	WN	6.00–14.00

Takie wydłużenie dobowego wymiaru czasu do 12 godzin jest możliwe dla każdej brygady (każdego pracownika) maksymalnie w 3 tygodniach na 4 tygodnie okresu rozliczeniowego, gdyż przepis posługuje się zwrotem „w niektórych tygodniach”, a dodatkowo wydłużono normę tygodniową w tym przepisie do przeciętnie 43 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni. Zatem 3 tygodnie po 4 godziny przedłużenia dają 12 godzin dodatkowych. Gdy podzielimy je przez liczbę tygodni w okresie rozliczeniowym, wychodzi 3 godziny, co dodane do ogólnej normy tygodniowej, czyli 40 godzin, daje wynik 43.

Różnicą w porównaniu z systemami równoważnego czasu pracy jest jednak to, że wydłużenie nie jest rekompensowane krótszym dniem pracy lub zaplanowaniem dodatkowego dnia wolnego od pracy, a z góry założono, że jest rozliczane finansowo, czyli w postaci wynagrodzenia. Co ważne, z przepisu wynika, że za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje 100% dodatek do wynagrodzenia liczony jak dodatek za nadgodziny.

Ważne

Większość pracodawców, którzy twierdzą, że ich załoga pracuje w ruchu ciągłym, myli się i rozumie pojęcie „ruch ciągły” w sposób potoczny, czyli jako pracę non stop przez 7 dni w tygodniu po 24 godziny na dobę. W praktyce w branżach, takich jak energetyka bądź produkcja, od lat dominuje tzw. 4-brygadówka w różnych odmianach, czasem łączona nawet z systemem równoważnego czasu pracy.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 5, 15, 24, 25, 26, 29, 31, 32, 39, 40, 54,
- rozdział II: pkt 2.1, 2.2., 2.39, 6.14.

Przepisy prawa:

Art. 138 § 1 KP: 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.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1 w zw. z art. 146, art. 138 § 1 KP.

7. Miesięczny harmonogram bez świadczenia pracy

Pytanie: *Pracodawca stosujący 3-miesięczne okresy rozliczeniowe zatrudnia także część pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy i zastanawia się, czy możliwe jest w skrajnym przypadku zaplanowanie całego wymiaru czasu pracy na 2 miesiące okresu rozliczeniowego? Jak taki sposób zaplanowania czasu pracy wpłynie na wypłaty pracownika, który ma w umowie stałe wynagrodzenie miesięczne?*

Odpowiedź: Wymiar czasu pracy jest ustalany na okres rozliczeniowy przyjęty przez pracodawcę, ale przepisy nie dzielą go w przypadku dłuższych okresów rozliczeniowych na części miesięczne. Możliwe jest zatem wypracowanie pełnego wymiaru przez 2 miesiące i zaplanowanie całego miesiąca wolnego od pracy. W przypadku stałego wynagrodzenia miesięcznego pracownik otrzyma je co miesiąc w wysokości wynikającej z umowy o pracę, a w przypadku stawki godzinowej wynagrodzenia w pierwszych dwóch miesiącach pracownik otrzyma wysokie wynagrodzenie wynikające z pomnożenia liczby faktycznie przepracowanych godzin przez jego stawkę, w trzecim miesiącu natomiast – gwarantowane ustawowo wynagrodzenie minimalne.

Uzasadnienie: Sposób rozłożenia czasu pracy wynikającego z wymiaru w okresie rozliczeniowym zależy od pracodawcy i nie ma w tym zakresie regulacji prawnej, zatem poza zapewnieniem odpoczynków, odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy czy co czwartej niedzieli wolnej od pracy nie ma większych ograniczeń w tym zakresie.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest on ustalany proporcjonalnie do wymiaru etatu wynikającego z umowy o pracę i łatwiej nim zarządzać, gdyż zaplanować trzeba odpowiednio mniej godzin pracy. W takich przypadkach nie jest potrzebny bardzo długi okres rozliczeniowy, gdyż już przy 3-miesięcznym okresie bez problemu możliwe jest zaplanowanie czasu pracy w 2 miesiącach i pozostawienie jednego miesiąca bez pracy.

Działanie takie będzie jednak miało różne skutki płacowe w zależności od przyjętego systemu wynagradzania.

W przypadku stawek miesięcznych wynagrodzenia przyjmuje się od lat, że tzw. zryczałtowane wynagrodzenie przysługuje niezależnie od liczby godzin zaplanowanych w harmonogramie w tej samej wysokości wynikającej z umowy, a zatem gdyby w okresie rozliczeniowym sytuacja wyglądała następująco: 150, 102 i 0 godzin zaplanowanych przy wymiarze wynoszącym 252 godziny dla 1/2 etatu, to mimo tego pracownik otrzymałby trzy razy swoje miesięczne wynagrodzenie. Przy stawce godzinowej pracownik otrzymałby w pierwszych dwóch miesiącach wynagrodzenie wynikające z iloczynu 150 i 102 i stawki godzinowej, a w trzecim miesiącu minimalne wynagrodzenie za pracę obniżone proporcjonalnie do jego wymiaru etatu.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 15, 25, 26, 28, 29, 30, 31,
- rozdział II: pkt 1.7, 3.3.

Przepisy prawa:

Art. 80 KP: Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 129 § 5 KP: 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 ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Art. 130 § 1 i 2 KP:

§ 1. 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.

Podstawa prawna:

- art. 80, art. 129 § 5, art. 130 § 1 i 2 KP.

8. Możliwość zaplanowania 10 dni pracy z rządu

Pytanie: Pracodawca otrzymuje krótkoterminowe zlecenia, które wymagają od jednego z działów natężonej pracy przez 10 kolejnych dni. Kierownik chciałby planować w harmonogramach czasu pracy 10 dni pracy z rządu bez żadnego dnia wolnego od pracy, a potem zaplanować odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy. Czy takie działanie jest zgodne z przepisami KP?

Odpowiedź: Tak, o ile 10 dni roboczych jest zaplanowanych na przełomie 2 tygodni pracowniczych, natomiast odpoczynki tygodniowe są zaplanowane na odwrót, czyli w pierwszym tygodniu na początku, a w drugim tygodniu na koniec tygodnia.

Uzasadnienie: W polskim KP – inaczej niż w dyrektywie 2003/88/WE – przyjęto, że odpoczynki ma przypadać w tygodniu, a nie w każdym 7-dniowym okresie. Możliwe jest zatem, aby w jednym tygodniu zaplanować sekwencję 2 dni wolne + 5 dni roboczych, a w drugim odwrotną, czyli 5 dni roboczych + 2 dni wolne od pracy. W takiej bowiem sytuacji, gdy ocenimy każdy tydzień z osobna, to będą w jego trakcie przypadały 2 dni wolne od pracy, które zapewnią z pewnością odpoczynki tygodniowe.

Co ważne, w przypadku stosowania pracy zmianowej planowana liczba dni roboczych mogłaby być jeszcze większa, gdyż w tygodniu z przejściem pomiędzy zmianami możliwe byłoby jeszcze zapewnienie skróconego do 24 godzin odpoczynku tygodniowego, co oznacza potencjalnie kolejny dzień roboczy.

Ważne

Część ekspertów prawa pracy wskazuje, że taka wykładnia jest sprzeczna z celem dyrektywy 2003/88/WE i odpoczynki powinny być udzielane cyklicznie w 7-dniowych okresach, a więc nie powinno się zaplanować 7 lub więcej dni roboczych z rzędu, gdyż wtedy zgodnie z dyrektywą 2003/88/WE nie jest zapewniony odpoczynek. Działanie takie nie jest jednak w praktyce sankcjonowane przez PIP na kontrolach, gdyż polski przepis na to pozwala, a za wadliwe wdrożenie prawa unijnego odpowiada państwo, a nie pracodawcy. Nie można zatem otrzymać mandatu za takie planowanie czasu pracy, gdyż nie naruszono w ten sposób żadnego przepisu KP.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 35, 37, 38.

Przepisy prawa:

Art. 133 § 1 KP: Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Art. 128 § 3 pkt 2 KP: Do celów rozliczania czasu pracy pracownika: (...) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Podstawa prawna:

- art. 128 § 3 pkt 2, art. 133 § 1 KP,
- art. 5 dyrektywy 2003/88/WE.

9. Niedoplanowanie czasu pracy w harmonogramie

Pytanie: Kierownik działu odpowiedzialny za planowanie harmonogramów czasu pracy w skali okresu rozliczeniowego nie doplanował 2 godzin z wymiaru czasu pracy, gdyż suma 3 harmonogramów dała na koniec okresu rozliczeniowego 502, a nie 504, jakie wynosił wy-

miar czasu pracy w tym okresie rozliczeniowym. Jakie będą skutki płacowe takiej sytuacji? Czy takie działanie grozi pracodawcy odpowiedzialnością wykroczeniową?

Odpowiedź: Zaplanowanie za małej liczby godzin do przepracowania w okresie rozliczeniowym nie może wpłynąć na obniżenie wynagrodzenia pracownika i jeśli zostanie ono wypłacone w pełnej wysokości, pracodawcy nie grozi odpowiedzialność wykroczeniowa.

Uzasadnienie: Jednym z obowiązków pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, a więc z przepisu tego można wyciągnąć wniosek, że czas pracy zaplanowany pracownikowi w harmonogramach czasu pracy powinien być zgodny z wymiarem do przepracowania w okresie rozliczeniowym. Błędym postępowaniem jest zatem zaplanowanie zarówno za mało, jak i za dużo godzin pracy.

W przypadku zaplanowania za małej liczby godzin pracy i ich faktycznego wypracowania przez pracownika nie może on mieć obniżonego wynagrodzenia, gdyż wykonał swoje obowiązki w pełni i przepracował w 100% zaplanowany czas. Błąd osoby zarządzającej czasem pracy nie może odbić się na sytuacji finansowej zatrudnionego. W takim przypadku w praktyce przyjmuje się, że pracownik był gotów do wykonywania pracy w pełnym wymiarze, a doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Za takie okresy – zgodnie z art. 81 KP – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jeśli pracodawca mimo błędnego zaplanowania czasu pracy wypłaci pracownikowi wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę, nie ryzykuje jednak odpowiedzialnością wykroczeniową, gdyż *de facto* działanie będzie na korzyść pracownika, bowiem przepracuje on mniejszą liczbę godzin za swoje standardowe wynagrodzenie. Większe ryzyko w tym zakresie istnieje zatem w przypadku pracowników wynagradzanych według stawek godzinowych, gdyż wtedy systemy płacowe najczęściej mnożą liczbę wypracowanych godzin przez stawkę godzinową obowiązującą pracownika, więc tutaj może być niezbędna ręczna ingerencja osoby zajmującej się rozliczaniem płac.

Ważne

W praktyce większym błędem jest zaplanowanie za dużej liczby godzin pracy, gdyż oznacza to planowanie pracy w godzinach nadliczbowych i stanowi od początku wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 19, 53,
- rozdział II: pkt 3.9.

Przepisy prawa:

Art. 94 pkt 2 KP: Pracodawca jest obowiązany w szczególności: organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.

Art. 81 § 1 KP: Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wy-

nagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Podstawa prawna:

- art. 81 § 1, art. 94 pkt 2 KP.

10. Elastyczność czasu pracy pracowników z niepełnosprawnością a długi okres rozliczeniowy

Pytanie: *Pracodawca wprowadził 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, począwszy od 1.1.2026 r., w związku z sezonowością produkcji i potrzebą nierównomiernego planowania czasu pracy w poszczególnych miesiącach. Czy w takim okresie możliwe jest elastyczne planowanie czasu pracy pracowników niepełnosprawnych?*

Odpowiedź: Nie, wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego nie zmienia sztywnych zasad planowania czasu pracy pracowników niepełnosprawnych.

Uzasadnienie: W stosunku do pracowników niepełnosprawnych wszystkich stopni obowiązuje sztywna norma tygodniowa wynosząca odpowiednio 40 lub 35 godzin, co w praktyce należy rozumieć jako brak okresu rozliczeniowego czasu pracy lub – wręcz przeciwnie – jako 1-tygodniowy okres rozliczeniowy. Za tym drugim poglądem opowiedziało się w praktyce MRPiPS w 2018 r.

Oznacza to w praktyce, że zaplanowanie większej liczby godzin pracy tygodniowo oznaczałoby zaplanowanie pracy w godzinach nadliczbowych, co oznacza naruszenie przepisów o czasie pracy, stanowiące – zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5 KP – wykroczenie.

Jeśli więc osoba niepełnosprawna pracuje w obszarze, w którym wprowadzono 12-miesięczny okres rozliczeniowy, musi mieć ona odrębny harmonogram czasu pracy, różny od ogółu załogi, w którym będzie przestrzegana sztywna tygodniowa norma czasu pracy właściwa dla jej stopnia niepełnosprawności.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 7, 11, 12, 13, 28, 29, 30, 31, 62, 63, 64, 65,
- rozdział II: pkt 1.7, 1.12, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.25, 3.3, 3.10,
- rozdział III: pkt 19.

Przepisy prawa:

Art. 15 ust. 1 i 2 RehZawU:

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

**Stanowisko MRPiPS z 29.8.2018 r.
w sprawie zatrudniania pracowników niepełnosprawnych**

(pełna treść stanowiska znajduje się w rozdziale IV niniejszej publikacji, s. 343)

(...) Ponadto, podkreślić należy, że z uwagi na sztywność norm czasu pracy, wynikającą z art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji (...) okresem rozliczeniowym wobec osób korzystających z uprawnienia, o którym mowa w art. 15 ust. 1 lub 2 ustawy o rehabilitacji (...) jest tydzień. (...)

Podstawa prawna:

- art. 15 ust. 1 i 2 RehZawU,
- art. 281 § 1 pkt 5 KP.

11. Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego w równoważnym systemie czasu pracy

Pytanie: Pracodawca w dziale marketingu zatrudnił osobę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, która pracuje 4 dni w tygodniu po 10 godzin w systemie równoważnego czasu pracy. Pracownik chciał tak pracować, aby mieć więcej dni wolnych od pracy i wystąpił z wnioskiem do działu kadr, aby skierować go na dodatkową wizytę do lekarza medycyny pracy w celu uzyskania zgody na taką pracę. Jak powinna wyglądać zgoda lekarza?

Odpowiedź: Lekarz może wyrazić wprost zgodę na pracę w systemie równoważnym. Możliwa jest także tzw. zgoda ogólna, która wyłącza stosowanie wszystkich ograniczeń wobec pracowników niepełnosprawnych, a dzięki temu będzie można do nich stosować ogólne zasady planowania czasu pracy wynikające z KP.

Uzasadnienie: W przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności obowiązują normy 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo i są to maksymalne wielkości czasu pracy, jakie można zaplanować. Oznacza to zatem także pośrednio zakaz zatrudniania takiej osoby we wszystkich systemach dopuszczających przedłużanie czasu pracy powyżej dobowej normy czasu pracy, a więc w równoważnych, skróconego tygodnia pracy czy weekendowym.

W praktyce są spotykane zgody lekarzy dotyczące wprost pracy w systemie równoważnym, co ma miejsce coraz częściej od czasu uregulowania pracy zdalnej na stałe w KP, gdyż osoby niepełnosprawne chętnie podejmują pracę zdalną. Takie zgody są w punktach, których może być nawet 4, gdyż mogą to być zgody na: pracę po 8 godzin, pracę w nadgodzinach, pracę w nocy oraz zatrudnienie w systemie równoważnym.

Alternatywnym, ale rzadziej spotykanym rozwiązaniem jest zgoda ogólna lekarza, która uchyla wobec osoby niepełnosprawnej wszystkie ograniczenia czasu pracy z art. 15 RehZawU. W takim przypadku przyjmuje się bowiem, że zasady organizacji czasu pracy takiego pracownika będą wynikały z przepisów KP.

Porównaj odpowiedzi do przykładów:

- rozdział I: pkt 10, 12, 13, 62, 63, 64, 65,

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl